

**CONVENTION COLLECTIVE EN DATE DU 10 JANVIER 1972
REGLEMENTANT LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE REMUNERATION
DES SALARIÉS ET APPRENTIS DES CHAMPIGNONNIÈRES
DE MAINE-ET-LOIRE**

---oOo---

étendue par arrêté ministériel du 13 juillet 1973 (Journal officiel du 18 août 1973)

TABLE DES MATIERES

☆☆☆☆☆☆☆☆

| | |
|--|-----------|
| <i>LISTE CHRONOLOGIQUE DES TEXTES.....</i> | <i>IV</i> |
|--|-----------|

| | |
|---|----------|
| CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION | 1 |
|---|----------|

| | |
|--|---|
| ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL..... | 1 |
| ARTICLE 2 - APPLICATION | 1 |
| ARTICLE 3 - CHAMP D'APPLICATION TERRITORIAL | 1 |

| | |
|--|----------|
| CHAPITRE II - DUREE, RENOUVELLEMENT, REVISION ET DENONCIATION | 2 |
|--|----------|

| | |
|--|---|
| ARTICLE 4 - DUREE ET RENOUVELLEMENT..... | 2 |
| ARTICLE 5 - REVISION | 2 |
| ARTICLE 6 - DENONCIATION | 2 |

| | |
|--|----------|
| CHAPITRE III - PROCEDURE CONVENTIONNELLE DE CONCILIATION, DE MEDIATION ET D'ARBITRAGE | 2 |
|--|----------|

| | |
|--------------------------------------|---|
| ARTICLE 7 - CONFLITS COLLECTIFS..... | 2 |
|--------------------------------------|---|

| | |
|--|----------|
| CHAPITRE IV - LIBERTE SYNDICALE ET D'OPINION - DROIT SYNDICAL | 2 |
|--|----------|

| | |
|---|---|
| ARTICLE 8 - LIBERTE SYNDICALE ET D'OPINION..... | 2 |
| ARTICLE 9 - DROIT SYNDICAL..... | 3 |
| ARTICLE 10 - LITIGE - ASSISTANCE | 3 |

| | |
|--|----------|
| CHAPITRE V - DELEGUES DU PERSONNEL - REPRESENTATION DES SALARIES - COMITE D'ENTREPRISE..... | 3 |
|--|----------|

| | |
|---|---|
| ARTICLE 11 - DELEGUES DU PERSONNEL - REPRESENTATION DES SALARIES -COMITE D'ENTREPRISE | 3 |
| ARTICLE 12 - LIBERTES : PARTICIPATION A DES TRAVAUX DE COMMISSIONS ADMINISTRATIVES OU CONTENTIEUSES | 4 |
| ARTICLE 13 - LIBERTES : REUNION STATUTAIRE DU SYNDICAT..... | 4 |
| ARTICLE 14 - ORGANISATION DE REUNIONS STATUTAIRES | 4 |
| ARTICLE 15 - INDEMNISATION | 5 |

| | |
|---|----------|
| CHAPITRE VI - PERIODE D'ESSAI - EMBAUCHAGE - EFFETS DU CONTRAT DE TRAVAIL..... | 5 |
|---|----------|

| | |
|---|---|
| ARTICLE 16 - PERIODE D'ESSAI : DUREE | 5 |
| ARTICLE 17 - EMBAUCHAGE | 6 |
| ARTICLE 18 - CONTRAT DE TRAVAIL..... | 6 |
| ARTICLE 19 - EFFETS DU CONTRAT DE TRAVAIL : SUSPENSION | 6 |
| ARTICLE 19bis – MALADIE DE PLUS DE TROIS MOIS QUELLE QUE SOIT SON ORIGINE – VISITE DE PREREPRISE – RECLASSEMENT | 6 |
| ARTICLE 20 - MALADIE - SUSPENSION DU CONTRAT - RECLASSEMENT - RUPTURE DU CONTRAT | 6 |
| ARTICLE 21 - MALADIE - SUSPENSION - LICENCIEMENT - PRIORITE D'EMBAUCHE | 7 |
| ARTICLE 22 - ACCIDENT DU TRAVAIL OU MALADIE PROFESSIONNELLE - SUSPENSION DU CONTRAT - RECLASSEMENT - RUPTURE DU CONTRAT | 7 |
| ARTICLE 23 - MATERNITE - PATERNITE - ADOPTION - CONGE PARENTAL - REINTEGRATION | 8 |
| ARTICLE 24 - REMPLACANT DU SALARIE EN INDISPONIBILITE..... | 8 |

CHAPITRE VII - CLASSIFICATION DES EMPLOIS - SALAIRES 8

SECTION I - DEFINITION DES CATEGORIES PROFESSIONNELLES - COEFFICIENTS HIERARCHIQUES... 8

ARTICLE 25 - DEFINITION DES CATEGORIES PROFESSIONNELLES..... 8

SECTION II - MONTANT DES SALAIRES 14

ARTICLE 26 - (réservé) 14

ARTICLE 27 - MONTANT DES SALAIRES 14

ARTICLE 28 - REMUNERATION DES JEUNES ET DES APPRENTIS 14

ARTICLE 29 - (réservé) 15

SECTION III - REMUNERATIONS EN NATURE 15

ARTICLE 30 - AVANTAGES EN NATURE : VALEUR..... 15

SECTION IV - PRIMES ACCESSOIRES DU SALAIRE 15

ARTICLE 31 - PRIMES ACCESSOIRES DU SALAIRE 15

SECTION V - REMBOURSEMENT DE FRAIS 16

ARTICLE 32 - INDEMNITES DE DEPLACEMENTS..... 16

SECTION VI - MODALITES DE PAIEMENT DES SALAIRES 17

ARTICLE 33 - MODALITES DE PAIEMENT 17

ARTICLE 34 - BULLETIN DE PAYE 17

ARTICLE 35 - TRAVAUX D'UNE CATEGORIE INFERIEURE OU SUPERIEURE..... 17

ARTICLE 36 - GARANTIE D'UN SALAIRE MENSUEL..... 17

CHAPITRE VIII - MENSUALISATION -DUREE DU TRAVAIL..... 18

ARTICLE 37 - MENSUALISATION 18

ARTICLE 37 bis - JOURS FERIES - REPOS HEBDOMADAIRE - DUREE DU TRAVAIL..... 16

ARTICLE 38 - DUREE DU TRAVAIL 18

ARTICLE 39 - ABSENCES 20

CHAPITRE IX - CONGES PAYES - CONGES SPECIAUX 23

ARTICLE 40 - CONGES PAYES 23

ARTICLE 41 - CONGES POUR EVENEMENTS FAMILIAUX..... 21

ARTICLE 42 - DONNEURS DE SANG 25

ARTICLE 43 - CONGES DE FORMATION ECONOMIQUE ET SOCIALE ET DE FORMATION SYNDICALE -
ELECTIONS PROFESSIONNELLES 22

CHAPITRE X - GARANTIE DE RESSOURCES - PREVOYANCE..... 25

ARTICLE 44 - INDEMNISATION DE LA MALADIE ET DE L'ACCIDENT 22

ARTICLE 45 - PREVOYANCE COMPLEMENTAIRE 27

CHAPITRE XI - MEDECINE DU TRAVAIL - PREMIERS SECOURS 27

ARTICLE 46 - MEDECINE DU TRAVAIL - ADHESION 27

ARTICLE 47 - PREMIERS SECOURS 27

| | |
|---|-----------|
| CHAPITRE XII - TRAVAIL DES JEUNES ET DES HANDICAPES | 28 |
| ARTICLE 48 - NATURE DES TRAVAUX - SALAIRES | 28 |
| CHAPITRE XIII - APPRENTISSAGE ET FORMATION PROFESSIONNELLE..... | 28 |
| ARTICLE 49 - APPRENTISSAGE | 28 |
| CHAPITRE XIV - SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL..... | 28 |
| ARTICLE 50 - PRINCIPES GENERAUX DE PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS | 28 |
| ARTICLE 51 - EQUIPEMENTS DE PROTECTION INDIVIDUELLE - VÊTEMENTS DE TRAVAIL | 27 |
| CHAPITRE XV - DEMISSION - LICENCIEMENT..... | 30 |
| ARTICLE 52 - CONTRAT A DUREE DETERMINEE | 30 |
| ARTICLE 53 - CONTRAT A DUREE INDETERMINEE..... | 27 |
| ARTICLE 54 - MOTIF DU LICENCIEMENT | |
| ARTICLE 55 - DISPOSITIONS PARTICULIERES APPLICABLES AUX SALAIRES VICTIMES D'UN ACCIDENT DU TRAVAIL OU D'UNE MALADIE PROFESSIONNELLE | 31 |
| ARTICLE 56 - DISPOSITIONS PARTICULIERES APPLICABLES AUX TRAVAILLEURS HANDICAPES | 28 |
| ARTICLE 57 - DISPOSITIONS PARTICULIERES APPLICABLES AUX SALAIRES LOGES..... | 29 |
| ARTICLE 58 - NON RESPECT DE LA PROCEDURE - INDEMNITE | 29 |
| ARTICLE 59 - LIBERTES PENDANT LE PREAVIS | 29 |
| ARTICLE 60 - INDEMNITE DE LICENCIEMENT : CONDITIONS | 29 |
| ARTICLE 61 - ATTESTATION DE L'EMPLOYEUR | 29 |
| ARTICLE 62 - SUPPRESSION D'EMPLOI - PRIORITE DE REEMBAUCHAGE | 29 |
| CHAPITRE XVI - RETRAITE | 34 |
| ARTICLE 63 - INDEMNITE DE DEPART A LA RETRAITE | 33 |
| CHAPITRE XVII - GREVE | 34 |
| ARTICLE 64 - GREVE | 34 |
| CHAPITRE XVIII - AVANTAGES ACQUIS..... | 31 |
| ARTICLE 65 - SALAIRES | 34 |

ANNEXE I – BAREME DES REMUNERATIONS MENSUELLES

ANNEXE II – TABLEAU RELATIF A LA GARANTIE DE RESSOURCES EN CAS D'ARRET DE TRAVAIL DU PERSONNEL D'EXECUTION

ANNEXE III – MODALITES DE REMUNERATION DES JOURS FERIES

LISTE CHRONOLOGIQUE DES TEXTES

---oOo---

Convention collective de travail en date du 10 janvier 1972 concernant les salariés et apprentis des champignonnières de MAINE-ET-LOIRE

Modifiée par :

| | |
|-----------------------------------|--|
| Avenant n° 1 du 12.05.1972 | Salaires au 1.06.72 + Article 25 |
| Avenant n° 2 du 02.11.1972 | Salaires au 1.11.72 + Articles 37 et 38 |
| Avenant n° 3 du 04.12.1972 | Salaires au 1.12.72 + Articles 31 et 37 |
| Avenant n° 4 du 19.03.1973 | Salaires au 1.03.73 |
| Avenant n° 5 du 17.07.1973 | Salaires au 1.07.73 + Article 32 |
| Avenant n° 6 du 29.10.1973 | Salaires au 1.11.73 + Article 32 |
| Avenant n° 7 du 16.01.1974 | Salaires au 1.01.74 + Articles 32 et 43 |
| Avenant n° 8 du 13.05.1974 | Salaires au 1.05.74 + Article 38 |
| Avenant n° 9 du 24.07.1974 | Salaires au 1.08.74 + Article 31 |
| Avenant n° 10 du 19.12.1974 | Salaires au 1.12.74 + Articles 31 et 58 |
| Avenant n° 11 du 07.04.1975 | Articles 32, 37, 38, 39 et 50 |
| Avenant n° 12 du 05.05.1975 | Salaires au 1.05.75 |
| Avenant n° 13 du 15.10.1975 | Salaires au 1.10.75 + Articles 4, 8, 29, 32, 36, 37, 47, 49, 50, 54, 55, 60 et 62 |
| Avenant n° 14 du 08.01.1976 | Salaires au 1.01.76 et 1.04.76 + Article 32 |
| Avenant n° 15 du 06.08.1976 | Salaires au 1.08.76 et 1.10.76 + Article 31 |
| Avenant n° 16 du 21.02.1977 | Salaires au 1.02.77 + Articles 32 et 37 |
| Avenant n° 17 du 26.07.1977 | Salaires au 1.07.77 + Articles 31 et 32 |
| Avenant n° 18 du 10.01.1978 | Salaires au 1.11.77 et 1.12.77 + Articles 31 et 36 |
| Avenant n° 19 du 19.06.1978 | Salaires au 1.06.78 + Articles 31 et 41 |
| Avenant n° 20 du 21.09.1978 | Salaires au 1.09.78 et 1.12.78 + Article 31 |
| Avenant n° 21 du 03.05.1979 | Salaires au 1.04.79 et 1.07.79 + Articles 31 et 37 |
| Avenant n° 22 du 27.09.1979 | Salaires au 1.09.79 + Article 41 |
| Avenant n° 23 du 09.01.1980 | Salaires au 1.01.80 |
| Avenant n° 24 du 10.06.1980 | Salaires au 1.04.80 + Articles 28, 31 et 32 |
| Avenant n° 25 du 20.08.1980 | Salaires au 1.08.80 + Articles 32 et 63 |
| Avenant n° 26 du 19.09.1980 | Salaires au 1.09.80 |
| Avenant n° 27 du 08.12.1980 | Salaires au 1.01.81 |
| Avenant n° 28 du 22.01.1981 | Article 28 |
| Avenant n° 29 du 04.03.1981 | Salaires au 1.03.81 |
| Avenant n° 30 du 08.07.1981 | Salaires au 1.07.81 + Article 31 |
| Avenant n° 31 du 16.10.1981 | Salaires au 1.10.81 |
| Avenant n° 32 du 28.10.1981 | Articles 32 et 37 |

| | |
|-----------------------------------|--|
| Avenant n° 33 du 04.01.1982 | Articles 4, 17, 21, 22, 30, 41, 47, 48 et 60 |
| Avenant n° 34 du 02.04.1982 | Salaires au 1.03.82 + Articles 31 et 63 |
| Avenant n° 35 du 25.11.1982 | Salaires au 1.11.82 - 1.01.83 - 1.04.83 - 1.07.83 et 1.10.83 |
| Avenant n° 36 du 01.12.1982 | Articles 32 et 38 |
| Avenant n° 37 du 02.02.1983 | Annulé et remplacé par l'avenant n° 40 |
| Avenant n° 38 du 01.02.1983 | Articles 16, 17, 18, 20, 21, 22, 28, 48, 53, 54 et 60 + création d'un article 54 bis |
| Avenant n° 39 du 30.03.1983 | Articles 31 et 43 |
| Avenant n° 40 du 30.06.1983 | Articles 11, 37, 37 bis, 38, 40, 41 et 63 |
| Avenant n° 41 du 28.11.1983 | Salaires au 1.11.83 + Article 36 |
| Avenant n° 42 du 23.02.1984 | Salaires au 1.02.84 - 1.07.84 et 1.11.84 |
| Avenant n° 43 du 23.02.1984 | Articles 31, 32 et 36 |
| Avenant n° 44 du 18.05.1984 | Articles 11 et 48 |
| Avenant n° 45 du 21.11.1984 | Salaires au 1.12.84 |
| Avenant n° 46 du 21.11.1984 | Article 32 |
| Avenant n° 47 du 25.03.1985 | Salaires au 1.03.85 - 1.06.85 et 1.10.85 |
| Avenant n° 48 du 25.03.1985 | Articles 8, 9, 11, 32, 37, 37 bis, 38, 41 et 63 |
| Avenant n° 49 du 10.10.1985 | Articles 31, 32 et 44 |
| Avenant n° 50 du 21.11.1985 | Articles 25 et 26 + création d'une annexe définissant les emplois d'exploitation |
| Avenant n° 51 du 25.02.1986 | Salaires au 1.03.86 et 1.09.86 + Article 30 |
| Avenant n° 52 du 25.02.1986 | Articles 36 et 37 |
| Avenant n° 53 du 03.04.1986 | Article 1er + Abrogation de l'article 37 bis et transfert des dispositions dudit article à l'article 44 |
| Avenant n° 54 du 17.06.1986 | Articles 31 et 44 |
| Avenant n° 55 du 26.03.1987 | Salaires au 1.04.87 |
| Avenant n° 56 du 26.03.1987 | Articles 31 et 32 |
| Avenant n° 57 du 03.12.1987 | Salaires au 1.12.87 |
| Avenant n° 58 du 03.12.1987 | Articles 40 et 44 |
| Avenant n° 59 du 15.04.1988 | Salaires au 1.04.88 - 1.07.88 et 1.10.88 |
| Avenant n° 60 du 15.04.1988 | Articles 31, 32 et 41 |
| Avenant n° 61 du 04.08.1988 | Articles 29 et 63 |
| Avenant n° 62 du 16.02.1989 | Salaires au 1.02.89 - 1.07.89 et 1.10.89 |
| Avenant n° 63 du 16.02.1989 | Article 31 |
| Avenant n° 64 du 11.05.1989 | Articles 26 et 27 |
| Avenant n° 65 du 11.05.1989 | Article 8 |
| Avenant n° 66 du 30.11.1989 | Salaires au 1.12.89 et 1.01.90 |
| Avenant n° 67 du 30.11.1989 | Articles 44 et 63 |
| Avenant n° 68 du 08.03.1990 | Salaires au 1.03.90 - 1.07.90 et 1.10.90 |
| Avenant n° 69 du 08.03.1990 | Articles 8, 11 et 37 |
| Avenant n° 70 du 22.11.1990 | Salaires au 1.11.90 et 1.02.91 |
| Avenant n° 71 du 22.11.1990 | Article 31 |
| Avenant n° 72 du 14.03.1991 | Articles 31 et 44 |

| | |
|--------------------------------|--|
| Avenant n° 73 du 14.03.1991 | Salaires au 1.03.91 - 1.07.91 et 1.10.91 |
| Avenant n° 74 du 16.01.1992 | Articles 32 et 41 |
| Avenant n° 75 du 16.01.1992 | Salaires au 1.02.92 - 1.07.92 et 1.11.92 |
| Avenant n° 76 du 30.03.1993 | Salaires au 1.04.93 - 1.07.93 et 1.09.93 |
| Avenant n° 77 du 30.03.1993 | Articles 36 et 44 |
| Avenant n° 78 du 17.02.1994 | Salaires au 1.03.94 - 1.07.94 et 1.10.94 |
| Avenant n° 79 du 17.02.1994 | Articles 41, 44 et 60 |
| Avenant n° 80 du 03.11.1994 | Articles 31, 32 et 37 |
| Avenant n° 81 du 23.03.1995 | Salaires au 1.03.95 - 1.07.95 et 1.10.95 |
| Avenant n° 82 du 23.03.1995 | Article 41 + Abrogation de l'Article 42 |
| Avenant n° 83 du 07.07.1995 | Salaires au 1.07.95 et 1.10.95 |
| Avenant n° 84 du 15.03.1996 | Salaires au 1.03.96 - 1.07.96 et 1.10.96 |
| Avenant n° 85 du 15.03.1996 | Articles 41 et 44 + Annexe II |
| Avenant n° 86 du 28.05.1997 | Salaires au 1.04.97 - 1.07.97 et 1.10.97 |
| Avenant n° 87 du 28.05.1997 | Articles 32 et 44 + Annexe II |
| Avenant n° 88 du 29.04.1998 | Articles 18 et 44 + Annexe II |
| Avenant n° 89 du 29.04.1998 | Salaires au 1.04.98 et 1.07.98 |
| Avenant n° 90 du 25.11.1999 | Articles 32, 44 et 63 + Annexe II |
| Avenant n° 91 du 13.06.2000 | Articles 32 et 44 B |
| Avenant n° 92 du 19.10.2000 | Salaires au 1.09.00 et 1.01.01 |
| Avenant n° 93 du 01.10.2001 | Salaires au 1.09.01 - 1.11.01 et 1.02.02 |
| Avenant n° 94 du 01.10.2001 | Articles 11, 31, 32, 41 et 44 B + Annexe II |
| Avenant n° 95 du 05.09.2002 | Salaires au 1.09.02 - 1.11.02 et 1.03.03 |
| Avenant n° 96 du 05.09.2002 | Articles 31, 32 et 44 B |
| Avenant n° 97 du 09.04.2003 | Salaires au 1.05.03 - 1.07.03 et 1.10.03 |
| Avenant n° 98 du 09.04.2003 | Articles 31 et 41 |
| Avenant n° 99 du 13.05.2004 | Articles 32, 41 et 44 B |
| Avenant n° 100 du 13.05.2004 | Salaires au 1.05.04 - 1.07.04 et 1.09.04 |
| Avenant n° 101 du 23.03.2005 | Salaires au 1.04.05 - 1.06.05 et 1.10.05 |
| Avenant n° 102 du 23.03.2005 | Articles 2, 31 et 32 |
| Avenant n° 103 du 11.01.2006 | Salaires au 1.02.06 - 1.06.06 et 1.10.06 |
| Avenant n° 104 du 11.01.2006 | Annexe III |
| Avenant n° 105 du 18.01.2007 | Salaires au 1.07.07 |
| Avenant n° 106 du 20.06.2008 | Salaires au 1.06.08 – 1.07.08 – 1.09.08 |
| Avenant n° 107 du 29.09.2009 | Salaires au 1.09.09 |
| Avenant n° 108 du 29.09.2009 | Chapitre X (article 47 bis) |
| Avenant n° 109 du 21.01.2011 | Salaires au 1.01.11 (étendu par arrêté préfectoral du 13.10.11, R.A.A du 27.10.11) |
| Avenant n° 110 du 13.01.2012 | Salaires au 01.01.12 (étendu par arrêté préfectoral du 05.06.12, R.A.A du 13.06.12) |
| Avenant n° 111 du 13.01.2013 | Salaires au 01.01.2013 et au 01.07.2013 (étendu par arrêté préfectoral du 27.06.13, R.A.A du 23.07.2013) |
| Avenant n° 112 du 07.03. 2013 | Réécriture de la Convention collective (étendu par arrêté ministériel du 5 novembre 2013, paru au JO le 20 novembre 2013) |
| Avenant n° 113 du 19.12. 2013 | Suite réécriture de la Convention collective (étendu par arrêté ministériel du 19 février 2014, paru au JO le 27 février 2014) |
| Avenant n° 114 du 29.01.2014 | Salaires au 01.01.2014 (étendu par arrêté ministériel du 6 juin 2014, paru au J.O le 19 juin 2014) |
| Avenant n° 115 du 27 juin 2014 | Article 25 (étendu par arrêté ministériel du 19 décembre 2014, paru au J.O le 1 ^{er} janvier 2015). |

Avenant n°116 du 17 novembre 2014 ... Article 25 modifié (étendu par arrêté ministériel du 24 avril 2015, paru au J.O le 6 mai 2015)

Avenant n°117 du 4 mars 2015 Salaires au 01.01.2015 (étendu par arrêté ministériel du 17 juillet 2015, paru au J.O le 6 août 2015)

Avenant n°118 du 26 février 2016..... Salaires au 01.02.2016 (étendu par arrêté ministériel du 6 septembre 2016, paru au J.O du 15 septembre 2016)

Avenant n°119 du 20 janvier 2017 Salaires au 01.01.2017 (étendu par arrêté ministériel du 4 août 2017, paru au J.O du 15 août 2017)

Avenant n°120 du 29 janvier 2018 Salaires au 01.02.2018 (étendu par arrêté ministériel du 11 juin 2018, paru au J.O du 19 juin 2018)

Avenant n°121 du 24 janvier 2019 Salaires au 01.01.2019 (étendu par arrêté ministériel du 9 mai 2019, paru au J.O du 18 mai 2019)

**CONVENTION COLLECTIVE EN DATE DU 10 JANVIER 1972
RÉGLEMENTANT LES CONDITIONS D'EMPLOI, DE TRAVAIL ET DE RÉMUNÉRATION
DES SALARIÉS ET APPRENTIS DES CHAMPIGNONNIÈRES
DE MAINE-ET-LOIRE**

o0°0o

Entre les soussignés :

- Le Syndicat Agricole des Cultivateurs de Champignons de l'Ouest,

d'une part, et,

- Le Syndicat des Travailleurs des Champignonnières de Maine-et-Loire (C.F.D.T.),
- L'Union départementale des Syndicats Confédérés de Maine-et-Loire (C.G.T.),
- Le Syndicat F.O. de l'Agriculture,
- Le Syndicat National des Cadres d'Exploitations Agricoles (C.G.C.),
- Le Syndicat C.F.T.C – Agri (*adhésion le 6 juin 2011*),

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 de l'un ou l'autre sexe de tout âge et de toute nationalité des champignonnières, des cultures de blancs de semis de champignons et des multiplicateurs de semis.

ARTICLE 2 - APPLICATION

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

Il ne peut être dérogé aux dispositions de la présente convention par une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement.

ARTICLE 3 - CHAMP D'APPLICATION TERRITORIAL

La présente convention régit tous les travaux effectués sur le territoire du département de Maine-et-Loire ou sur celui d'une commune extérieure limitrophe de ce département, dès lors que ces travaux sont accomplis pour le compte d'exploitations ayant en Maine-et-Loire ou leur siège, ou un établissement permanent, ceci où que soient domiciliés les employeurs et les salariés.

CHAPITRE II - DURÉE, RENOUVELLEMENT, RÉVISION ET DÉNONCIATION

ARTICLE 4 - DURÉE ET RENOUVELLEMENT

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée. Elle prend effet à dater du 19 août 1973.

Si sa dénonciation intervient du fait de l'une des parties, elle continuera à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention destinée à la remplacer ou, à défaut de conclusion d'une convention nouvelle, pendant une durée d'un an après un préavis de trente jours de date à date.

ARTICLE 5 - RÉVISION

Les clauses relatives aux salaires sont en principe révisées en début d'année, lorsque le salaire minimum de croissance se trouve modifié. A cette fin, la Commission Mixte est convoquée au cours dudit premier trimestre ou dans les trente jours consécutifs à la parution au Journal Officiel, de l'arrêté modifiant le salaire minimum de croissance.

En ce qui concerne les autres clauses, la demande en révision peut être introduite à tout moment, par l'une quelconque des parties. Elle doit être signifiée, par lettre recommandée aux autres signataires et à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (D.I.R.E.C.C.T.E). La Commission Mixte commence à étudier les modifications demandées dans les trente jours qui suivent la date d'expédition de la lettre recommandée susvisée.

ARTICLE 6 - DÉNONCIATION

La dénonciation a lieu suivant la même procédure que la demande en révision des clauses autres que celles relatives aux salaires. La Commission Mixte commence à étudier le texte de la nouvelle convention, proposée à la suite de la dénonciation, dans les soixante jours qui suivent la date d'expédition de la lettre recommandée sus-visée.

CHAPITRE III - PROCÉDURE CONVENTIONNELLE DE CONCILIATION, DE MÉDIATION 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 Commission Régionale de Conciliation (Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi des Pays de Loire, DIRECCTE) en application de l'article L.2522-7 du code du travail.

Si la conciliation ne peut avoir lieu, ils sont soumis à la procédure de médiation dans les conditions prévues aux articles L.2523-1 et suivants du code du travail, ou enfin, à la procédure d'arbitrage, l'arbitre étant alors choisi par accord entre les parties.

CHAPITRE IV - LIBERTÉ SYNDICALE ET D'OPINION - DROIT SYNDICAL

ARTICLE 8 - LIBERTÉ SYNDICALE ET 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 premier de la deuxième partie du code du travail, sont reconnus dans les conditions fixées aux articles L.2141-5 à L.2141-8 du même Code.

Aucun employeur ne peut prendre en considération l'appartenance ou la non appartenance d'un salarié à une organisation syndicale, politique ou confessionnelle, ou l'exercice d'activités syndicales pour arrêter ses décisions à son égard, notamment en ce qui concerne l'embauchage, la conduite et la répartition des travaux, l'attribution de congés payés, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération, l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline ou la rupture du contrat de travail.

Outre la réunion mensuelle dans l'enceinte de l'entreprise mais hors temps de travail prévue par les articles L.2142-10 et L.2142-11 du code du travail, chaque section syndicale de l'entreprise a le droit de réunir ses adhérents tous les six mois, à raison, d'une heure payée. Cette heure est prise sur le temps de travail après accord préalable sur la date et l'heure, et suivant des modalités fixées par le chef d'entreprise.

ARTICLE 9 - DROIT SYNDICAL

Afin d'assurer le respect du droit syndical, les délégués syndicaux ne peuvent être licenciés qu'après l'accord de l'inspecteur du travail compétent.

D'une façon générale, les employeurs et les salariés sont tenus d'appliquer les dispositions des articles L.2141-4 et suivants du Code du Travail relatifs à l'exercice du droit syndical dans les entreprises.

ARTICLE 10 - LITIGE - ASSISTANCE

Lors de tout litige individuel, tout salarié, et tout employeur, partie à ce litige, peut se faire assister dans toutes les démarches intéressant son règlement par un représentant ou un délégué syndical de son choix. Ce dernier, s'il est salarié des champignonnières, a droit aux libertés qui lui sont nécessaires pour assister son camarade. Ces libertés ne sont pas rémunérées.

CHAPITRE V - DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL - REPRÉSENTATION DES SALARIÉS - COMITÉ D'ENTREPRISE

ARTICLE 11 - DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL - REPRÉSENTATION DES SALARIÉS - COMITÉ D'ENTREPRISE

1/ Délégués du personnel

Les dispositions législatives et réglementaires en vigueur, relatives aux délégués du personnel, doivent être appliquées par tous, de bonne foi, étant entendu que :

- le nombre des délégués du personnel visé à l'article R.2314-1 du code du travail est modifié comme suit : de six à vingt-cinq salariés, un délégué titulaire et un délégué suppléant,
- lorsque l'effectif des salariés est compris entre six et dix, la liberté payée, visée à l'article L. 2315-8 du code du travail, est limitée à cinq heures par mois.

Les délégués du personnel sont habilités à assister aux réunions de la commission mixte.

2/ Représentation des salariés

a) Les employeurs et les salariés s'engagent à se conformer aux dispositions de la loi n° 82-915 du 28 octobre 1982 relative au développement des institutions représentatives du personnel et à celles des textes subséquents.

b) En ce qui concerne l'exercice du droit syndical, et compte tenu de la structure des champignonnières, une section syndicale ou un syndicat peut être créé, à l'initiative de chacun des syndicats représentatifs au sens de l'article L.2142-1 du code du travail, dès lors qu'il y a plusieurs adhérents dans l'entreprise ou l'établissement :

- dans l'entreprise,
- dans un ou plusieurs établissements constituant l'entreprise,
- dans un ou plusieurs chantiers dépendant de l'entreprise ou d'un établissement de celle-ci.

c) Dès lors que l'effectif des travailleurs est inférieur à cinquante et par dérogation aux dispositions légales, lorsque une ou plusieurs sections syndicales sont constituées dans l'entreprise ou dans un ou plusieurs établissements constituant l'entreprise, le ou les syndicats représentatifs peuvent désigner un délégué syndical dans l'entreprise ou dans un ou plusieurs établissements de l'entreprise.

Le délégué dont la compétence est limitée aux seules questions intéressant l'entreprise ou l'établissement et à la représentation des salariés au sein de la Commission Mixte instituée par la loi du 11 février 1950 (dans ce dernier cas, dans la limite de quinze délégués par réunion de la Commission), dispose chaque mois de quinze heures de liberté payées par l'employeur.

Ces quinze heures peuvent, outre l'exercice de la mission visée plus haut, être utilisées à la participation à des réunions syndicales et à des journées d'étude syndicale, sociale, juridique ou économique.

Si au cours d'un même mois, le délégué n'a pas profité de tout ou partie des libertés susvisées, la récupération des heures non utilisées peut intervenir dans le cadre de l'année civile.

Inversement, si besoin est, le délégué syndical peut disposer par anticipation au cours d'un mois, d'heures de liberté afférentes aux mois suivants.

En tout état de cause, le nombre total des heures de liberté payées au délégué syndical, ne peut excéder cent quatre vingt par an.

d) De même, par dérogation aux dispositions légales, un représentant syndical peut être désigné dans un ou plusieurs chantiers dépendant d'une entreprise ou d'un établissement de celle-ci.

Toutefois, cette désignation ne peut intervenir que dans des chantiers éloignés de plus de quinze kilomètres les uns des autres, ou de plus de quinze kilomètres du siège de l'entreprise dont ils dépendent et qui dispose d'un délégué syndical, ou de plus de quinze kilomètres d'un établissement de la même entreprise également pourvu d'un délégué syndical.

Pour l'exercice de ses missions (lesquelles excluent le pouvoir de négociation au sein du chantier), le représentant syndical bénéficie des mêmes libertés rémunérées par l'employeur que celles accordées au délégué syndical visé au paragraphe c).

3/ Comité d'entreprise

Le financement des activités sociales et culturelles du Comité d'Entreprise ainsi que le fonctionnement dudit Comité, sont fixés par accords conclus entre l'employeur et les représentants du personnel, dans le cadre de chaque entreprise.

Toutefois, l'employeur est tenu à une contribution minimale tant au titre de la subvention de fonctionnement qu'à celui du financement des institutions sociales précitées :

- Pour la subvention de fonctionnement, cette contribution est déterminée par application des dispositions de l'article L.2325-43 du code du travail,
- Pour les activités sociales et culturelles, cette contribution est déterminée par application des dispositions des articles L.2323-83 à L.2323-87 du même code.

Deux fois par an, le comité d'entreprise peut organiser une réunion d'information du personnel, d'une durée d'une heure payée, dans l'entreprise, en dehors du temps de travail.

ARTICLE 12 - LIBERTÉS : PARTICIPATION A DES TRAVAUX DE COMMISSIONS ADMINISTRATIVES OU CONTENTIEUSES

Des libertés suffisantes sont accordées aux salariés qui justifient, par présentation d'une convocation émanant de l'autorité compétente, qu'ils sont appelés à participer aux travaux des Commissions Administratives ou Contentieuses, instituées par un texte législatif ou réglementaire.

ARTICLE 13 - LIBERTÉS : RÉUNION STATUTAIRE DU SYNDICAT

Sauf exigence particulière de la production, les employeurs doivent accorder à leurs salariés, les libertés qui leur sont indispensables pour assister aux réunions statutaires de leur syndicat, ceci dans la limite d'une réunion par année civile.

ARTICLE 14 - ORGANISATION DE RÉUNIONS STATUTAIRES

Les syndicats de salariés s'engagent à organiser leurs réunions statutaires autant que possible en dehors des horaires habituels de travail.

Les salariés sont tenus de présenter leur demande d'absence en vue d'assister à ces réunions au moins huit jours francs à l'avance, sauf urgence exceptionnelle et justifiée.

ARTICLE 15 - INDEMNISATION

Les arrêts de travail résultant de l'application de l'article 13 ne donnent lieu ni à indemnité, ni à rémunération d'aucune sorte.

CHAPITRE VI - PÉRIODE D'ESSAI - EMBAUCHAGE - EFFETS DU CONTRAT DE TRAVAIL

ARTICLE 16 - PÉRIODE D'ESSAI : DURÉE

1/ Contrat à durée indéterminée

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

- 1 mois pour les ouvriers et employés
- 2 mois pour les agents de maîtrise et les techniciens (agents d'encadrement du 3ème groupe)
- 3 mois pour les agents d'encadrement du 2ème groupe
- 4 mois pour les agents d'encadrement du 1er groupe

La période d'essai pourra être renouvelée pour une durée maximale égale à la période initiale. Un délai de prévenance de 48 heures doit alors être respecté.

2/ Contrat à durée déterminée

En application des dispositions de l'article L.1242-10 du code du travail, il peut être prévu une période d'essai à l'intérieur du contrat qui 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,
- un mois, dans tous les autres cas.

Lorsque le contrat de comporte pas de terme précis, la période d'essai est calculée par rapport à la durée minimale du contrat.

3/ Dispositions communes aux contrats à durée indéterminée et aux contrats à durée déterminée relatives à la rupture de la période d'essai

a) Rupture à l'initiative de l'employeur

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par l'employeur, le salarié doit être prévenu dans un délai minimum, croissant avec sa durée de présence dans l'entreprise, et fixé comme suit :

| Jours de présence | Délai de prévenance |
|----------------------------|----------------------------|
| Moins de huit jours | 24 heures |
| Entre huit jours et 1 mois | 48 heures |
| Après 1 mois | 2 semaines |
| Après 3 mois | 1 mois |

D'autre part, quelle que soit son ancienneté, le salarié peut cesser son travail la veille du jour où il doit prendre ses fonctions chez son nouvel employeur s'il en justifie.

Lorsqu'un salarié bénéficie d'un logement mis à sa disposition par l'employeur, à titre d'accessoire du contrat de travail, et qu'il occupe ce logement avec sa famille, le préavis avant licenciement est au minimum de trois mois, ceci dans tous les cas, y compris pendant la période d'essai.

b) Rupture à l'initiative du salarié

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de :

- 48 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est au moins de 8 jours
- 24 heures en dessous de 8 jours

ARTICLE 17 - EMBAUCHAGE

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

ARTICLE 18 - CONTRAT DE TRAVAIL

Le contrat de travail, à durée indéterminée ou à durée déterminée doit être constaté par écrit, daté et signé des deux parties dont un exemplaire est remis à chacune d'entre elles. Cet acte précise obligatoirement la durée de la période d'essai éventuellement prévue, la date d'effet du contrat, la catégorie d'emploi du salarié et le coefficient y afférent.

Le contrat à durée déterminée doit en outre comporter la définition précise de son motif et les autres mentions énumérées à l'article L.1242-12 du code du travail.

Quelles que soient la nature et la durée du contrat, il peut contenir d'autres clauses, sous réserve qu'elles soient au moins aussi favorables au salarié que les dispositions de la présente convention.

Dans le cas où un salarié est réembauché en contrat à durée déterminée par la même entreprise au même poste, il conservera le coefficient qu'il avait acquis lors de son précédent contrat à durée déterminée et n'effectuera pas une nouvelle période d'essai dans la mesure où il aura précédemment effectué un mois de travail, continu ou non, au cours des 5 années précédant la conclusion du nouveau contrat.

ARTICLE 19 - EFFETS DU CONTRAT DE TRAVAIL : SUSPENSION

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 19bis – MALADIE DE PLUS DE TROIS MOIS QUELLE QUE SOIT SON ORIGINE – VISITE DE PRERÉPRISE – RECLASSEMENT

En vue de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés en arrêt de travail d'origine professionnelle ou non, d'une durée de plus de trois mois, une visite de pré reprise est organisée par le médecin du travail à l'initiative du salarié, du médecin traitant ou du médecin-conseil de la caisse de mutualité sociale agricole.

Au cours de la visite de pré reprise, le médecin du travail peut recommander :

- 1° Des aménagements et adaptations du poste de travail ;
- 2° Des préconisations de reclassement ;
- 3° Des formations professionnelles à organiser en vue de faciliter le reclassement du salarié ou sa réorientation professionnelle.

A cet effet, il s'appuie sur le service social de la caisse de mutualité sociale agricole ou sur celui de l'entreprise dès lors qu'il existe.

Sauf opposition du salarié, le médecin du travail et le médecin-conseil de la caisse de mutualité sociale agricole peuvent échanger les informations nécessaires à la bonne réalisation de cette visite dans le respect du secret médical. (Art R.717-17 du code rural).

ARTICLE 20 – MALADIE – SUSPENSION DU CONTRAT – RECLASSEMENT – RUPTURE DU CONTRAT

1/ Suspension

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

2/ Reclassement

Sans préjudice des visites médicales qui pourraient intervenir à l'initiative du salarié, de l'employeur ou du médecin du travail lorsqu'une modification de son aptitude est prévisible, l'employeur est tenu d'organiser une visite médicale dès la reprise du travail du salarié ou au plus tard dans le délai de 8 jours dans les cas suivants :

- Après une absence pour cause de maladie ou d'accident non professionnel d'une durée de deux mois
- Après un congé maternité

Lorsque, à l'issue des périodes de suspension du contrat de travail, le salarié est déclaré inapte par le médecin du travail à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur lui propose un autre emploi approprié à ses capacités, ceci quel que soit le degré de son inaptitude.

Cette proposition prend en compte les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise.

L'emploi proposé est aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en oeuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes de travail ou aménagement du temps de travail (article L.1226-2 du code du travail).

Lorsque, à l'issue d'un délai d'un mois à compter de la date de l'examen médical de reprise du travail, le salarié déclaré inapte, quel que soit le degré de son inaptitude, n'est pas reclassé dans l'entreprise ou s'il n'est pas licencié, l'employeur lui verse, dès l'expiration de ce délai, le salaire correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension de son contrat de travail (article L. 1226-4 du code du travail).

3/ Licenciement

Si aucun reclassement n'est possible dans l'entreprise, doivent être respectées les dispositions légales en matière de licenciement (articles L.1232-2 et L.1234-1 et suivants du code du travail).

ARTICLE 21 – PROLONGEMENT DE LA MALADIE – SUSPENSION – LICENCIEMENT – PRIORITÉ D'EMBAUCHE

Si l'indisponibilité du salarié, malade ou accidenté, dure plus de six mois dans l'année civile, et si son absence prolongée perturbe le fonctionnement de l'entreprise, le contrat de travail peut être rompu, sous réserve du respect de l'application par l'employeur des dispositions des articles L.1232-2 et suivants du code du travail relatives à la procédure de licenciement et, des dispositions des articles L.1234-9 et R.1234-2 concernant l'indemnité de licenciement si le salarié a une année d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur.

En cas de licenciement, une priorité d'embauche est accordée au travailleur pendant les six mois consécutifs à la période de six mois susvisée.

ARTICLE 22 - ACCIDENTS DU TRAVAIL OU MALADIE PROFESSIONNELLE – SUSPENSION DU CONTRAT – RECLASSEMENT – RUPTURE DU CONTRAT

Les règles énoncées à l'article précédent ne s'appliquent pas s'il s'agit d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

1/ Suspension

Au cours des périodes de suspension du contrat de travail, l'employeur ne peut rompre ce dernier que s'il justifie, soit d'une faute grave de l'intéressé, soit de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'accident ou à la maladie (article L.1226-9 du code du travail)

2/ Reclassement

A l'issue de la période de suspension du contrat du travail, un examen médical a lieu à l'initiative de l'employeur dès la reprise du travail ou au plus tard dans un délai de huit jours après une absence pour cause de maladie professionnelle, quelle que soit la durée, et après une absence pour cause d'accident du travail d'une durée d'un mois;

Si le salarié est déclaré apte par le médecin du travail, il retrouve prioritairement son emploi, ou à défaut, un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente. Les conséquences de l'accident ou de la maladie professionnelle ne peuvent entraîner pour l'intéressé aucun retard de promotion ou d'avancement au sein de l'entreprise (article L.1226-8 du code du travail).

Lorsque, à l'issue des périodes de suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, le salarié est déclaré inapte par le médecin du travail à reprendre l'emploi qu'il

occupait précédemment, l'employeur doit lui proposer un autre emploi approprié à ses capacités, ceci quel que soit le degré de son inaptitude.

Cette proposition prend en compte, après avis des délégués du personnel, les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existant dans l'entreprise. Dans les entreprises de cinquante salariés et plus, le médecin du travail formule également des indications sur l'aptitude du salarié à bénéficier d'une formation destinée à lui proposer un poste adapté.

L'emploi proposé est aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en oeuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes ou aménagement du temps de travail. (article L.1226-10 du même code).

Lorsque, à l'issue d'un délai d'un mois à compter de la date de l'examen médical de reprise du travail, le salarié déclaré inapte, quel que soit le degré de son inaptitude, n'est pas reclassé dans l'entreprise ou s'il n'est pas licencié, l'employeur lui verse, dès l'expiration de ce délai, le salaire correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension de son contrat de travail (article L. 1226-11 du code du travail).

3/ Licenciement

Lorsque l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi au salarié, il lui fait connaître par écrit les motifs qui s'opposent au reclassement.

L'employeur ne peut rompre le contrat de travail que s'il justifie, soit de son impossibilité de proposer un emploi dans les conditions prévues à l'article L.1226-10, soit du refus par le salarié de l'emploi proposé dans ces conditions, et après avoir respecté la procédure applicable au licenciement pour motif personnel.

La rupture du contrat de travail dans le cas prévu à l'alinéa précédent ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité compensatrice d'un montant égal à celui de l'indemnité compensatrice de préavis prévue à l'article L.1234-5 du code du travail ainsi qu'à une indemnité spéciale de licenciement qui, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, est égale au double de l'indemnité légale (voir article 54 bis de la présente convention).

Toutefois, ces indemnités ne sont pas dues par l'employeur qui établit que le refus par le salarié du reclassement qui lui est proposé est abusif.

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.

ARTICLE 23- MATERNITÉ – PATERNITÉ – ADOPTION – CONGÉ PARENTAL – RÉINTEGRATION

A l'issue du congé de maternité ou d'adoption, à l'issue d'un congé d'éducation des enfants (congé parental d'éducation ou passage à temps partiel), ou enfin, à l'issue d'un congé paternité, le salarié retrouve son précédent emploi et en cas d'impossibilité, un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente (articles L.1225-27, L.1225-43, L.1225-55 et L.1225-36 du code du travail).

En outre, à l'issue du congé maternité ou du congé d'adoption, la rémunération d'origine doit être majorée des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle (articles L.1225-26 et L.1225-44 du code du travail).

ARTICLE 24 - REMPLACANT DU SALARIÉ EN INDISPONIBILITÉ

Le remplaçant du salarié, bénéficiant des dispositions des articles 20, 21, 22 et 23, doit être informé, le jour de l'embauche, du caractère provisoire de son emploi.

CHAPITRE VII - CLASSIFICATION DES EMPLOIS - SALAIRES

SECTION I - Définition des catégories professionnelles - Coefficients hiérarchiques

ARTICLE 25 - DÉFINITION DES CATÉGORIES PROFESSIONNELLES (modifié par avenants n°115 et 116)

Les salariés des exploitations visées par la présente convention sont classés en catégories définies et affectées de coefficients hiérarchiques, comme il est dit ci-après.

Quoiqu'il en soit, c'est l'emploi réellement tenu qui détermine le niveau de classification. La référence aux référentiels des diplômes (hors référence à un CQP) ne sert qu'à déterminer le niveau de connaissances requises pour tenir l'emploi. Ces connaissances peuvent avoir été acquises par l'expérience :

| DEFINITION DES CATEGORIES | COEF |
|--|---|
| <p>I - <u>PERSONNEL D'EXPLOITATION</u></p> <p>A – <u>PERSONNEL D'EXECUTION</u></p> <p><u>NIVEAU I - Emplois d'exécutants</u></p> <p>Echelon 1</p> <p>Emploi comportant des tâches d'exécution facile, parfois répétitives, immédiatement reproductibles après simple démonstration, sans mise en œuvre de connaissances particulières.</p> <p>Ces tâches sont exécutées selon des consignes précises et/ou sous surveillance permanente, sans avoir à faire preuve d'initiative.</p> <p>Echelon 2</p> <p>Emploi comportant des tâches sans difficulté particulière dont l'exécution requiert, toutefois, un temps d'adaptation par habitude ou apprentissage, nécessaire à la maîtrise des savoir-faire à un niveau d'efficacité normal (quantité et qualité). L'emploi peut comporter l'utilisation de machines pré-réglées et de maniement simple.</p> <p>Le travail est exécuté selon des consignes précises et/ou sous surveillance fréquente. L'emploi ne nécessite que peu d'initiative de la part du titulaire.</p> <p><u>NIVEAU II - Emplois spécialisés</u></p> <p>Echelon 1</p> <p>Emploi comportant des tâches d'exécution plus complexes, réalisables seulement après une période d'apprentissage. Il nécessite, de la part du titulaire, une bonne maîtrise des savoir-faire compatible avec l'organisation du travail dans l'entreprise.</p> <p>L'exécution des tâches se réalise à partir de consignes précises et sous surveillance rapprochée. Dans l'exécution de sa tâche, le titulaire de l'emploi doit être capable de déceler des anomalies et incidents et d'alerter le supérieur ou prendre les dispositions d'urgence qui s'imposent.</p> <p>Echelon 2</p> <p>Salarié possédant une formation professionnelle, acquise soit par une bonne pratique de son secteur professionnel, soit par une formation technique complétée par la pratique. Il assume la ou les tâches dans le cadre du travail qui lui est imparti.</p> | <p>110</p> <p>111</p> <p>112</p> <p>116</p> |

NIVEAU III - Emplois qualifiés

Echelon 1

Salarié possédant une formation professionnelle, validée par un Certificat de Qualification Professionnelle Conducteurs de machine et titulaire de l'emploi correspondant.

120

Echelon 2

Emploi comportant l'exécution des opérations qualifiées relatives aux activités de l'entreprise. Selon le mode d'organisation du travail, l'emploi peut comporter tout ou partie des activités qualifiées de l'entreprise.

124

L'exécution du travail se réalise à partir d'instructions.

Le titulaire de l'emploi est responsable de la bonne exécution de son travail dans le cadre des instructions données. Il prend des initiatives concernant l'adaptation de ses interventions aux conditions particulières rencontrées sur le terrain.

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. De par ses connaissances et son expérience professionnelle, le titulaire de l'emploi a la capacité de repérer les anomalies ou incidents et de déceler les pannes élémentaires sur le matériel.

Les conducteurs d'engins (chargeuse et chariot élévateur) qui assurent l'entretien quotidien du matériel qu'ils conduisent entrent dans cette catégorie.

NIVEAU IV - Emplois hautement qualifiés

Echelon 1

Exécution d'opérations très qualifiées à partir d'instructions régulières et générales, nécessitant la maîtrise approfondie des matériels et/ou des outils.

132

Pour la bonne réalisation des travaux confiés le salarié doit avoir une connaissance approfondie du produit.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau IV (tel que correspondant à ce jour au référentiel du Bac professionnel).

Echelon 2

L'exécution des opérations très qualifiées est faite en toute autonomie par le salarié qui maîtrise les process et procédures des travaux confiés.

132

Le salarié a l'expérience nécessaire pour apprécier la qualité des résultats attendus.
Il participe à la surveillance régulière du travail des autres salariés de l'exploitation.
Il veille à la bonne application des consignes de sécurité et au port des équipements individuels de protection fournis.

Il peut être conduit à faire des suggestions et des propositions au supérieur hiérarchique pour l'amélioration de l'organisation du travail des salariés qu'il surveille.

Ce niveau d'emploi sera attribué au salarié ayant validé un Certificat de Qualification Professionnelle Conducteur de ligne et titulaire de l'emploi correspondant.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau IV (tel que correspondant à ce jour au référentiel du Bac professionnel).

Echelon 3

Personne dont la fonction essentielle est d'effectuer de façon précise des mesures, contrôles et analyses. Est capable de présenter les résultats de façon ordonnée à partir de directives périodiques de son supérieur hiérarchique.

140

Echelon 4

Personne capable d'assumer le suivi technique d'une partie de l'exploitation sous le contrôle d'un technicien d'exploitation. Est capable de très nombreuses initiatives dans ses contrôles et analyses, dans la transcription et l'exploitation des résultats, et dans l'analyse de documents spécifiques.

150

B – EMPLOIS DE TECHNICIENS ET AGENTS DE MAITRISE

NIVEAU I – Techniciens et Agents de maitrise - TAM

Echelon 1 : technicien d'exploitation ou agents techniques

Personne capable d'assumer le suivi technique de la totalité de l'exploitation à partir des directives générales de l'employeur. Est capable de très nombreuses initiatives dans ses contrôles et analyses, dans la transcription et l'exploitation des résultats, et dans l'analyse de documents spécifiques.

170

En outre il participe à des missions complémentaires directement liées à son activité sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique telles que relation avec des fournisseurs et clients, enregistrements et traitement de données sur informatique...

Echelon 2 : contremaitre

Outre les travaux et tâches professionnelles auxquelles il participe ou qu'il assure compte tenu de ses compétences techniques et de son expérience, le salarié organise et répartit les travaux de salariés qu'il encadre.

180

Il relaie les instructions émanant de la direction et veille à faire remonter les problèmes et incompréhensions éventuelles comme à informer des éléments positifs constatés.

Il doit faire respecter les consignes de sécurité données et veiller s'il y a lieu au port des équipements de protection individuelle.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau III (tels que correspondant à ce jour au référentiel BTS agricole).

C– EMPLOIS DE CADRES

Sont notamment classés dans l'une ou l'autre de ces catégories, compte tenu de l'importance de l'entreprise :

NIVEAU I – Cadres

Echelon 1 : directeur d'exploitation

Cadre chargé de la conduite d'une exploitation suivant des instructions périodiques de l'employeur ou de son mandaté. Pouvant être chargé de l'embauche, de la paye, des ventes et des achats. Doit être capable de remplacer temporairement son supérieur hiérarchique dans la conduite de l'exploitation.

200

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau II (tels que correspondant à ce jour au référentiel des diplômes d'ingénieurs agricoles).

Echelon 2 : directeur opérationnel

Cadre dirigeant l'exploitation selon des instructions générales de l'employeur ou de son mandaté, pouvant être chargé de l'embauche, de la paye, des achats et des ventes. Doit être capable de remplacer temporairement son supérieur hiérarchique dans la conduite de l'entreprise.

225

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau II (tels que correspondant à ce jour au référentiel des diplômes d'ingénieurs agricoles).

NIVEAU II – Cadres

Directeur des Cultures

Cadre chargé, de façon permanente, d'administrer et de gérer la totalité des exploitations selon des directives générales préalablement établies, laissant une large part à l'initiative personnelle. Représente l'employeur auquel il rend compte de sa gestion.

280

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau II (tels que correspondant à ce jour au référentiel des diplômes d'ingénieurs agricoles).

II - PERSONNEL DE BUREAU POUR LES CULTURES

A - PERSONNEL D'EXECUTION

NIVEAU I - Emplois d'exécutants

Echelon 1

Emploi comportant des tâches d'exécution facile, parfois répétitives, immédiatement reproductibles après simple démonstration, sans mise en œuvre de connaissances particulières.

110

Ces tâches sont exécutées selon des consignes précises et/ou sous surveillance permanente, sans avoir à faire preuve d'initiative.

Echelon 2

Emploi comportant des tâches sans difficulté particulière dont l'exécution requiert, toutefois, un temps d'adaptation par habitude ou apprentissage, nécessaire à la maîtrise des savoir-faire à un niveau d'efficacité normal (quantité et qualité). L'emploi peut comporter l'utilisation de matériel de maniement simple.

111

Le travail est exécuté selon des consignes précises et/ou sous surveillance fréquente. L'emploi ne nécessite que peu d'initiative de la part du titulaire

NIVEAU II - Emplois spécialisés

Echelon 1

Employé mettant en œuvre des connaissances de base, acquises par l'expérience ou un diplôme, lui permettant d'effectuer, sur indication, des travaux simples ne demandant qu'une adaptation de courte durée, sous la responsabilité permanente d'un supérieur hiérarchique et ne prenant pas d'initiative dans son secteur.

112

Echelon 2

Employé mettant en œuvre des connaissances lui permettant d'effectuer des travaux demandant un entraînement aux modes opératoires, est capable d'initiative dans son secteur et ne nécessite plus le contrôle permanent de son supérieur hiérarchique

116

NIVEAU III - Emplois qualifiés

Echelon 1

Emploi comportant l'exécution des opérations qualifiées relatives aux activités de l'entreprise. Selon le mode d'organisation du travail, l'emploi peut comporter tout ou partie des activités qualifiées de l'entreprise.

124

L'exécution du travail se réalise à partir d'instructions.

Le titulaire de l'emploi est responsable de la bonne exécution de son travail dans le cadre des instructions données. Il prend des initiatives concernant l'adaptation de ses interventions aux conditions particulières rencontrées sur le terrain.

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.

NIVEAU IV - Emplois hautement qualifiés

Echelon 1

L'exécution des opérations très qualifiées est faite en toute autonomie par le salarié qui maîtrise les process et procédures des travaux confiés.

Le salarié a l'expérience nécessaire pour apprécier la qualité des résultats attendus.

Il peut être conduit à faire des suggestions et des propositions au supérieur hiérarchique pour l'amélioration de l'organisation du travail des salariés qu'il surveille.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes du niveau IV (tel que correspondant à ce jour au référentiel du Bac).

132

B - EMPLOIS DE TECHNICIENS ET AGENTS DE MAITRISE

NIVEAU I - Techniciens et Agents de maitrise - TAM

Les emplois classés à ce niveau peuvent requérir :

- soit d'assurer la gestion opérationnelle habituelle d'un ensemble organisationnel,
- soit d'apporter une contribution individuelle pour réaliser des travaux complexes exigeant des capacités de jugement, de conception et de négociation.

L'autonomie s'exerce dans le cadre d'objectifs annuels (individuels ou d'unité) et dans les moyens alloués. L'impact de l'exercice de la fonction est sensible sur son périmètre d'activité.

Echelon 1

Les responsabilités ci-dessus détaillées s'opèrent sur une partie du périmètre de l'exploitation

170

Echelon 2

Les responsabilités ci-dessus détaillées s'opèrent sur la totalité du périmètre de l'exploitation

180

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes du niveau III (tels que correspondant à ce jour au référentiel des diplômes BTS).

C - EMPLOIS DE CADRES

NIVEAU I - Cadres

Les emplois classés à ce niveau requièrent d'assurer la responsabilité d'un domaine d'activité, qui peut comporter plusieurs ensembles organisationnels, et, dans le périmètre de responsabilité, de prendre les décisions nécessaires à la mise en œuvre de la politique de l'entreprise et à la réalisation des objectifs fixés. La responsabilité s'exerce soit dans le management, soit par une contribution individuelle de niveau expert.

La mission est assurée suivant les directives générales.

L'autonomie de jugement est large et permet les initiatives. L'impact des décisions est direct et significatif sur les résultats du périmètre de responsabilité.

Echelon 1

Les responsabilités ci-dessus détaillées s'opèrent sur une structure de l'exploitation ou sur un domaine particulier.

200

Echelon 2

Les responsabilités ci-dessus détaillées s'opèrent sur l'ensemble des domaines de l'exploitation.

225

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes du niveau II.

NIVEAU II - Cadres

Echelon 1

Les emplois classés dans ce niveau requièrent :

- d'assumer la responsabilité d'une des fonctions importantes de l'entreprise,
- de participer à l'élaboration de la stratégie à moyen terme pour le domaine de responsabilité concerné et de la décliner en plans d'actions,
- d'en construire l'organisation et de décider des moyens à mettre en œuvre et de leur structuration.

L'autonomie est très large. Elle correspond aux limites de la délégation reçue de la direction de l'entreprise. A ce niveau de responsabilité, l'impact des décisions est significatif sur l'ensemble de l'entreprise et peut être concrétisé dans son résultat opérationnel annuel.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômés du niveau II.

280

SECTION II - Montant des salaires

ARTICLE 26 – (réservé)

ARTICLE 27 - MONTANT DES SALAIRES

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

ARTICLE 28 - REMUNÉRATION DES JEUNES ET DES APPRENTIS

1/ Rémunération des jeunes

Sous réserve des dispositions de l'article 48, alinéa 2, la rémunération des salariés âgés de moins de dix-huit ans, est égale au salaire de l'adulte afférent à l'emploi occupé, affecté d'un abattement fixé à :

- 20 % pour les salariés âgés de seize ans,
- 10 % pour les salariés âgés de dix-sept ans.

Cet abattement est supprimé lorsque le jeune travailleur justifie de six mois de pratique professionnelle ou en cas d'égalité de capacité et de rendement.

2/ Rémunération des apprentis

La rémunération horaire des jeunes titulaires d'un contrat d'apprentissage régulièrement souscrit et enregistré est égale, suivant les semestres d'apprentissage, à :

| Pourcentage du SMIC * en fonction de l'âge de l'apprenti | | | |
|--|-----------------|-----------|-------------|
| SEMESTRE D'EXECUTION DU CONTRAT | MOINS DE 18 ANS | 18/20 ANS | 21 ANS ET + |
| 1 ^{er} semestre | 25 % | 41 % | 53 %* |
| 2 ^{ème} semestre | 50 % | 60 % | 60 % |
| 3 ^{ème} semestre | 60 % | 70 % | 70 % |
| 4 ^{ème} semestre | 70 % | 80 % | 80 % |
| 5 ^{ème} semestre | 70 % | 80 % | 80 % |
| 6 ^{ème} semestre | 70 % | 80 % | 80 % |

(*) ou du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé s'il est plus favorable à partir de 21 ans pour le premier semestre.

Les montants des rémunérations prévues aux articles D.6222-26 à D.6222-30 et D.6222-33 sont majorés à compter du premier jour du mois suivant le jour où l'apprenti atteint dix-huit ans ou vingt et un ans.

Les semestres d'ancienneté exécutés avant que l'apprenti ait atteint l'âge de dix-huit ans ou vingt et un ans sont pris en compte pour le calcul de ces montants de rémunération.

L'apprenti doit bénéficier des dispositions applicables à l'ensemble des salariés dans la mesure où elles ne sont pas contraires à celles qui sont liées à sa situation de jeune travailleur en formation (article L.6222-23 du code du travail).

A l'issue de l'apprentissage, le travailleur, quel que soit son âge, bénéficie d'une rémunération au moins égale à celle afférente au coefficient de l'emploi qu'il occupe.

ARTICLE 29 – (réservé)

SECTION III - Rémunérations en nature

ARTICLE 30 - AVANTAGES EN NATURE : VALEUR

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

Il sera retenu sur le salaire, la valeur forfaitaire dudit avantage telle que prévue par l'arrêté du 17 juin 2003.

Par dérogation à cette règle, sont attribués gratuitement 2 kilogrammes de champignons par mois, à chaque salarié.

Par dérogation également aux règles énoncées ci-dessus, ces déductions ne peuvent excéder chaque mois, un montant égal aux trois quarts du salaire de l'apprenti et ne peuvent dépasser 75 % de la déduction autorisée pour les autres travailleurs en matière de sécurité sociale (article D.6222-35 du code du travail).

SECTION IV - Primes accessoires du salaire

ARTICLE 31 - PRIMES ACCESSOIRES DU SALAIRE

Aux salaires résultant des dispositions qui précèdent, s'ajoutent, en ce qui concerne les agents d'exécution les primes suivantes :

1/ Primes pour travaux pénibles

Des primes pour travaux pénibles sont accordées à raison de :

- 35 % du salaire afférent au temps effectivement passé par le travailleur à la manœuvre du marteau piqueur,
- 5 % du salaire afférent au temps effectivement passé par le travailleur dans une chambre de pasteurisation, d'une température excédant 29 degrés centigrades,

2/ Prime d'ancienneté

S'ajoute, également, aux salaires ci-dessus fixés, une prime d'ancienneté payée à échéance mensuelle.

Elle est calculée par application des pourcentages ci-après aux salaires mensuels bruts, déduction faite du montant de la prime de fin d'année et des indemnités ne présentant pas un caractère de contrepartie du travail :

- . 1 % après cinq ans de présence continue dans l'entreprise,
- . 2 % après neuf ans de présence continue dans l'entreprise,
- . 4 % après quatorze ans de présence continue dans l'entreprise,
- . 5 % après dix-huit ans de présence continue dans l'entreprise.

3/ Gratification de fin d'année

Tout salarié justifiant d'une présence de 12 mois en continu au cours des 18 mois précédant le 31 décembre de l'année en cours a droit à une gratification de fin d'année égale :

- Au produit du taux horaire du coefficient conventionnel correspondant à sa qualification au 1er décembre de l'année en cours par la durée moyenne mensuelle résultant de la durée légale du travail, s'il est présent au 31 décembre de cette année.
- Au produit du taux horaire du coefficient conventionnel correspondant à la qualification qu'il avait au moment de la rupture de son contrat de travail par la durée moyenne mensuelle résultant de la durée légale du travail, au prorata du temps passé dans l'entreprise pendant l'année en cours, s'il a quitté l'entreprise avant le 31 décembre de cette année.

Si sa rémunération horaire est supérieure au taux horaire conventionnel, cette gratification est calculée sur la base du salaire réellement versé.

La gratification est réglée avec le salaire de décembre. Si le salarié a quitté l'entreprise avant le 31 décembre, la gratification lui est réglée avec son dernier bulletin de salaire.

Un acompte de 400 € est versé avec le salaire du mois de juin de l'année N dès lors qu'à cette date, le bénéficiaire justifie de douze mois de travail en continu dans l'entreprise.

Un autre acompte de 230 € est versé avec le salaire du mois de novembre de l'année N.

4/ Heures de nuit

Bénéficient d'une majoration de 50 %, les heures effectuées exceptionnellement la nuit, entre 21 heures et 6 heures du matin, à la demande de l'employeur (article L. 3122-31 du code du travail).

5/ Prime d'assiduité

Tout salarié ayant au moins un an d'ancienneté sans rupture du contrat de travail au service du même employeur peut prétendre à une prime d'assiduité, si le cumul annuel des heures d'absence pour maladie et accident de la vie privée et des absences non autorisées, est inférieur à 28 heures.

Cette prime est en particulier maintenue en cas de congé maternité ou d'adoption, de congé paternité ou de congé de formation économique sociale et syndicale.

Cette prime sera égale à 28 fois le taux horaire du salarié et sera diminuée d'un huitième par demi-journée d'absence.

La prime fera l'objet d'une proratisation sur l'année civile pour tenir compte des périodes de suspension du contrat de travail non assimilées à du temps de travail effectif.

La prime sera versée avec le salaire du mois de décembre ou janvier.

Elle ne rentre pas dans l'assiette de calcul du dixième pour l'indemnité de congés payés.

SECTION V - Remboursement de frais

ARTICLE 32 - INDEMNITÉS DE DÉPLACEMENTS

1/ Utilisation du véhicule personnel

Les salariés qui, pendant les heures de travail, font usage pour le service de l'employeur de leur bicyclette personnelle, d'un véhicule à deux roues ou d'une voiture automobile leur appartenant, ont droit à des indemnités calculées dans les conditions suivantes :

- engin à deux roues sans moteur 0,12 € par kilomètre parcouru
- vélomoteur, moto, et automobile il sera fait référence au barème fiscal applicable, au 1^{er} février de chaque année, aux véhicules effectuant jusqu'à 5 000 Kms par an, selon la classification ci-après :
 - jusqu'à 7 CV : barème fiscal correspondant à la puissance du véhicule ;
 - 8 CV et plus : barème fiscal 8 CV.

2/ Indemnité pour kilomètres supplémentaires

Les salariés appelés à effectuer des travaux sur un chantier plus éloigné de leur domicile que le lieu d'embauche habituel, ont droit à une indemnité égale à celle fixée ci-dessus, par kilomètre supplémentaire aller et retour.

Est considéré comme kilomètre supplémentaire, tout kilomètre qui s'ajoute à la distance ordinairement parcourue sur le trajet, aller et retour, du domicile au lieu d'embauche habituel.

3/ Indemnité de panier

Les salariés appelés à effectuer des travaux sur un chantier plus éloigné de leur domicile que le lieu habituel de leur travail et qui, de ce fait, se trouvent dans l'impossibilité de prendre, à leur foyer, leur repas de midi, ont droit à une indemnité de panier, à moins que l'employeur ne leur rembourse directement les frais de repas.

Le montant de cette indemnité est fixé à 3,5 fois le montant du minimum garanti.

Lorsque le repas est pris directement en charge par l'employeur, les frais correspondants lui sont remboursés sur justificatif dans la limite du montant de l'indemnité de panier.

4/ Vêtement de travail

Tout salarié justifiant d'au moins douze mois de travail continu sur l'exploitation a droit, chaque année, à une indemnité dite de "vêtement de travail".

Son montant est égal à quatorze fois le salaire horaire afférent au coefficient 132 en vigueur au mois de décembre de l'année considérée, selon la durée légale du travail applicable à l'entreprise.

5/ Bulletin de paye - Mention

Mention des indemnités versées en 1/, 2/, 3/, et 4/ est portée sur le bulletin de paye.

6/ Préjudice matériel du salarié

Tout préjudice matériel subi par le salarié du fait du travail, notamment aux lunettes, vêtements et chaussures personnels, doit être réparé par l'employeur ou sa compagnie d'assurances substituée. Le salarié doit apporter la preuve de ce préjudice dans la journée où il a été subi.

SECTION VI - Modalités de paiement des salaires

ARTICLE 33 - MODALITÉS DE PAIEMENT

La paye se fait pendant les heures et sur les lieux de travail, à échéance régulière, et au moins toutes les semaines ou toutes les quinzaines pour les salariés occasionnels, employés à la journée, tous les mois pour les autres salariés.

Les salariés ont la possibilité de recevoir des acomptes, dans la limite d'un par semaine. Le montant de chaque acompte doit être au moins égal à la moitié des gains acquis et dus le jour de son versement.

ARTICLE 34 - BULLETIN DE PAYE

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

ARTICLE 35 - TRAVAUX D'UNE CATÉGORIE INFÉRIEURE OU SUPÉRIEURE

Les salariés appelés temporairement ou occasionnellement à effectuer des travaux ressortissant d'une catégorie inférieure à celle de leur qualification habituelle gardent le salaire afférent à leur coefficient hiérarchique.

Les salariés appelés temporairement ou occasionnellement à effectuer des travaux ressortissant d'une catégorie supérieure à celle de leur qualification habituelle perçoivent au titre de ces travaux le salaire y afférent.

ARTICLE 36 - GARANTIE D'UN SALAIRE MENSUEL

L'employeur garantit, chaque mois, aux salariés non mensualisés, d'exécution et au personnel d'encadrement et de bureau, titulaires d'un emploi permanent à temps plein, une rémunération au moins égale au

produit du salaire horaire de leur emploi habituel par le nombre d'heures hebdomadaires de travail, tel qu'il résulte des stipulations de l'article L.713-2 premier alinéa, du code rural et de la pêche maritime.

Les primes d'ancienneté et de fin d'année, la rémunération liée aux travaux du dimanche et des jours fériés, n'entrent pas en compte dans la détermination de cette garantie.

CHAPITRE VIII - MENSUALISATION- DURÉE DU TRAVAIL

ARTICLE 37 - MENSUALISATION

1/ Définition des salaires mensuels

Seuls les salariés travaillant à domicile, les salariés saisonniers, les salariés intermittents et les salariés temporaires ne bénéficient pas de la mensualisation.

La mensualisation n'exclut pas les divers modes de calcul du salaire aux pièces, à la prime ou au rendement.

Sans préjudice du droit pour les salariés mensualisés de percevoir un acompte par mois, les salariés ne bénéficiant pas de la mensualisation sont payés au moins deux fois par mois, à seize jours au plus d'intervalle.

(Articles L.3242-1, L.3242-2 et L.3242-3 du code du travail)

2/ Paiement du salaire au mois

a) La rémunération des salariés n'entrant pas dans l'une des catégories citées au 1er alinéa du paragraphe 1 précédent, est mensuelle. Elle est indépendante, pour un horaire de travail effectif déterminé, du nombre de jours travaillés dans le mois, le paiement mensuel ayant pour objet de neutraliser les conséquences de la répartition inégale des jours entre les douze mois de l'année.

b) La rémunération mensuelle réelle de base, quel que soit le mode de rémunération du salarié, sera égale au produit des 52/12^e de la durée légale hebdomadaire de travail tel qu'il résulte des stipulations de l'article L.713-2, 1er alinéa, du code rural et de la pêche maritime par le salaire horaire de l'emploi habituel (soit, sur la base de 35 heures hebdomadaires, $(52/12) \times 35 = 151,67$ heures mensuelles).

c) La rémunération mensuelle effective est adaptée à l'horaire réel de l'entreprise. Si des heures supplémentaires sont effectuées en sus de la durée légale hebdomadaire de travail, elles sont rémunérées en supplément avec les majorations correspondantes, conformément aux dispositions de l'article 38, sauf répartition des horaires sur une période supérieure à la semaine mise en place par accord collectif ou convention collective.

d) Les heures non travaillées du fait du salarié seront déduites du salaire mensuel.

3/ Rémunération mensuelle garantie pour les salariés mensualisés

a) En cas de réduction de l'horaire de travail au-dessous de la durée légale, le salarié mensualisé bénéficiera d'une rémunération mensuelle garantie égale au salaire mensualisé correspondant au 52/12^e de la durée légale hebdomadaire de travail.

Ces heures entreront dans la variation de l'horaire normal de travail, en fonction des dispositions s'y rattachant.

b) Cependant, en application de l'article L.3232-4 du code du travail, la rémunération mensuelle minimale est réduite à due concurrence lorsque :

- au cours du mois considéré, le salarié a accompli un nombre d'heures inférieur à celui qui correspond à la durée légale hebdomadaire en cas de suspension du contrat de travail ;

- le contrat de travail a débuté ou s'est terminé au cours du mois considéré.

c) En cas de réduction effective de la durée du travail liée à la réduction de la durée légale du travail, la compensation salariale devra être discutée entre les partenaires sociaux dans le mois suivant.

ARTICLE 37 bis - JOURS FÉRIÉS – REPOS HEBDOMADAIRE – DURÉE DU TRAVAIL

Les modalités relatives aux jours fériés, au repos hebdomadaire, à la durée de travail sont celles fixées par les textes législatifs et réglementaires en vigueur et par l'accord national étendu du 23 décembre 1981, auxquels s'ajoutent des dispositions conventionnelles.

1/ Jours fériés

Tous les jours fériés légaux énumérés à l'article L.3133-1 du code du travail sont chômés et payés, dans les conditions ci-après définies, lorsqu'ils tombent un jour normalement ouvré dans l'entreprise.

Les fêtes légales ci-après désignées sont des jours fériés :

- 1° Le 1er Janvier ;
- 2° Le lundi de Pâques ;
- 3° Le 1er Mai ;
- 4° Le 8 Mai ;
- 5° L'Ascension ;
- 6° Le lundi de Pentecôte ;
- 7° Le 14 Juillet ;
- 8° L'Assomption ;
- 9° La Toussaint ;
- 10° Le 11 Novembre ;
- 11° Le jour de Noël.

Le chômage des jours fériés légaux ne pourra être la cause d'une réduction de la rémunération.

Quel que soit le mode de rémunération retenu dans les entreprises, si, exceptionnellement, un jour férié ouvré est travaillé, le salarié a droit à une majoration de 100 % des heures de travail effectuées ce jour, majoration payée en fin de mois, conformément aux dispositions du 3 de l'article 38.

Sans préjudice des dispositions particulières au 1er Mai, les heures ayant donné lieu à une indemnisation au titre des jours fériés, sont comptabilisées pour le calcul des heures supplémentaires de la semaine (modalités de rémunération des jours fériés en Annexe IV).

Lorsqu'un des jours fériés payés comme il vient d'être dit, se situe pendant la période des congés payés visés à l'article 40 de la convention collective, ces derniers congés sont prolongés d'une journée.

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

2/ Repos hebdomadaire

a) Repos dominical

Chaque semaine, le salarié a droit à un repos, à prendre le dimanche, d'une durée minimale de 24 heures consécutives. Il sera accolé au repos quotidien de 11 heures.

Lorsque le travail du dimanche est indispensable au fonctionnement de l'entreprise, le repos hebdomadaire peut être donné pour tout ou partie du personnel, soit toute l'année, soit à certaines époques de l'année seulement, suivant l'une des modalités suivantes (article L.714-1 du code rural) :

- un autre jour que le dimanche, sous réserve que le jour de repos tombe le dimanche au moins une fois sur quatre ;
- une demi-journée le dimanche avec un repos de compensation d'une journée par roulement et par quinzaine ;
- par roulement, à condition que le jour de repos tombe le dimanche au moins deux fois par mois.

Ces dispositions ne s'appliquent pas aux salariés travaillant en équipe de fin de semaine (équipes de suppléance) lorsque la mise en place de telles équipes est prévue par une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou sur dérogation de l'inspecteur du travail. Cette possibilité ne concerne que les entreprises agricoles ayant une activité à caractère industriel (article L.714-3 du code rural).

b) Repos hebdomadaire

Un repos hebdomadaire de deux jours pleins, consécutifs ou non, sera accordé au salarié deux fois par mois. Il sera accolé au repos quotidien de 11 heures.

Le repos hebdomadaire peut être suspendu six fois au maximum par an en cas de circonstances exceptionnelles, notamment de travaux dont l'exécution ne peut être différée, sous réserve que les intéressés bénéficient au moment choisi d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, d'un repos de compensation d'une durée égale au repos supprimé (article L.741-1 du code rural).

3/ Durée normale du travail

La durée normale de travail est égale à la durée légale hebdomadaire telle que stipulée à l'article L.713-2, 1er alinéa, du code rural et de la pêche maritime, soit, actuellement, trente cinq heures par semaine. Cette durée du travail s'entend par travail effectif, à l'exclusion du temps nécessaire à l'habillage, au casse-croûte et aux repas.

Lorsque le salarié est amené à se déplacer pour le compte de l'entreprise en cours de journée, ce temps de déplacement est du temps de travail effectif.

Sont notamment assimilés au travail effectif les jours de congé payé, de congé pour événements familiaux, de congé de formation payé, de repos compensateur payé, les jours fériés chômés et payés, les heures de délégation payées des représentants du personnel, ainsi que les périodes limitées à une durée ininterrompue d'un an, pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle et pendant le congé de maternité.

4/ Durée maximale du travail

a) Heures de travail prises en compte dans la durée maximale

Les dispositions du présent paragraphe relatives à la durée maximale du travail visent le temps de travail réellement effectué. Les périodes assimilées à des périodes de travail effectif en application de dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles, et notamment celles visées au troisième alinéa du paragraphe 3 ci-dessus, ne sont pas considérées comme du temps de travail effectué.

A défaut d'accord d'entreprise, la période annuelle visée par le présent chapitre est l'année civile conformément aux dispositions ci-dessous.

b) Durée journalière maximale du travail

L'exécution d'heures supplémentaires ne peut avoir pour effet de porter la durée journalière du travail à plus de dix heures.

Cependant, la durée maximale journalière peut être portée jusqu'à douze heures dans tous les cas où un surcroît temporaire d'activité est imposé (article D.713-5 du code rural).

Dans ce cas, le nombre global d'heures de dépassement au-delà de dix heures ne peut être supérieur à vingt-cinq heures par an et le nombre de jours consécutifs durant lesquels la durée du travail excède dix heures ne peut être supérieur à six.

c) Durée annuelle maximale du travail

L'exécution d'heures supplémentaires ne peut avoir pour effet de porter la durée annuelle du travail effectué à plus de 1940 heures (cf. accord national du 23 décembre 1981 concernant la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles).

La durée maximale annuelle du travail susceptible d'être effectuée par un salarié est réduite au prorata des périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue.

d) Maximum d'entreprise

Dans chaque exploitation ou entreprise employant plus de trois salariés, le nombre total des heures de travail effectué ne peut être supérieur, par année, à un maximum qui est déterminé en fonction du nombre de salariés.

Ce maximum d'entreprise est égal à :

- entreprises de 4 à 20 salariés : nombre de salariés X 1900 heures
- entreprises de + de 20 salariés : nombre de salariés X 1860 heures.

Le nombre de salariés pris en compte pour l'établissement du maximum d'entreprise correspond au nombre de salariés présents dans l'entreprise au début de la période annuelle et embauchés, soit par contrat à durée indéterminée, soit par contrat à durée déterminée au moins égale à six mois.

En cas d'embauche ou de débauche (ou de fin de contrat à durée déterminée) en cours d'année, le maximum annuel de l'entreprise est majoré ou minoré prorata temporis.

Les salariés embauchés par contrats à durée déterminée inférieure à six mois, et notamment les saisonniers, ne sont pas pris en compte pour la détermination du maximum d'entreprise et les heures de travail qu'ils effectuent ne s'imputent pas sur le maximum d'entreprise. Ces salariés suivent l'horaire de travail du ou des autres salariés de l'entreprise affectés aux mêmes travaux (Accord du 23 décembre 1981).

5/ Organisation du temps de travail

Celle-ci devra être réalisée dans le cadre de l'accord du 23 décembre 1981 (chapitre IX et X) et des éventuels accords d'entreprises.

6/ Modifications dans l'organisation du temps de travail en cas d'annualisation de la durée du travail

Tout projet de modification du programme d'annualisation est soumis à la consultation du comité d'entreprise ou à défaut, des délégués du personnel s'ils existent et doit être porté à la connaissance du personnel par voie d'affichage au moins une semaine à l'avance sauf cas de force majeure et en cas de survenance de circonstances justifiant la réduction de l'horaire ou l'interruption collective de travail, lorsque les heures ainsi perdues sont susceptibles d'être récupérés ou de faire l'objet d'une demande d'admission au titre du chômage partiel. Une copie du document affiché est transmise à l'inspecteur du travail.

Il est précisé que lorsque, un ou plusieurs salariés sont conduits à travailler exceptionnellement selon un horaire différent de l'horaire programmé, il ne s'agit pas d'une modification du programme applicable à la collectivité des salariés concernés par l'annualisation. La procédure prévue à l'alinéa précédent n'est donc pas applicable (article IV de l'annexe II de l'accord du 23 décembre 1981).

En cas de changement d'horaire impromptu (délai de prévenance inférieur à 48 heures), l'employeur tiendra compte des contraintes éventuelles apportées à la vie privée des salariés.

Dans le cas où ce changement d'horaires est susceptible de réduire les éléments de salaire liés au planning professionnel, le salarié doit néanmoins les percevoir.

7/ Dispositions relatives au contrôle des horaires de travail

Le nombre des heures de travail effectuées par chaque salarié est consigné par l'employeur ou son représentant dans un registre ou document qui doit, notamment, permettre la récapitulation, des heures normales de travail effectuées, des variations de l'horaire normal, de l'accomplissement d'heures supplémentaires, du nombre total des heures de travail effectuées au cours de la période annuelle, du nombre de jours de congé pris dans l'année, en distinguant les congés payés visés à l'article 40 de la convention, le repos compensateur et, le cas échéant, les autres formes de congé.

Ce registre ou document, ou tout autre moyen reconnu par un accord d'entreprise, doit être tenu à la disposition des agents chargés du contrôle et des délégués habilités à le consulter. Il doit être conservé pendant cinq ans.

ARTICLE 38 - DURÉE DU TRAVAIL

1/ Heures supplémentaires s'il n'y a pas modulation du temps de travail

a) Règle générale

Les heures supplémentaires sont celles qui sont effectuées au delà de 35 heures par semaine,

Elles sont décidées par l'employeur et donnent lieu à une majoration de salaire fixée ainsi qu'il suit :

- au-delà d'une durée normale de travail de 35 heures par semaine et jusqu'à 39 inclusivement, majoration de 25 % du salaire horaire sauf si le salarié demande à bénéficier d'un repos payé équivalent à la majoration (15 mn pour une heure supplémentaire de travail);

- au-delà d'une durée de travail de 39 heures, majoration de 25 % du salaire horaire jusqu'à 43 heures inclusivement.

- au-delà de 43 heures, majoration de 50 %.

b) Dérogation à la règle générale lorsqu'un jour férié se situe un jour habituellement travaillé ou lorsque le salarié suit certaines formations.

Par dérogation, lorsqu'un jour férié chômé se situe un jour habituellement travaillé, est majorée de 25 % la rémunération des heures de travail effectuées au cours des autres jours ouvrables de la semaine au-delà de la vingt-huitième heure et 50 % celles des heures effectuées au-delà de la trente-sixième heure.

La semaine au cours de laquelle se situent les libertés prises au titre des congés de formation économique et sociale et de formation syndicale ou des congés en vue de favoriser la formation des cadres et animateurs pour la jeunesse visés, respectivement aux articles L.3142-7 et L.3142-43 et suivants du Code du Travail, les heures supplémentaires s'apprécient quotidiennement et non plus hebdomadairement. La rémunération des heures effectuées, chaque jour, donne lieu à majoration de :

- 25 % au-delà de la septième heure de travail,

- 50 % au-delà de la huitième heure de travail.

2/ Heures supplémentaires en cas de modulation du temps de travail ou de répartition de l'horaire de travail sur tout ou partie de l'année

Lorsqu'a été mise en place par accord d'entreprise ou d'établissement, convention ou accord de branche une organisation de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année, en application de l'article L. 3122-9 du code du travail ancien (mais dont les accords conclus sur la base de ses dispositions restent en vigueur en application de l'article 20 de la Loi du 20 août 2008) ou de l'article L.3122-2 du même code, constituent des heures supplémentaires :

1° Les heures effectuées au-delà de la limite haute hebdomadaire éventuellement fixée par l'accord, qui sont comptabilisées et payées le mois concerné.

2° Les heures effectuées au-delà de 1 607 heures annuelles ou de la limite annuelle inférieure fixée par l'accord, déduction faite, le cas échéant, des heures supplémentaires effectuées au-delà de la limite haute hebdomadaire éventuellement fixée par l'accord et déjà comptabilisées ;

3° Les heures effectuées au-delà de la moyenne de trente-cinq heures calculée sur la période de référence fixée par l'accord, déduction faite des heures supplémentaires effectuées au-delà de la limite haute hebdomadaire fixée, le cas échéant, par l'accord et déjà comptabilisées.

3/ Travaux effectués un dimanche ou un jour férié

Les travaux effectués le dimanche et les jours fériés ouvrent droit à des heures majorées de 100 %, majoration payée à la fin du mois en cours.

4/ Repos compensateur en cas d'heures supplémentaires

En application de l'article 4.4 de l'accord national du 23 décembre 1981 concernant la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles, les droits à repos compensateurs doivent également être appréciés en fonction des heures de travail effectuées au cours de l'année :

- de 1861 à 1900 heures de travail effectuées par an : une journée ;

- de 1901 à 1940 heures de travail effectuées par an : deux journées ;

- de 1941 à 2000 heures de travail effectuées par an : trois journées ;

Les droits acquis à repos compensateur sont pris par journée ou demi-journée en accord entre l'employeur et le salarié. Pour chaque journée ou demi-journée de repos compensateur, le salarié percevra le salaire qu'il aurait gagné s'il avait travaillé sur la base de l'horaire de travail de l'entreprise.

Le repos compensateur payé est assimilé à du travail effectif, mais n'est pas considéré comme travail effectué pour la détermination de la durée maximale.

La période annuelle prise pour référence est l'année civile sauf accord d'entreprise fixant une autre période annuelle.

Lorsque le contrat s'achève avant la fin de ladite période annuelle, le salarié bénéficie d'une indemnité compensatrice dont le décompte est réalisé prorata-temporis.

Les heures de délégation des représentants du personnel et des organisations syndicales, accomplies dans le cadre fixé par la convention, sont assimilées, pour l'ouverture du droit au repos compensateur, à du travail effectif. Ces heures n'entrent pas dans le décompte du maximum d'entreprise visé au d) du paragraphe 4 de l'article 37 de la présente convention.

ARTICLE 39 - ABSENCES

Toute absence ne peut être qu'exceptionnelle. Elle doit être motivée ou autorisée. Sont notamment considérés comme des motifs légitimes d'absence, outre les absences liées aux mandats représentatifs, (cf. chapitre V ci-dessus), les maladies ou accidents médicalement constatés, dont sont victimes les salariés, l'arrivée d'un enfant dans le foyer d'un salarié, et les maladies, accidents et décès de leurs conjoint, ascendants, descendants, et alliés au même degré. Les salariés devront dans les plus brefs délais informer l'employeur de leur absence ainsi que des motifs de celle-ci.

CHAPITRE IX - CONGÉS PAYÉS - CONGÉS SPÉCIAUX

ARTICLE 40 - CONGÉS PAYÉS

1/ Congés payés

Le salarié a droit à un congé payé dont la durée est déterminée à raison de deux jours et demi ouvrables par mois de travail.

2/ Période et date des congés payés

La période des congés et la date de départ en congé sont fixées en application des articles L.3141-12 à L.3141-16 du Code du Travail.

La période de prise des congés payés comprend la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année, elle peut être fixée par accord collectif de travail. A défaut, cette période est fixée par l'employeur en se référant aux usages et après consultation des délégués du personnel et du comité d'entreprise.

A l'intérieur de la période des congés et à moins que l'ordre des départs ne résulte des stipulations des accords collectifs de travail ou des usages, cet ordre est fixé par l'employeur après avis, le cas échéant, des délégués du personnel.

Pour fixer l'ordre des départs, l'employeur tient compte :

1° De la situation de famille des bénéficiaires, notamment des possibilités de congé, dans le secteur privé ou la fonction publique, du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;

2° De la durée de leurs services chez l'employeur ;

3° Le cas échéant, de leur activité chez un ou plusieurs autres employeurs.

3/ Fractionnement du congé payé

Le congé d'une durée supérieure à 12 jours et inférieure à 25 jours ouvrables peut être fractionné dans les conditions fixées à l'article L.3141-19 du Code du Travail.

- Si, pour la partie du congé susvisé, le fractionnement est à l'initiative de l'employeur, les droits aux congés supplémentaires sont ceux prévus à l'article L.3141-19 du Code du Travail, soit :
 - deux jours ouvrables de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours de congé pris en dehors de cette période est au moins égal à six
 - un seul lorsque ce nombre est compris entre trois et cinq jours.
- Si ce fractionnement est dû au fait du salarié, un congé payé supplémentaire est également accordé :
 - deux jours ouvrables de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours de congé pris en dehors de cette période est au moins égal à sept
 - un seul lorsque ce nombre est compris entre quatre et six jours.

La partie du congé qui excède 24 jours ouvrables peut être fractionnée sans ouvrir droit à des congés supplémentaires dits de fractionnement.

ARTICLE 41 - CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX

A l'occasion de circonstances ci-après indiquées, il est accordé au personnel les congés exceptionnels payés suivants.

Cette autorisation d'absence sera également accordée en cas d'union libre sur présentation par le salarié d'une attestation de vie commune délivrée par la mairie de son domicile et au signataire d'un PACS.

| ÉVÉNEMENTS | sans condition d'ancienneté | Salarié justifiant d'au moins 1 an de présence dans l'entreprise | Salarié justifiant d'au moins 2 ans de présence dans l'entreprise |
|--|------------------------------------|---|--|
| Mariage du salarié | 5 jours | 5 jours | 5 jours |
| Conclusion d'un Pacte Civil de Solidarité ... | 2 jours | 2 jours | 2 jours |
| Naissance d'un enfant | 3 jours | 3 jours | 3 jours |
| Mariage d'un enfant | 1 jour | 1 jour | 1 jour |
| Décès du conjoint (*) ou d'un enfant du salarié | 2 jours | 2 jours | 3 jours |
| Décès du père de la mère du beau père ou de la belle mère du salarié | 1 jour | 2 jours | 3 jours |
| Décès de grands-parents ou de petits-enfants du salarié ou de son conjoint | - | 2 jours | 3 jours |
| Décès d'un frère ou d'une sœur | 1 jour | 2 jours | 2 jours |
| Décès d'un beau-frère ou d'une belle-sœur .. | - | 2 jours | 2 jours |

(*) La notion de conjoint inclut également les salariés vivant en union libre ou liés par un Pacte Civil de Solidarité.

Le salarié justifiant d'au moins **1 an de présence** dans l'entreprise bénéficiera d'un jour de congé exceptionnel payé supplémentaire dans les cas de décès définis ci avant, si l'événement nécessite qu'il se déplace à plus de 500 km de son lieu d'habitation (aller).

Tous les salariés de moins de **2 ans de présence** peuvent bénéficier du nombre maximum de jours d'absence. Ces jours complémentaires seront sans solde sauf si le salarié souhaite utiliser ses droits restants à congés, à jours RTT ou à récupération et sauf accord plus favorable de l'employeur.

La condition d'un an ou de deux ans de présence dans l'entreprise est réputée remplie dès lors que le salarié justifie de :

- 12 mois de présence continue ou non au cours des 18 mois qui précèdent l'événement pour lequel le droit à congé est sollicité,
- 24 mois de présence continue ou non au cours des 36 mois qui précèdent l'événement pour lequel le droit à congé est sollicité.

L'ancienneté sera appréciée en totalisant la durée de chacun des contrats à durée déterminée.

Ces jours d'absence exceptionnelle, lorsqu'ils sont payés, devront être pris à l'occasion des événements en cause et n'entraîneront pas de réduction de la rémunération mensualisée. Ils seront assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination du congé annuel.

Lorsqu'un des événements ouvrant droit aux absences telles que définies plus haut, se situe pendant la période des congés payés visés à l'article 40 de la convention collective, les droits aux congés payés seront prolongés d'autant selon les modalités suivantes :

- l'employeur en sera tenu informé dans les quarante-huit heures,
- l'employeur avisera, dès lors, le salarié sur la possibilité ou non de prolonger ses congés payés d'autant, ceci afin de ne pas désorganiser le travail.

En cas d'impossibilité de prorogation, ces droits restent acquis au salarié et une nouvelle période sera alors fixée en accord entre les deux parties dans les trois mois suivants.

ARTICLE 42 - DONNEURS DE SANG

Les salariés donneurs de sang sont indemnisés dans la limite d'une heure de travail perdue, rémunérée au taux horaire afférent à l'emploi occupé, sur présentation d'un justificatif.

ARTICLE 43 - CONGÉS DE FORMATION ÉCONOMIQUE ET SOCIALE ET DE FORMATION SYNDICALE – ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES.

Formation économique ou sociale, ou de formation syndicale

Les employeurs s'engagent à respecter les dispositions de la loi accordant des congés rémunérés de 12 jours par an aux travailleurs afin de participer à des stages ou sessions de formation économique ou sociale, ou de formation syndicale dans les conditions et limites de prise en charge fixées par les dispositions de l'article L.3141-7 et suivants du code du travail et par les dispositions réglementaires correspondantes.

Le travailleur doit informer l'employeur de chacune de ses absences en congé de formation au moins 15 jours francs avant son départ en congé.

Elections professionnelles

Les salariés appelés à participer pendant les heures de travail aux élections professionnelles suivantes, ne doivent pas subir de perte de salaire du fait de leur absence :

- au sein de l'entreprise : élections des délégués du personnel et des membres du Comité d'Entreprise ;
- hors de l'entreprise : élections prud'homales, élections de la Chambre d'Agriculture ou de la Mutualité Sociale Agricole.

| |
|---|
| Chapitre X GARANTIE DE RESSOURCES – PRÉVOYANCE |
|---|

ARTICLE 44 - INDEMNISATION DE LA MALADIE ET DE L'ACCIDENT

Chaque maladie ou accident dûment constaté par certificat médical et pris en charge par la Mutualité Sociale Agricole donne lieu au versement d'indemnités en fonction de la nature de l'arrêt et de l'ancienneté du salarié.

Ce versement d'indemnité, entraînant une garantie de ressource, est également subordonné à :

- la justification de l'arrêt de travail à l'employeur dans les 48 heures,
- la déclaration de tout accident du travail – pris en compte en tant que tel et donc pris en charge par la Mutualité Sociale Agricole - auprès de l'employeur dès sa survenance,
- la remise à l'employeur du bordereau de décompte des indemnités journalières dans le mois qui suit sa date d'envoi par la caisse de Mutualité Sociale Agricole et la Caisse des Régimes Complémentaires, s'il y a lieu.

Ces dispositions s'appliquent sans préjudice notamment des dispositions de la loi de mensualisation si celles-ci sont plus favorables.

1/ Personnel d'encadrement

Il y a lieu au préalable de préciser que le personnel d'encadrement bénéficie dès le premier jour de son embauche, du régime de prévoyance de la CPCEA (cf. article 45 ci après), et donc en cas de maladie, il bénéficie d'indemnités journalières complémentaires à celles versées par la MSA. Néanmoins, dans certains cas, les dispositions de la loi de mensualisation ou de la convention collective permettent une indemnisation supérieure au total versé par la MSA et la CPCEA, auquel cas, c'est l'employeur qui verse la différence.

En cas de maladie ou d'accident, le personnel d'encadrement bénéficie, selon son ancienneté, de tout ou partie de sa rémunération dans les conditions précisées ci-après.

Il est précisé que :

- L'ancienneté est appréciée du jour de la prise d'effet du contrat de travail au premier jour de l'arrêt de travail ;
- La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire pratiqué pendant l'absence du salarié dans l'entreprise en application du code du travail.
- Plusieurs arrêts successifs peuvent être indemnisés sans toutefois pouvoir globalement dépasser, au cours d'une même année civile les maxima fixés aux paragraphes suivants (ceci pour chaque risque).

a) *Maladie ou accident de la vie privée:*

- Salariés ayant de 1 an jusqu'à 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise :

En application de la loi de mensualisation, l'employeur verse au salarié, à partir du 8ème jour d'arrêt de travail, un complément de rémunération de telle sorte que ce dernier perçoive 90 % de sa rémunération, telle que définie précédemment, pendant 30 jours puis 66,66 % de cette même rémunération pendant les 30 jours suivants.

- Salariés ayant de 2 à 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise :

Pendant les 90 premiers jours d'arrêt de travail, l'employeur verse la différence entre la rémunération mensuelle et le montant des prestations servies au titre des assurances sociales agricoles, d'un régime de retraite et de prévoyance ou d'un quelconque régime d'assurance, auquel adhère l'entreprise.

Pendant les 90 jours suivants, l'employeur ne verse que la moitié de cette différence.

- Salarié ayant plus de quinze ans d'ancienneté dans l'entreprise :

Les deux périodes de 90 jours sont portées chacune à 180 jours.

b) *Maladie professionnelle ou accident du travail*

Les arrêts de travail consécutifs à une maladie professionnelle ou à un accident du travail sont indemnisés dans les mêmes conditions que celles prévues pour la maladie ou l'accident de la vie privée.

Il est toutefois précisé que pour le salarié ayant entre 1 et 2 ans d'ancienneté, le complément de rémunération débute, en cas de maladie professionnelle ou accident du travail, au 1er jour d'arrêt de travail.

2/ *Personnel d'exécution*

Il y a lieu au préalable de préciser que le personnel d'exécution ayant au moins un an d'ancienneté* bénéficie, sauf accord plus favorable, de l'accord national du 10 juin 2008 dont les dispositions interviennent en relais des dispositions légales et conventionnelles ci après.

En cas de maladie ou d'accident, le personnel d'exécution bénéficie, selon son ancienneté, d'une garantie de ressources définie à l'annexe II et dans les conditions précisées ci-après.

- L'ancienneté est appréciée à compter :
 - Pour la première fois, du 1er jour du 13ème mois qui suit l'embauchage,
 - Par la suite, de chaque anniversaire de ce premier jour.
- La durée d'indemnisation s'apprécie par risque. C'est ainsi que le nombre d'allocations versées au salarié pour une période de douze mois ne peut excéder la durée totale d'indemnisation de chaque risque.
- Les garanties accordées s'entendent déductions faites des allocations que le salarié perçoit de la Mutualité Sociale Agricole et de prestations résultant des versements de l'employeur à un régime complémentaire de prévoyance, s'il y a lieu. En aucun cas, elles ne peuvent conduire le salarié à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler.
- Toutefois, si par suite de l'absence de l'intéressé, l'horaire de travail devait être augmenté, cette augmentation ne serait pas prise en considération pour la fixation de la rémunération qui reste basée sur l'horaire habituel de l'entreprise.

- Si les indemnités de la Mutualité Sociale Agricole sont réduites pour une cause quelconque (ex : sanction pour non respect de son règlement intérieur, hospitalisation ...) elles sont réputées être servies intégralement.
- Les allocations compensatrices sont versées à l'expiration de chaque mois civil et mention en est faite sur le bulletin de paye. Elles donnent lieu à une cotisation de sécurité sociale dont la part ouvrière est retenue sur la somme versée au salarié.

Si, dans l'avenir, venaient à être modifiées les conditions de remboursement des prestations en espèces dues aux termes des législations d'assurances sociales ou d'accidents du travail, les clauses qui précèdent seraient modifiées en conséquence.

* *aux termes de l'article 3 de l'accord national du 10 juin 2008, l'ancienneté de un an est réputée acquise au 1^{er} jour du mois civil au cours duquel le salarié acquiert un an d'ancienneté.*

a) Maladie ou accident de la vie privée

Sous réserve d'une ancienneté de 12 mois de service ininterrompu dans l'entreprise, la garantie de ressource prévue à l'annexe II est égale pour une première période à 90 % du salaire brut qu'aurait perçu le salarié s'il avait continué à travailler suivant l'horaire habituel de l'entreprise et éventuellement selon l'ancienneté pour une seconde période à 66,66 % dudit salaire.

Plusieurs arrêts successifs peuvent donner lieu à un complément de rémunération mais la durée totale d'indemnisation ne peut pas excéder le nombre de jours figurant en annexe II.

b) Accident de travail, de trajet ou maladie professionnelle

La garantie de ressources est égale à 90 % du salaire brut que le salarié aurait perçu s'il avait continué à travailler suivant l'horaire habituel de l'entreprise, à l'exception des situations ci-dessous évoquées où la garantie est portée à 100 % du salaire brut dès le 1er jour :

- En cas d'accident de travail survenu sur le site, constaté et déclaré à l'employeur ou à son représentant, avant que le salarié ne quitte le lieu de travail, sauf impossibilité ;
- En cas de maladie professionnelle contractée dans l'entreprise ;
- En cas d'accident de trajet, sous réserve qu'il ait été reconnu et pris en charge par la Caisse de Mutualité Sociale Agricole.

Plusieurs arrêts successifs peuvent être indemnisés mais la durée totale d'indemnisation ne peut pas excéder le nombre d'allocation figurant en annexe II, soit 270 allocations calendaires.

ARTICLE 45 - PRÉVOYANCE COMPLÉMENTAIRE

Les salariés cadres relèvent de la Convention Collective Nationale de prévoyance des ingénieurs et cadres d'exploitations agricoles du 2 avril 1952, étendue par l'arrêté ministériel du 13 octobre 1953. Ils sont obligatoirement affiliés à la CPCEA (Caisse de Prévoyance des Cadres d'Entreprises Agricoles) dont le siège est 21 rue de la Bienfaisance – 75382 PARIS CEDEX 08.

Les salariés non cadres relèvent quant à eux de l'Accord National du 10 juin 2008 et doivent être affiliés à AGRI PREVOYANCE dont le siège est 21 rue de la Bienfaisance – 75382 PARIS CEDEX 08 sous réserve d'un accord plus favorable.

CHAPITRE XI - MÉDECINE DU TRAVAIL – PREMIERS SECOURS

ARTICLE 46 - MÉDECINE DU TRAVAIL : ADHÉSION

Les employeurs sont tenus d'adhérer pour tous leurs salariés à un service de santé au travail.

ARTICLE 47 - PREMIERS SECOURS

En l'absence d'infirmiers ou lorsque leur nombre ne permet pas d'assurer une présence permanente, l'employeur organise, après avis du médecin du travail, les mesures préventives nécessaires pour assurer les premiers secours aux accidentés et aux malades.

Ces mesures qui sont prises en liaison notamment avec les services de secours d'urgence extérieurs à l'entreprise sont adaptées à la nature des risques. Elles sont consignées dans un document tenu à la disposition de l'inspecteur du travail

CHAPITRE XII - TRAVAIL DES JEUNES ET DES HANDICAPÉS

ARTICLE 48 - NATURE DES TRAVAUX – SALAIRES

1/ - Les jeunes travailleurs âgés de moins de dix-huit ans ne peuvent être occupés à des travaux excédant leurs forces physiques ainsi qu'à des travaux de nuit, c'est-à-dire se situant entre 22 heures et 6 heures du matin pour les jeunes de plus de 16 ans et de moins de 18 ans et se situant entre 20h à 6 heures pour les jeunes de moins de 16 ans (article L.3163-1 du code du travail).

Leur rémunération est déterminée selon les règles prévues à l'article 28 de la présente convention.

2/ - Les salariés handicapés, qui ont été reconnus comme tels par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées dans les conditions prévues par l'article L.5213-2 du Code du Travail, ne peuvent être employés qu'à des travaux dont la nature et la durée sont compatibles avec leur handicap.

Afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés, l'employeur prend, en fonction des besoins dans une situation concrète, les mesures appropriées pour leur permettre d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée.

Ces mesures sont prises sous réserve que les charges consécutives à leur mise en œuvre ne soient pas disproportionnées, compte tenu de l'aide prévue à l'article L.5213-10 qui peut compenser en tout ou partie les dépenses supportées à ce titre par l'employeur.

CHAPITRE XIII - APPRENTISSAGE ET FORMATION PROFESSIONNELLE

ARTICLE 49 - APPRENTISSAGE

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier conclu entre un apprenti ou son représentant légal et un employeur.

L'employeur s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer à l'apprenti une formation professionnelle complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation d'apprentis ou section d'apprentissage. Il prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des apprentis.

L'apprenti s'oblige, en retour, en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur, pendant la durée du contrat, et à suivre cette formation. Ce travail doit être en relation directe avec la formation professionnelle prévue au contrat.

En matière de logement de leurs apprentis, les maîtres d'apprentissage sont tenus aux obligations qui sont faites aux employeurs en matière de logement des salariés agricoles, en vertu des dispositions légales et réglementaires du code rural et de la pêche maritime.

CHAPITRE XIV - SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

ARTICLE 50 - PRINCIPES GÉNÉRAUX DE PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

Les employeurs prennent les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces mesures comprennent :

- 1° Des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail ;
- 2° Des actions d'information et de formation ;
- 3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

Les employeurs veillent à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes (article L.4121-1 du code du travail).

1/ Principes

Ces mesures de prévention doivent être prises sur le fondement des principes généraux de prévention suivants :

- 1° Eviter les risques ;
- 2° Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;
- 3° Combattre les risques à la source ;
- 4° Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;
- 5° Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;
- 6° Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;
- 7° Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral, tel qu'il est défini à l'article L. 1152-1 ou tout autre risque susceptible de générer un mal être au travail ;
- 8° Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
- 9° Donner les instructions appropriées aux travailleurs

(voir notamment l'article L.4121-2 du code du travail).

2/ Mise en œuvre

Les employeurs doivent procéder à une évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, y compris dans le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations et dans la définition des postes de travail.

A la suite de cette évaluation, les employeurs mettent en œuvre les actions de prévention ainsi que les méthodes de travail et de production garantissant un meilleur niveau de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs. Ces actions et ces méthodes doivent être intégrées dans l'ensemble des activités de leurs établissements et à tous les niveaux de l'encadrement (article L. 4121-3 du code du travail).

Les employeurs doivent procéder aux recherches nécessaires afin d'utiliser les produits les moins dangereux (notamment les produits de désinfection), ils doivent également privilégier les méthodes de travail permettant de ne pas exposer les salariés aux produits dangereux et si néanmoins, subsistait une période d'exposition, ils doivent veiller à ce que les salariés portent les équipements de protection individuelle adaptés (confer article 51) et procèdent aux opérations de nettoyage corporel nécessaires même s'ils utilisent ces équipements.

Les employeurs doivent en effet veiller à ce qu'après toute manipulation des produits (préparation de mélanges notamment), les travailleurs se lavent les mains et le visage et qu'à l'issue des opérations d'application des produits, à ce qu'ils se lavent le corps. Les salariés doivent pouvoir disposer de moyens de nettoyage proches du lieu où sont manipulés les produits, ainsi que d'une douche.

Toutes ces opérations de nettoyage doivent être réalisées sur le temps de travail.

ARTICLE 51 - ÉQUIPEMENTS DE PROTECTION INDIVIDUELLE – VÊTEMENTS DE TRAVAIL

Lorsqu'il apparaît impossible à l'issue de l'évaluation des risques d'empêcher toute exposition des salariés aux produits dangereux, les employeurs mettent à la disposition des travailleurs, en tant que de besoin, les équipements de protection individuelle adaptés (EPI).

D'autre part, lorsque le caractère particulièrement insalubre ou salissant des travaux l'exige, des vêtements de travail appropriés sont également mis à leur disposition.

Les employeurs veillent à l'utilisation effective des EPI et des vêtements de travail.

Les équipements de protection individuelle sont appropriés aux risques à prévenir et aux conditions dans lesquelles le travail est accompli. Ils ne sont pas eux-mêmes à l'origine de risques supplémentaires. Ils doivent pouvoir être portés, le cas échéant, après ajustement, dans des conditions compatibles avec le travail à accomplir et avec les principes de l'ergonomie.

Les employeurs déterminent, après consultation du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, ou à défaut des délégués du personnel s'ils existent, les conditions dans lesquelles les équipements de protection individuelle sont mis à disposition et utilisés, notamment celles concernant la durée de leur port. Il prend en compte la gravité du risque, la fréquence de l'exposition au risque, les caractéristiques du poste de travail de chaque travailleur, et les performances des équipements de protection individuelle en cause.

Les équipements de protection individuelle et les vêtements de travail susmentionnés sont fournis gratuitement par les employeurs qui assurent leur bon fonctionnement et leur maintien dans un état hygiénique satisfaisant par les entretiens, réparations et remplacements nécessaires.

Concernant les travailleurs intérimaires, les équipements de protection individuelle sont fournis par l'entreprise utilisatrice. Toutefois, certains équipements de protection individuelle personnalisés, peuvent être fournis par l'entreprise de travail temporaire (par exemple, les chaussures).

En tout état de cause, les salariés temporaires ne doivent pas supporter la charge financière des équipements de protection individuelle.

Les équipements de protection individuelle sont réservés à un usage personnel dans le cadre des activités professionnelles de leur attributaire.

Toutefois, si la nature de l'équipement ainsi que les circonstances exigent l'utilisation successive de cet équipement de protection individuelle par plusieurs personnes, les mesures appropriées sont prises pour qu'une telle utilisation ne pose aucun problème de santé ou d'hygiène aux différents utilisateurs.

Des gants adaptés à la cueille seront mis à disposition des salariés.

CHAPITRE XV - DÉMISSION – LICENCIEMENT

Est précisé à titre liminaire que les dispositions suivantes relatives aux préavis ne s'appliquent pas à la période d'essai qui fait l'objet de dispositions particulières (article 16 de la présente convention).

ARTICLE 52 - CONTRAT A DURÉE DÉTERMINÉE

Le contrat à durée déterminée est régi par les articles L.1241-1 suivants du Code du Travail. Il conserve tous ses effets jusqu'à la date fixée pour son terme.

Sauf accord des parties, le contrat de travail à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave, de force majeure ou d'inaptitude constatée par le médecin du travail (article L.1243-1 du code du travail). Il peut néanmoins être rompu à l'initiative du salarié lorsque celui-ci justifie d'une embauche pour une durée indéterminée dans les conditions fixées à l'article L.1243-2 du code du travail.

ARTICLE 53 - CONTRAT A DURÉE INDÉTERMINÉE

Le contrat de travail conclu sans détermination de durée peut cesser à tout moment à l'initiative de l'une des parties contractantes, sous réserve de l'application des règles définies par les articles L.1231-1 et suivants du Code du Travail sur le préavis et l'entretien préalable et par les articles L.1233-1 et suivants du même code qui régissent le licenciement pour motif économique 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 première présentation de la lettre fixe le point de départ du préavis.

1/ Durée du préavis en cas de démission et sauf accord entre les parties

a) Agent d'exécution

. Sept jours francs.

b) Agent d'encadrement

. Trente jours francs, s'il s'agit d'un cadre du troisième groupe ayant une ancienneté au plus égale à deux ans dans l'entreprise,

. Deux mois, de date à date, s'il s'agit d'un cadre du troisième groupe ayant une ancienneté supérieure à deux ans dans l'entreprise,

. Six mois, de date à date, s'il s'agit d'un cadre du deuxième ou du premier groupe, quelle que soit l'ancienneté dans l'entreprise.

2/ Durée du préavis en cas de licenciement et sauf accord entre les parties

Sauf accord entre les parties, ou faute grave imputable à l'une d'elles et appréciée par la juridiction compétente, le préavis est fixé à :

a) Agent d'exécution

. Sept jours francs, s'il s'agit d'un salarié ayant une ancienneté de services continus de moins de six mois,
. Trente jours francs, s'il s'agit d'un salarié ayant une ancienneté de services continus d'au moins six mois et de moins de deux ans,

. Deux mois, de date à date, s'il s'agit d'un salarié permanent ayant sur l'exploitation, une ancienneté de services continus d'au moins deux ans.

b) Agent d'encadrement

. Trente jours francs, s'il s'agit d'un cadre du troisième groupe ayant une ancienneté de services continus de moins de deux ans dans l'entreprise,

. Deux mois, de date à date, s'il s'agit d'un cadre du troisième groupe ayant une ancienneté de services continus d'au moins deux ans dans l'entreprise,

. Six mois, de date à date, s'il s'agit d'un cadre du deuxième ou du premier groupe, quelle que soit l'ancienneté dans l'entreprise.

c) Dispositions communes

Sans être tenu à un préavis, le salarié congédié peut cesser son travail la veille du jour où il doit prendre ses fonctions chez son nouvel employeur. Il doit justifier de cette prise de fonction.

ARTICLE 54 - MOTIF DU LICENCIEMENT

Le motif du licenciement doit être précisé sur la lettre recommandée visée à l'article 53 ci-dessus.

ARTICLE 55 - DISPOSITIONS PARTICULIÈRES APPLICABLES AUX SALARIÉS VICTIMES D'UN ACCIDENT DU TRAVAIL OU D'UNE MALADIE PROFESSIONNELLE

En cas d'inaptitude consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle, après avoir exploré toutes les voies de reclassement, et de requalification possibles, ce sont les dispositions des articles L.1226-10 et suivants du Code du Travail qui seront appliquées, en particulier l'article L.1226-14 prévoyant le versement d'une indemnité compensatrice d'un montant égal à l'indemnité compensatrice de préavis prévue à l'article L.1234-5 et d'une indemnité spéciale de licenciement égale au double de l'indemnité légale de licenciement (confer article 60.de la présente convention).

ARTICLE 56 - DISPOSITIONS PARTICULIÈRES APPLICABLES AUX TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

En cas de licenciement, la durée du préavis déterminée en application des dispositions légales est doublée pour les travailleurs handicapés bénéficiaires de l'obligation d'emploi sans toutefois que cette mesure puisse avoir pour effet de porter au-delà de 3 mois la durée de ce préavis (L.5213-9 du code du travail).

ARTICLE 57 - DISPOSITIONS PARTICULIÈRES APPLICABLES AUX SALARIÉS LOGÉS

Si le salarié démissionnaire ou licencié occupe un logement mis à sa disposition par l'employeur, à titre d'accessoire du contrat de travail, il doit libérer le logement à la date d'expiration du contrat.

Dans le cas où le salarié est logé avec sa famille, le préavis avant licenciement est au minimum de trois mois, ceci dans tous les cas, y compris pendant la période d'essai.

ARTICLE 58 - NON RESPECT DE LA PROCÉDURE – INDEMNITÉ

Si les délais de préavis fixés aux articles qui précèdent, ne sont pas respectés, la partie lésée a droit, à titre d'indemnité, au versement d'une somme correspondant aux salaires (espèces plus valeur des avantages 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 fixé par la juridiction compétente.

ARTICLE 59 - LIBERTÉS DURANT LE PRÉAVIS

Pendant la durée du préavis, le salarié d'exécution licencié, a droit à une liberté au moins égale à deux demi-journées par semaine. Le choix de ces demi-journées appartient alternativement au salarié et à l'employeur.

Les absences correspondant à ces libertés sont rémunérées comme temps de travail et sont, le cas échéant, prises en compte dans le calcul des heures supplémentaires.

Les dispositions du présent article cessent leurs effets dès que le salarié a trouvé un nouvel emploi.

ARTICLE 60 - INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT – CONDITIONS

Une indemnité distincte du préavis sera accordée, en dehors du cas de faute grave, à tout salarié licencié et ayant au moins un an d'ancienneté dans l'exploitation ou l'entreprise (article L. 1234-9 et suivants du code du travail).

Cette indemnité sera calculée comme suit :

- moins de dix ans d'ancienneté : un cinquième de mois par année d'ancienneté,
- à partir de dix ans d'ancienneté : un cinquième de mois par année d'ancienneté plus deux quinzième de mois par année d'ancienneté au-delà de dix ans.

Exemple : pour un salaire de référence de 1500 € et une ancienneté de 12 ans, l'indemnité due est :

$$(1500 \text{ €} / 5) \times 12 + (1500 \text{ €} \times 2 / 15) \times 2^* = 3600 \text{ €} + 400 \text{ €} = 4000 \text{ €}$$

* 2 correspond aux deux années effectuées au-delà de 10 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".

Cette indemnité de licenciement ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature.

Comme rappelé par l'article 55, conformément à l'article L.1226-14 du code du travail, les salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ont droit à une indemnité minimum de licenciement au moins égale au double de celle fixée ci-dessus et au versement d'une indemnité compensatrice d'un montant égal à l'indemnité compensatrice de préavis prévue à l'article L.1234-5 du même code.

ARTICLE 61 - ATTESTATION DE L'EMPLOYEUR

Dès 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 62 - SUPPRESSION D'EMPLOI – PRIORITÉ DE RÉEMBAUCHAGE

Toute lettre de licenciement pour motif économique doit notamment mentionner l'existence d'une priorité de réembauchage et ses conditions de mise en œuvre :

- Pour bénéficier de cette priorité, le salarié doit en faire la demande de préférence par lettre recommandée avec accusé de réception, ou remise en main propre contre décharge, dans l'année qui suit la rupture de son contrat de travail.
- Cette priorité de réembauchage s'applique pendant une période de deux ans qui suit la rupture de son contrat de travail et dans un emploi de même qualification ou dans une nouvelle qualification acquise après cette rupture. Dans ce cas le salarié doit en informer son ancien employeur.

En cas de réintégration dans leur emploi, ces salariés conservent le bénéfice de leur ancienneté dans l'entreprise ou dans la profession, selon le cas.

CHAPITRE XVI - RETRAITE

ARTICLE 63 - INDEMNITÉ DE DÉPART EN RETRAITE

Tout salarié quittant l'entreprise, à sa demande et en accord avec l'employeur, pour faire prévaloir ses droits à la retraite et bénéficiant d'une pension de vieillesse, a droit à une indemnité de départ en retraite dont le montant est calculé de la façon suivante :

1/ Pour les agents d'encadrement

- 2 fois leur dernière rémunération mensuelle après une ancienneté de 10 ans,
- 3 fois leur dernière rémunération mensuelle après une ancienneté de 15 ans,
- 4 fois leur dernière rémunération mensuelle après une ancienneté de 20 ans,
- 5 fois leur dernière rémunération mensuelle après une ancienneté de 25 ans,
- 6 fois leur dernière rémunération mensuelle après une ancienneté de 30 ans.

2/ Pour les salariés d'exécution

Pour le calcul de l'indemnité, sont pris en considération les éléments suivants :

- le nombre d'années passées au service de l'employeur,
- le salaire perçu au titre des trois derniers mois d'activité ou qui l'aurait été au titre de cette même période si l'intéressé avait travaillé de façon continue.

Le montant de l'indemnité est égal au produit de ces deux éléments multiplié par :

- 1/30ème pour une ancienneté de 5 ans à 9 ans révolus,
- 1/25ème pour une ancienneté comprise entre 10 ans et 1 jour et 15 ans révolus,
- 1/20ème pour une ancienneté comprise entre 16 ans et 1 jour et 25 ans révolus,
- 1/15ème pour une ancienneté de 26 ans et 1 jour et au-delà.

Exemple : pour un salarié non cadre, gagnant 1 500 € par mois, ayant 25 ans d'ancienneté, l'indemnité de départ à la retraite sera la suivante :

$$25 \times \frac{1500 \times 3}{20} = 5625 \text{ €}.$$

L'indemnité prévue au présent article ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature.

Tout salarié quittant l'entreprise – parce qu'agé de 65 ans ou plus et parce qu'il a donné son accord – dans le cas d'une mise en retraite par l'employeur, a droit à une indemnité de départ en retraite dont le montant correspond au calcul le plus avantageux entre :

- l'indemnité telle qu'elle découle des calculs précédents
- et
- l'indemnité légale de licenciement.

3/ Dispositions communes

Les salariés à temps partiel ont droit à l'indemnité de départ en retraite dans les mêmes conditions que les salariés à taux plein, leur ancienneté étant prise en compte pour sa totalité. L'indemnité doit alors être calculée en tenant compte des périodes à temps plein et des périodes à temps partiel.

Exemple :

Pour un salarié ayant 25 ans d'ancienneté dont 5 ans à temps partiel (80 % soit 121,33 h en moyenne pour l'année), si l'indemnité de départ à la retraite à taux plein est de 8 000 €, elle sera pour l'intéressé de:

$$\frac{8000 \times 20}{25} + \frac{8000 \times 5}{25} \times \frac{121,33}{151,67} = 7680 \text{ €}$$

CHAPITRE XVII - GRÈVE

ARTICLE 64 - GRÈVE

Les partenaires sociaux se déclarent attachés au dialogue social, et rappellent que toute personne peut défendre ses droits et ses intérêts, notamment par l'action syndicale.

Si les salariés décident de recourir au droit de grève, l'exercice de ce droit constitutionnel ne peut justifier la rupture du contrat de travail, sauf faute lourde imputable au salarié.

L'exercice du droit de grève ne peut donner lieu à aucune mesure discriminatoire telle que mentionnée à l'article L.1132-2 du code du travail, notamment en matière d'évolution de rémunération, de qualification, de classification, d'affectation, de formation, de promotion professionnelle, de mutation, de reclassement, de renouvellement de contrat et d'avantages sociaux.

CHAPITRE XVIII - AVANTAGES ACQUIS

ARTICLE 65 - SALAIRES

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. En matière de salaires notamment, les rémunérations pratiquées à la date d'effet de la convention, lorsqu'elles sont supérieures à celles édictées par ladite convention, ne peuvent être diminuées.

Fait à ANGERS, le 10 JANVIER 1972.

Ont, après lecture, signé :

- Pour le Syndicat Agricole des Cultivateurs de Champignons de l'Ouest,
M. LEROY
- Pour le Syndicat des Travailleurs des Champignonnières de Maine-et-Loire (C.F.D.T.),
M. PREAU
- Pour l'Union départementale des Syndicats Confédérés de Maine-et-Loire (C.G.T.),
M. HERBETTE
- Pour le Syndicat F.O. de l'Agriculture,
M. SEVRY
- Pour le Syndicat National des Cadres d'Exploitations Agricoles (C.G.C.),
M. FRETEAU

(Avenant n°121 du 24 janvier 2019, étendu par arrêté ministériel du 9/05/19-J.O du 18/05/19)

BARÈME DES RÉMUNERATIONS

| COEF. | CATEGORIES PROFESSIONNELLES | Salaires horaires et mensuels Au 1 ^{er} janvier 2019 | |
|-------|--|--|-------------------|
| | | Salaires horaires | Salaires mensuels |
| | <u>I - PERSONNEL D'EXPLOITATION</u> | | |
| | <u>A - Personnel d'exécution</u> | | |
| 110 | Ouvrier débutant | 10,03 € | 1521,25 € |
| 111 | Ouvrier | 10,04 € | 1522,77 € |
| 112 | Ouvrier spécialisé (O.S.1) | 10,14 € | 1537,93 € |
| 116 | Ouvrier spécialisé (O.S.2) | 10,29 € | 1560,68 € |
| 120 | Ouvrier qualifié titulaire du C.Q.P | 10,67 € | 1618,32 € |
| 124 | Ouvrier qualifié (O.Q) | 10,90 € | 1653,20 € |
| 132 | Ouvrier hautement qualifié (O.H.Q) | 11,64 € | 1765,44 € |
| 140 | Agent de contrôle | 12,03 € | 1824,59 € |
| 150 | Agent technique nouvellement embauché (pendant la période probatoire de 3 mois) | 12,96 € | 1965,64 € |
| | <u>B - Personnel d'encadrement</u> | | |
| | <u>Cadres du IIIème groupe</u> | | |
| 170 | Agent technique ayant effectué la période probatoire de trois mois | 14,30 € | 2168,88 € |
| 180 | Contremaître | 15,11 € | 2291,73 € |
| | <u>Cadres du IIème groupe</u> | | |
| 200 | Directeur de culture | 16,37 € | 2482,84 € |
| 225 | Directeur général de culture | 18,25 € | 2767,98 € |
| | <u>Cadres du Ier groupe</u> | | |
| 280 | Directeur d'exploitation | 22,63 € | 3432,29 € |
| | <u>II - PERSONNEL DE BUREAU POUR LES CULTURES</u> | | |
| | <u>A - Personnel d'exécution</u> | | |
| 110 | Employé débutant | 10,03 € | 1521,25 € |
| 111 | Employé | 10,04 € | 1522,77 € |
| 112 | Employé spécialisé (E.S. 1) | 10,14 € | 1537,93 € |
| 116 | Employé spécialisé (E.S. 2) | 10,29 € | 1560,68 € |
| 124 | Employé qualifié (E.Q.) | 10,90 € | 1653,20 € |
| 132 | Employé hautement qualifié (E.H.Q.) | 11,64 € | 1765,44 € |
| | <u>B - Personnel d'encadrement</u> | | |
| | <u>IIIème groupe</u> | | |
| 170 | | 14,30 € | 2168,88 € |
| 180 | | 15,11 € | 2291,73 € |
| | <u>IIème groupe</u> | | |
| 200 | | 16,37 € | 2482,84 € |
| 225 | | 18,25 € | 2767,98 € |
| | <u>Ier groupe</u> | | |
| 280 | | 22,63 € | 3432,29 € |

GARANTIE DE RESSOURCES EN CAS D'ARRET DE TRAVAIL*
PERSONNEL D'EXECUTION

| Ancienneté | Maladie non professionnelle, accident de la vie privée (ancienneté requise : 1 an) | | | | | Accident de travail, de trajet, ou maladie professionnelle (aucune ancienneté requise) | |
|-------------------------------------|---|--|---------------------------------------|---|---|---|--|
| | Carence (en jours) | | | nombre d'allocations (nombres de jours calendaires) | | carence | nombre d'allocations (nombres de jours calendaires) Convention collective (90 % ou 100 %, cf. B§2 de l'article 44) ** |
| | Sans hospitalisation. | Avec hospit. d'une durée supérieure à 3 jours en l'absence d'opération | Avec hospit. donnant lieu à opération | Selon convention collective (90 %) ** | Nombres d'allocations supplémentaires versées en application de la Loi de mensualisation (66,66 %) ** | | |
| A compter du 1er jour jusqu'à 1 an. | -néant | -néant | -néant | -néant | -néant | 0 | 270 |
| De 1 an à 3 ans | 7 | 3 | 0 | 80 | 0 | 0 | 270 |
| De 3 ans jusqu'à 16 ans | 7 | 3 | 0 | 110 | 0 | 0 | 270 |
| De 16 ans jusqu'à 21 ans | 7 | 3 | 0 | 110 | 10 | 0 | 270 |
| De 21 ans jusqu'à 26 ans | 7 | 3 | 0 | 110 | 30 | 0 | 270 |
| De 26 ans jusqu'à 28 ans | 7 | 3 | 0 | 110 | 50 | 0 | 270 |
| De 28 ans jusqu'à 31 ans | 7 | 3 | 0 | 120 | 40 | 0 | 270 |
| De 31 ans jusqu'à 33 ans | 7 | 3 | 0 | 120 | 60 | 0 | 270 |
| A partir de 33 ans | 7 | 3 | 0 | 135 | 45 | 0 | 270 |

*Après la période d'indemnisation par l'employeur, et sous réserve que le salarié ait 1 an d'ancienneté, intervient (sauf accord d'entreprise plus favorable), la garantie incapacité temporaire de travail prévue par l'accord national du 10 juin 2008 sur la protection sociale complémentaire en agriculture et sur la création d'un régime de prévoyance.

**Pourcentage du salaire versé au salarié et sur la base duquel est calculée l'indemnisation complémentaire

MODALITES DE REMUNERATION DES JOURS FERIES

* * * * *

EXEMPLES :

1er CAS : LE 1^{er} MAI

Le 1^{er} mai est obligatoirement chômé et payé (article L. 3133-4 du code du travail)

2^{ème} CAS : AUTRE JOUR FÉRIÉ CHOMÉ

- si ce jour est habituellement travaillé, il est payé comme s'il était travaillé
- si ce jour n'est pas habituellement travaillé, il ne donne lieu à aucune rémunération

3^{ème} CAS : JOUR FÉRIÉ TRAVAILLÉ

La semaine concernée ne dépasse pas 35 heures

Qu'il s'agisse d'un jour normalement ouvré, ou d'un dimanche, jour normalement non ouvré les heures de travail sont majorées de 100%, cette majoration étant prévue par l'article 38 pour les travaux effectués un jour férié. Pour le travail du dimanche, elle s'applique à deux titres, travail un jour férié et travail le dimanche.

Exemples : travail 6 heures un lundi, jour férié habituellement ouvré.
ou travail 6 heures un jour férié tombant un dimanche, jour normalement non ouvré.

Le salarié bénéficie pour le mois correspondant de la rémunération suivante :

- a) son salaire de base mensuel
- b) la majoration de 100% en application de l'article 38 (payée à la fin du mois).

La semaine concernée dépasse 35 heures

S'il n'y a pas d'annualisation du temps de travail

Les heures effectuées au-delà de 35 heures sont majorées, et la majoration de 100 % pour le jour férié travaillé s'applique également.

Exemple: travail 35 heures la semaine + travail 6 heures le dimanche, jour férié, au cours de l'une des semaines du mois:

Le salarié bénéficie pour le mois correspondant de la rémunération suivante :

- a) son salaire de base mensuel
- b) la majoration de 100% en application de l'article 38 (payée à la fin du mois), soit 6 fois le salaire horaire du salarié.
- c) La majoration de 25 % pour les heures effectuées au-delà de 35 heures, soit 6 fois 25% du salaire horaire du salarié (sauf s'il demande à bénéficier d'un repos payé équivalent).

S'il y a annualisation du temps de travail

Les heures effectuées au-delà de la limite haute hebdomadaire fixée par accord donnent lieu à majoration pour heures supplémentaires, et la majoration de 100 % pour le jour férié travaillé s'applique également.

Exemple tiré de l'accord cadre du 2 avril 2004 applicable aux entreprises de l'UES France Champignon :

☞ travail 35 heures la semaine + travail 6 heures le dimanche, jour férié, au cours de l'une des semaines du mois :

Le salarié bénéficie pour le mois correspondant de la rémunération suivante :

- a) son salaire de base mensuel
- b) la majoration de 100% en application de l'article 38 (payée à la fin du mois), soit 6 fois le salaire horaire du salarié.
- c) La majoration de 10 % pour l'heure effectuée au-delà de 40 heures, soit 1 fois 10 % du salaire horaire du salarié (sauf s'il demande à bénéficier d'un repos payé équivalent).