

CONVENTION COLLECTIVE EN DATE DU 30 AVRIL 1968
REGLEMENTANT LES CONDITIONS D'EMPLOI, DE TRAVAIL
ET DE REMUNERATION DES SALARIES ET APPRENTIS
DES CHAMPIGNONNIERES DE LA SARTHE

---oOo---

étendue par arrêté ministériel du 25 août 1969 (Journal officiel du 9 novembre 1969)

TABLE DES MATIERES

☆☆☆☆☆☆☆☆

LISTE CHRONOLOGIQUE DES TEXTESIV

CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION	1
ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL	1
ARTICLE 2 - CONTENU	1
ARTICLE 3 - CHAMP D'APPLICATION TERRITORIAL	1
CHAPITRE II - DUREE, RENOUELEMENT, REVISION ET DENONCIATION.....	2
ARTICLE 4 - DUREE DE LA CONVENTION	2
ARTICLE 5 - REVISION	2
ARTICLE 6 - DENONCIATION	2
CHAPITRE III - REGLEMENT DES CONFLITS COLLECTIFS - COMMISSION D'INTERPRETATION.....	2
ARTICLE 7 - REGLEMENT DES CONFLITS COLLECTIFS (conciliation, médiation, arbitrage).....	2
ARTICLE 8 - COMMISSION PARITAIRE D'INTERPRETATION.....	2
CHAPITRE IV - LIBERTE SYNDICALE ET D'OPINION	3
ARTICLE 9 - LIBERTE D'OPINION	3
ARTICLE 10 - LITIGE INDIVIDUEL	4
CHAPITRE V - DELEGUES SYNDICAUX	4
ARTICLE 11 - DELEGUES SYNDICAUX	4
ARTICLE 12 - LIBERTE SYNDICALE	4
ARTICLE 13 - MODALITES D'ABSENCE ET INDEMNISATION DES SALARIES PARTICIPANT AUX REUNIONS DE LA COMMISSION MIXTE	5
ARTICLE 14 - PARTICIPATION DES SALARIES AUX REUNIONS STATUTAIRES DE LEUR SYNDICAT	5
ARTICLE 15 - ORGANISATION DES REUNIONS STATUTAIRES	5
CHAPITRE VI - PERIODE D'ESSAI - EMBAUCHAGE - PERMANENCE DE L'EMPLOI	5
ARTICLE 16 - PERIODE D'ESSAI.....	5
ARTICLE 17 - EMBAUCHAGE	5
ARTICLE 18 - CONTRAT DE TRAVAIL	6
ARTICLE 19 - SUSPENSION DU CONTRAT.....	6
ARTICLE 20 - INTERRUPTION POUR MALADIE OU ACCIDENT DE LA VIE PRIVEE	7
ARTICLE 21 - INTERRUPTION POUR ACCIDENT DE TRAJET.....	7
ARTICLE 21 bis - INTERRUPTION POUR MALADIE PROFESSIONNELLE OU ACCIDENT DE TRAVAIL.....	7
ARTICLE 22 - SUSPENSION DU CONTRAT POUR LES FEMMES EN COUCHES ET LES HOMMES SATISFAISANT A LEURS OBLIGATIONS MILITAIRES.....	7
ARTICLE 23 - REMPLACEMENT	7

CHAPITRE VII - CLASSIFICATION DES EMPLOIS - SALAIRES	8
SECTION I - DEFINITION DES CATEGORIES PROFESSIONNELLES - COEFFICIENTS HIERARCHIQUES ...	8
ARTICLE 24 - DEFINITION DES EMPLOIS	8
SECTION II - MONTANT DES SALAIRES	10
ARTICLE 25 - MONTANT DES SALAIRES	10
ARTICLE 26 - REMUNERATION DES JEUNES	10
ARTICLE 27 - REMUNERATION DES APPRENTIS	10
ARTICLE 28 - REMUNERATION DES SALARIES HANDICAPES	10
ARTICLE 29 - SALAIRES DES TACHERONS (<i>abrogé par avenant n° 69 du 15.06.2001</i>)	10
SECTION III - REMUNERATIONS EN NATURE	11
ARTICLE 30 - REMUNERATIONS EN NATURE	11
SECTION IV - PRIMES ACCESSOIRES DU SALAIRE	11
ARTICLE 31 - PRIME DE PRECARITE D'EMPLOI	11
ARTICLE 31 bis - GRATIFICATION DE FIN D'ANNEE	11
SECTION V - REMBOURSEMENT DE FRAIS	12
ARTICLE 32 - REMBOURSEMENT DE FRAIS	12
SECTION VI - MODALITES DE PAIEMENT DES SALAIRES	12
ARTICLE 33 - PERIODICITE DE LA PAIE	12
ARTICLE 34 - LIVRE DE PAIE ET BULLETIN DE PAIE	12
ARTICLE 35 - POLYVALENCE	12
ARTICLE 35 bis - GARANTIE DE REMUNERATION ET INDEMNISATION EN CAS D'ARRET DE TRAVAIL (<i>abrogé par avenant n° 49 du 08.01.1991</i>)	12
CHAPITRE VIII - DUREE DU TRAVAIL - HEURES SUPPLEMENTAIRES	12
ARTICLE 36 - DUREE DU TRAVAIL	12
ARTICLE 37 - ABSENCES	12
CHAPITRE IX - CONGES PAYES ET CONGES SPECIAUX	13
ARTICLE 38 - CONGES PAYES	13
ARTICLE 39 - CONGES POUR EVENEMENTS FAMILIAUX	13
ARTICLE 40 - CHOMAGE DES JOURS FERIES LEGAUX	14
ARTICLE 41 - AUTRES CONGES ET ABSENCES	14
CHAPITRE X - TRAVAIL DES JEUNES ET DES FEMMES	14
ARTICLE 42 - TRAVAUX PENIBLES ET SALAIRES	14
CHAPITRE XI - APPRENTISSAGE ET FORMATION PROFESSIONNELLE	14
ARTICLE 43 - APPRENTISSAGE	14
CHAPITRE XII - REPARATION DES ACCIDENTS DU TRAVAIL	14
ARTICLE 44 - DISPOSITIONS LEGISLATIVES ET REGLEMENTAIRES RELATIVES A LA REPARATION DES ACCIDENTS DU TRAVAIL	14

ARTICLE 45 - OBLIGATION D'UNE AVANCE DES INDEMNITES JOURNALIERES DUES AU TITRE DE L'ACCIDENT DU TRAVAIL.....	15
CHAPITRE XIII - HYGIENE - PROTECTION ET SECURITE DES TRAVAILLEURS.....	15
ARTICLE 46 - HYGIENE ET SECURITE DES TRAVAILLEURS.....	15
CHAPITRE XIV - DEMISSION - LICENCIEMENT	15
ARTICLE 47 - CONTRAT A DUREE DETERMINEE	15
ARTICLE 48 - RUPTURE DU CONTRAT A DUREE INDETERMINEE : démission ; licenciement	16
ARTICLE 49 - DEROGATIONS	17
ARTICLE 50 - DOMMAGES-INTERETS	17
ARTICLE 51 - LIBERTE.....	17
ARTICLE 52 - LIBERATION DU LOGEMENT	17
ARTICLE 53 - ATTESTATION.....	17
ARTICLE 54 - INDEMNITE MINIMUM DE LICENCIEMENT	18
ARTICLE 55 - DISPOSITIONS LEGISLATIVES ET REGLEMENTAIRES RELATIVES AU RECLASSEMENT DES HANDICAPES ET A L'EMPLOI DES MUTILES DE GUERRE	18
CHAPITRE XV - GREVES	18
ARTICLE 56 - ARRET DE TRAVAIL COLLECTIF	18
CHAPITRE XVI - RETRAITE COMPLEMENTAIRE	18
ARTICLE 57 - AFFILIATION.....	18
ARTICLE 58 - (abrogé par avenant n° 2 du 17.01.1969)	18
CHAPITRE XVII - AVANTAGES ACQUIS.....	19
ARTICLE 59 - AVANTAGES ACQUIS	19

ANNEXE1 – BAREME DES REMUNERATIONS

ANNEXE2 – DEFINITION DES EMPLOIS EN CHAMPIGNONNIERES POUR UNE CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE

ANNEXE3 – ACCORD COLLECTIF DE PREVOYANCE INTERPROFESSIONNEL DU 8 JANVIER 1991 RELATIF A LA GARANTIE DE RESSOURCES EN CAS DE MALADIE OU D'ACCIDENT

ANNEXE4 – ACCORD RELATIF A LA GARANTIE DECES

LISTE CHRONOLOGIQUE DES TEXTES

---oOo---

Convention collective de travail en date du 30 avril 1968 concernant les salariés et apprentis des champignonnières de la SARTHE

Modifiée par :

Avenant n° 1 du 05.07.1968	Salaires au 1.06.68 + Articles 11 et 36
Avenant n° 2 du 17.01.1969	Salaires au 1.01.69 + Abrogation de l'Article 58
Avenant n° 3 du 13.06.1969	Salaires au 1.06.69 + Article 38
Avenant n° 4 du 06.11.1969	Salaires au 1.11.69
Avenant n° 5 du 08.10.1970	Salaires au 1.07.70
Avenant n° 6 du 09.03.1971	Salaires au 1.01.71 + Article 26
Avenant n° 7 du 12.07.1971	Salaires au 1.07.71
Avenant n° 8 du 14.01.1972	Salaires au 1.01.72
Avenant n° 9 du 05.06.1972	Salaires au 1.06.72
Avenant n° 10 du 04.01.1973	Salaires au 1.01.73 + Articles 24 et 46
Avenant n° 11 du 21.03.1974	Salaires au 1.01.74 et 1.03.74
Avenant n° 12 du 26.07.1974	Salaires au 1.08.74
Avenant n° 13 du 10.04.1975	Salaires au 1.04.75 + Articles 30, 31, 36, 39, 48, 49 et 54 + Création d'un Article 35 bis
Avenant n° 14 du 19.12.1975	Salaires au 1.01.76 + Article 35 bis
Avenant n° 15 du 03.06.1976	Salaires au 1.07.76
Avenant n° 16 du 06.12.1976	Salaires au 1.10.76 et 1.12.76
Avenant n° 17 du 28.06.1977	Salaires au 1.06.77 et 1.07.77
Avenant n° 18 du 04.01.1978	Salaires au 1.01.78
Avenant n° 19 du 21.06.1978	Salaires au 1.06.78
Avenant n° 20 du 18.08.1978	Salaires au 1.08.78 + Création d'un Article 31 bis
Avenant n° 21 du 18.01.1979	Salaires au 1.01.79
Avenant n° 22 du 09.05.1979	Salaires au 1.04.79
Avenant n° 23 du 30.10.1979	Salaires au 1.07.79 et 1.09.79
Avenant n° 24 du 17.12.1979	Salaires au 1.12.79
Avenant n° 25 du 20.03.1980	Salaires au 1.03.80
Avenant n° 26 du 05.05.1980	Salaires au 1.05.80
Avenant n° 27 du 08.07.1980	Salaires au 1.07.80
Avenant n° 28 du 16.09.1980	Salaires au 1.09.80
Avenant n° 29 du 16.01.1981	Salaires au 1.01.81 + Article 27
Avenant n° 30 du 09.03.1981	Salaires au 1.03.81
Avenant n° 31 du 04.09.1981	Salaires au 1.09.81
Avenant n° 32 du 08.03.1982	Salaires au 1.03.82 et 1.07.82 + Article 24
Avenant n° 33 du 02.12.1982	Salaires au 1.12.82 et 1.04.83
Avenant n° 34 du 08.08.1983	Salaires au 1.07.83 et 1.10.83 + Article 35 bis

Avenant n° 35 du 01.02.1984	Salaires au 1.01.84 et 1.07.84
Avenant n° 36 du 27.11.1984	Salaires au 1.11.84
Avenant n° 37 du 30.01.1985	Salaires au 1.04.85 - 1.07.85 et 1.10.85
Avenant n° 38 du 30.01.1985	Articles 9, 11, 14, 15, 17, 21, 25, 28, 30, 31, 36, 37, 38, 39, 46, 48 et 54 + Création des Articles 21 bis et 39 bis + Renvoi du barème des rémunérations en Annexe I
Avenant n° 39 du 19.12.1985	Article 24 + Création d'une Annexe II
Avenant n° 40 du 19.12.1985	Salaires au 1.01.86 et 1.07.86
Avenant n° 41 du 04.03.1987	Salaires au 1.03.87
Avenant n° 42 du 26.10.1987	Salaires au 1.11.87
Avenant n° 43 du 25.10.1988	Salaires au 1.11.88
Avenant n° 44 du 25.10.1988	Article 48
Avenant n° 45 du 26.04.1989	Salaires au 1.04.89
Avenant n° 46 du 23.11.1989	Salaires au 1.11.89
Avenant n° 47 du 12.07.1990	Salaires au 1.07.90
Avenant n° 48 du 13.11.1990	Salaires au 1.12.90
Avenant n° 49 du 08.01.1991	Abrogation de l'Article 35 bis + Accord collectif de prévoyance (Annexe III)
Avenant n° 50 du 14.05.1991	Salaires au 1.05.91
Avenant n° 51 du 10.07.1991	Salaires au 1.07.91
Avenant n° 52 du 13.05.1992	Salaires au 1.05.92 et 1.09.92
Avenant n° 53 du 13.05.1993	Salaires au 1.05.93 et 1.09.93
Avenant n° 54 du 13.05.1993	Accord relatif à la garantie décès (Annexe IV)
Avenant n° 55 du 15.04.1994	Salaires au 1.07.94 et 1.10.94
Avenant n° 56 du 10.03.1995	Nouvelle rédaction de l'Avenant n° 54 du 13 mai 1993
Avenant n° 57 du 10.03.1995	Salaires au 1.04.95 - 1.07.95 et 1.10.95
Avenant n° 58 du 08.12.1995	Salaires au 1.12.95
Avenant n° 59 du 26.04.1996	Salaires au 1.05.96
Avenant n° 60 du 18.10.1996	Salaires au 1.01.97
Avenant n° 61 du 25.04.1997	Salaires au 1.06.97
Avenant n° 62 du 17.10.1997	Salaires au 1.10.97
Avenant n° 63 du 17.10.1997	Article 57
Avenant n° 64 du 15.05.1998	Salaires au 1.06.98 et 1.10.98
Avenant n° 65 du 26.11.1999	Majoration, à titre exceptionnel pour 1999, de la gratification de fin d'année prévue par l'article 31 bis
Avenant n° 66 du 14.04.2000	Salaires au 1.04.00 et 1.06.00
Avenant n° 67 du 17.11.2000	Salaires au 1.12.00
Avenant n° 68 du 09.03.2001	Articles 31 et 31 bis
Avenant n° 69 du 15.06.2001	Articles 7, 8, 9, 13, 16, 18, 20, 25, 27, 28, 30, 32, 33, 36, 38, 39, 39 bis, 41, 43, 46, 48, 53 et 54 + abrogation de l'article 40 et du 2 ^{ème} alinéa de l'article 45 <i>(arrêté d'extension du 19.12.2001 paru au journal officiel du 29.12.2001)</i>
Avenant n° 70 du 15.06.2001	Salaires au 1.07.01 <i>(arrêté d'extension du 04.04.2002 paru au RAA de mai 2002)</i>
Avenant n° 71 du 12.10.2001	Salaires au 1.10.01 <i>(arrêté d'extension du 03.06.2002 paru au RAA de juin 2002)</i>

Avenant n° 72 du 06.11.2002	Salaires au 1.11.02 <i>(arrêté d'extension du 30.04.2003 paru au RAA de mai 2003)</i>
Avenant n° 73 du 16.09.2003	Salaires au 1.09.03 <i>(arrêté d'extension du 30.01.2004 paru au RAA de janvier 2004)</i>
Avenant n° 74 du 07.07.2004	Salaires au 1.07.04 <i>(arrêté d'extension du 08.12.2004 paru au RAA de décembre 2004)</i>
Avenant n° 75 du 11.07.2005	Salaires au 1.07.05 <i>(arrêté d'extension du 16.01.2006 paru au RAA de janvier 2006)</i>
Avenant n° 76 du 11.07.2006	Article 24 <i>(arrêté d'extension du 11.04.2007 paru au journal officiel du 17.05.2007)</i>
Avenant n° 77 du 11.07.2006	Salaires au 1.07.06 <i>(arrêté d'extension du 02.02.2007 paru au RAA de février 2007)</i>
Avenant n° 78 du 10.07.2007	Salaires au 1.07.07 <i>(arrêté d'extension du 30.01.2008 paru au RAA de janvier 2008)</i>

**CONVENTION COLLECTIVE, EN DATE DU 30 AVRIL 1968,
REGLEMENTANT LES CONDITIONS D'EMPLOI, DE TRAVAIL ET DE REMUNERATION
DES SALARIES ET DES APPRENTIS DES CHAMPIGNONNIERES
DE LA SARTHE**

---oOo---

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

- Le Syndicat du Centre Ouest des Cultivateurs de Champignons (Section de la Sarthe),
- L'Union départementale des Syndicats C.G.T.,
- Le Syndicat des Ouvriers Agricoles Indépendants,
- Le Syndicat National des Cadres d'Exploitations Agricoles,
- L'Union départementale des Syndicats C.F.D.T. de la Sarthe,
- L'Union départementale des Syndicats F.O. (*adhésion le 29 novembre 1996*),
- La Fédération des Syndicats Chrétiens des Organismes et Professions de l'Agriculture C.F.T.C. (*adhésion le 14 août 1998*),

d'une part,

d'autre part,

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

il a été convenu et arrêté ce qui suit :

CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION

ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL

La présente convention détermine les rapports entre les employeurs et les salariés et apprentis de l'un ou l'autre sexe, de tout âge, et de toute nationalité, des exploitations de culture de champignons. Elle annule toute convention antérieure.

ARTICLE 2 - CONTENU

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

En aucun cas, la rémunération nette en espèces allouée aux salariés ne peut être inférieure à celle qui résulte de l'ensemble des dispositions ci-après.

ARTICLE 3 - CHAMP D'APPLICATION TERRITORIAL

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

CHAPITRE II - DUREE, RENOUVELLEMENT, REVISION ET DENONCIATION

ARTICLE 4 - DUREE DE LA CONVENTION

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée. Elle prend effet à dater du lendemain de la parution au Journal Officiel de la République Française de l'arrêté ministériel en constatant l'extension.

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

ARTICLE 5 - REVISION

La demande en révision de la présente convention peut être introduite à tout moment par l'une quelconque des parties. Elle doit être signifiée, par lettre recommandée aux autres organisations signataires et au Service Départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles. Sur convocation du Service Départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles, la Commission Mixte commence à étudier les modifications demandées dans les trente jours qui suivent la date d'expédition de la lettre recommandée sus-visée.

Toutefois, la Commission Mixte est, aux fins d'étude des salaires, réunie sans formalité préalable dans les trente jours qui suivent la publication au Journal Officiel d'un texte modifiant le salaire minimum de croissance.

ARTICLE 6 - DENONCIATION

La dénonciation a lieu suivant la même procédure que la demande en révision. La Commission Mixte commence à étudier le texte de la nouvelle convention proposée à la suite de la dénonciation, dans les soixante jours qui suivent la date d'expédition de la lettre recommandée.

CHAPITRE III - REGLEMENT DES CONFLITS COLLECTIFS - COMMISSION D'INTERPRETATION

ARTICLE 7 - REGLEMENT DES CONFLITS COLLECTIFS (conciliation, médiation, arbitrage)

Les conflits collectifs nés à l'occasion de l'exécution, de la révision ou de la négociation de la présente convention sont portés devant la Commission départementale agricole de conciliation de la Sarthe.

En cas de non-conciliation, et sous réserve de l'application de l'article L.523-1, alinéa 3 du code du travail qui permet, dans certaines conditions, l'engagement direct de la procédure de médiation, ils peuvent être soumis, soit à la procédure de médiation fixée par les articles L.524-1 et suivants du code du travail, soit à la procédure d'arbitrage telle qu'elle est prévue par les articles L.525-1 et suivants du code du travail.

ARTICLE 8 - COMMISSION PARITAIRE D'INTERPRETATION

8-1 Compétence

Il est institué, conformément à l'article L.132-17 du code du travail, une commission paritaire d'interprétation compétente pour interpréter la présente convention et ses avenants et pour concilier les parties en cas de litige individuel ou collectif portant sur son application ou son interprétation.

En cas de litige, la saisine de la commission n'est pas exclusive du droit de porter ce litige devant la juridiction prud'homale.

8-2 Composition

Cette commission paritaire est composée d'un représentant par organisation syndicale de salariés, signataire ou adhérente de la présente convention. Le nombre des représentants des organisations d'employeurs, signataires ou adhérentes, est égal à celui des représentants des organisations syndicales de salariés.

8-3 Fonctionnement

La présidence de cette commission paritaire sera assurée alternativement par un représentant du collège des employeurs et par un représentant du collège des salariés, par période de deux années civiles, les deux premières années de présidence étant assurées par un représentant du collège des employeurs.

Un représentant du Service de l'Inspection du Travail, de l'Emploi, et de la Politique Sociale Agricoles est invité à assister à titre consultatif aux réunions de cette commission paritaire. Les réunions de la commission se tiennent au Mans.

Le secrétariat de la séance est assuré par un représentant du collège autre que celui auquel appartient le président.

La commission examinera toute demande d'interprétation formulée par écrit et émanant de l'une des organisations signataires de la présente convention, dans un délai maximal de quinze jours. La demande, accompagnée de toutes pièces pouvant faciliter l'examen du litige est adressée au Service Départemental d'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles pour transmission aux autres organisations. La commission peut également auditionner, à titre consultatif, toute personne susceptible de l'éclairer sur le litige qui lui est soumis.

Les décisions sont prises à la majorité des membres présents ou représentés ; en cas d'un partage des voix, la voix du président n'est pas prépondérante.

L'avis de la commission paritaire d'interprétation a pour objet de préciser quelle était la volonté des parties dans l'accord initial. Il aura la valeur d'un avenant à la présente convention.

Le président communique aux parties les conclusions écrites de la commission dans un délai de dix jours.

L'avenant interprétatif signé par l'ensemble des parties à l'accord initial s'impose avec effet rétroactif à la date d'entrée en vigueur de l'accord, aussi bien à l'employeur qu'aux salariés, qui ne peuvent en écarter l'application.

La participation aux réunions de la commission paritaire d'interprétation vaut autorisation d'absence pour les membres désignés par chaque syndicat de salariés. Leur rémunération est maintenue intégralement dans le cadre des réunions de cette commission paritaire.

CHAPITRE IV - LIBERTE SYNDICALE ET D'OPINION

ARTICLE 9 - LIBERTE D'OPINION

La liberté d'opinion, ainsi que le droit d'adhérer librement ou d'appartenir ou non à un syndicat constitué en vertu des dispositions du Livre IV du Code du Travail sont reconnus. Aucun employeur ne peut prendre en considération l'appartenance ou la non appartenance d'un salarié ou d'un apprenti à une organisation syndicale, politique ou confessionnelle, ou l'exercice d'une activité syndicale, pour arrêter ses décisions à son égard, notamment en ce qui concerne l'embauchage, la conduite et la répartition des travaux, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération, l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline ou de congédiement.

ARTICLE 10 - LITIGE INDIVIDUEL

Lors de tout litige individuel, tout salarié et tout employeur, partie au litige, peut se faire assister dans toutes les démarches intéressant son règlement par 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 - DELEGUES SYNDICAUX

ARTICLE 11 - DELEGUES SYNDICAUX

1/ Est garantie la liberté collective de constitution des syndicats ou sections syndicales dans l'exploitation à partir des organisations syndicales représentatives, à l'échelon national.

2/ Le délégué syndical d'exploitation bénéficie des mêmes garanties que celles accordées par la loi au délégué du personnel. Son licenciement ne peut intervenir que sur décision de l'Inspecteur du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles, saisi par l'employeur. Ces garanties s'étendent pendant une période de six mois après l'expiration du mandat syndical.

3/ Le délégué syndical d'exploitation représente en permanence son organisation auprès de son employeur ; il a mandat pour signer tout accord d'établissement. Il assiste les délégués du personnel dans l'exercice de leurs fonctions. Au cours de ses heures de délégation, il peut se déplacer dans et hors de l'exploitation pour l'exercice de son mandat.

4/ Les moyens d'expression de l'organisation syndicale et des délégués syndicaux sont les suivants :

- collecte des cotisations à l'intérieur de l'exploitation ;
- liberté de diffusion, dans l'exploitation, de la presse et des documents syndicaux ;
- libre affichage des communications syndicales dans des conditions permettant une information effective des travailleurs, avec communication simultanée à l'employeur ;
- mise à la disposition des organisations, dès que possible, d'un local approprié, à l'intérieur duquel chaque section syndicale aura le droit de réunir ses adhérents une fois par mois, en dehors des heures de travail ;
- dans les exploitations ayant moins de 50 salariés, seules les organisations syndicales ayant obtenu un élu aux élections des délégués du personnel, ont droit de désigner un délégué syndical d'exploitation disposant d'heures de délégation. Le délégué désigné par la section d'exploitation de son organisation dispose de quinze heures de délégation par mois. Il n'y a pas cumul entre les heures de délégation lorsque le délégué syndical est en même temps délégué du personnel.

ARTICLE 12 - LIBERTE SYNDICALE

Des libertés, non rémunérées par l'employeur, 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 - MODALITES D'ABSENCE ET INDEMNISATION DES SALARIES PARTICIPANT AUX REUNIONS DE LA COMMISSION MIXTE

Les salariés des entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention, mandatés par leur organisation syndicale, qui participent aux réunions de la commission mixte prévue à l'article L.133-1 alinéa 2 du code du travail, ou d'une commission paritaire, ainsi qu'aux réunions de préparation et de suivi qui les précèdent ou qui les suivent, bénéficient du maintien de leur salaire et de l'indemnisation de leurs frais de déplacement dans les conditions fixées par l'accord national du 21 janvier 1992 relatif à l'organisation de la négociation collective en agriculture. Pour leur permettre de prévoir l'organisation du travail, les employeurs concernés sont prévenus cinq jours au moins avant la date de ces réunions.

Les autorisations d'absence correspondantes sont accordées aux salariés concernés en prenant également en considération le temps de déplacement nécessaire compte-tenu de l'éloignement du domicile ou du lieu de travail du salarié concerné par rapport au lieu de la réunion.

ARTICLE 14 - PARTICIPATION DES SALARIES AUX REUNIONS STATUTAIRES DE LEUR SYNDICAT

Sauf exigences particulières de la production, les employeurs doivent accorder à leurs salariés et apprentis les libertés qui leur sont indispensables pour assister pendant le temps de travail aux réunions statutaires de leur syndicat, ceci dans la limite d'une réunion par année civile. Les arrêts de travail résultant de l'application de cette règle ne donnent lieu ni à indemnité, ni à rémunération d'aucune sorte.

ARTICLE 15 - ORGANISATION DES REUNIONS STATUTAIRES

Les syndicats de salariés s'engagent à organiser leurs réunions statutaires autant que possible en dehors des horaires habituels de travail et les salariés à présenter leur demande d'absence en vue d'assister à ces réunions lorsqu'elles ont lieu pendant le temps de travail au moins huit jours francs à l'avance, sauf urgence exceptionnelle et justifiée.

CHAPITRE VI - PERIODE D'ESSAI - EMBAUCHAGE - PERMANENCE DE L'EMPLOI

ARTICLE 16 - PERIODE D'ESSAI

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

La durée de la période d'essai est fixée à vingt cinq jours ouvrables pour le personnel d'exécution, trois mois pour les agents des cadres du troisième groupe, six mois pour ceux du deuxième groupe, un an pour ceux du premier groupe.

Pour les salariés sous contrats à durée déterminée, la période d'essai ne peut excéder une durée calculée à raison d'un jour par semaine, dans la limite de deux semaines lorsque la durée initialement prévue du contrat est au plus égale à six mois et d'un mois dans les autres cas sans dépasser vingt-cinq jours ouvrables pour le personnel d'exécution.

ARTICLE 17 - EMBAUCHAGE

Tout contrat à durée déterminée doit être écrit dès l'engagement du salarié.

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

ARTICLE 18 - CONTRAT DE TRAVAIL

Le contrat de travail comporte notamment les mentions suivantes :

- Les noms et adresses de l'employeur et du salarié ;
- la fonction du salarié, ainsi que la date d'entrée en fonction (ou date de début du contrat) ;
- la mention de la nature du contrat de travail (CDI, CDD, contrat à temps partiel...) ;
- l'intitulé de l'emploi ;
- la qualification et le coefficient hiérarchique ;
- le montant de la rémunération et de ses différentes composantes, y compris les primes et accessoires de salaire ;
- la durée de la période d'essai s'il y a lieu ;
- la durée du travail ;
- le lieu de travail ;
- l'intitulé de la présente convention collective et, le cas échéant, l'existence d'accords collectifs d'entreprise ;
- le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire, ainsi que ceux de l'organisme de prévoyance.

Le contrat à durée déterminée doit, en outre, mentionner :

- la définition précise de son motif ;
- le nom et la qualification du salarié remplacé, le cas échéant ;
- la date d'échéance du terme et, au besoin, une clause de renouvellement lorsqu'il comporte un terme précis ;
- la durée minimale pour laquelle il est conclu lorsqu'il ne comporte pas de terme précis ;
- la désignation du poste de travail, en précisant, le cas échéant, si ce poste figure sur la liste des postes nécessitant une formation renforcée à la sécurité ou, lorsqu'il est conclu avec engagement à assurer un complément de formation professionnelle, la nature des activités auxquelles participe le salarié durant son séjour dans l'entreprise.

Lorsqu'il s'agit d'un contrat de travail à temps partiel, il comporte les mentions complémentaires suivantes :

- la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois, selon qu'il est conclu dans un cadre hebdomadaire ou mensuel ;
- les cas dans lesquels une modification éventuelle de la répartition de la durée du travail peut intervenir et la nature de cette modification ;
- les limites dans lesquelles peuvent être effectuées des heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixée par le contrat.

Par ailleurs, les contrats à temps partiel variable et les contrats de travail intermittent sont établis conformément aux dispositions des articles 9-2 et 9-3 de l'Accord National du 23 décembre 1981 modifié.

ARTICLE 19 - SUSPENSION DU CONTRAT

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

ARTICLE 20 - INTERRUPTION POUR MALADIE OU ACCIDENT DE LA VIE PRIVEE

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

Dès guérison ou consolidation de la blessure pendant la période de trois mois susvisée, le salarié malade ou accidenté, sauf avis contraire du médecin du travail, retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Si l'indisponibilité du salarié malade ou accidenté dure plus de trois mois, le contrat de travail ne peut être rompu que du fait de l'impossibilité de remplacer le salarié indisponible par un autre salarié de l'entreprise, un salarié recruté par contrat à durée déterminée ou un salarié intérimaire.

S'il l'est par l'employeur, la priorité d'embauche est accordée au travailleur pendant les trois mois consécutifs à la guérison ou à la consolidation de la blessure.

ARTICLE 21 - INTERRUPTION POUR ACCIDENT DE TRAJET

S'il s'agit d'un accident de trajet, les délais fixés à l'article qui précède, sont portés à six mois.

ARTICLE 21 bis - INTERRUPTION POUR MALADIE PROFESSIONNELLE OU ACCIDENT DE TRAVAIL

Les règles énoncées aux articles 20 et 21 ci-dessus ne s'appliquent pas s'il s'agit d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle. En pareil cas, les effets du contrat de travail sont simplement suspendus pendant toute la durée de l'incapacité du salarié.

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

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

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

ARTICLE 22 - SUSPENSION DU CONTRAT POUR LES FEMMES EN COUCHES ET LES HOMMES SATISFAISANT A LEURS OBLIGATIONS MILITAIRES

Les salariés satisfaisant à leurs obligations militaires et les femmes en couches, ont droit à la réintégration dans les conditions fixées par les textes législatifs et réglementaires en vigueur.

ARTICLE 23 - REMPLACEMENT

Le remplaçant du salarié bénéficiant des dispositions des articles 20, 21 et 22, 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 24 - DEFINITION DES EMPLOIS

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 :

Pour mémoire Anciens Coefficients	Catégories professionnelles (1)	Nouveaux Coefficients
100	<p><u>I - Ouvrier débutant</u> Salarié pendant une période probatoire de 2 mois (période d'essai comprise), n'ayant aucune connaissance professionnelle</p> <p style="text-align: center;"><i>(Avenant n° 76 du 11.07.2006)</i></p>	110
néant	<p>« <u>II - Ouvrier</u></p> <p>a) Salarié qui n'exécute que des travaux simples sur indication, sans connaissance professionnelle particulière ni responsabilité</p> <p>b) Salarié nouvellement embauché pour une période d'essai mais ayant eu une pratique antérieure dans la profession au moins égale à 2 mois</p>	<p>411</p> <p>411 »</p>
110	<p><u>II - Ouvrier spécialisé 1ère catégorie</u> Salarié qui exécute les travaux commandés nécessitant certaines connaissances professionnelles et une pratique suffisante de la profession</p>	112
115	<p><u>III - Ouvrier spécialisé 2ème catégorie</u> Salarié possédant une formation professionnelle, acquise soit par une bonne pratique de son secteur professionnel, soit par une formation technique complétée par la pratique et à qui l'employeur peut confier des responsabilités. Il assume ces responsabilités techniques dans le cadre de la tâche qui lui est impartie</p>	116
120	<p><u>IV - Ouvrier qualifié</u> Salarié possédant une connaissance complète de son secteur professionnel acquise par une longue pratique et une formation technique. Il assume l'ensemble des tâches et peut conduire occasionnellement certains travaux</p>	124 *
120	<p><u>V - Ouvrier hautement qualifié ou chef d'équipe</u> Salarié hautement qualifié, qui en raison de ses compétences est appelé à conduire le personnel pour l'exécution de tâches déterminées. Il doit être capable de suppléer temporairement l'employeur ou son représentant dans la conduite technique de l'unité de travail</p>	132 *
* Selon la nature de l'emploi réellement occupé.		
néant	<p><u>VI - Agent de contrôle</u> 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 l'exploitant. Doit être capable de suppléer le contremaître dans la conduite technique de l'exploitation. Dans la filière agent de contrôle, sont assimilés : les BTA et équivalents</p>	140

néant	<p>VII - Agent technique Personne capable d'assumer le suivi technique de toute 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. Doit être capable de remplacer temporairement le contremaître dans la conduite de l'exploitation. L'agent technique nouvellement embauché à ce titre ne sera nommé cadre qu'après une période probatoire de trois mois (période d'essai comprise)</p>	150
néant	<p>VIII - Cadres IIIème Groupe</p> <p>a) <u>Agents techniques</u> Les agents techniques sauf pendant la période probatoire</p>	170
175	<p>b) <u>Contremaître</u> Agent d'encadrement qui assure ses fonctions en dehors de l'autorité permanente de l'employeur ou d'un cadre supérieur. Dirige un chantier dont il a la responsabilité. Est chargé de la répartition et de l'organisation du travail. Peut être amené à embaucher du personnel sous la responsabilité de l'employeur ou d'un cadre supérieur et avec son accord</p>	180
220	<p>IX - Cadres IIème Groupe</p> <p>a) <u>Directeur de culture</u> Agent d'encadrement chargé de la conduite de l'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 le Directeur général de culture dans la conduite de l'exploitation</p>	200 **
220	<p>b) <u>Directeur général de culture</u> Agent d'encadrement 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 le Directeur d'exploitation dans la conduite de l'entreprise</p>	225
<p>** Attribution d'une indemnité différentielle jusqu'à rattrapage du salaire horaire afférent au coefficient 220 ancien.</p>		
250	<p>X - Cadre Ier Groupe</p> <p><u>Directeur d'exploitation</u> Agent chargé de façon permanente, d'administrer la totalité de l'exploitation selon des directives générales préalablement établies, laissant une large part à l'initiative personnelle. Peut tenir ou faire tenir, sous sa responsabilité, toutes comptabilités. Représente l'employeur auquel il rend compte de sa gestion</p>	280

(1) La grille de classification concernant la définition des emplois en champignonnières figure en annexe II.

ARTICLE 25 - MONTANT DES SALAIRES

Le salaire horaire et mensuel de chaque emploi sont fixés par l'annexe I de la présente convention.

ARTICLE 26 - REMUNERATION DES JEUNES

Sous réserve des dispositions prévues à l'article 42, alinéa 2, la rémunération des salariés de moins de dix huit ans est égale au salaire de l'adulte afférent au coefficient de l'emploi occupé affecté d'un abattement fixé, suivant l'âge des intéressés, à :

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

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

ARTICLE 27 - REMUNERATION DES APPRENTIS

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

- 25 % le premier semestre (ou 41 % si l'apprenti a entre 18 et 20 ans et 53 % s'il est âgé de 21 à 25 ans) ;
- 50 % le deuxième semestre (ou 53 % si l'apprenti est âgé de 21 ans et plus) ;
- 60 % le troisième semestre (ou 61 % si l'apprenti est âgé de 21 ans et plus) ;
- 70 % le quatrième semestre, du salaire de l'adulte afférent au coefficient 110.

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

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

ARTICLE 28 - REMUNERATION DES SALARIES HANDICAPES

La qualité de travailleur handicapé est reconnue par la Commission Technique d'Orientation et de Reclassement Professionnel (COTOREP).

Les éventuels abattements de salaire sont fixés par les décisions prises après avis de la COTOREP.

ARTICLE 29 - SALAIRES DES TACHERONS *(abrogé par avenant n° 69 du 15.06.2001)*

ARTICLE 30 - REMUNERATIONS EN NATURE

La valeur des rémunérations en nature allouées par l'employeur vient en déduction des salaires ci-dessus fixés dans les limites suivantes :

- prestation journalière de la nourriture : deux fois et demie le taux horaire du minimum garanti ;
- prestation mensuelle de logement : huit fois ce même taux.

ARTICLE 31 - PRIME DE PRECARITE D'EMPLOI

Aux salaires ci-dessus fixés, qui sont ceux des ouvriers permanents, s'ajoute une majoration de 6 % dite de "précarité d'emploi", qui profite aux salariés occasionnels. Ces salariés bénéficient également au prorata du nombre de mois civils de travail effectués pendant une période de douze mois précédant la fin de leur contrat, de la gratification de fin d'année prévue à l'article 31 bis de la présente convention, à la condition que ledit nombre de mois civils soit au moins égal à six.

Est considéré comme salarié occasionnel, celui qui ne bénéficie pas de la sécurité de l'emploi, c'est-à-dire auquel l'employeur ne garantit pas, chaque semaine de l'année et pendant cinquante deux semaines consécutives, un nombre d'heures de travail égal à la durée légale hebdomadaire. Toutefois, la rupture du contrat, à l'issue de la période d'essai, quelle qu'en soit la cause ou si elle se produit à l'initiative du salarié ou en raison d'une faute grave de celui-ci, au cours des douze mois qui suivent l'embauchage, ne peut autoriser le travailleur à se prévaloir, pour bénéficier des dispositions qui précèdent, de la qualité de travailleur occasionnel.

**ARTICLE 31 bis - GRATIFICATION DE FIN D'ANNEE
(Pour 1999 : Majoration = voir avenant n° 65 du 26.11.1999)**

Une gratification dite de fin d'année est accordée à tout salarié justifiant d'un an de services continus au 31 décembre de l'année.

Son montant est égal à quarante salaires horaires de décembre du travailleur. Ce montant est porté à cinquante huit salaires horaires au 31 décembre 2001 et à soixante seize salaires horaires au 31 décembre 2002.

Cette gratification ne peut être cumulée avec un avantage similaire (intéressement, étrennes...) qui serait déjà accordé par l'employeur, cet avantage étant, en cas de besoin, porté au minimum conventionnel.

L'exécution du Service National n'interrompt pas l'ancienneté.

Pour pouvoir prétendre à la gratification de fin d'année, les absences du salarié ne peuvent excéder, du 1^{er} janvier au 31 décembre, dix-huit jours ouvrables.

Ne sont pas considérés comme des absences, les congés payés légaux, les jours fériés, les repos compensateurs, les congés de maternité ou d'adoption, les jours de repos acquis au titre de réduction du temps de travail, les périodes d'absence pour accident du travail ou de trajet et pour maladie professionnelle limitée à une durée ininterrompue d'un an, les absences autorisées pour formation économique, sociale et syndicale et pour formation professionnelle et les congés spéciaux prévus par les articles 39 et 40 de la présente convention.

En cas de départ volontaire du salarié en cours d'année ou de licenciement, sauf pour faute grave, la gratification sera versée au prorata des mois civils de travail effectués depuis le 1^{er} janvier de l'année en cours. Le salaire horaire pris en compte est apprécié au moment du départ du salarié.

La gratification est payée avec le salaire de décembre.

Mention en est faite sur le bulletin de paie.

SECTION V - Remboursement de frais

ARTICLE 32 - REMBOURSEMENT DE FRAIS

Les frais professionnels sont remboursés selon les règles fiscales en vigueur.

SECTION VI - Modalités de paiement des salaires

ARTICLE 33 - PERIODICITE DE LA PAIE

Le paiement de la rémunération est effectué une fois par mois. Un acompte est versé à ceux qui en font la demande. Pour une quinzaine, l'acompte correspond à la moitié de la rémunération mensuelle.

ARTICLE 34 - LIVRE DE PAIE ET BULLETIN DE PAIE

Un livre de paie est ouvert et servi et un bulletin de paie est obligatoirement établi et délivré au salarié dans les conditions fixées par les textes législatifs et réglementaires en vigueur.

ARTICLE 35 - POLYVALENCE

Les salariés, appelés temporairement ou accidentellement à effectuer des travaux ressortissant à une catégorie inférieure ou supérieure à celle de leur qualification habituelle, perçoivent au titre de ces travaux, le salaire afférent au coefficient hiérarchique qui leur est d'ordinaire affecté.

Les salariés appelés à effectuer de façon habituelle des travaux ressortissant à deux ou plusieurs catégories professionnelles, perçoivent au titre de l'ensemble de ces travaux, le salaire afférent à la catégorie la mieux rémunérée.

ARTICLE 35 bis - GARANTIE DE REMUNERATION ET INDEMNISATION EN CAS D'ARRET DE TRAVAIL *(abrogé par avenant n° 49 du 08.01.1991)*

(Les modalités de garantie de ressources en cas d'arrêt de travail pour cause de maladie ou d'accident sont désormais régies par l'accord de prévoyance interprofessionnel du 8 janvier 1991 dont le contenu figure en annexe III de la convention).

CHAPITRE VIII - DUREE DU TRAVAIL - HEURES SUPPLEMENTAIRES

ARTICLE 36 - DUREE DU TRAVAIL

La durée du travail est régie par les textes en vigueur et notamment par l'Accord National du 23 décembre 1981 modifié par ses avenants sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles.

ARTICLE 37 - ABSENCES

Toute absence ne peut être qu'exceptionnelle. Elle doit être motivée ou autorisée. Sont notamment considérées comme des motifs légitimes d'absence outre ceux visés au chapitre V ci-dessus, les maladies ou accidents médicalement constatés, dont sont victimes les salariés et apprentis et les maladies, accidents et décès de leurs conjoints, ascendants, descendants et alliés au même degré.

Les salariés et apprentis doivent porter les motifs de leur absence à la connaissance de l'employeur dans un délai maximum de trois jours.

Le temps de travail perdu en raison des absences peut être récupéré dans le cadre du mois après entente entre l'employeur et le salarié ou apprenti.

CHAPITRE IX - CONGES PAYES ET CONGES SPECIAUX

ARTICLE 38 - CONGES PAYES

Les congés annuels payés sont accordés suivant les prescriptions des textes législatifs et réglementaires en vigueur, sous réserve de l'application des règles suivantes plus favorables aux salariés :

- le salarié peut obtenir, à son départ en congé, la valeur de l'indemnité de congé, à concurrence des droits acquis.

- le travailleur qui, au cours de l'année de référence, justifie avoir été occupé chez le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum d'un mois de travail effectif, a droit à un congé dont la durée est déterminée à raison de deux jours et demi ouvrables par mois de travail, sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder trente jours ouvrables. Lorsque le nombre de jours ouvrables ainsi calculé n'est pas un nombre entier, la durée du congé est arrondie au nombre entier de jours immédiatement supérieur.

Les congés payés résultant de cette règle peuvent être fractionnés par l'employeur en plusieurs périodes ; le congé principal doit être de vingt-quatre jours ouvrables ; toutefois, afin de faciliter la prise de congés d'été en juillet et août, l'employeur peut le fractionner avec l'accord du salarié : dans ce cas, une fraction doit être au moins de douze jours ouvrables continus compris entre deux jours de repos hebdomadaire.

Les dates définitives des congés sont fixées au moins deux mois avant la date prévue des départs.

L'indemnité afférente aux congés prévus aux deux alinéas qui précèdent est égale au dixième de la rémunération acquise pendant le temps de travail ouvrant droit aux congés de deux jours et demi par mois, calculée dans les conditions prévues au premier alinéa de l'article L.223-11, Livre II du Code du Travail. Toutefois, elle ne peut être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si le salarié avait continué à travailler.

Le salarié sous contrat à durée déterminée a droit à une indemnité compensatrice de congés payés quelle qu'ait été la durée du travail accompli durant le contrat, dès lors qu'il ne lui a pas été permis de prendre ces congés.

ARTICLE 39 - CONGES POUR EVENEMENTS FAMILIAUX

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

- 4 jours pour le mariage du salarié ;
- 2 jours pour le décès d'un conjoint ou d'un enfant ;
- 1 jour pour le mariage d'un enfant ;
- 1 jour pour le décès du père ou de la mère ;
- 1 jour pour le décès du beau-père ou de la belle-mère ;
- 3 jours pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption.

Ces jours d'absence n'entraînent pas de réduction de la rémunération. Ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel (article L.222-6 du Code du Travail).

ARTICLE 40 - CHOMAGE DES JOURS FERIES LEGAUX

Le chômage des jours fériés légaux ne pourra être, pour les salariés, la cause d'une réduction de leur rémunération, sous réserve qu'ils aient été présents le dernier jour de travail précédent le jour férié et le premier jour de travail qui lui fait suite, sauf autorisation d'absence préalablement accordée par l'employeur.

ARTICLE 41 - AUTRES CONGES ET ABSENCES

Tout salarié peut bénéficier, dans les conditions fixées par les textes qui les prévoient, de congés spéciaux tels que le congé parental d'éducation, le congé pour garder un enfant malade, le congé pour création d'entreprise, le congé sabbatique, le congé de formation économique, sociale et syndicale et tout autre congé de formation.

Par ailleurs, il bénéficie d'une rémunération pour toutes les absences mentionnées à l'annexe I (Tableau récapitulatif des absences rémunérées) de l'Accord National du 23 décembre 1981 modifié sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles.

CHAPITRE X - TRAVAIL DES JEUNES ET DES FEMMES

ARTICLE 42 - TRAVAUX PENIBLES ET SALAIRES

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

Par dérogation aux dispositions de l'article 26, à égalité de capacité et de rendement, les jeunes de moins de dix-huit ans perçoivent le même salaire que les adultes.

CHAPITRE XI - APPRENTISSAGE ET FORMATION PROFESSIONNELLE

ARTICLE 43 - APPRENTISSAGE

Les employeurs sont tenus d'enseigner à leurs apprentis, titulaires d'un contrat d'apprentissage régulièrement souscrit et enregistré, la pratique de la profession et de leur accorder les libertés nécessaires, d'une part à la fréquentation assidue des cours théoriques, indispensables à une formation professionnelle complète, d'autre part à la participation aux épreuves d'examen sanctionnant l'apprentissage. Le temps consacré par l'apprenti aux enseignements et activités pédagogiques en centre de formation d'apprentis est compris dans l'horaire de travail.

CHAPITRE XII - REPARATION DES ACCIDENTS DU TRAVAIL

ARTICLE 44 - DISPOSITIONS LEGISLATIVES ET REGLEMENTAIRES RELATIVES A LA REPARATION DES ACCIDENTS DU TRAVAIL

Afin d'assurer à leurs collaborateurs la réparation des accidents du travail dont ceux-ci peuvent être victimes, les employeurs doivent se conformer aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

ARTICLE 45 - OBLIGATION D'UNE AVANCE DES INDEMNITES JOURNALIERES DUES AU TITRE DE L'ACCIDENT DU TRAVAIL

L'employeur est tenu de faire l'avance au travailleur victime d'un accident du travail des indemnités journalières dues au titre de cet accident.

CHAPITRE XIII - HYGIENE - PROTECTION ET SECURITE DES TRAVAILLEURS

ARTICLE 46 - HYGIENE ET SECURITE DES TRAVAILLEURS

Toutes mesures doivent être prises par les employeurs pour assurer l'hygiène et la sécurité du personnel dans l'exécution des travaux à lui confier, notamment :

- les parties des voûtes et parois de caves et galeries souterraines qui ne présentent pas de garanties suffisantes de solidité, doivent être maçonnées ou boisées.

Les employeurs ne peuvent s'opposer à la visite des caves et galeries par un agent du Service des Mines ou toute personne compétente requis à cette fin par l'Inspecteur du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles, ce dernier agissant de sa propre initiative ou à la demande d'un tiers.

- l'aération des caves et galeries souterraines doit être telle que l'humidité et les gaz délétères provenant des fumiers et des moteurs à carburant soient évacués à l'extérieur.

- l'éclairage des caves et galeries doit être suffisant. Il peut être assuré par lampe portative individuelle ou par installation électrique fixe.

- l'orifice des puits d'aération doit être protégé par des garde-corps et des grilles s'opposant à la chute dans la cave des hommes, des animaux et des objets.

- les crochets d'attelage des remorques doivent être conçus de façon à éviter tout décrochage accidentel de la remorque.

- lorsque le transport des ouvriers a lieu par camions ou camionnettes, ces véhicules doivent être munis de sièges fixes, de ridelles s'opposant aux chutes des occupants et d'une cabine ou bâche protégeant lesdits occupants des intempéries.

- les travaux de désinfection au chlore ou à l'aide de produits corrosifs donnent lieu à la mise à disposition par l'employeur d'équipements de protection individuelle appropriés.

- sont mises à disposition des salariés les installations sanitaires prévues par la réglementation, notamment des vestiaires, des lavabos, des cabinets d'aisance et, le cas échéant, des douches ; en outre, les salariés doivent bénéficier d'eau potable et fraîche pour la boisson et de conditions de restauration sur le site de travail conformes à l'article R.232-10-1 du Code du Travail.

CHAPITRE XIV - DEMISSION - LICENCIEMENT

ARTICLE 47 - CONTRAT A DUREE DETERMINEE

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

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

ARTICLE 48 - RUPTURE DU CONTRAT A DUREE INDETERMINEE : démission ; licenciement

Le contrat de travail conclu sans détermination de durée peut cesser à l'initiative d'une des parties contractantes, sous réserve de l'application des règles définies par les articles L.122-4 et suivants du Code du Travail ainsi que celles édictées ci-après.

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

Sauf accord entre les parties ou faute grave imputable à l'une d'elles et appréciée par la juridiction compétente, la notification doit précéder la date retenue pour la cessation du contrat d'un délai-congé fixé à :

a) En cas de démission

- . 7 jours francs s'il s'agit d'un salarié d'exécution ayant, sur l'exploitation, une ancienneté de services de moins de 6 mois continus ;
- . 1 mois pour les salariés d'exécution ayant au moins 6 mois continus de présence sur l'exploitation ;
- . 2 mois francs s'il s'agit d'un agent des cadres du 3ème groupe ;
- . 3 mois, de date à date, s'il s'agit d'un agent du 2ème groupe ou d'un agent des cadres du 1er groupe ayant moins de 5 ans de services continus sur l'exploitation ;
- . 6 mois, de date à date, s'il s'agit d'un agent du 1er groupe ayant au moins 5 ans de services continus sur l'exploitation.

b) En cas de licenciement

1/ Salariés d'exécution

- . 7 jours francs s'il s'agit d'un salarié ayant sur l'exploitation une ancienneté de services de moins de 6 mois continus ;
- . 1 mois de date à date s'il s'agit d'un salarié ayant sur l'exploitation une ancienneté de services continus comprise entre 6 mois et 2 ans ;
- . 2 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 2 ans.

2/ Salariés d'encadrement

- Cadre du troisième groupe :

- . 1 mois, de date à date s'il a une ancienneté de services continus sur l'exploitation inférieure à 2 ans,
- . 2 mois, de date à date s'il a une ancienneté de services continus sur l'exploitation d'au moins 2 ans.

- Cadre du deuxième groupe :

- . 3 mois, de date à date s'il a une ancienneté de services continus sur l'exploitation inférieure à 2 ans,
- . 4 mois, de date à date s'il a une ancienneté de services continus sur l'exploitation d'au moins 2 ans.

- Cadre du premier groupe :

- . 3 mois, de date à date s'il a une ancienneté de services continus sur l'exploitation inférieure à 2 ans,
- . 6 mois, de date à date s'il a au moins deux années de services continus sur l'exploitation.

ARTICLE 49 - DEROGATIONS

Par dérogation aux dispositions qui précèdent :

a) Tout licenciement ou démission, au cours ou à l'issue de la période d'essai visée à l'article 16 ci-dessus, prend effet à la fin de la journée de travail consécutive à celle au cours de laquelle notification verbale en a été faite s'il s'agit d'un agent d'exécution et après un préavis d'un mois, s'il s'agit d'un agent des cadres.

b) Lorsqu'il s'agit d'un salarié marié, 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 50 - DOMMAGES-INTERETS

Si les délais de préavis fixés aux deux 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 liquidé par la juridiction compétente.

ARTICLE 51 - LIBERTE

Pendant la durée du préavis visé à l'article 48, 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.

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

Les arrêts de travail correspondant à ces libertés sont rémunérés comme temps de travail et sont, le cas échéant, pris en compte dans le calcul des heures supplémentaires.

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

ARTICLE 52 - LIBERATION DU LOGEMENT

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

ARTICLE 53 - ATTESTATION

Outre le certificat de travail et l'attestation destinée à l'ASSEDIC remis au départ de l'entreprise, dès la notification de la démission ou du licenciement, l'employeur est tenu de délivrer au salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée, une attestation précisant la date à laquelle ce dernier se trouvera libre de tout engagement. La présentation de cette attestation doit être exigée par le nouvel employeur.

Le salarié sous contrat à durée déterminée reçoit lors de son départ de l'entreprise, outre les documents prévus à l'alinéa précédent, le Bordereau Individuel d'Accès à la Formation (BIAF) pour lui permettre d'exercer ses droits au congé individuel de formation (accord interprofessionnel du 3 juillet 1991 modifié).

ARTICLE 54 - INDEMNITE MINIMUM DE LICENCIEMENT

Tout salarié congédié, sans faute grave de sa part, a droit à une indemnité minimum de licenciement, s'il justifie, chez le même employeur, d'une ancienneté de services continus d'au moins deux ans.

Cette indemnité sera calculée comme suit :

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

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

ARTICLE 55 - DISPOSITIONS LEGISLATIVES ET REGLEMENTAIRES RELATIVES AU RECLASSEMENT DES HANDICAPES ET A L'EMPLOI DES MUTILES DE GUERRE

Les clauses du présent chapitre s'appliquent sous réserve des dispositions législatives et réglementaires relatives au reclassement des travailleurs handicapés et à l'emploi des mutilés de guerre.

CHAPITRE XV - GREVES

ARTICLE 56 - ARRET DE TRAVAIL COLLECTIF

Les syndicats ouvriers, parties à la présente convention s'engagent à n'encourager ni déclencher aucun arrêt collectif de travail pendant les trois jours qui suivent celui au cours duquel les revendications du personnel ont été portées à la connaissance de l'employeur.

CHAPITRE XVI - RETRAITE COMPLEMENTAIRE

ARTICLE 57 - AFFILIATION

Les employeurs sont tenus de s'affilier à la Caisse Mutuelle Autonome de Retraites Complémentaires Agricoles (C.A.M.A.R.C.A.), sise 8-10 rue d'Astorg, 75413 PARIS CEDEX 08.

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

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

ARTICLE 58 - *(abrogé par avenant n° 2 du 17.01.1969)*

CHAPITRE XVII - AVANTAGES ACQUIS

ARTICLE 59 - AVANTAGES ACQUIS

L'application de la présente convention ne peut, en aucun cas, avoir pour effet de faire perdre au travailleur le bénéfice d'avantages quels qu'ils soient non prévus ci-dessus, mais déjà accordés par l'employeur. Ces avantages restent acquis au travailleur. En matière de salaire notamment, les rémunérations pratiquées à la date d'effet de la convention, lorsqu'elles sont supérieures à celles édictées par ladite convention, ne peuvent être diminuées, pas plus que ne peuvent être modifiées, dans un sens défavorable au salarié, les éléments qui interviennent dans le calcul desdites rémunérations (coefficient hiérarchique, valeur du point, majorations pour heures supplémentaires, ancienneté, etc...).

Il reste entendu que des primes, indépendantes des avantages acquis, peuvent toujours être accordées au personnel par accord au sein de chaque établissement.

FAIT AU MANS, LE 30 AVRIL 1968.

Ont, après lecture, signé :

Pour le Syndicat du Centre Ouest des Cultivateurs de Champignons (section de la Sarthe) ;

M. PIERRAT

- Pour l'Union départementale des Syndicats C.G.T. ;

M. ETIENNE

- Pour le Syndicat des Ouvriers Agricoles Indépendants ;

M. LANDEAU

- Pour le Syndicat National des Cadres d'Exploitations Agricoles ;

M. AUCLAIR

- Pour l'Union départementale des Syndicats C.F.D.T. de la Sarthe ;

M. BECDELIEVRE

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

M. CORBIN

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

Mme DUBOIS

BAREME DES REMUNERATIONS
FIXEES EN APPLICATION DES ARTICLES 24 ET 25 DE LA CONVENTION COLLECTIVE

(Avenant n° 78 du 10.07.2007)

EMPLOIS	COEF	SALAIRES HORAIRES ET MENSUELS au 1 ^{er} JUILLET 2007	
			(151 H 67)
I OUVRIER DEBUTANT	110	8,48 €	1 286,16 €
II OUVRIER SPECIALISE 1ère catégorie ...	112	8,50 €	1 289,20 €
III OUVRIER SPECIALISE 2ème catégorie ...	116	8,54 €	1 295,26 €
IV OUVRIER QUALIFIE	124	8,83 €	1 339,25 €
V OUVRIER HAUTEMENT QUALIFIE OU CHEF D'EQUIPE	132	9,50 €	1 440,87 €
VI AGENT DE CONTROLE	140	10,08 €	1 528,83 €
VII AGENT TECHNIQUE	150	10,78 €	1 635,00 €
<u>VIII CADRES IIIème groupe</u>			
- AGENT TECHNIQUE	170	12,17 €	1 845,82 €
- CONTREMAÎTRE	180	12,52 €	1 898,91 €
<u>IX CADRES IIème groupe</u>			
- DIRECTEUR DE CULTURE	200	14,19 €	2 152,20 €
- DIRECTEUR GENERAL DE CULTURE	225	15,62 €	2 369,09 €
<u>X CADRES Ier groupe</u>			
- DIRECTEUR D'EXPLOITATION	280	17,74 €	2 690,63 €

DEFINITION DES EMPLOIS EN CHAMPIGNONNIERES
POUR UNE CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE

(Avenant n° 39 du 19.12.1985)

* * * * *

I - GRILLE DE CLASSIFICATION

Catégorie	Classification	Cueille	Préparation du fumier	Culture et Travaux cave	Tractoristes et Caristes
I	Ouvrier débutant pendant la période probatoire	X	X	X	
II	Ouvrier a) b)	X	X X	X X	X
III	Ouvrier spécialisé O.S.1.	X	X	X	X
IV	Ouvrier spécialisé O.S.2.	X	X	X	X
V	Ouvrier qualifié		X	X	
VI	O.H.Q. ou Chef d'équipe		X	X	

II - DEFINITIONS

a) Cueille

Catégorie I : Salarié n'ayant jamais cueilli (pendant la période probatoire).

Catégorie II : b) Cueilleur non confirmé, pendant la période d'essai.

Catégorie III : Cueilleur s'appréciant en fonction de la qualité des champignons, de leur propreté, de la propreté de la surface cueillie et de la quantité de travail effectué.

Catégorie IV : Cueilleur capable de gérer les secteurs de cueille qui lui ont été confiés en fonction des besoins de l'entreprise.

b) Préparation du fumier

Catégorie I : Salarié pendant la période d'essai n'ayant aucune connaissance professionnelle.

Catégorie II : a) ou b) Salarié qui n'exécute que des travaux simples sans connaissance professionnelle particulière.

Catégorie III : Ouvrier toutes mains - ouvrier de base - débutant sur machine.

Catégorie IV : Salarié pouvant occasionnellement mener la composteuse et (ou) le tracto-pelle et chargé de l'arrosage.

Catégorie V : Salarié dont la tâche principale est de mener la composteuse et (ou) le tracto-pelle.

Catégorie VI : Ouvrier hautement qualifié qui, en raison de ses compétences, est amené à conduire les ouvriers ou les manoeuvres de la station.

c) Travaux en cave

Toutes
catégories : Ouvrier dont la compétence se retrouve dans les différentes catégories.

d) Tractoristes et caristes

Catégorie II : b) Tractoriste débutant ou occasionnel.

Catégorie III : Tractoriste confirmé dont la tâche principale est la conduite du tracteur, ayant une bonne connaissance des lieux et effectuant la surveillance quotidienne de son matériel.

Catégorie IV : Tractoriste qualifié effectuant le petit entretien de son matériel.

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

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

--o-O-o--

Les organisations professionnelles et syndicales désignées ci-après :

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

d'une part, et,

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

d'autre part,

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

sont convenues de ce qui suit :

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

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

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

de la Sarthe. »

ARTICLE DEUX

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

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

a) Ils reçoivent 90 % du salaire brut retenu pour le calcul des indemnités journalières légales jusqu'au 135^{ième} jour d'arrêt et 75 % du même salaire du 136^{ième} jour jusqu'à la fin du versement des indemnités journalières légales.

En cas d'invalidité, ils reçoivent 80 % du salaire susmentionné.

b) Lors de chaque arrêt de travail, les délais d'indemnisation commencent à courir à compter :

- du premier jour d'absence, si celle-ci est consécutive à un accident du travail proprement dit (à l'exclusion des accidents de trajet) ou à une maladie professionnelle,

- du quatrième jour d'absence (du quatrième au dixième inclus à la charge des salariés, et à partir du onzième à la charge des employeurs) dans les autres cas (maladie non professionnelle, accident de trajet et accident de la vie privée).

c) Pour le calcul des indemnités dues à l'occasion de l'arrêt du travail, il est tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé durant les douze mois antérieurs, de telle sorte que, si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de ces douze mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas celle applicable à l'alinéa a).

En cas d'arrêts successifs pour maladie et accident du travail ou assimilés, il est tenu compte du plafond le plus favorable dans la limite des droits de la catégorie Accident du Travail.

d) Les garanties ci-dessus accordées s'entendent déduction faite des allocations que l'intéressé perçoit des assurances sociales agricoles. Lorsque les indemnités des assurances sociales sont réduites du fait, par exemple, de l'hospitalisation ou d'une sanction de la Caisse, pour non respect de son règlement intérieur, elles sont réputées être servies intégralement.

e) La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire pratiqué, pendant l'absence de l'intéressé, dans l'exploitation ou entreprise. Toutefois, si par suite de l'absence de l'intéressé, l'horaire du personnel restant au travail devait être augmenté, cette augmentation ne serait pas prise en considération pour la fixation de la rémunération.

f) L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à l'indemnisation s'apprécie au premier jour de l'absence.

g) Le régime établi par le présent accord ne se cumule pas avec tout autre régime ayant le même objet.

ARTICLE TROIS

La gestion de la garantie de ressources est assurée par AGRICA/CAMARCA Prévoyance.

A compter du 1^{er} octobre 2002 et pendant une durée de trois années, les taux de cotisations finançant la garantie de ressources sont les suivants :

	Part patronale	Part ouvrière	Total
Incapacité temporaire	0,36 %	0,27 %	0,63 %
Incapacité permanente	0,27 %	0,06 %	0,33 %
<u>TOTAL</u>	0,63 %	0,33 %	0,96 %

La cotisation salariée ne couvre que les prestations résultant de la maladie, des accidents de trajet et de la vie privée et à l'exclusion des charges sociales correspondant à la garantie.

Pour les cadres, la gestion de la garantie de ressources est assurée par la Caisse de Prévoyance des Cadres d'Entreprises Agricoles (C.P.C.E.A.).

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

Les salariés soumis à la Convention Collective Nationale de Prévoyance des Ingénieurs et Cadres d'Entreprises Agricoles du 2 avril 1952 sont indemnisés aux taux fixés par l'article 20 de ladite convention.

Pour ces salariés, à compter du 1^{er} juillet 2006, les taux de cotisations finançant la garantie de ressources du quatrième au vingtième jour d'arrêt de travail pour cause de maladie ou accident de la vie privée sont les suivants :

	Part salariale (en pourcentage)	Part patronale (en pourcentage)	Total (en pourcentage)
Du quatrième au dixième jour d'arrêt			
• tranche A	0,17	0,01	0,18
• tranche B	0,29	0,02	0,31
Du onzième au vingtième jour d'arrêt			
• tranche A	0,01	0,11	0,12
• tranche B	0,02	0,27	0,29

Pour les salariés susmentionnés, la gestion de la garantie de ressources est assurée par la Caisse de Prévoyance des Cadres d'Entreprises Agricoles (CPCEA) - 21 rue de la Bienfaisance - 75382 PARIS CEDEX 08 ».

ARTICLE CINQ

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur, pour une durée de trois années, à compter du 1^{er} octobre 2002.

Elles s'appliqueront aux arrêts de travail en cours à cette date.

Le présent accord peut faire l'objet d'une révision ou d'une dénonciation partielle ou totale à la demande de l'une des parties, au moins trois mois avant le terme de chaque année civile, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception adressée d'une part aux autres parties signataires, d'autre part au Service Départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles, 12 rue Ferdinand de Lesseps, 72013 LE MANS CEDEX 2.

Par ailleurs, les parties signataires du présent accord examineront au moins tous les cinq ans, sur la base des résultats communiqués chaque année par AGRICA/CAMARCA-Prévoyance, le choix qu'ils ont fait de cet organisme assureur. A cette occasion, ils décideront soit de renouveler l'accord d'adhésion conclu avec ledit organisme, soit d'adhérer à un autre organisme de gestion du risque maladie ou accident.

En cas de changement d'organisme assureur, les partenaires rechercheront avec le nouvel organisme les modalités de revalorisation des prestations en cours de service à la date dudit changement.

ARTICLE SIX

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord à toutes les exploitations et entreprises situées dans son champ professionnel d'application.

FAIT AU MANS, le 8 janvier 1991.

Ont, après lecture, signé :

- Pour la Fédération Départementale des Syndicats d'Exploitants Agricoles de la Sarthe,
M. LEFEBVRE
- Pour le Syndicat Horticole et Maraîcher de la Sarthe,
M. HERMANGE
- Pour l'Union Syndicale des Horticulteurs et Pépiniéristes de la Sarthe,
M. BIGOT
- Pour le Syndicat des Champignonnistes de la Sarthe,
M. PIERRAT
- Pour l'Union Départementale des Entrepreneurs de Travaux Agricoles et Forestiers de la Sarthe,
M. MOUSSET
- Pour l'Union Départementale des Coopératives d'Utilisation de Matériel Agricole de la Sarthe,
M. COUDRAY
- Pour le Syndicat Départemental C.F.D.T. de la Sarthe,
M. LEFOL
- Pour l'Union Départementale des Syndicats C.G.T. - F.O. de la Sarthe,
M. CORBIN

ACCORD RELATIF A LA GARANTIE DECES

(Avenant n° 54 du 13.05.1993 modifié par avenant n° 56 du 10.03.1995)

ENTRE :

- le Syndicat du Centre-Ouest des producteurs de champignons,
d'une part, et,

- le Syndicat C.F.D.T. de l'Agroalimentaire de la Sarthe,
- l'Union départementale des syndicats C.G.T.-F.O.,
- l'Union départementale des syndicats C.G.T.,
d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

ARTICLE PREMIER - Le personnel des champignonnières de la Sarthe est affilié au régime de prévoyance de la C.A.M.A.R.C.A.-Prévoyance relatif à la garantie-décès.

ARTICLE DEUXIEME - La cotisation d'adhésion au dit régime est supportée à soixante pour cent par l'employeur et quarante pour cent par le salarié.

ARTICLE TROISIEME - La date d'effet du présent avenant est fixée au 1er juillet 1993.

Par ailleurs, les parties signataires du présent accord examineront au moins tous les cinq ans, sur la base des résultats communiqués par la C.A.M.A.R.C.A.-Prévoyance, le choix qu'ils ont fait de cet organisme assureur. A cette occasion, ils décideront soit de renouveler l'accord d'adhésion conclu avec ledit organisme, soit d'adhérer à un autre organisme de gestion du risque décès.

ARTICLE QUATRIEME - Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui a été déposé au Service Départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles, résidence Mercure, 38 avenue de la Préfecture, 72000 LE MANS.

FAIT AU MANS, le 13 mai 1993.

Ont, après lecture, signé :

- Pour le Syndicat du Centre-Ouest des producteurs de champignons,
M. PIERRAT

- Pour le Syndicat C.F.D.T. de l'Agroalimentaire de la Sarthe,
M. HOUTTEVILLE

- Pour l'Union départementale des syndicats C.G.T.-F.O.,
M. CORBIN

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