

CONVENTION COLLECTIVE EN DATE DU 8 AVRIL 1974
REGLEMENTANT LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE REMUNERATION
DES SALARIES ET APPRENTIS DES EXPLOITATIONS HORTICOLES
ET MARAICHIERES ET DES PEPINIERES DE LA MAYENNE

--- o O o ---

étendue par arrêté ministériel du 9 avril 1975 (Journal officiel du 18 mai 1975)

✍ **Mise à Jour au 24 juin 2015** (avenant du 24 février 2015)

TABLE DES MATIERES



<i>LISTE CHRONOLOGIQUE DES TEXTES</i>	//
CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION	1
CHAPITRE II - DUREE, RENOUVELLEMENT, REVISION ET DENONCIATION	2
CHAPITRE III - PROCEDURE CONVENTIONNELLE DE CONCILIATION	2
CHAPITRE IV - LIBERTE SYNDICALE ET D'OPINION	3
CHAPITRE V - REPRESENTANTS DU PERSONNEL	3
CHAPITRE VI - CONCLUSION ET EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL	3
CHAPITRE VII - EMPLOIS - SALAIRES	5
SECTION I - Définition et classification des emplois	5
SECTION II - Montant des salaires	8
SECTION III - Rémunérations en nature	9
SECTION IV - Primes accessoires du salaire	9
SECTION V - Indemnités de déplacement.....	10
SECTION VI - Modalités de paiement des salaires.....	10
CHAPITRE VIII - CONGES PAYES ET CONGES SPECIAUX	11
CHAPITRE IX - MEDECINE PREVENTIVE	11
CHAPITRE X - DEMISSION - LICENCIEMENT	12
CHAPITRE XI - GREVES	14
CHAPITRE XII - TRAVAIL DES JEUNES ET DES FEMMES	14
CHAPITRE XIII - APPRENTISSAGE ET FORMATION PROFESSIONNELLE	15
CHAPITRE XIV - HYGIENE - PROTECTION ET SECURITE DES TRAVAILLEURS	15
CHAPITRE XV - RETRAITE COMPLEMENTAIRE	16
CHAPITRE XVI - AVANTAGES ACQUIS	17

ANNEXE 1 - BAREME DES REMUNERATIONS

ANNEXE 2 - EVALUATION DES AVANTAGES EN NATURE FOURNIS AUX APPRENTIS

ANNEXE 3 - ACCORD COLLECTIF DE PREVOYANCE INTERPROFESSIONNEL DU 9 JANVIER 2004

LISTE CHRONOLOGIQUE DES TEXTES



Convention collective de travail en date du 8 avril 1974 concernant les salariés et apprentis des exploitations horticoles et maraîchères et des pépinières de la MAYENNE

Modifiée par :

- Avenant n° 1 du 09.05.1974 Salaires au 1.05.74 + article 19
- Avenant n° 2 du 11.09.1974 Salaires au 1.09.74
- Avenant n° 3 du 10.02.1975 Salaires au 1.01.75 + article 19 + création d'un article 31 bis
- Avenant n° 4 du 24.04.1975 Salaires au 1.04.75 + articles 27 et 33
- Avenant n° 5 du 10.09.1975 Salaires au 1.08.75
- Avenant n° 6 du 27.11.1975..... Salaires au 1.11.75 + articles 55 et 65
- Avenant n° 7 du 05.04.1976 Salaires au 1.02.76 et 1.04.76 + Article 33
- Avenant n° 8 du 21.07.1976 Salaires au 1.07.76
- Avenant n° 9 du 04.11.1976 Salaires au 1.10.76 + création d'un article 27 bis
- Avenant n° 10 du 25.01.1977 Salaires au 1.12.76
- Avenant n° 11 du 29.04.1977 Salaires au 1.04.77
- Avenant n° 12 du 05.07.1977..... Salaires au 1.07.77
- Avenant n° 13 du 03.11.1977 Salaires au 1.10.77
- Avenant n° 14 du 21.12.1977 Salaires au 1.12.77
- Avenant n° 15 du 08.06.1978 Salaires au 1.05.78
- Avenant n° 16 du 07.07.1978 Salaires au 1.07.78
- Avenant n° 17 du 12.09.1978 Salaires au 1.09.78
- Avenant n° 18 du 04.12.1978 Salaires au 1.12.78
- Avenant n° 19 du 04.04.1979 Salaires au 1.04.79
- Avenant n° 20 du 08.10.1979 Salaires au 1.09.79
- Avenant n° 21 du 30.11.1979..... Salaires au 1.12.79
- Avenant n° 22 du 18.03.1980 Salaires au 1.03.80
- Avenant n° 23 du 05.05.1980 Salaires au 1.05.80
- Avenant n° 24 du 23.07.1980 Salaires au 1.07.80
- Avenant n° 25 du 18.09.1980 Salaires au 1.09.80
- Avenant n° 26 du 09.12.1980 Salaires au 1.12.80
- Avenant n° 27 du 05.03.1981..... Salaires au 1.03.81
- Avenant n° 28 du 30.06.1981 Salaires au 1.07.81 + article 19
- Avenant n° 29 du 24.09.1981..... Salaires au 1.09.81
- Avenant n° 30 du 05.10.1981..... Articles 1, 5, 6, 7, 13, 14, 17, 23, 36, 39, 40, 44, 49, 54, 55, 57 et 65
- Avenant n° 31 du 29.12.1981 Salaires au 1.11.81
- Avenant n° 32 du 31.03.1982 Salaires au 1.01.82 et 1.03.82 + article 31 bis
- Avenant n° 33 du 25.05.1982 Salaires au 1.05.82

Avenant n° 34 du 20.10.1982	Articles 6, 7, 13, 14, 17, 23, 33, 39, 49 et 65 + Création d'un article 40 bis
Avenant n° 35 du 06.01.1983	Salaires au 1.12.82 -1.04.83 -1.07.83 et 1.10.83
Avenant n° 36 du 08.02.1983	Article 31 bis
Avenant n° 37 du 20.02.1984	Salaires au 1.02.84 et 1.07.84
Avenant n° 38 du 31.01.1985	Salaires au 1.02.85 et 1.07.85
Avenant n° 39 du 31.01.1985	Articles 6, 17, 33, 40, 40 bis et 49
Avenant n° 40 du 22.01.1986	Salaires au 1.01.86
Avenant n° 41 du 06.07.1987	Salaires au 1.07.87
Avenant n° 42 du 20.09.1988	Salaires au 1.09.88
Avenant n° 43 du 24.05.1989	Salaires au 1.06.89 et 1.10.89
Avenant n° 44 du 02.07.1990	Salaires au 1.07.90 + articles 20, 21 et 26
Avenant n° 45 du 02.07.1990	Articles 1, 5, 10, 13, 23, 26, 31 bis, 33, 36 et 40 + Abrogation des articles 11 et 12
Avenant n° 46 du 13.02.1991	Salaires au 1.03.91 et 1.08.91 + annexe II
Avenant n° 47 du 13.02.1991	Article 19
Avenant n° 48 du 22.04.1991	Abrogation de l'article 32 (Accord Collectif de Prévoyance)
Avenant n° 49 du 08.10.1992	Salaires au 1.10.92 + annexe II
Avenant n° 50 du 16.03.1994	Salaires au 1.04.94 + annexe II
Avenant n° 51 du 29.09.1994	Salaires au 1.10.94
Avenant n° 52 du 26.09.1995	Salaires au 1.10.95
Avenant n° 53 du 04.12.1996	Salaires au 1.01.97 + article 25
Avenant n° 54 du 14.10.1999	Salaires au 1.10.99
Avenant n° 55 du 16.05.2001	Salaires au 1.05.01
Avenant n° 56 du 12.05.2001	Salaires au 1.09.01
Avenant n° 57 du 17.09.2002	Salaires au 1.10.02
Avenant n° 58 du 11.09.2003	Articles 19, 20, 21, 23, 28, 31, 33, 36 et 42 + abrogation de l'article 31 bis + Salaires au 1.09.03
Avenant n° 59 du 28.09.2004	Salaires au 1.10.04 <i>(arrêté d'extension du 14.12.2004 paru au RAA du mois de décembre 2004)</i>
Avenant n° 60 du 01.07.2005	Salaires au 1.07.05 <i>(arrêté d'extension du 18.10.2005 paru au RAA du mois d'octobre 2005)</i>
Avenant n° 61 du 04.07.2006	Salaires au 1.07.06 <i>(arrêté d'extension du 27.11.2006 paru au RAA du mois de décembre 2006)</i>
Avenant n° 62 du 03.07.2007	Salaires au 1.07.07 <i>(arrêté d'extension du 23.10.2007 paru au RAA du mois de novembre 2007)</i>
Avenant n° 63 du 01.01.2008	Salaires au 1.07.08
Avenant n° 64 du 01.07.2009	Salaires au 1.07.09 <i>(arrêté d'extension du 28.01.2011 paru au RAA du mois de février 2011)</i>
Avenant n° 65 du 05.01.2010	Salaires au 01.01.2010 <i>(arrêté d'extension du 27.02.2012 paru au RAA du mois de mars 2012)</i>
Avenant n° 66 du 06.07.2010	Salaires au 01.07.2010 <i>(arrêté d'extension du 27.02.2012 paru au RAA du mois de mars 2012)</i>
Avenant n° 67 du 25.01.2011	Salaires au 01.01.2011 <i>(arrêté d'extension du 27.02.2012 paru au RAA du mois de mars 2012)</i>

- Avenant n° 68 du 13.02.2013 Salaires au 01.01.2013
(arrêté d'extension du 31 mai 2013 paru au RAA du mois de juin 2013)
- Avenant n° 69 du 17.06.2014..... Révision de la convention collective
(arrêté d'extension du mois de décembre 2014)
- Avenant n° 70 du 24.02.2015 Salaire au 01.02.2015
(arrêté d'extension du mois de juin 2015)

**CONVENTION COLLECTIVE EN DATE DU 8 AVRIL 1974
REGLEMENTANT LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE REMUNERATION
DES SALARIES ET APPRENTIS DES EXPLOITATIONS HORTICOLES ET MARAICHÈRES
ET DES PEPINIÈRES DE LA MAYENNE**

—o—O—o—

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 des Horticulteurs, Pépiniéristes et Maraîchers de la Mayenne,

d'une part et,

- Le Syndicat des salariés de l'Agriculture de la Mayenne S.S.A.M. - C.F.D.T.,

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

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

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

- L'union départementale C.F.T.C. (*adhésion le 3 septembre 2004*),

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 - 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 horticoles et maraîchères et des pépinières.

Ces dispositions ne sont applicables ni aux travailleurs à domicile dont la situation est régie par les articles L.7411-1 à L.7424-3 et R.7413-1 à R.7424-2 du Code du Travail, ni aux ascendants, descendants, frères, soeurs et alliés au même degré du chef d'exploitation, non titulaires d'un contrat de travail, qui collaborent avec ce dernier.

ARTICLE 2 - La présente convention s'applique nonobstant tous usages ou coutumes locaux et toutes stipulations contenues dans les contrats de travail particuliers ou les accords collectifs de salaires ou 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 de la présente convention.

ARTICLE 3 - La présente convention régit tous les travaux effectués dans tous les établissements dont le siège, représenté par des bâtiments d'exploitation, est situé sur le territoire du département de la Mayenne, même si les terrains de cultures s'étendent sur un département limitrophe et ceci, où que soient domiciliés les employeurs et les salariés.

CHAPITRE II - DUREE, RENOUVELLEMENT, REVISION ET DENONCIATION

ARTICLE 4 - La présente convention est conclue pour une durée indéterminée. Elle prend effet à dater du lendemain du jour de la publication 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 - La révision d'une partie de la convention peut être introduite, à tout moment, par l'une quelconque des parties. Elle doit être signifiée, par lettre recommandée avec accusé de réception, aux autres organisations syndicales, à l'Unité territoriale de la Mayenne de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi des Pays de la Loire.

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

La Commission Mixte, constituée comme il est de règle et convoquée par l'Unité territoriale de la Mayenne de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi des Pays de la Loire commence d'étudier les modifications demandées dans les trente jours, de date à date, suivant la date d'expédition de la lettre recommandée susvisée. »

ARTICLE 6 - La dénonciation peut intervenir à tout moment suivant la procédure prévue aux articles L.2261-9 à L.2261-13 du Code du Travail. Toutefois, elle ne prend effet qu'après un préavis de soixante jours, de date à date.

A défaut de conclusion d'une convention nouvelle, la convention collective dénoncée reste en vigueur pendant un an, de date à date, à compter de l'expiration du délai de préavis ci-dessus mentionné.

Dans les soixante jours qui suivent la date de la dénonciation, la commission se réunit pour élaborer une nouvelle convention dont le texte est présenté par la partie la plus diligente.

CHAPITRE III - PROCEDURE CONVENTIONNELLE DE CONCILIATION

ARTICLE 7 - Les conflits collectifs, nés à l'occasion de l'exécution, de la révision ou de la dénonciation de la présente convention, sont portés devant la Section Agricole de Conciliation de la Mayenne, créée au sein de la Commission Régionale Agricole de Conciliation de NANTES.

En cas de non conciliation, ils sont soumis soit à la procédure de médiation dans les conditions fixées par les articles L.2523-1 et suivants du Code du Travail soit à la procédure d'arbitrage, telle que prévue aux articles L.2524-1 et suivants.

La Commission chargée de l'arbitrage est composée du médiateur, Président, assisté d'un agent du Service de l'Inspection du Travail et d'un agent de la Direction Départementale des Territoires.

La sentence arbitrale est susceptible dans les conditions fixées par la loi, d'un recours devant la Cour supérieure d'arbitrage.

CHAPITRE IV – LIBERTE SYNDICALE ET D'OPINION

ARTICLE 8 - 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. Aucun employeur ne peut prendre en considération l'appartenance ou la non appartenance d'un salarié ou d'un apprenti à une organisation syndicale, politique ou confessionnelle, pour arrêter ses décisions à son égard, notamment en ce qui concerne l'embauchage, la conduite et la répartition des travaux, les mesures de discipline ou de congédiement.

ARTICLE 9 - Les employeurs et les salariés et apprentis ne doivent, sous aucun prétexte, se livrer à l'intérieur de l'établissement à une propagande politique ou religieuse quelle qu'elle soit, par paroles, par actes, distribution ou collage de tracts, affiches, etc...

CHAPITRE V - REPRESENTANTS DU PERSONNEL

ARTICLE 10 - L'exercice du droit syndical, la mise en place et l'exercice des fonctions des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise sont régis par les dispositions du Livre troisième de la deuxième partie du code du travail.

ARTICLE 11 - *(Abrogé par avenant n° 45 du 02.07.1990).*

ARTICLE 12 - *(Abrogé par avenant n° 45 du 02.07.1990).*

CHAPITRE VI - CONCLUSION ET EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

ARTICLE 13 - La durée de la période d'essai ne se présument pas, celle-ci est expressément stipulée dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail, conformément à l'article L.1221-13. Pour un engagement pour une durée indéterminée, la durée de la période d'essai est fixée à :

- pour le personnel d'exécution : (niveaux I à IV) : 25 jours ouvrables,
- pour les agents d'encadrement :
 - . 3 mois pour les agents du niveau V
 - . 6 mois pour les agents du niveau VI
 - . 1 an pour les agents du niveau VII

Le contrat de travail à durée déterminée peut comporter une période d'essai qui ne peut excéder 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 les autres cas.

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

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

ARTICLE 14 - Si, à l'issue de la période d'essai, le salarié reste en place, son embauchage est considéré comme définitif. Il doit être confirmé par un contrat de travail 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.

Toute modification du contrat fait l'objet d'un accord écrit en deux exemplaires.

Par dérogation aux dispositions précédentes, le contrat à durée déterminée doit être constaté par écrit dès son embauchage. Il doit comporter obligatoirement, outre la définition précise de son objet, les mentions énumérées à l'article D.1243-1 du Code du Travail.

ARTICLE 15 - Ce contrat précise obligatoirement sa date d'effet, sa durée, la catégorie d'emploi du salarié et le coefficient y afférent.

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

ARTICLE 16 - 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 17 - 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, ne peut constituer un motif légitime de rupture de contrat de travail.

Dès guérison ou consolidation de la blessure, pendant ou à l'issue de la période de six mois susvisée, le salarié malade ou accidenté a droit à être réintégré dans un emploi correspondant à son ancienne catégorie professionnelle.

Si l'indisponibilité du salarié, malade ou accidenté, dure plus de six mois, 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 aux formalités de procédure de licenciement et dans certains cas des dispositions des articles L.1234-9 et R.1234-2 concernant l'indemnité de licenciement.

S'il l'est par l'employeur, une priorité d'embauché est accordée au travailleur pendant les six mois consécutifs à la période de six mois susvisée.

Les règles énoncées ci-dessus ne s'appliquent pas s'il s'agit d'un accident ou d'une maladie professionnelle. En pareil cas, les effets du contrat de travail sont simplement suspendus pendant toute la durée de l'arrêt de travail et pendant les périodes visées à l'article L.1226-7 du Code du Travail.

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.1226-8 du Code du Travail et s'il est déclaré inapte à reprendre son emploi qu'il occupait précédemment, sa réintégration doit se faire conformément aux dispositions de l'article L.1226-10.

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 18 - Les salariés saisonniers, de l'un ou l'autre sexe, qui ne sont pas employés pendant douze mois consécutifs, dès lors qu'ils sont réembauchés l'année suivante, sur la même exploitation, gardent le bénéfice :

- de leur période d'essai,
- de leur temps de présence et des avantages attachés à ce temps de présence - salaires, primes d'ancienneté, etc...

CHAPITRE VII – EMPLOIS – SALAIRES

SECTION I – Définition et classification des emplois

ARTICLE 19 - Les différents emplois occupés par les salariés de l'un ou l'autre sexe sont classés en catégorie et affectés de coefficients hiérarchiques dans les conditions ci-après :

Article 1 : La classification des emplois se détermine par le niveau de compétence, la capacité d'initiative et la rapidité d'exécution requis pour l'accomplissement des tâches d'un poste donné.

Article 2 : Un salarié classé dans une catégorie supérieure doit accepter d'effectuer occasionnellement les travaux des classifications inférieures sans baisse de rémunération.

Article 3 : Tout salarié ne peut refuser d'accomplir occasionnellement des tâches correspondant à une classification supérieure sans pour cela prétendre à la rémunération de cette classification.

Article 4 : Le changement d'emploi du salarié pour un emploi de qualification supérieure comporte une période probatoire de 3 mois, renouvelable une fois, ce délai peut être réduit par convention entre les parties.

Pendant ou à l'issue de ce délai, si l'employeur ne souhaite pas maintenir le salarié dans son nouvel emploi, celui-ci retrouve son emploi initial et la rémunération afférente.

NIVEAU ET DEFINITION DES EMPLOIS	COEFFICIENT
<p>NIVEAU I - AGENTS DE PRODUCTION</p> <p>Échelon 1</p> <p>Emploi comportant des tâches d'exécution faciles, parfois répétitives, immédiatement reproductibles après simple démonstration, sans mise en jeu 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><u>Exemples de tâches correspondant à cet échelon</u> (liste non limitative)</p> <ul style="list-style-type: none">- Désherbage- Bouturage- Repiquage- Arrachage- Cueillette- Arrosage- Nettoyage- Tuteurage simple et rempotage- Reconnaissance des végétaux	011
<p>Échelon 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 au niveau d'efficacité normal (quantité et qualité). L'emploi peut comporter l'utilisation de machines pré-règlées 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'initiatives de la part du titulaire.</p> <p>Sont classés dans cet échelon : les employés de bureau débutants.</p> <p><u>Exemples de tâches correspondant à cet échelon</u> (liste non limitative)</p> <ul style="list-style-type: none">- Pulvérisation- Botteleuse- Planteuse <p>Aux deux échelons de ce niveau, le salarié peut être amené à utiliser un tracteur.</p>	012

<p>NIVEAU II - AGENTS TECHNIQUES SPECIALISES</p>	
<p><u>Échelon 1</u></p> <p>Emploi spécialisé comportant des exécutions plus complexes nécessitant de la part du titulaire une bonne maîtrise des savoir-faire. L'exécution des tâches est réalisée à partir de consignes précises.</p> <p>Le titulaire doit être capable de déceler les anomalies et incidents, d'en alerter son supérieur ou de prendre les dispositions d'urgence qui s'imposent. Le salarié pourra effectuer des livraisons selon les besoins de l'entreprise.</p> <p><u>Exemples de tâches correspondant à cet échelon</u> (liste non limitative)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Arrosage - Fertilisation - Greffage - Ecussonnage 	<p>021</p>
<p><u>Échelon 2</u></p> <p>L'emploi peut comporter la participation à des travaux qualifiés de façon occasionnelle, sous la surveillance rapprochée d'un salarié qualifié. Le titulaire de l'emploi a la responsabilité du matériel dont il a la charge, et doit en assurer l'entretien courant selon les consignes données.</p> <p>Le salarié accomplit les mêmes fonctions qu'à l'échelon 1 dans lesquelles la complexité du travail, l'autonomie et le souci d'initiative sont pleinement maîtrisés.</p> <p>Sont classés dans cet échelon : les agents justifiant d'une connaissance relative de la profession d'employés de bureau de l'horticulture et des pépinières, et d'au moins un an de services dans un ou plusieurs établissements de l'une de ces branches ainsi que les vendeurs débutants.</p>	<p>022</p>
<p>NIVEAU III - AGENTS TECHNIQUES QUALIFIES</p>	
<p><u>Échelon 1</u></p> <p>Emploi qualifié exigeant l'aptitude à l'autonomie dans le cadre de directives reçues de l'employeur ou son représentant.</p> <p>Il entraîne la capacité à détecter les anomalies ou incidents sur les cultures, à procéder à tous les réglages du matériel employé, à effectuer la réparation des pannes élémentaires.</p> <p>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.</p> <p>A partir de ce niveau, l'emploi peut comporter la capacité d'exercer la fonction de tuteur.</p> <p><u>Exemple de tâches correspondant à cet échelon</u> (liste non limitative)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Surveillance du climat (écran ordinateur). 	<p>031</p>
<p><u>Échelon 2</u></p> <p>Emploi comportant les mêmes aptitudes qu'à l'échelon 1, mais ouvrant sur une autonomie plus large et une capacité à adapter le mode d'exécution aux conditions rencontrées pour effectuer avec initiative et compétence tous les travaux de l'exploitation sous contrôle a posteriori de l'employeur ou de son représentant.</p> <p>Sont classés dans cet échelon : les vendeurs et employés de bureau ayant une connaissance suffisante de la profession d'employé de bureau de l'horticulture et des pépinières et qui peuvent assurer convenablement tous les travaux courants.</p> <p><u>Exemple de tâches correspondant à cet échelon</u> (liste non limitative)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Suivi régulier en autonomie et traitement phytosanitaire de manière autonome. 	<p>032</p>
<p>NIVEAU IV – AGENTS HAUTEMENT QUALIFIES</p>	
<p><u>Echelon 1</u></p> <p>Emploi hautement qualifié s'exerçant suivant des directives générales reçues dans le cadre d'une large autonomie.</p> <p>Il demande une connaissance et expérience professionnelle certaines, pour, au-delà de la simple observation ou appréciation de l'état des cultures, des matériels, établir un diagnostic, en rendre compte à l'encadrement ou au chef d'entreprise, voire à prendre toutes initiatives nécessaires en cas d'absence de ces derniers.</p> <p><u>Exemple de tâches correspondant à cet échelon</u> (liste non limitative)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Responsable de conditionnement et expédition. 	<p>041</p>

<p><u>Echelon 2</u></p> <p>Emploi relevant de l'échelon 1 mais pour lequel le titulaire peut se voir confier la responsabilité de toutes les fonctions techniques ou de gestion de l'entreprise (relations avec les fournisseurs et les clients, gestion des approvisionnements ou des commandes, suivi technique ou économique des activités ...).</p> <p>Il peut également comporter la nécessité d'assurer la surveillance de l'exécution du travail d'une ou plusieurs aides à partir de directives données par l'encadrement ou le chef d'exploitation.</p> <p>Sont classés dans cet échelon : les agents qui possèdent une connaissance complète de la profession d'employé de bureau de l'horticulture et des pépinières et qui peuvent assurer tous les travaux de façon autonome.</p> <p><u>Exemple de tâches correspondant à cet échelon</u> (liste non limitative)</p> <p>- Responsable de chantier de cultures.</p> <p style="text-align: center;">PERSONNEL D'ENCADREMENT</p> <p>NIVEAU V - CONTREMAITRE Agent chargé de répartir et de surveiller les travaux suivant des directives journalières nettement déterminées.</p> <p>NIVEAU VI - CHEF DE CULTURE Agent chargé de diriger les travaux suivant des instructions générales, périodiquement établies.</p> <p>NIVEAU VII - DIRECTEUR D'EXPLOITATION Agent chargé d'administrer l'exploitation selon des directives générales préalablement établies laissant une large part à l'initiative personnelle.</p>	042
<p>NIVEAU V - CONTREMAITRE Agent chargé de répartir et de surveiller les travaux suivant des directives journalières nettement déterminées.</p>	050
<p>NIVEAU VI - CHEF DE CULTURE Agent chargé de diriger les travaux suivant des instructions générales, périodiquement établies.</p>	060
<p>NIVEAU VII - DIRECTEUR D'EXPLOITATION Agent chargé d'administrer l'exploitation selon des directives générales préalablement établies laissant une large part à l'initiative personnelle.</p>	070

Le reclassement des salariés actuellement occupés dans les exploitations interviendra dans les conditions fixées à l'article 19 étant précisé qu'en aucun cas celui-ci ne devra entraîner une diminution de leurs salaires qui devront donc être maintenus à leurs niveaux s'ils se trouvaient être supérieurs aux salaires minima conventionnels de leurs nouvelles classifications.

La grille de raccordement suivante se présente comme un outil dont les employeurs et salariés peuvent s'inspirer pour arrêter leurs décisions en fonction de l'emploi occupé.

Ancienne numérotation	Nouvelle numérotation
110 120 125	Niveau I - échelon 1 - 011 Niveau I - échelon 2 - 012
130 135	Niveau II - échelon 1 - 021 Niveau II - échelon 2 - 022
145	Niveau III - échelon 1 - 031 Niveau III - échelon 2 - 032
155	Niveau IV - échelon 1 - 041 Niveau IV - échelon 2 - 042
CADRES	
209	Niveau V - 050
305	Niveau VI - 060
385	Niveau VII - 070

SECTION II – Montant des salaires

ARTICLE 20 - Le salaire horaire de base pour chacun des emplois de la classification est défini en euros par heure suivant les compétences exigées pour l'emploi.

Les valeurs des salaires horaires évoluent en fonction des négociations conduites par les représentants des employeurs et des salariés réunis en commission mixte.

Ces valeurs des salaires sont portées à l'annexe 1 de la convention collective.

ARTICLE 21 - Compte tenu des dispositions qui précèdent, les salaires horaires et mensuels par catégorie professionnelle ressortent à l'annexe 1 de la convention collective.

ARTICLE 22 - La rémunération des salariés âgés de moins de dix-huit ans est égale au salaire de l'adulte correspondant à l'emploi occupé affecté d'un abattement égal suivant l'âge des intéressés, à :

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

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

ARTICLE 23 - La rémunération des jeunes gens titulaires d'un contrat d'apprentissage, régulièrement souscrit et enregistré, est égale, par heure de travail ou de cours théorique se situant pendant les heures ouvrables, à :

	- de 18 ans	+ de 18 ans
- premier semestre de la première année	30%	30%
- deuxième semestre de la première année	30%	35%
- premier semestre de la deuxième année	50%	50%
- deuxième semestre de la deuxième année	50%	55%

du coefficient 011, sans pouvoir toutefois être inférieure aux minima fixés par l'article D.6222-26 du code du travail.

En outre, les taux de la troisième année et des prolongations éventuelles sont fixés par les articles D.6226-28 et D.6222-29 du code du travail, ainsi qu'en ce qui concerne les majorations d'âges de plus de 21 et 23 ans par l'article D.6222-34 du même code.

Enfin, en application de l'article D.6222-35 du code du travail, les déductions opérées au titre des avantages en nature ne peuvent excéder un montant égal aux trois quarts du salaire.

ARTICLE 24 - Les salaires des tâcherons sont fixés dans le cadre de chaque établissement. Les salaires retenus sont constatés par un accord écrit, établi avant que la tâche ait reçu un commencement d'exécution.

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

SECTION III – Rémunérations en nature

ARTICLE 25 - La valeur des rémunérations en nature allouées par l'employeur, vient en déduction des salaires fixés en Annexe I.

Les différentes fournitures ou denrées sont estimées au prix à la production si elles proviennent de l'exploitation, au prix à la consommation en cas contraire.

Le prix journalier de la nourriture du salarié nourri par l'employeur est fixé à 11,43 euros, dont :

- . 2,29 euros pour le petit déjeuner,
- . 4,57 euros pour le repas du midi,
- . 4,57 euros pour le repas du soir.

La valeur du logement, accessoire du contrat de travail, est déterminée par accord amiable et écrit entre les parties.

A défaut d'accord, que le local soit meublé ou non, elle est fixée par référence aux dispositions des articles 26 et suivants de la loi du 1er septembre 1948, portant modification et codification de la législation relative aux rapports des bailleurs et locataires ou occupants des locaux à usage d'habitation.

Elle est égale à soixante-dix pour cent du loyer résultant de ces dispositions si la construction de l'immeuble a été achevée antérieurement au 3 septembre 1948. Le même mode de calcul doit être adopté en ce qui concerne les locaux construits postérieurement au 3 septembre 1948. Toutefois, la valeur du logement est, dans ce cas, fixée à cent pour cent du loyer fictif ainsi déterminé.

En aucun cas, le logement ne peut être estimé à une valeur telle que la rémunération en espèces du salarié soit inférieure à celle résultant des dispositions relatives au salaire minimum de croissance.

ARTICLE 26 - Les déductions au titre de la nourriture et du logement des apprentis sont fixées forfaitairement à l'occasion de la négociation salariale annuelle.

Leurs montants, respectivement par jour et par mois, figurent à l'annexe II.

Toutefois, ces déductions ne peuvent excéder, chaque mois, un montant égal aux trois quarts du salaire (Article D.6222-35 alinéa 2 du Code du Travail).

SECTION IV – Primes accessoires du salaire

ARTICLE 27 - Aux salaires ci-dessus s'ajoutent :

1°) Une prime d'ancienneté qui est payée en fin d'année et, en cas de départ du salarié en cours d'année, le jour du départ.

Son montant est égal à un pourcentage de la masse des salaires bruts perçus ou dus (exception faite de la rémunération des heures supplémentaires) au titre de la période courant du 1er janvier au 31 décembre, ou, s'il y a lieu, du 1er janvier au jour du départ du salarié.

Ce pourcentage est de :

- 3 % de la sixième à la dixième année d'ancienneté dans l'établissement,
- 4 % de la onzième à la quinzième année d'ancienneté dans l'établissement,
- 5 % à partir de la seizième année d'ancienneté dans l'établissement.

2°) Une prime pour travaux pénibles et dangereux due pour tous travaux d'élagage au-dessus de trois mètres ou tous travaux nécessitant un encordage, dont le montant est égal à 25 % du salaire horaire du travailleur.

ARTICLE 27 bis - L'employeur attribue à chaque salarié deux blouses ou deux bleus de travail par année civile. Si le travailleur quitte son service au cours de l'année, il restitue ces vêtements à son employeur.

Sans que leur nombre puisse être inférieur à deux par an, les vêtements de travail dont il s'agit pourront être distribués dans d'autres conditions suivant accord d'établissement.

SECTION V – Indemnités de déplacements

ARTICLE 28 - Des indemnités de déplacements sont allouées aux salariés et apprentis dans les conditions suivantes :

1/ Petits déplacements : Le salarié ou l'apprenti appelé à effectuer des travaux sur un chantier plus éloigné de son domicile que le lieu habituel de son travail et qui, de ce fait, se trouve dans l'impossibilité de prendre à son foyer son repas de midi, a droit à une indemnité dite « de panier » égale à 120 % du salaire horaire afférent au coefficient 021, à moins qu'il ne soit nourri aux frais de l'employeur.

2/ Grands déplacements : En cas de grands déplacements, c'est-à-dire lorsque le salarié se trouve dans l'impossibilité de rentrer le soir à son foyer, sa nourriture, son logement et, éventuellement, son transport, sont à la charge de l'employeur.

SECTION VI – Modalités de paiement des salaires

ARTICLE 29 - La paie se fait pendant les heures et sur les lieux de travail au moins une fois par mois, et en tout cas, avant le cinquième jour ouvrable suivant l'échéance de chaque mois civil.

ARTICLE 30 - Un bulletin de paie est obligatoirement délivré dans les conditions fixées par les textes législatifs et réglementaires.

ARTICLE 31 - Les parties signataires conviennent de se référer aux dispositions légales et à l'accord du 23 décembre 1981 modifié sur la durée du travail en agriculture.

ARTICLE 31 bis - *(Abrogé par avenant n° 58 du 11.09.2003).*

ARTICLE 32 - *(Abrogé par avenant n° 48 du 22.04.1991).*

(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 22 avril 1991 dont le contenu figure en annexe III de la convention).

ARTICLE 33 - Tous les jours fériés réglementairement chômés, lorsqu'ils se situent un jour habituellement travaillé, sont payés dans les conditions fixées par la loi pour la journée du 1er mai (articles L.3133-1 et L.3133-5 du Code du Travail).

ARTICLE 34 - Toute absence ne peut être qu'exceptionnelle. Elle doit être autorisée ou motivée. Sont notamment considérés comme des motifs légitimes d'absence, les maladies ou accidents, médicalement constatés, dont sont victimes les salariés et apprentis, leurs conjoints, ascendants, descendants et alliés au même degré.

Sauf en cas de force majeure, les salariés et apprentis doivent porter les motifs de leur absence à la connaissance de l'employeur et, ceci, dans les quatre jours sous peine d'être considérés comme démissionnaires.

CHAPITRE VIII - CONGES PAYES ET CONGES SPECIAUX

ARTICLE 35 - Les congés annuels payés sont accordés suivant les prescriptions des textes législatifs et réglementaires en vigueur, sous réserve de la règle suivante, plus favorable aux salariés : la totalité de la rémunération afférente à chaque période de congé est versée avant le départ en congé.

ARTICLE 36 - Un congé rémunéré est accordé dans les conditions suivantes aux salariés et apprentis sans condition d'ancienneté à l'occasion de certains événements familiaux à savoir :

- 4 jours pour le mariage du salarié,
- 3 jours pour la naissance ou l'adoption d'un enfant,
- 2 jours pour le décès d'un conjoint ou d'un enfant, ces dispositions étant applicables aux partenaires liés par un PACS,
- 1 jour pour le mariage d'un enfant,
- 1 jour pour le décès du père ou de la mère.

Ces jours d'absence sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

Un congé supplémentaire non rémunéré est accordé aux salariés dans les conditions suivantes :

- 1 jour pour le décès des conjoint et descendant,
- 2 jours pour le décès d'un ascendant,
- 3 jours pour le décès d'un conjoint de descendant et d'ascendant dont un rémunéré si le salarié a 6 mois d'ancienneté,
- 1 jour pour le décès des beaux-parents, frères, sœurs, beaux-frères et belles-sœurs.

CHAPITRE IX - MEDECINE PREVENTIVE

ARTICLE 37 - Les employeurs doivent permettre à leurs salariés et apprentis de se présenter au camion radio-photographique de la Caisse de Mutualité Sociale Agricole de la Mayenne, pour y subir l'examen médical pour lequel ils ont été convoqués.

ARTICLE 38 - Des produits pharmaceutiques, permettant de donner des soins de première urgence aux travailleurs malades ou accidentés, doivent être en permanence à la disposition du personnel, au siège de chaque établissement ou de chaque succursale.

CHAPITRE X - DEMISSION - LICENCIEMENT

ARTICLE 39 - Le contrat à durée déterminée est régi par les articles L.1241-1 et suivants du Code du Travail. Il conserve tous ses effets jusqu'à la date fixée pour son terme.

Sauf faute grave imputable à l'autre partie ou force majeure, appréciées 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 40 - 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.1231-1 et suivants du Code du Travail et par les articles L.1233-3 et suivants du même Code.

ARTICLE 40 bis - Dispositions communes aux deux types de contrat :

Si l'arrêt de travail est dû au fait que le salarié a été victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, ce sont les dispositions des articles L.1226-6 et suivants du Code du Travail qui seront appliquées.

ARTICLE 41 - Qu'elle soit le fait du salarié ou de l'employeur, la dénonciation du contrat de travail doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception. La date de présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du délai-congé.

ARTICLE 42 - 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

- 30 jours francs, s'il s'agit d'un agent d'exécution,
- 60 jours francs, s'il s'agit d'un chef d'équipe ou d'un contremaître,
- 3 mois, de date à date, s'il s'agit d'un chef de culture,
- 6 mois, de date à date, s'il s'agit d'un directeur d'exploitation.

b) En cas de licenciement

1) Salariés d'exécution

- 30 jours francs si le salarié justifie, chez le même employeur, d'une ancienneté de service inférieure à 2 ans,
- 2 mois si le salarié justifie, chez le même employeur, d'une ancienneté de service d'au moins 2 ans.

2) Salariés d'encadrement

- 60 jours francs, s'il s'agit d'un chef d'équipe ou d'un contremaître,
- 3 mois, de date à date, s'il s'agit d'un chef de culture,
- 6 mois, de date à date, s'il s'agit d'un directeur d'exploitation.

ARTICLE 43 - Par dérogation aux dispositions qui précèdent :

a) s'il s'agit d'un salarié marié, logé avec sa famille, le préavis dû par l'employeur, en cas de licenciement, est toujours de trois mois minimum.

b) en cas de séparation au cours ou à l'issue de la période d'essai, la démission ou le licenciement ont lieu :

- sans préavis, s'il s'agit d'un agent d'exécution,
- après un préavis d'un mois, s'il s'agit d'un cadre des troisième et deuxième groupes,
- après un préavis de trois mois..... s'il s'agit d'un cadre du premier groupe.

c) sans être tenu à un préavis, tout salarié licencié peut cesser le travail le soir ou la veille du jour où il doit prendre ses fonctions chez un nouvel employeur mais, ceci sous réserve qu'il ait justifié, dès qu'il l'a pu et, en tout cas, avant son départ, que son nouvel employeur subordonne son embauchage à son entrée en service antérieurement à l'expiration du délai-congé accordé par l'employeur auteur du licenciement.

ARTICLE 44 - Si les délais de préavis, fixés à l'article 44, ne sont pas respectés, la partie lésée a droit, à titre d'indemnité, à une somme correspondant aux salaires (espèces plus valeur des rémunérations en nature) qui auraient été versés pendant la durée du préavis restant à courir.

Cette indemnité n'exclut pas l'attribution à la partie lésée de dommages-intérêts dont le montant est liquidé par la juridiction compétente, sous réserve des articles L.3252-1 et R.3252-1 du Code du Travail.

ARTICLE 45 - Pendant la durée du préavis, le salarié congédié a droit à une liberté rémunérée égale à huit demi-journées si le préavis est de trente jours ou plus.

Le choix de ces demi-journées appartient alternativement au salarié et à l'employeur.

S'il s'agit d'un chef de culture ou d'un directeur d'exploitation, la liberté visée ci-dessus est portée à un total de douze jours ouvrables pouvant, au gré du salarié, être fractionné en plusieurs périodes dont la durée respective ne peut excéder quatre jours. Le choix de ces périodes est laissé au salarié.

ARTICLE 46 - Si le salarié, démissionnaire ou congédié, occupe avec sa famille un logement mis à sa disposition par l'employeur, à titre accessoire du contrat de travail, il doit, du fait de la cessation dudit contrat, libérer ce logement.

ARTICLE 47 - 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 trouve libre de tout engagement.

ARTICLE 48 - Toute démission ou licenciement au cours ou à l'issue de la période d'essai, visée à l'article 13, prend effet à la fin de la journée de travail au cours de laquelle notification verbale en a été faite.

ARTICLE 49 - Indépendamment des délais de préavis, fixés à l'article 42, tout salarié d'exécution ou d'encadrement congédié, sans faute grave de sa part, a droit à une indemnité minimum de licenciement s'il justifie, sur la même exploitation, d'une ancienneté de services continus d'au moins un an. Cette indemnité est au moins équivalente à un cinquième de mois de salaire par année d'ancienneté, auquel s'ajoutent deux quinzièmes de mois par année au-delà de dix ans d'ancienneté, conformément à l'article R 1234-2 du Code du Travail.

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 spéciale de licenciement égale au double de celle fixée ci-dessus et à une indemnité compensatrice de délai-congé d'un montant égal à celui de l'indemnité prévue à l'article L.1234-5 du Code du Travail.

Le salaire servant de base au calcul de l'indemnité est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

1° soit le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant le licenciement

2° soit le tiers des trois derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

CHAPITRE XI - GREVES

ARTICLE 50 - La grève ne rompt pas le contrat de travail, sauf faute grave imputable au salarié.

ARTICLE 51 - *Les salariés s'engagent à assurer, en période de grève, les services de sécurité indispensables à la conservation des plantes et des animaux. A cette fin, dès l'arrêt du travail et jusqu'à sa reprise généralisée, les employeurs doivent avoir à leur disposition tous les jours ouvrables ou non :*

- dans les pépinières, une masse journalière d'heures de travail égale aux quarante-huit centième du nombre total des travailleurs occupés habituellement sur l'exploitation, y compris les membres de la famille de l'employeur collaborant d'ordinaire avec ce dernier aux travaux de l'entreprise.

- dans les exploitations horticoles et maraîchères, une masse d'heures de travail égale à douze fois le nombre moyen de travailleurs du service de garde des cinq dimanches précédant le jour de l'arrêt de travail. ()*

ARTICLE 52 - Les salariés grévistes ne peuvent être utilisés qu'aux seuls services de sécurité, ceci dans la limite de six heures par jour et par salarié et dans la mesure où la masse d'heures de travail visée à l'article précédent ne peut être fournie par des travailleurs non-grévistes.

Le temps passé aux services de sécurité par les salariés grévistes est rémunéré sur la base du salaire de l'heure normale.

ARTICLE 53 - Les services de sécurité sont assurés par roulement suivant un ordre fixé par l'employeur et porté à la connaissance des intéressés par voie d'affichage en un lieu accessible à tous les salariés de l'établissement.

CHAPITRE XII - TRAVAIL DES JEUNES ET DES FEMMES

ARTICLE 54 - **A** Les jeunes gens âgés de moins de dix-huit ans et les femmes ne peuvent être occupés à des travaux excédant leurs forces physiques ainsi qu'à des travaux de nuit, c'est-à-dire se situant entre 22 heures et 6 heures du matin.

Sauf pendant la durée des vacances scolaires, les jeunes gens d'âge scolaire ne peuvent être employés sur les exploitations que dans la mesure et pour le temps où ils ont été autorisés par l'Inspecteur d'Académie à ne pas fréquenter l'école.

A égalité de capacité, en cas de salaire au temps, et de rendement, en cas de salaire à la tâche, les jeunes de moins de dix-huit ans perçoivent le même salaire que les adultes.

B Les salariés handicapés, qui ont été reconnus comme tels par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) 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. Le salaire des bénéficiaires mentionnés à l'article L 5212-13 du Code du travail ne peut être inférieur à celui qui résulte de l'application des dispositions légales ou des stipulations de la convention ou de l'accord collectif de travail.

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

CHAPITRE XIII - APPRENTISSAGE ET FORMATION PROFESSIONNELLE

ARTICLE 55 - 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, en outre, les libertés nécessaires, d'une part, à une 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 est compté comme temps de travail.

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

L'apprenti peut prétendre à un congé supplémentaire payé de cinq jours ouvrables à prendre dans le mois qui précède les épreuves de l'enseignement technologique prévu dans le contrat d'apprentissage, afin de lui permettre de suivre des cours d'enseignement dans un centre de formation agréé.

Pendant le reste du temps et, dans la limite de l'horaire de travail applicable dans l'entreprise, l'apprenti est tenu d'effectuer le travail qui lui est confié par l'employeur. Ce travail doit être en relation directe avec la profession prévue au contrat.

ARTICLE 56 - Tout salarié a droit, dans la limite d'une demi-journée par mois, aux libertés lui permettant de parfaire sa formation dans une des professions visées par la présente convention, sous réserve d'en avoir averti son employeur au moins quarante-huit heures à l'avance. Le temps passé à cette fin n'est pas rémunéré. Ces congés sont indépendants de ceux institués par la loi n° 57-821 du 23 juillet 1957.

CHAPITRE XIV - HYGIENE - PROTECTION ET SECURITE DES TRAVAILLEURS

ARTICLE 57 - Les exploitations et établissements visés par la présente convention doivent être tenus dans un état constant de propreté et présenter des conditions d'hygiène et de salubrité nécessaires à la santé du personnel, notamment les fumières et tous dépôts de matière en putréfaction, ainsi que les mares doivent être traités de façon telle qu'ils n'occasionnent pas de dommages aux salariés logés.

Toutes mesures doivent être prises afin que les points d'eau (sources, puits, etc..) ne puissent être contaminés par les liquides et infiltrations provenant des fumières, mares, fosses d'aisance, etc...

La vidange des fosses d'aisance ne peut être exigée des travailleurs lorsque l'employeur a la possibilité d'y faire procéder par une entreprise spécialisée.

Le logement des travailleurs et apprentis doit répondre aux conditions de salubrité fixées par les règlements pris en application des articles R.716 et suivants du Code Rural.

ARTICLE 58 - Toutes mesures doivent être prises pour assurer la sécurité du personnel.

Les outils à mains doivent être en bon état et emmanchés solidement. Les machines, mécanismes, appareils de transmission, scies mécaniques et, d'une façon générale, tout engin dangereux, doivent être installés et tenus dans les meilleures conditions possibles de sécurité.

Les escaliers doivent être solides et munis d'une forte rampe, les marches non usées. Les échelles doivent être solides et en bon état, munies d'échelons rigides et emboîtés dans les montants.

Des poignées de sécurité de cinquante centimètres de longueur sont obligatoirement fixées au jambage des portes donnant accès aux granges et greniers.

Les fosses, puits, trappes et toutes ouvertures doivent être munis de couvercles ou garde-fous.

ARTICLE 59 - Tous les appareils de levage mus mécaniquement doivent être pourvus d'un frein ou de tout autre dispositif capable d'arrêter les manoeuvres dans toutes les positions et disposés de façon à pouvoir fonctionner automatiquement ou à être actionné par le préposé à la manoeuvre, même en cas d'interruption de la puissance motrice.

Les crochets de suspension doivent être conçus de façon à s'opposer au décrochage accidentel des fardeaux.

En service normal, aucune chaîne, aucun câble métallique ou en cordage ne peut travailler à une charge supérieure au 1/16e de sa résistance à la rupture.

Les treuils à bras doivent être munis d'un encliquetage ou d'un frein ou de tout autre dispositif permettant leur immobilisation immédiate.

ARTICLE 60 - Les animaux de trait doivent être protégés contre les insectes susceptibles de les irriter et avoir la tête couverte en été. Les animaux vicieux sont obligatoirement muselés. A l'occasion de toute intervention vétérinaire, l'animal doit être solidement attaché.

ARTICLE 61 - D'une manière générale, les salariés et apprentis occupés à la manipulation d'un produit insalubre et nocif, doivent recevoir de l'employeur un moyen de protection. Leur sont notamment fournis des lunettes protectrices et des gants lors de la pulvérisation des produits irritants et toxiques nécessités par le traitement des plantes.

ARTICLE 62 - Les salariés et apprentis appelés à descendre dans les puits, cuves, fosses, etc., pouvant contenir des gaz délétères, doivent être attachés par une ceinture ou protégés par un autre dispositif de sûreté. Toutes mesures doivent être prises avant la descente du travailleur afin de s'assurer que les puits, cuves, fosses, etc..., sont sains.

ARTICLE 63 - Les élagueurs d'arbres à hautes tiges sont obligatoirement munis par les soins de l'employeur, d'une ceinture de sûreté. Les travaux nécessitant l'ascension dans les arbres ne peuvent être demandés en période de gel.

En aucun cas, le refus d'un élagage par un travailleur ne peut constituer un motif légitime de congédiement.

ARTICLE 64 - Des précautions doivent être prises dans la manipulation des explosifs et ce, compte tenu des dispositions des articles R.4227-42 à R 4227-54 du Code du Travail.

CHAPITRE XV – RETRAITE COMPLEMENTAIRE

ARTICLE 65 - Les employeurs sont tenus de s'affilier, pour tous leurs salariés d'exécution, à la Caisse Mutuelle Autonome de Retraite Complémentaire Agricole (**CAMARCA**) dont le siège est à PARIS, 8 et 10 rue d'Astorg.

La cotisation est assise sur le salaire réel. Son taux est de quatre pour cent (4 %).

La part patronale est de 2,40 % et celle du salarié de 1,60 %.

CHAPITRE XVI - AVANTAGES ACQUIS

ARTICLE 66 - 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 salaires notamment, les rémunérations pratiquées à la date d'effet de la présente convention, lorsqu'elles sont supérieures à celles édictées par ladite convention ne peuvent être diminuées.

ARTICLE 67 - Toutes conventions ou accords collectifs antérieurs sont abrogés.

FAIT A LAVAL, le 8 Avril 1974.

Ont, après lecture, signé :

- Pour le Syndicat des Horticulteurs, Pépiniéristes et Maraîchers de la Mayenne,

M. CHOUPEAUX

- Pour le Syndicat des salariés de l'Agriculture de la Mayenne S.S.A.M. - C.F.D.T.,

M. BOUGEANT

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

M. LUNEL

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

M. ROUSSEL

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

M. DUCOURTIOUX

- Pour l'Union départementale C.F.T.C. (*adhésion le 3 septembre 2004*),

M. FINOT

