

**CONVENTION COLLECTIVE EN DATE DU 4 JANVIER 1968**  
**REGLEMENTANT LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE REMUNERATION**  
**DES SALARIES ET APPRENTIS DES EXPLOITATIONS**  
**DE CULTURES LEGUMIERES DE MAINE-ET-LOIRE**

---oOo---

étendue par arrêté ministériel du 25 août 1969 (Journal officiel du 1<sup>er</sup> novembre 1969)

# TABLE DES MATIERES

☆☆☆☆☆☆☆☆

<b>LISTE CHRONOLOGIQUE DES TEXTES.....</b>	<b>IV</b>
<b>CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION .....</b>	<b>1</b>
ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL.....	1
ARTICLE 2 - APPLICATION .....	1
ARTICLE 3 - CHAMP D'APPLICATION TERRITORIAL .....	2
<b>CHAPITRE II - DUREE, RENOUELEMENT, REVISION ET DENONCIATION .....</b>	<b>2</b>
ARTICLE 4 - DUREE ET RENOUELEMENT DE LA CONVENTION .....	2
ARTICLE 5 - REVISION ET DENONCIATION.....	2
<b>CHAPITRE III - PROCEDURE CONVENTIONNELLE DE CONCILIATION ET D'ARBITRAGE .....</b>	<b>2</b>
ARTICLE 6 - CONFLITS COLLECTIFS.....	2
<b>CHAPITRE IV - LIBERTE SYNDICALE ET D'OPINION.....</b>	<b>3</b>
ARTICLE 7 - LIBERTE D'OPINION .....	3
ARTICLE 8 - PROPAGANDE .....	3
ARTICLE 9 - LIBERTE SYNDICALE .....	3
<b>CHAPITRE V - DELEGUES SYNDICAUX ET DU PERSONNEL .....</b>	<b>3</b>
ARTICLE 10 - DELEGUES SYNDICAUX .....	3
ARTICLE 11 - DELEGUES DU PERSONNEL .....	5
<b>CHAPITRE VI - PERIODE D'ESSAI, EMBAUCHAGE, PERMANENCE DE L'EMPLOI.....</b>	<b>5</b>
ARTICLE 12 - PERIODE D'ESSAI.....	5
ARTICLE 13 - EMBAUCHAGE .....	5
ARTICLE 14 - SUSPENSION DU CONTRAT .....	5
ARTICLE 15 - INTERRUPTION DU CONTRAT POUR MALADIE OU ACCIDENT .....	5
ARTICLE 16 - MATERNITE ET OBLIGATIONS MILITAIRES.....	6
<b>CHAPITRE VII - CLASSIFICATION DES EMPLOIS - SALAIRES .....</b>	<b>6</b>
<b>SECTION I - DEFINITION DES CATEGORIES PROFESSIONNELLES - COEFFICIENTS HIERARCHIQUES.....</b>	<b>6</b>
ARTICLE 17 - DEFINITION DES EMPLOIS .....	6
<b>SECTION II - MONTANT DES SALAIRES .....</b>	<b>7</b>
ARTICLE 18 - MONTANT DES SALAIRES .....	7
ARTICLE 19 - (Abrogé par avenant n° 50 du 13.03.1996).....	7
ARTICLE 20 - REMUNERATION DES JEUNES .....	8
ARTICLE 21 - REMUNERATION DES APPRENTIS .....	8

ARTICLE 22 - REMUNERATION DES TRAVAILLEURS HANDICAPES ( <i>Abrogé</i> ) .....	8
ARTICLE 23 - REMUNERATION DES TACHERONS .....	8
<b>SECTION III - REMUNERATIONS EN NATURE .....</b>	<b>9</b>
ARTICLE 24 - REMUNERATIONS EN NATURE .....	9
<b>SECTION IV - PRIMES ACCESSOIRES DU SALAIRE .....</b>	<b>10</b>
ARTICLE 25 - PRIMES .....	10
<b>SECTION V – (AVENANT N° 64 DU 25.10.2005) « FRAIS PROFESSIONNELS » .....</b>	<b>10</b>
ARTICLE 26 – ( <i>Avenant n° 64 du 25.10.2005</i> ) « INDEMNITÉS DE DÉPLACEMENT (MOBILITÉ PROFESSIONNELLE ET INDEMNITÉ DE CASSE-CROÛTE) .....	10
( <i>Intégré à la section V par avenant n° 64 du 25.10.2005</i> ) « ARTICLE 26 bis - INDEMNITÉ DE VÊTEMENT DE TRAVAIL .....	11
<b>SECTION V BIS - INDEMNITES DIVERSES .....</b>	<b>11</b>
<b>SECTION VI - MODALITES DE PAIEMENT DES SALAIRES .....</b>	<b>11</b>
ARTICLE 27 - PERIODICITE DE LA PAIE .....	11
ARTICLE 28 - BULLETIN DE PAIE .....	11
ARTICLE 29 - POLYVALENCE .....	11
ARTICLE 29 bis - MENSUALISATION : GARANTIES ET AVANTAGES.....	11
<b>CHAPITRE VIII - DUREE DU TRAVAIL - HEURES SUPPLEMENTAIRES - REPOS HEBDOMADAIRE - JOURS FERIES - ABSENCES.....</b>	
ARTICLE 30 - DUREE DU TRAVAIL - JOURS FERIES .....	12
ARTICLE 31 - ABSENCES .....	12
<b>CHAPITRE IX - CONGES PAYES - CONGES SPECIAUX.....</b>	
ARTICLE 32 - CONGES PAYES .....	13
ARTICLE 33 - CONGE DE NAISSANCE .....	13
ARTICLE 34 - CONGES SPECIAUX .....	13
ARTICLE 35 - CONGE FORMATION .....	14
<b>CHAPITRE X - MEDECINE DU TRAVAIL .....</b>	
ARTICLE 36 - MEDECINE DU TRAVAIL .....	14
ARTICLE 37 - SOINS DE PREMIERE URGENCE .....	14
<b>CHAPITRE XI - DEMISSION - LICENCIEMENT .....</b>	
ARTICLE 38 - CONTRAT A DUREE DETERMINEE .....	15
ARTICLE 39 - CONTRAT A DUREE INDETERMINEE .....	15
ARTICLE 40 - DEROGATIONS .....	15
ARTICLE 41 - DOMMAGES - INTERETS .....	16
ARTICLE 42 - LIBERTE .....	16
ARTICLE 43 - INDEMNITE MINIMUM DE LICENCIEMENT .....	16
ARTICLE 44 - ATTESTATION .....	16
ARTICLE 45 - CHANGEMENT DU CHEF D'EXPLOITATION .....	17

<b>CHAPITRE XII - TRAVAIL DES JEUNES ET DES FEMMES .....</b>	<b>17</b>
ARTICLE 46 - TRAVAUX DE NUIT.....	17
<b>CHAPITRE XIII - APPRENTISSAGE ET FORMATION PROFESSIONNELLE.....</b>	<b>17</b>
ARTICLE 47 - APPRENTISSAGE ET PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL.....	17
<b>CHAPITRE XIV - REPARATION DES ACCIDENTS DU TRAVAIL .....</b>	<b>17</b>
ARTICLE 48 - OBLIGATIONS DES EMPLOYEURS ( <i>Abrogé</i> ) .....	17
<b>CHAPITRE XV - HYGIENE - PROTECTION ET SECURITE DES TRAVAILLEURS .....</b>	<b>18</b>
ARTICLE 49 - HYGIENE.....	18
ARTICLE 50 - SECURITE.....	18
ARTICLE 51 - APPAREILS DE LEVAGE .....	18
ARTICLE 52 - PRODUITS INSALUBRES, NOCIFS OU CORROSIFS.....	18
ARTICLE 53 - TRAVAUX DANS LES PUIITS, CUVES, FOSSES, ETC.....	19
ARTICLE 54 - INTEMPERIES .....	19
ARTICLE 55 - EXPLOSIFS.....	19
<b>CHAPITRE XVI - RETRAITE COMPLEMENTAIRE .....</b>	<b>19</b>
ARTICLE 56 - ASSIETTE ET TAUX .....	19
<b>CHAPITRE XVII - ASSURANCES SOCIALES AGRICOLES.....</b>	<b>20</b>
ARTICLE 57 - ( <i>Abrogé par avenant n° 3 du 17.02.1969</i> ).....	20
<b>CHAPITRE XVIII - AVANTAGES ACQUIS.....</b>	<b>20</b>
ARTICLE 58 - AVANTAGES ACQUIS .....	20
 <b><u>ANNEXE I</u> – BAREME DES REMUNERATIONS</b>	
 <b><u>ANNEXE II</u> – SALAIRES A LA TACHE DES OUVRIERS ET OUVRIERES OCCUPES A LA RECOLTE DES FRUITS ET LEGUMES</b>	

## LISTE CHRONOLOGIQUE DES TEXTES

---oOo---

### Convention collective de travail en date du 4 janvier 1968 concernant les salariés et apprentis des exploitations de cultures légumières de MAINE-ET-LOIRE

Modifiée par :

Avenant n° 1 du 26.04.1968	.....	Salaires à la tâche
Avenant n° 2 du 16.07.1968	.....	Salaires au temps au 1.06.68 + Articles 24, 30 et 39
Avenant n° 3 du 17.02.1969	.....	Salaires au temps au 1.01.69 + Salaires à la tâche + Abrogation de l'article 57
Avenant n° 4 du 30.05.1969	.....	Salaires au temps au 1.05.69 + Article 32
Avenant n° 5 du 15.01.1970	.....	Salaires au temps au 1.10.69 et 1.01.70 + Articles 30 b), 34, 47 et 54
Avenant n° 6 du 24.04.1970	.....	Salaires au temps au 1.04.70 + Salaires à la tâche
Avenant n° 7 du 24.04.1970	.....	Article 30 b)
Avenant n° 8 du 29.03.1971	.....	Salaires au temps au 1.04.71 + Salaires à la tâche + Articles 10, 20 et 30 b)
Avenant n° 9 du 13.07.1971	.....	Salaires au temps au 1.07.71 + Article 17
Avenant n° 10 du 07.04.1972	.....	Salaires au temps au 1.04.72 et à la tâche (campagne 1972) + Article 30 b)
Avenant n° 11 du 26.02.1973	.....	Salaires au temps au 1.02.73 et à la tâche (campagne 1973) + Article 30 b) + Création d'un Article 29 bis
Avenant n° 12 du 22.11.1973	.....	Salaires au temps au 1.11.73 + Article 30 b)
Avenant n° 13 du 28.05.1974	.....	Salaires au temps au 1.05.74 et à la tâche (campagne 1974)
Avenant n° 14 du 18.09.1974	.....	Salaires au temps au 1.09.74 + Article 30 a)
Avenant n° 15 du 02.01.1976	.....	Salaires au temps au 1.04.75 et à la tâche (campagne 1975) + Article 30 a)
Avenant n° 16 du 08.01.1976	.....	Salaires au temps au 1.01.76 et 1.04.76 + Articles 25, 30 b), 39, 40, 43 et 56 + Création d'une Section V bis et d'un Article 26 bis
Avenant n° 17 du 10.02.1976	.....	Salaires à la tâche (campagne 1976)
Avenant n° 18 du 13.01.1977	.....	Salaires au temps au 1.01.77
Avenant n° 19 du 13.01.1977	.....	Salaires à la tâche (campagne 1977)
Avenant n° 20 du 10.01.1978	.....	Salaires au temps au 1.01.78 + Articles 25 c) et 29 bis-A
Avenant n° 21 du 04.04.1978	.....	Salaires à la tâche (campagne 1978)
Avenant n° 22 du 21.06.1978	.....	Salaires au temps au 1.06.78 + Article 34
Avenant n° 23 du 11.01.1979	.....	Salaires au temps au 1.01.79
Avenant n° 24 du 06.03.1979	.....	Salaires à la tâche (campagne 1979)
Avenant n° 25 du 11.12.1979	.....	Salaires au temps au 1.12.79
Avenant n° 26 du 30.04.1980	.....	Salaires au temps au 1.05.80 et à la tâche (campagne 1980)
Avenant n° 27 du 25.11.1980	.....	Salaires au temps au 1.11.80 et 1.01.81
Avenant n° 28 du 12.05.1981	.....	Salaires au temps au 1.05.81

Avenant n° 29 du 18.05.1981	Salaires à la tâche (campagne 1981)
Avenant n° 30 du 29.10.1981	Salaires au temps au 1.10.81
Avenant n° 31 du 01.04.1982	Salaires au temps au 1.03.82 et à la tâche (campagne 1982) + Article 34
Avenant n° 32 du 04.01.1983	Salaires au temps au 1.11.82, 1.02.83, 1.04.83, 1.07.83 et 1.10.83
Avenant n° 33 du 11.04.1983	Salaires à la tâche (campagne 1983)
Avenant n° 34 du 17.04.1984	Salaires au temps au 1.04.84, 1.07.84 et 1.10.84 + Salaires à la tâche (campagne 1984)
Avenant n° 35 du 26.04.1985	Salaires au temps au 1.04.85 et 1.09.85 + Salaires à la tâche (campagne 1985)
Avenant n° 36 du 10.03.1986	Salaires au temps au 1.03.86, 1.07.86 et 1.11.86 + Salaires à la tâche (campagne 1986)
Avenant n° 37 du 23.04.1987	Salaires au temps au 1.04.87 et 1.07.87 + Salaires à la tâche (campagne 1987)
Avenant n° 38 du 15.03.1988	Salaires au temps au 1.03.88 et 1.08.88 + Salaires à la tâche (campagne 1988)
Avenant n° 39 du 20.03.1989	Salaires au temps au 1.04.89 et à la tâche (campagne 1989)
Avenant n° 40 du 15.03.1990	Salaires au temps au 1.04.90 et 1.09.90 + Salaires à la tâche (campagne 1990)
Avenant n° 41 du 12.03.1991	Salaires au temps au 1.04.91 et à la tâche (campagne 1991) + Article 17 (coefficient 137 porté à 140)
Avenant n° 42 du 19.09.1991	Abrogation de l'Article 29 bis B ( <b>Accord Collectif de Prévoyance</b> )
Avenant n° 43 du 30.03.1992	Salaires au temps au 1.03.92 et à la tâche (campagne 1992)
Avenant n° 44 du 15.04.1993	Salaires au temps au 1.04.93 et à la tâche (campagne 1993)
Avenant n° 45 du 13.04.1994	Salaires au temps au 1.04.94
Avenant n° 46 du 13.04.1994	Salaires à tâche (campagne 1994)
Avenant n° 47 du 13.04.1994	Articles 15, 21, 29 bis, 30, 34 et 43
Avenant n° 48 du 13.04.1995	Article 17
Avenant n° 49 du 13.04.1995	Salaires au temps au 1.07.95 et à la tâche (campagne 1995)
Avenant n° 50 du 13.03.1996	Articles 18, 21, 24, 25, 26 et 26 bis et abrogation de l'Article 19
Avenant n° 51 du 13.03.1996	Salaires au temps au 1.04.96 et à la tâche (campagne 1996)
Avenant n° 52 du 10.02.1997	Salaires au temps au 1.04.97 et à la tâche (campagne 1997)
Avenant n° 53 du 11.02.1998	Salaires au temps au 1.04.98 et à la tâche (campagne 1998)
Avenant n° 54 du 11.02.1999	Salaires au temps au 1.03.99 et à la tâche (campagne 1999)
Avenant n° 55 du 23.02.2000	Salaires au temps au 1.03.00 et à la tâche (campagne 2000)
Avenant n° 56 du 23.02.2000	Article 56
Avenant n° 57 du 27.02.2001	Salaires au temps au 1.03.01 et à la tâche (campagne 2001)
Avenant n° 58 du 20.02.2002	Salaires au temps au 1.03.02 et à la tâche (campagne 2002)
Avenant n° 59 du 20.02.2002	Articles 18, 29 bis et 30
Avenant n° 60 du 13.02.2003	Salaires au temps au 1.03.03 et à la tâche (campagne 2003)
Avenant n° 61 du 10.02.2004	Salaires au temps au 1.03.04 et à la tâche (campagne 2004) <i>(arrêté d'extension du 06.12.2004 paru au RAA du 20.01.2005)</i>
Avenant n° 62 du 06.07.2004	Salaires au temps au 1.07.04 et à la tâche (campagne 2004-2005) <i>(arrêté d'extension du 13.02.2006 paru au RAA du mois de mars 2006)</i>
Avenant n° 63 du 14.09.2005	Salaires au temps au 1.09.05 et à la tâche (campagne 2005-2006) <i>(arrêté d'extension du 19.05.2006 paru au RAA du 27.06.2006)</i>

Avenant n° 64 du 25.10.2005 .....	Articles 26, 26 bis, 31 et intitulé Section V + suppression Section V bis <i>(arrêté d'extension du 11.05.2006 paru au journal officiel du 14.06.2006)</i>
Avenant n° 65 du 20.07.2006.....	Salaires au temps au 01.07.06 et à la tâche (campagne 2006-2007) <i>(arrêté d'extension du 02.02.2007 paru au R.A.A du 20.03.2007)</i>
Avenant n°66 du 14.11.2006.....	Article 34 <i>(arrêté d'extension du 9.07.2007 paru au journal officiel du 25.08.2007)</i>
Avenant n°67 du 24.10.2007 .....	Salaires au temps au 01.11.07 et à la tâche (campagne 2007-2008) <i>(arrêté d'extension du 08.04.2008 paru au R.A.A spécial du 01.08.2008)</i>
Avenant n°68 du 23.10.2008 .....	Salaires au temps au 01.07.08 et à la tâche (campagne 2008-2009) <i>(arrêté d'extension du 3.06.2009 paru au R.A.A de novembre 2009)</i>
Avenant n°69 du 15.06.2009 .....	Article 29 bis <i>(arrêté d'extension du 31.03.2010 paru au journal officiel du 9.04.2010)</i>
Avenant n° 70 du 15 avril 2010 .....	Salaires au temps au 1.05.10 et à la tâche (campagne 2010) <i>(arrêté d'extension du 5.10.2010 paru au R.A.A de janvier 2011)</i>
Avenant n°71 du 11 février 2011 .....	Salaires au temps au 1.03.11 et à la tâche (campagne 2011) <i>(arrêté d'extension du 20.07.11 paru au R.A.A du 23.09.11)</i>
Avenant n°72 du 1 <sup>er</sup> février 2012 .....	Salaires au temps au 1.02.12 et à la tâche (campagne 2012) <i>(arrêté d'extension du 5.06.12 paru au R.A.A du 13.06.12)</i>
Avenant n°73 du 13 décembre 2012 .....	Salaires au temps au 1.01.13 <i>(arrêté d'extension du 26.04.13 paru au R.A.A du 14.05.13)</i>
Avenant n°74 du 10 mars 2014 .....	Salaires au temps au 1.03.14 <i>(arrêté d'extension du 23.09.14 paru au J.O du 2.10.14)</i>
Avenant n°75 du 3 mars 2015 .....	Salaires au temps au 1.03.15 <i>(arrêté d'extension du 17.07.15 paru au J.O du 6.08.15)</i>
Avenant n°76 du 24 février 2016.....	Salaires au temps au 1.02.16 <i>(arrêté d'extension du 6.09.16 paru au J.O du 15.09.16)</i>
Avenant n°77 du 27 janvier 2017.....	Salaires au temps au 1.01.17 <i>(arrêté d'extension du 29.06.17 paru au J.O du 7.07.17)</i>
Avenant n°78 du 16 mars 2018.....	Salaires au temps au 1.03.18 <i>(arrêté d'extension du 25.07.18 paru au J.O du 2.08.18)</i>
Avenant n°79 du 11 janvier 2019.....	Salaires au temps au 1.01.19 <i>(arrêté d'extension du 13.06.19 paru au J.O du 19.06.19)</i>

**CONVENTION COLLECTIVE EN DATE DU 4 JANVIER 1968,  
REGLEMENTANT LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE REMUNERATION  
DES SALARIES ET APPRENTIS DES EXPLOITATIONS DE CULTURES LEGUMIERES  
DE MAINE-ET-LOIRE**

o0°0o

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

- La Fédération départementale des producteurs de légumes de Maine-et-Loire,

d'une part et,

- Le Syndicat Départemental des Travailleurs de la Terre C.F.D.T.,
- L'Union Départementale des syndicats confédérés C.G.T.,
- L'Union Départementale des syndicats F.O.,
- Le Syndicat National des Cadres d'Exploitations Agricoles C.G.C.,
- Le Syndicat National des Cadres et Agents de Maîtrise des Exploitations Agricoles C.F.D.T.,
- L'Union Départementale C.F.T.C. (*adhésion le 06.05.1975*),

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 cultures légumières.

On entend par exploitations de cultures légumières, celles qui trouvent, dans la production des légumes, plus de cinquante pour cent de leurs revenus.

**ARTICLE 2 - 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 au salarié ne peut être inférieure à celle qui résulte de l'ensemble des dispositions ci-après ou des prescriptions des textes relatifs au salaire minimum interprofessionnel 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 Maine-et-Loire, 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 ET RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION**

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

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

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

La demande en révision, ou la dénonciation, peut être introduite à tout moment par l'une quelconque des parties. Elle doit être signifiée par lettre recommandée aux autres organisations signataires et au Service de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles.

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

La Commission Mixte, constituée comme il est de règle et convoquée par le Service de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles, commence à étudier les modifications demandées ou la nouvelle convention dans les soixante jours suivant la date d'expédition de la lettre recommandée sus-visée.

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

### **ARTICLE 6 - CONFLITS COLLECTIFS**

Les conflits collectifs nés à l'occasion de l'exécution, la révision ou la dénonciation de la présente convention sont portés devant la section agricole de conciliation du département de Maine-et-Loire, 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, 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 du Travail et de l'Emploi. (\*)*

*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. (\*)*

---

(\*) Ce membre de phrase et cet alinéa reproduits en italique sont exclus de l'extension.

## **CHAPITRE IV - LIBERTE SYNDICALE ET D'OPINION**

### **ARTICLE 7 - LIBERTE D'OPINION**

La liberté d'opinion, ainsi que le droit d'adhérer librement ou d'appartenir ou non à un syndicat constitué en vertu des dispositions du Livre IV du Code du Travail sont reconnus.

Aucun employeur ne peut prendre en considération l'appartenance ou la non appartenance d'un salarié ou d'un apprenti, à une organisation syndicale, politique ou confessionnelle, pour arrêter ses décisions à son égard, notamment en ce qui concerne l'embauchage, la conduite et la répartition des travaux, les mesures de discipline ou de congédiement.

### **ARTICLE 8 - PROPAGANDE**

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

### **ARTICLE 9 - 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**

### **ARTICLE 10 - DELEGUES SYNDICAUX**

I - 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.

Les absences résultant des dispositions qui précèdent ne donnent lieu ni à rémunération, ni à indemnité d'aucune sorte.

II - Les employeurs reconnaissent aux organisations syndicales, représentant les salariés d'exécution, signataires de la présente convention, le droit de désigner un contingent global pour l'ensemble du département de Maine-et-Loire de quatre délégués syndicaux inter-exploitations lesquels doivent, à titre principal, exercer la profession entrant dans le champ d'application visé à l'article 1er ci-dessus. Les organisations syndicales s'efforcent de désigner leurs délégués parmi les salariés des exploitations comportant deux salariés au moins.

## **1/ Désignation - licenciement**

Le délégué syndical est désigné par le syndicat auquel il adhère. Celui-ci notifie sa désignation, par lettre recommandée avec accusé de réception, à l'organisation patronale et à l'employeur du délégué ainsi qu'au Service Départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles.

Le délégué syndical inter-exploitations peut être de nationalité française ou étrangère.

Le délégué syndical ne peut être licencié qu'après accord de l'Inspecteur du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles. Celui-ci procède à une enquête au cours de laquelle il prend contact avec l'organisation ouvrière intéressée et confronte les parties.

## **2/ Compétence et représentation**

Chaque délégué syndical inter-exploitations est compétent pour l'ensemble du département de Maine-et-Loire. Il exerce, pour le compte des membres de son syndicat, des fonctions analogues à celles du délégué du personnel telles qu'elles sont définies par la loi du 12 avril 1946 (Art. L. 420-1 et suivants du Code du Travail).

Il assiste les délégués et, d'une façon générale, intervient en vue d'une bonne application des lois sociales, des clauses de la présente convention et des contrats de travail individuels.

Le délégué inter-exploitations n'est compétent que dans les exploitations où n'existe pas de délégué syndical d'exploitation en application des dispositions de la loi du 27 décembre 1968, relative à l'exercice du droit syndical dans les entreprises.

Le délégué syndical représente en permanence son organisation auprès des employeurs, du Service de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles, et, le cas échéant, du Tribunal statuant en matière prud'homale.

*Il est mandaté pour négocier tout accord d'établissement ou inter-établissements. (\*)*

Quand il s'agit de la commission mixte visée à la loi du 11 février 1950, il va de soi que les clauses qui précèdent ne privent pas le syndicat ouvrier de la faculté de mandater toute personne de son choix pour participer, en son nom, aux négociations en commission.

## **3/ Libertés**

Pour l'exercice de leur mission et la fréquentation des journées d'étude sociale, juridique ou économique, les employeurs habituels des délégués syndicaux sont tenus d'accorder aux intéressés huit heures de liberté mensuelle, non rémunérées, sous réserve d'être prévenus de chaque absence du délégué, au moins quarante huit heures à l'avance. Ces libertés seront prises, si possible le samedi, ou tout autre jour, d'un commun accord entre le délégué et son employeur.

Les délégués syndicaux peuvent se déplacer dans l'exploitation où ils interviennent es-qualité, sous réserve d'en avoir prévenu quarante huit heures à l'avance l'employeur concerné qui peut se faire assister par la personne de son choix.

**III** - Il va de soi que les clauses qui précèdent ne peuvent, en aucun cas, faire obstacle à l'application de la loi du 27 décembre 1968 relative à l'exercice du droit syndical dans les entreprises et les textes subséquents.

---

(\*) Cette phrase reproduite en italique est exclue de l'extension.

## **ARTICLE 11 - 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 12 - PERIODE D'ESSAI**

Sauf accord entre les parties, tout engagement est conclu à l'essai. La durée de la période d'essai est fixée à un mois pour le personnel d'exécution, trois mois pour les Cadres du troisième groupe, six mois pour ceux du deuxième, et douze mois pour ceux du premier.

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 peut prétendre 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.

### **ARTICLE 13 - EMBAUCHAGE**

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

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

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

### **ARTICLE 14 - SUSPENSION DU CONTRAT**

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

### **ARTICLE 15 - INTERRUPTION DU CONTRAT POUR MALADIE OU ACCIDENT**

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

Dès guérison ou consolidation de sa blessure, pendant la période de trois mois sus-visée, le salarié malade ou accidenté a droit à être réintégré dans son emploi, sous réserve qu'il ait conservé ou retrouvé ses anciennes capacités.

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 sus-visée.

En cas d'accident du travail, d'accident de trajet ou de maladie professionnelle, les effets du contrat de travail sont simplement suspendus pendant la durée de l'incapacité du salarié, ceci dans les conditions fixées aux articles L.122-32-1 et suivants du Code du Travail.

A l'issue de cette suspension, le salarié est réintégré suivant les dispositions des articles L.122-32-4 et L.122-32-5 du même Code.

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

**ARTICLE 16 - MATERNITE ET OBLIGATIONS MILITAIRES**

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

**CHAPITRE VII - CLASSIFICATION DES EMPLOIS - SALAIRES**

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

**ARTICLE 17 - DEFINITION DES EMPLOIS**

Les salariés de l'un ou l'autre sexe des exploitations visées par la présente convention sont classés en catégories, définies et affectées de coefficients hiérarchiques, comme il est dit au tableau ci-après :

DEFINITION DES CATEGORIES	COEF
<b>I - AGENTS D'EXECUTION</b>	
<b>1/ Manoeuvre</b> - Travailleur exécutant des travaux simples n'exigeant aucune connaissance professionnelle .....	110
<b>2/ Ouvrier</b> - Travailleur exécutant des travaux nécessitant certaines initiatives et une pratique professionnelle prolongée .....	145
<b>3/ Ouvrier qualifié</b> - Travailleur exécutant des travaux nécessitant des initiatives, une pratique professionnelle prolongée, et une formation technique certaine .....	155

## **II - AGENTS D'ENCADREMENT**

Sont assimilés aux cadres, les ingénieurs techniciens n'exerçant pas de fonctions de commandement, chargés d'études et de recherche de caractère scientifique.

Les fonctions de cadre exigent la permanence de l'emploi et n'excluent pas la participation aux travaux manuels de l'exploitation.

### **1/ Cadres 3ème Groupe**

**Chef d'équipe** - Travailleur susceptible d'initiatives pouvant effectuer tous les travaux qualifiés qui exigent une pratique étendue du métier et une formation technique complète. Ce travailleur a, en outre, une certaine autorité sur d'autres salariés d'exécution .....

180

**Contremaître** - Agent chargé de répartir le travail entre les chefs d'équipe et de surveiller sa bonne exécution suivant des directives fréquentes nettement déterminées .....

220

### **2/ Cadres 2ème Groupe**

**Chef de culture** - Agent chargé de diriger l'ensemble des travaux de l'exploitation suivant des directives générales périodiquement établies .....

300

### **3/ Cadres 1er Groupe**

Agent chargé d'administrer l'exploitation suivant des directives générales établies périodiquement et laissant une large part à l'initiative personnelle .....

330

## **SECTION II - Montant des salaires**

### **ARTICLE 18 - MONTANT DES SALAIRES**

Les salaires horaires et mensuels (base 151 heures 67) afférents à chaque emploi, sont fixés en annexe I de la présente convention.

**ARTICLE 19** - (Abrogé par avenant n° 50 du 13.03.1996).

## **ARTICLE 20 - REMUNERATION DES JEUNES**

Sous réserve des dispositions de l'article 46, la rémunération des salariés âgés de dix-huit 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.

## **ARTICLE 21 - REMUNERATION DES APPRENTIS**

La rémunération des jeunes gens et jeunes filles titulaires d'un contrat d'apprentissage, régulièrement souscrit et enregistré, est celle afférente au SMIC affecté des pourcentages suivants :

<b>ANNEE D'EXECUTION DU CONTRAT</b>	<b>AGE DE L'APPRENTI</b>		
	<b>Moins de 18 ans</b>	<b>18 / 20 ans</b>	<b>21 ans et plus</b>
1ère année	25 % du SMIC	41 % du SMIC	53 % du SMIC
2ème année	37 % du SMIC	49 % du SMIC	61 % du SMIC
3ème année	53 % du SMIC	65 % du SMIC	78 % du SMIC

A l'issue de son apprentissage, le travailleur a droit au salaire afférent à l'emploi d'ouvrier (coefficient 145).

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

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

## **ARTICLE 22 - REMUNERATION DES TRAVAILLEURS HANDICAPES** *(Abrogé)*

(Loi n° 75-534 du 30 Juin 1975).

## **ARTICLE 23 - REMUNERATION DES TACHERONS**

Sauf avenant à la présente convention (voir annexe II), 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 le même travail dans des conditions normales.

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

## SECTION III - Rémunérations en nature

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

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

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

Toutefois, sont fixées forfaitairement les prix et valeurs ci-après :

**1/ Le prix journalier de la nourriture de l'apprenti ou du salarié** et, éventuellement des membres de sa famille, est fixé à deux fois quinze le salaire horaire afférent au coefficient 110 par personne nourrie.

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

**2/ La valeur mensuelle du logement**, accessoire du contrat de travail, est fixée à :

- huit fois le salaire horaire afférent au coefficient 110 par pièce habitable, faisant partie d'un logement présentant le minimum suivant d'éléments de confort : électricité, eau courante avec deux postes d'eau, dont un conçu pour les soins de toilette, W.C. avec chasse d'eau.

Par dérogation à ces règles, la valeur du logement est fixée de gré à gré dès lors que l'occupant bénéficie de l'allocation de logement. Le chiffre retenu ne peut toutefois excéder le montant de l'allocation perçue.

Quand il est fourni à titre de rémunération en nature, le logement des apprentis doit répondre aux conditions minimum fixées pour celui des salariés agricoles, *par les règlements pris en application des articles 983 et suivants du Code Rural* (\*). La valeur par mois, est fixée à cinq fois le salaire horaire afférent au coefficient 110.

**3/ La valeur mensuelle de l'électricité consommée** est égale à celle qui résulte des données relevées au compteur divisionnaire, affecté au logement du salarié. A défaut de compteur divisionnaire, l'électricité est fournie gratuitement.

**4/ La valeur mensuelle du blanchissage** est fixée à huit fois le salaire horaire afférent au coefficient 110 et celle du racommodage à huit fois le même salaire.

**5/ Les règles qui précèdent en 2/ et 3/** ne s'appliquent pas aux cadres qui bénéficient gratuitement du logement et de ses accessoires (eau, électricité, chauffage) et, si ces avantages ne leur sont pas fournis, ils perçoivent une indemnité compensatrice dont le montant est débattu librement entre l'employeur et le cadre.

---

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

## SECTION IV - Primes accessoires du salaire

### **ARTICLE 25 - PRIMES**

- a) Aux salaires ci-dessus fixés s'ajoute une prime dite d'ancienneté égale à :
- 2 % de la rémunération lorsque le salarié justifie de trois ans de services, continus ou non, chez l'employeur,
  - 4 % après cinq ans,
  - 5 % après dix ans,
  - 6 % après quinze ans,
  - 7 % après vingt ans.

La prime d'ancienneté est payée en fin de mois en même temps que le salaire. Mention en est faite sur le bulletin de paie.

b) Les agents d'encadrement des deuxième et premier groupes ont droit à une prime annuelle d'intéressement dont le montant est librement débattu entre l'employeur et le cadre, sans pouvoir être inférieur au douzième du salaire de l'année écoulé.

c) Une gratification de fin d'année est accordée aux salariés, dès lors qu'ils justifient d'un an de services continus sur l'exploitation au 31 Décembre de l'année considérée (en faveur des agents d'exécution et cadres du troisième groupe).

Sont comptés comme services continus, les périodes de travail, de congés légaux ou conventionnels, les jours fériés, les arrêts de travail pour accident du travail et maladie professionnelle.

Le montant de la gratification est égal à cinquante salaires horaires de décembre afférents au coefficient 110, et s'il y a lieu au S.M.I.C.

Si besoin est, elle est calculée au prorata du temps de travail du salarié au cours de l'année de référence.

Elle est payée en même temps que la rémunération de décembre et mention en est faite sur le bulletin de paie.

## SECTION V – (Avenant n° 64 du 25.10.2005) « Frais professionnels »

### **ARTICLE 26 – (Avenant n° 64 du 25.10.2005) « INDEMNITÉS DE DÉPLACEMENT (MOBILITÉ PROFESSIONNELLE ET INDEMNITÉ DE CASSE-CROÛTE) »**

L'employeur rembourse au salarié les frais professionnels dans les conditions de droit commun. Néanmoins, les salariés des exploitations de cultures légumières bénéficient des indemnités particulières suivantes.

#### **a) Mobilité professionnelle**

Les salariés, recrutés pour l'exécution des 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. Ce remboursement n'est pas dû pour les trajets effectués hors des frontières du territoire métropolitain.

#### **b) Indemnité de casse-croûte**

Tout salarié obligé à travailler, avant et après la pause du repas du midi, sur un chantier distant d'au moins cinq kilomètres du siège de l'exploitation ou du lieu de travail fixé au contrat est réputé ne pas pouvoir rentrer chez lui pour le repas du midi et a droit, à ce titre, à une indemnité dite de casse croûte égale à une fois et demie le salaire horaire afférent au coefficient 110.

Bien entendu, cette indemnité n'est pas due quand l'employeur prend en charge le repas à un autre titre, par exemple quand le salarié est nourri aux frais de l'employeur par l'octroi d'un avantage en nature ou en paiement d'une rémunération en nature. »

(Intégré à la section V par avenant n° 64 du 25.10.2005) « **ARTICLE 26 bis - INDEMNITÉ DE VÊTEMENT DE TRAVAIL**

Tout salarié a droit à une indemnité mensuelle dite de vêtement de travail, payable en même temps que le salaire du mois. Le montant de cette indemnité est égal à une fois la valeur du salaire horaire afférent au coefficient 110. »

### **SECTION V bis - Indemnités diverses**

(Abrogée par avenant n° 64 du 25.10.2005).

### **SECTION VI - Modalités de paiement des salaires**

#### **ARTICLE 27 - PERIODICITE DE LA PAIE**

La paie se fait pendant les heures et sur les lieux du 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.

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 29 bis - MENSUALISATION : GARANTIES ET AVANTAGES – *Modifié par avenant n°69***

La rémunération des salariés permanents à temps complet ou à temps partiel est mensualisée. Dans ce cas, elle est calculée sur la base de 151 heures 67 par mois pour une durée hebdomadaire de travail de 35 heures ou au prorata de cette durée pour les salariés à temps partiel.

S'ajoute à ce salaire mensuel de base, le paiement des heures supplémentaires éventuellement effectuées.

**A)** (Dispositions abrogées par l'avenant n° 47 du 13.04.1994).

**B)** (Dispositions abrogées par l'avenant n° 42 du 19.09.1991).

(La garantie de ressources des salariés en cas de maladie ou d'accident sont régies par l'avenant 2 à l'accord collectif de prévoyance interprofessionnel du 19 juin 2002 relatif à la garantie de ressources des salariés en cas de maladie ou d'accident dans les exploitations de polyculture, de viticulture, d'élevage, de maraîchage, d'horticulture et de pépinières, les entreprises de travaux agricoles, ruraux et forestiers, les coopératives d'utilisation de matériel agricole de Maine et Loire). **VOIR ANNEXE III**

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

### **ARTICLE 30 - DUREE DU TRAVAIL - JOURS FERIES**

La durée du travail, les modalités d'attribution du repos hebdomadaire, les dispositions relatives aux jours fériés y compris le 1er Mai, sont fixées par les textes législatifs et réglementaires, sous réserve des dispositions ci-après plus favorables aux salariés.

#### **a) Durée du travail**

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

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

- 25 % au-delà de la trente-neuvième heure de travail ;
- 50 % au-delà de la quarante-troisième heure de travail.

#### **b) Jours fériés**

Lorsqu'ils se situent un jour habituellement ouvré sur l'exploitation, les jours fériés chômés prévus par la loi sont payés aux salariés présents le dernier jour de travail précédant les jours fériés et le premier jour de travail qui fait suite, sauf autorisation d'absence préalablement accordée.

Les heures ainsi indemnisées sont celles qui auraient normalement été effectuées, étant entendu qu'elles n'entrent pas en compte pour l'appréciation des heures supplémentaires de la semaine sauf pour les salariés mensualisés. Toutefois, lorsque l'ancienneté du salarié dans l'entreprise est inférieure à un mois de date à date lors de la survenance d'un jour férié légal chômé, les indemnités de jour férié versées au cours de ce mois ne peuvent dépasser, au total, 3 % du montant total du salaire payé.

Si, par exception, un jour férié est travaillé, en tout ou partie, une liberté payée compensatrice équivalente au temps de travail fourni, est laissée au salarié ou apprenti dans le cadre du mois civil où se situe le jour férié considéré.

Ces conditions d'indemnisation ne s'appliquent pas à la journée du 1er Mai qui est payée selon les dispositions de l'article L.222-6 du Code du Travail.

Les heures perdues du fait du chômage d'un jour férié légal ne sont pas récupérables.

### **ARTICLE 31 - ABSENCES**

Toute absence ne peut être qu'exceptionnelle. Elle doit être autorisée ou motivée. Sont notamment considérées comme des motifs légitimes d'absence, les maladies ou accidents, médicalement constatées, dont sont victimes les salariés et apprentis, leurs conjoint et ascendants au premier degré.

Sauf en cas de force majeure, les salariés et apprentis doivent porter les motifs de leur absence à la connaissance de l'employeur et ceci, dans les deux jours sous peine (avenant n° 64 du 25.10.2005) « de sanctions disciplinaires ».

## CHAPITRE IX - CONGES PAYES - CONGES SPECIAUX

### **ARTICLE 32 - 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 congés, si le salarié le demande.

### **ARTICLE 33 - CONGE 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 34 - CONGES SPECIAUX**

Un congé est accordé aux salariés et apprentis à l'occasion de certains évènements familiaux.

Ce congé est fixé ainsi qu'il suit :

<b>EVENEMENTS FAMILIAUX</b>	<b>Sans condition d'ancienneté</b>	<b>Plus de 12 mois de présence</b>
Mariage du salarié	4 jours payés	4 jours payés
Mariage d'un enfant	1 jour payé	3 jours payés
Congés naissance ( <i>avenant n°66 du 14.11.2006</i> ) « ou d'adoption d'un enfant »	3 jours payés	3 jours payés
Décès du conjoint ( <i>avenant n°66 du 14.11.2006</i> ) « ou du partenaire d'un P.A.C.S. »	2 jours payés	4 jours payés
Décès d'un enfant	2 jours payés	3 jours payés
Décès du père ou de la mère	1 jour payé	3 jours payés
Décès du beau-père ou de la belle-mère	1 jour payé	3 jours payés
Décès d'un frère ou d'une soeur	1 jour payé	1 jour payé
Décès d'un ascendant autre que père ou mère, d'un petit enfant ou allié au même degré	----	3 jours payés
( <i>avenant n°66 du 14.11.2006</i> ) « appel de préparation à la défense nationale	1 jour payé	1 jour payé »
( <i>avenant n°66 du 14.11.2006</i> ) « congé pour enfant malade (1)	3 ou 5 jours par an non payés	3 ou 5 jours par an non payés »
( <i>avenant n°66 du 14.11.2006</i> )«Congé de paternité (2)	11 ou 18 jours consécutifs indemnisés par la MSA sous réserve de justifier des conditions fixées par la réglementation en vigueur	11 ou 18 jours consécutifs indemnisés par la MSA sous réserve de justifier des conditions fixées par la réglementation en vigueur

De plus, il est accordé aux salariés, lors des baptêmes et communions solennelles de leurs enfants, lorsque ces cérémonies se situent un jour ouvrable, un congé non rémunéré d'un jour.

(avenant n°66 du 14.11.2006) « (1) Congé pour enfant malade :

Tout salarié peut bénéficier, dans les conditions prévues à l'article L 122-28-8 du code du travail, 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 effective et permanente.

La durée de ce congé est, au maximum, de 3 jours par an. Elle est portée à 5 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.

(2) Congé de paternité :

Conformément à l'article L 122-25-4 du code du travail, tout salarié bénéficie d'un congé paternité en cas de naissance d'un enfant.

Ce congé est ouvert à tous les pères salariés sans condition d'ancienneté minimale dans l'entreprise.

La durée de ce congé est de 11 jours calendaires consécutifs pour une naissance simple et de 18 jours en cas de naissances multiples. Pendant la durée du congé de 11 ou 18 jours, tous les jours sont comptabilisés y compris les samedis, dimanches et jours fériés.

Le congé de paternité peut se cumuler avec le congé de 3 jours accordé à la naissance ou à l'arrivée d'un enfant au foyer en cas d'adoption.

En principe, le congé de paternité doit être pris dans un délai de 4 mois après la naissance de l'enfant.

Toutefois, ce délai pourra être reporté en cas :

- d'hospitalisation de l'enfant, en ce cas le congé doit être pris dans les 4 mois suivant la fin de l'hospitalisation ;

- de décès de la mère, et en ce cas le père peut demander le report du congé de paternité à la date de fin de congé postnatal auquel il peut prétendre.

Le salarié doit informer l'employeur de la prise de ce congé au moins un mois avant le début du congé en précisant les dates exactes auxquelles il entend prendre son congé (point de départ du congé et date de retour dans l'entreprise).

Durant ce congé, le salarié ne bénéficie pas du maintien de son salaire et n'acquiert pas de droit à congés payés.

Cependant, le congé de paternité peut donner lieu au versement d'indemnités journalières de la MSA dans les conditions législatives et réglementaires en vigueur. »

## **ARTICLE 35 - CONGE FORMATION**

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

## **CHAPITRE X - MEDECINE DU TRAVAIL**

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

Les employeurs doivent adhérer, pour tous leurs salariés et apprentis, à un Service de Médecine du Travail agricole dans les conditions de la loi du 26 Décembre 1966.

### **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.

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

### **ARTICLE 39 - CONTRAT A DUREE INDETERMINEE**

Le contrat de travail conclu sans détermination de durée peut cesser à l'initiative d'une des parties contractantes, sous réserve de l'application des règles définies par la loi n° 73-680 du 13 Juillet 1973 et les textes pris pour son application ainsi que celles édictées ci-après.

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

Sauf accord entre les parties ou faute 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**

- six jours ouvrables, s'il s'agit d'un salarié d'exécution non permanent, notamment saisonnier ou recruté en renfort de personnel, ayant moins de six mois de services continus dans l'établissement,

- douze jours ouvrables, 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 six mois de services,

- deux mois de date à date, s'il s'agit d'un cadre du groupe III (chef d'équipe ou contremaître),

- quatre mois, de date à date, s'il s'agit d'un cadre du groupe II (chef de culture),

- six mois, de date à date, s'il s'agit d'un cadre du groupe I (directeur d'exploitation).

#### **b) En cas de licenciement**

- six jours ouvrables, s'il s'agit d'un salarié d'exécution non permanent, notamment saisonnier ou recruté en renfort de personnel, ayant moins de six mois de services continus dans l'établissement,

- un mois, de date à date, s'il s'agit d'un salarié d'exécution permanent ayant moins de deux ans de services continus dans l'établissement, ou d'un salarié non permanent ayant au moins six mois de services,

- deux mois, de date à date, s'il s'agit d'un salarié d'exécution permanent ayant au moins deux ans de services continus dans l'établissement,

- deux mois, de date à date, s'il s'agit d'un cadre du groupe III (chef d'équipe ou contremaître),

- quatre mois, de date à date, s'il s'agit d'un cadre du groupe II (chef de culture),

- six mois, de date à date, s'il s'agit d'un cadre du groupe I (directeur d'exploitation).

### **ARTICLE 40 - DEROGATIONS**

Par dérogation aux règles qui précèdent :

**a)** S'il s'agit d'un salarié marié, logé avec sa famille, la notification du congédiement doit précéder de trois mois, de date à date, le jour retenu pour la cessation du contrat. Ce délai de trois mois est ramené à un mois, s'il s'agit de démission.

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 12 ci-dessus, prend effet :

- s'il s'agit d'un agent d'exécution, à la fin de la journée consécutive à celle au cours de laquelle notification verbale en a été faite,

- s'il s'agit d'un cadre du troisième groupe, après un préavis d'un mois,

- s'il s'agit d'un cadre du deuxième groupe, après un préavis de deux mois,

- s'il s'agit d'un cadre du premier groupe, après un préavis de trois mois.

**c)** Tout salarié congédié, qui a trouvé un nouvel emploi, doit en aviser son employeur, dès que possible. Sous réserve de justifier que son 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 41 - DOMMAGES - INTERETS**

Si les délais des préavis, fixés aux articles 39 et 40 qui précèdent, ne sont pas respectés, la partie défaillante doit verser à la partie lésée une somme correspondant aux salaires (espèces plus valeur des rémunérations en nature) qui auraient été versés pendant la durée du préavis restant à courir. Cette indemnité n'exclut pas l'attribution, à la partie lésée de dommages-intérêts dont le montant est liquidé par la juridiction compétente.

#### **ARTICLE 42 - 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. Le choix de ces demi-journées appartient, alternativement, au salarié et à l'employeur.

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

#### **ARTICLE 43 - INDEMNITE MINIMUM DE LICENCIEMENT**

Une indemnité distincte du préavis sera accordée, en dehors du cas de faute grave, à tout salarié licencié et ayant au moins deux ans d'ancienneté dans l'exploitation ou l'entreprise.

Cette indemnité sera calculée comme suit :

- moins de dix ans d'ancienneté : 1/10ème de mois par année d'ancienneté,

- à partir de dix ans d'ancienneté : 1/10ème de mois par année d'ancienneté plus 1/15ème 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 douze derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des trois derniers mois étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aurait été versée au salarié pendant cette période, ne serait prise en compte que "prorata temporis".

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

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

## **ARTICLE 45 - CHANGEMENT 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 relatives aux travailleurs handicapés et mutilés de guerre ainsi qu'aux femmes lors d'une maternité.

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

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

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

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

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

## **ARTICLE 47 - APPRENTISSAGE ET PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL**

### **1/ Apprentissage**

Les employeurs sont tenus d'enseigner à leurs apprentis, titulaire d'un contrat d'apprentissage régulièrement souscrit et enregistré, la pratique de la profession et de leur accorder, en outre, 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. Lorsque les cours théoriques ou les épreuves d'examen ont lieu pendant les horaires habituels de travail de l'exploitation, le temps y consacré est rémunéré comme temps de travail. Les employeurs doivent exiger, à tout moment, la justification de l'assiduité des apprentis aux cours théoriques.

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

### **2/ Perfectionnement professionnel**

Les salariés maraîchers d'exécution ont la possibilité de se perfectionner, sans retenue sur leurs salaires, dans le cadre des enseignements dispensés par le Groupement de Vulgarisation Maraîcher et Légumier de Maine-et-Loire.

### **CHAPITRE XIV - REPARATION DES ACCIDENTS DU TRAVAIL**

## **ARTICLE 48 - OBLIGATIONS DES EMPLOYEURS (Abrogé)**

(Loi n° 72-965 du 25 Octobre 1972).

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

### **ARTICLE 49 - 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 matière 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 50 - SECURITE**

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

Les outils à main doivent être en bon état et emmanchés solidement. Les machines, mécanismes, appareils de transmissions, scies mécaniques, et d'une façon générale, tout engin dangereux, doivent être installés et tenus dans les meilleurs 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 51 - APPAREILS DE LEVAGE**

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 52 - PRODUITS INSALUBRES, NOCIFS OU CORROSIFS**

D'une manière générale, les salariés et apprentis occupés à la manipulation d'un produit insalubre, nocif ou corrosif, doivent recevoir de l'employeur un moyen de protection. Leur sont notamment fournis des lunettes protectrices, des gants, des masques et des combinaisons lors de la pulvérisation des produits irritants et toxiques nécessités par le traitement des plantes.

### **ARTICLE 53 - TRAVAUX DANS LES PUIITS, CUVES, FOSSES, ETC...**

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 54 - 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, des vêtements imperméables doivent être mis à la disposition des salariés et apprentis, chaque fois que de besoin.

### **ARTICLE 55 - 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 applicables dans les chantiers du bâtiment et des travaux publics.

## **CHAPITRE XVI - RETRAITE COMPLEMENTAIRE**

### **ARTICLE 56 - ASSIETTE ET TAUX**

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

La cotisation a même assiette que la Cotisation d'Assurances Sociales. Son taux est de quatre et demi pour cent (4,5 %), dont quatre pour cent (4 %) pour la couverture du risque vieillesse et de zéro et demi pour cent (0,50 %) pour celle du risque décès.

La part patronale est de deux soixante dix pour cent (2,70 %) et celle du salarié est de un quatre vingt pour cent (1,80 %).

Ceux des employeurs adhérant au Syndicat Patronal signataire de la présente Convention qui, antérieurement à la date d'effet visée à l'article 4 ci-dessus, avaient adhéré à un organisme de retraite complémentaire autre que celui sus-indiqué et agréé par Monsieur le Ministre de l'Agriculture, peuvent continuer à être affiliés audit organisme, sous réserve que celui-ci consente des avantages au moins équivalents à ceux accordés par la C.A.M.A.R.C.A..

La même faculté est laissée, sous la même réserve, aux employeurs non engagés par la signature des parties à la présente Convention qui se seront affiliés, avant l'extension de la présente Convention, à un organisme de retraite complémentaire agréé, autre que la C.A.M.A.R.C.A.

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 oeuvre (la gestion en est assurée par la Caisse de Prévoyance des Cadres d'Exploitations Agricoles - 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 figurera alors en annexe à la présente convention de travail.

## CHAPITRE XVII - ASSURANCES SOCIALES AGRICOLES

**ARTICLE 57** - (Abrogé par avenant n° 3 du 17.02.1969).

## CHAPITRE XVIII - AVANTAGES ACQUIS

### **ARTICLE 58 - 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 diminués.

FAIT A ANGERS le 4 Janvier 1968.

Ont, après lecture, signé :

- Pour la Fédération départementale des producteurs de légumes de Maine-et-Loire,

M. LOUINEAU

- Pour le Syndicat Départemental des Travailleurs de la Terre C.F.D.T.,

M. THAREAUT

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

M. HERBETTE

- Pour l'Union Départementale des syndicats F.O.,

M. GARNIER

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

M. FRADIN

- Pour le Syndicat National des Cadres et Agents de Maîtrise des Exploitations Agricoles C.F.D.T.,

M. THAREAUT

- Pour l'Union départementale C.F.T.C. (adhésion le 06.05.1975),

M. LEQUEUX

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

*(Avenant n° 79 du 11 janvier 2019 – étendu par arrêté d'extension du 13/06/19 et paru au J.O du 19/06/19)*

Coef.	Emplois	Salaires Horaires et Mensuels au 1 <sup>er</sup> janvier 2019	
	<b><u>I - AGENTS D'EXECUTION</u></b>		(151,67 H)
110	Manoeuvre .....	10,03 €	1 521,25 €
145	Ouvrier .....	10,11 €	1 533,38 €
155	Ouvrier qualifié .....	10,15 €	1 539,45 €
	<b><u>II - AGENTS D'ENCADREMENT</u></b>		
180	Chef d'équipe .....	10,23 €	1 551,58 €
220	Contremaître .....	10,84 €	1 644,10 €
300	Chef de cultures .....	13,40 €	2 032,38 €
330	Cadres du 1er groupe .....	14,33 €	2 173,43 €

**SALAIRES A LA TACHE DES OUVRIERS ET OUVRIERES**  
**OCCUPES A LA RECOLTE DES FRUITS ET LEGUMES**  
**POUR LA CAMPAGNE 2012 (au 1<sup>er</sup> février 2012)**  
**EN APPLICATION DE L'ARTICLE 23 DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

*(Avenant n° 72 du 1<sup>er</sup> février 2012 – étendu par arrêté d'extension du 5 juin 2012, paru au R.A.A du 13 juin 2012)*

Production	Salaire
① <u>Cueillette des radis sous serre, petit tunnel et plein champ</u>	
➤ la botte de plus de 40 radis.....	0,128 €
➤ la botte de 30 à 40 radis .....	0,101 €
➤ la botte de moins de 30 radis.....	0,075 €
② <u>Cueillette des fraises</u>	
<b>a) <u>Panier paré</u></b>	
Il y a « panier paré » lorsque le pédoncule des fraises n'apparaît pas.	
➤ <u>Panier paré de 250 grammes :</u>	
. sous tunnel .....	0,249 €
. de plein champ .....	0,239 €
➤ <u>Panier paré de 500 grammes :</u>	
. sous tunnel .....	0,404 €
. de plein champ .....	0,393 €
Ces taux <b>impliquent</b> le tri des fraises (petites et mal formées mises à part) ainsi que le transport des plateaux pleins au bout de la serre.	
➤ <u>Panier paré de un kilogramme :</u>	
. de plein champ .....	0,609 €
<b>b) <u>Panier non paré</u></b>	
➤ plateau de douze corbeilles non parées (3 kgs) .....	0,662 €
<b>c) <u>Fraises à confitures</u></b>	
➤ le kilogramme .....	0,532 €
③ <u>Cueillette des framboises</u>	
➤ Corbeilles de 125 grammes, les framboises étant triées selon la couleur :	
. sous tunnel .....	0,303 €
. de plein champ .....	0,287 €

*(Avenant n° 72 du 1<sup>er</sup> février 2012 – étendu par arrêté d'extension du 5 juin 2012, paru au R.A.A du 13 juin 2012)*

<b>④ Cueillette des petits pois</b>	
➤ le kilogramme .....	0,552 €
<b>⑤ Cueillette des haricots</b>	
<b>a)</b> Haricots verts (60 à 70 % extra-fin) ➤ le kilogramme .....	0,863 €
<b>b)</b> Haricots à écosser ➤ le kilogramme .....	0,598 €
<b>c)</b> Mange-tout (vert) .....	0,598 €
<b>d)</b> Mange-tout (beurre) .....	0,598 €

Hormis les productions dont la rémunération à la tâche a été expressément prévue, toutes les autres productions, notamment :

- Mûres ;
- Myrtilles ;
- Groseilles ;
- Fèves ;
- Asperges ;
- Carottes/bottes ;
- Navets/bottes,

doivent être rémunérées à l'heure, au coefficient 110, c'est-à-dire au minimum au SMIC.

De même, l'ouvrier chargé par l'employeur du transport des sacs, du chemin d'accès au champ et vice-versa est rémunéré au temps, sur la base du SMIC horaire (9,40 € depuis le 1er juillet 2012).

Les prix ci-dessus s'entendent pour des tâcherons ni nourris, ni logés.

Les salaires fixés au présent article sont des minima. Ils s'entendent sans fourniture d'avantages en nature. Si pareils avantages étaient fournis, leur valeur serait déduite de la paye de l'ouvrier dans les conditions de l'article 24 de la convention.