

CONVENTION COLLECTIVE

DE TRAVAIL

du 12 JUILLET 2000

CONCERNANT LES EXPLOITATIONS

D'HORTICULTURE ET DE PEPINIERE

DE LOT ET GARONNE

(Etendue par arrêté ministériel du 21 novembre 2000)

(avenant n° 8 du 12 juillet 2006)

INDEX ALPHABETIQUES

SALARIES

	<u>N° PAGES</u>
Absences (article 45)	21
Age d'admission aux travaux agricoles (article 16)	8
Aménagement du temps de travail (article 35)	18
Application des textes relatifs à la protection sociale (article 13)	7
Avantages en nature (article 29)	14
Bulletin de paie (article 32)	15
Champ d'application (article 1er)	4
Classification des emplois (article 24)	11
Congés annuels (article 46)	21
Congé de naissance ou d'adoption (article 47)	22
Congés pour événements familiaux (article 48)	22
Congé individuel de formation (article 12)	7
Durée, révision, dénonciation et conciliation (art. 3, 4, 5 et 6)	4 et 5
Durée normale du travail (article 34)	18
Durée journalière maximale du travail (article 39)	19
Durée annuelle maximale du travail (article 40)	19
Egalité professionnelle (article 7)	6
Emploi des machines (article 51)	23
Emploi de salariés étrangers (article 14)	7
Etablissement d'un document écrit à l'embauche (article 18)	9
Formalités de fin de contrat (article 23)	11
Formation professionnelle continue (article 11)	7
Garantie de rémunération en cas de maladie et d'accident (article 33)	16
Hygiène et sécurité (article 49)	22
Intempéries (article 50)	23
Jours fériés (article 44)	20
Liberté syndicale et d'opinion (article 8)	6
Médecine du travail (article 54)	23
Modalités d'embauche (article 17)	8
Modalités paiement des salaires (article 31)	15
Participation aux négociations ou instances paritaires (article 9)	6
Période d'essai (article 19)	9
Prévention des accidents et maladies professionnelles (article 52)	23
Récupération des heures perdues (article 38)	19
Rémunération des jeunes (article 26)	13

Rémunération des apprentis (article 27)	13
Rémunération mensuelle (article 30)	14
Rémunération des heures supplémentaires (article 41)	20
Repos hebdomadaire (article 43)	20
Repos compensateur (article 42)	20
Représentation du personnel (article 10)	6
Rupture du contrat à durée déterminée (article 21)	10
Rupture du contrat à durée indéterminée (article 22)	10
Salaires (article 25)	13
Sous traitance et marchandage (article 15)	7
Suspension du contrat de travail (article 20)	9
Travail des femmes et des jeunes (article 53)	23
Travailleurs handicapés (article 28)	13

C A D R E S

Contrat d'engagement	25
Classification des emplois	24
Durée du travail	25
Période d'essai - embauchage	25
Positionnement des cadres	24
Rémunération horaire et mensuelle	26

ENTRE

Le Syndicat des horticulteurs et pépiniéristes de Lot-et-Garonne ;

D'une part, et

L'Union départementale des syndicats C.F.D.T.

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

L'Union départementale des syndicats C.G.T. F.O.

L'Union départementale des syndicats C.F.T.C.

Le Syndicat départemental des cadres C.G.C.

D'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

CHAPITRE I

Champ d'application

Article 1er : Champ d'application territorial et professionnel

La présente convention détermine les rapports entre les employeurs de main-d'oeuvre et les salariés des entreprises et des exploitations horticoles et de pépinières, dont l'activité s'exerce sur le territoire du département du Lot-et-Garonne et cela où que soient domiciliés les employeurs et les salariés.

Les membres de la famille de l'exploitant, ascendants descendants, frères, soeurs, alliés au même degré n'entrent pas dans le cadre des stipulations de la présente convention, à moins qu'ils n'apportent la preuve de l'existence d'un contrat de travail les liant au chef d'exploitation.

Article 2 : Incidence sur les contrats antérieurs ou postérieurs

La présente convention s'applique, nonobstant tous usages ou coutumes locaux et toutes stipulations dans le contrat de travail individuel ou les accords collectifs de travail antérieurs ou postérieurs à son entrée en vigueur, lorsque ces usages, coutumes ou stipulations sont moins favorables pour les travailleurs que les dispositions de la présente convention.

La convention collective concernant les exploitations agricoles du 12 juillet 1983 cesse d'être applicable dans les établissements visés à l'article 1er ci-dessus, à compter de la date d'effet de la présente convention collective.

CHAPITRE II

Durée, révision, dénonciation, conciliation

Article 3 : Durée

La présente convention est applicable à compter de sa date d'extension

Elle est conclue pour une durée indéterminée.

Article 4 : Révision

La révision de la convention peut être demandée, à tout moment, par chacune des organisations signataires ou adhérentes.

La demande de révision accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle, doit être signifiée par la partie qui prend l'initiative de la révision aux autres parties signataires ou adhérentes et au Service régional de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles.

Les parties signataires se réuniront, à l'initiative du Service départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles, au moins une fois par an pour négocier sur les salaires et, au moins une fois tous les cinq ans, pour examiner la nécessité de réviser les classifications, conformément à l'article L. 132-12 du code du travail.

Article 5 : Dénonciation

Chacune des parties signataires ou adhérentes peut procéder à la dénonciation de la présente convention. La durée du préavis précédant la dénonciation est de trois mois.

Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires ou adhérents employeurs et salariés, la convention continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention qui lui est substituée, ou à défaut d'accord, pendant un an à compter de l'expiration du délai de préavis ci-dessus fixé.

La dénonciation s'effectue dans les formes prévues par l'article L. 132-8 du code du travail.

Article 6 : procédure de conciliation

A la demande d'une organisation syndicale représentative de salariés ou d'employeurs, les conflits collectifs de travail survenant dans une entreprise relevant du champ d'application de la présente convention seront soumis à la section départementale agricole de conciliation.

Les différends nés de l'application ou de l'interprétation de la présente convention seront soumis à une commission composée d'un membre titulaire et d'un membre suppléant par organisation syndicale de salariés signataire ou adhérente de la convention collective, et d'autant de membres patronaux titulaires et suppléants que les membres représentant les organisations syndicales de salariés.

(Avenant n° 1 du 11.01.2001) « A la demande de l'une des parties, elle sera convoquée par le Chef du Service Départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles qui sera invité à y participer. »

Elle se réunira dans un délai maximum de 30 jours à dater du jour où elle aura été saisie du différend par la partie la plus diligente.

Les décisions de la commission de conciliation seront prises à l'unanimité de ses membres présents ou représentés.

CHAPITRE III

Dispositions d'ordre général

Article 7 : Egalité professionnelle

Les dispositions de la présente convention sont applicables à tous les salariés sans distinction de nationalité, de religion ou de sexe. Notamment les femmes bénéficient de droits identiques à ceux des hommes, en particulier en ce qui concerne l'accès à l'emploi, la rémunération, la formation, la qualification, la classification, la promotion professionnelle ou la mutation, conformément aux dispositions des articles L. 123-1 et suivants du code du travail.

Article 8 : Liberté syndicale et d'opinion

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

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

L'exercice du droit syndical dans l'entreprise est régi par les articles L. 412-1 et suivants du code du travail.

Article 9 : Participation aux négociations ou instances paritaires

Les employeurs sont tenus de laisser des libertés suffisantes aux salariés qui justifient, par présentation, dès réception, d'une convocation émanant de l'autorité compétente les invitant à participer aux travaux d'une commission administrative ou contentieuse ou d'un organisme constitué en vertu des dispositions d'un texte législatif ou réglementaire.

Des autorisations d'absence doivent également être accordées aux salariés justifiant de convocations à des réunions mixtes et paritaires.

Les absences résultant de l'application du présent article ne donnent lieu à rémunération et/ou indemnisation que dans les conditions et selon les modalités prévus par l'accord national du 21 janvier 1992 relatif à l'organisation de la négociation collective en agriculture.

Article 10 : Représentation du personnel

. Sections syndicales et délégués syndicaux :

Les organisations syndicales représentatives de salariés peuvent constituer des sections syndicales d'entreprises dans les conditions prévues aux articles L. 412-6 et suivants du code du travail, et désigner des délégués syndicaux dans les conditions prévues aux articles L. 412-11 et suivants du code du travail et R. 412-1 et suivants du code du travail.

. Délégués du personnel :

Il est fait application, en ce qui concerne les délégués du personnel, des dispositions des articles L. 421-1 et suivants du code du travail et R. 422-1 et suivants du code du travail.

. Comité d'entreprise :

Dans les exploitations employant au moins cinquante salariés, il est constitué un comité d'entreprise régi par les dispositions du titre III du livre IV du code du travail. Les activités sociales et culturelles sont financées et gérées conformément aux dispositions des articles L. 432-8 et R. 432-3 du code du travail.

. Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail :

Dans les entreprises employant plus de cinquante salariés, des CHSCT doivent être constitués conformément aux dispositions des articles L. 236-1 et suivants du code du travail.

Les membres du CHSCT doivent bénéficier, après leur désignation, d'une formation nécessaire à l'exercice de leur mission qui ne peut excéder cinq jours ouvrables. Elle est renouvelée lorsqu'ils ont exercé leur mandat pendant quatre ans consécutifs ou non.

La formation s'impute sur le temps de travail et elle est à la charge de l'employeur lequel maintient le salaire et prend en charge les frais de formation.

Article 11 : Formation professionnelle continue

La formation professionnelle continue est régie par les articles L. 900-1 et suivants du code du travail.

L'employeur est tenu de remettre au salarié titulaire d'un contrat à durée déterminée, un bordereau individuel d'accès à la formation (B.I.A.F.) à l'issue de son contrat de travail afin de lui permettre de faire valoir ses droits à la formation professionnelle continue auprès de l'organisme mutualisateur compétent.

Article 12 : Congé individuel de formation

Le congé individuel de formation est régi par les articles L. 931-1 et suivants du code du travail, et l'accord national du 24 mai 1983.

Article 13 : Application des textes relatifs à la protection sociale

Les employeurs et les salariés doivent appliquer strictement et de bonne foi les lois et règlements concernant le régime de protection sociale en agriculture.

Article 14 : Emploi de salariés étrangers

Sous réserve des dispositions prévues pour les pays membres de l'Union Européenne dont les ressortissants jouissent de la liberté d'emploi, l'employeur désirant engager un personnel étranger doit respecter la procédure d'introduction en déposant un dossier à l'agence locale de l'emploi chargée de transmettre la demande à l'Office des Migrations Internationales qui procède au recrutement.

Il est interdit à un employeur d'embaucher un étranger non ressortissant de l'Union Européenne qui n'a pas obtenu au préalable l'autorisation mentionnée à l'article L. 341-2 du code du travail.

Article 15 : Sous-traitance et marchandage

L'emploi des salariés par des sous-traitants est interdit.

Aucun intermédiaire ne peut être placé entre le salarié et l'employeur. Ce dernier a toujours la responsabilité directe en ce qui concerne les salaires, les lois et règlements et les dispositions de la présente convention.

Toute opération à but lucratif ayant pour objet exclusif le prêt de main-d'oeuvre ne peut être effectuée que dans le cadre des dispositions du code du travail relatives au travail temporaire.

Est interdite toute opération à but lucratif de fourniture de main-d'oeuvre qui a pour effet de causer un préjudice au salarié qu'elle concerne ou d'éluder l'application des dispositions légales ou conventionnelles.

CHAPITRE IV

Conclusion du contrat de travail

Article 16 : Age d'admission aux travaux agricoles

Les enfants ne peuvent pas être employés à des travaux agricoles avant d'être régulièrement libérés de l'obligation scolaire.

Toutefois, dès quatorze ans, les enfants peuvent être occupés pendant les vacances scolaires à des travaux légers exécutés sous la surveillance de la mère, du père ou du tuteur, employé dans la même entreprise, dans les conditions prévues par le décret du 14 avril 1997.

Article 17 : Modalités d'embauche

- Précautions d'embauche :

Tout employeur qui engage un salarié doit s'assurer que celui-ci est dégagé de toute obligation envers son précédent employeur. A cet effet, la production d'une attestation de cessation de travail ou d'un certificat de travail peut lui être demandée.

De même, le salarié à temps partiel, en présentant son contrat de travail, informera son employeur du nombre d'heures de travail accomplies par ailleurs, en vue de la détermination des heures complémentaires et du respect de la durée maximale hebdomadaire.

- Obligation de l'employeur :

Tout employeur doit déclarer le salarié préalablement à son embauche à la Caisse de Mutualité Sociale Agricole à l'aide du formulaire de déclaration unique d'embauche et remettre au salarié le récépissé de cette déclaration dès qu'il l'aura reçu de l'organisme susvisé.

L'employeur est tenu de conserver un double de cette déclaration d'embauche et de la produire immédiatement à toute réquisition des agents de contrôle tant que le premier bulletin de paie n'a pas été remis au salarié.

Tout salarié doit faire l'objet d'un examen médical à l'occasion de son embauche.

Article 18 : Etablissement d'un document écrit à l'embauche

Toute embauche doit donner lieu à l'établissement d'un document écrit comportant certaines mentions.

Si l'embauche intervient à durée indéterminée, elle peut être constatée au moyen d'une lettre d'engagement ou d'un contrat de travail comportant les mentions prévues par la directive européenne du 14 octobre 1991.

Si l'embauche est à temps partiel, un contrat signé par les deux parties doit être conclu et comporter les mentions prévues à l'article L. 212-4-3 du code du travail.

Si l'embauche intervient à durée déterminée, le contrat est obligatoirement écrit et conclu dans les conditions fixées aux articles L. 122-1 et suivants du code du travail. Il devra comporter la définition précise de son motif.

Une clause de non concurrence peut être incorporée dans le contrat de travail à partir du niveau III pour la même activité que celle exercée par le salarié. Elle sera négociée de gré à gré au moment de l'établissement de ce contrat.

Article 19 : Période d'essai

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

La durée de la période d'essai est fixée, pour tous les salariés embauchés avec un contrat à durée indéterminée, à

- 1 mois pour les ouvriers et employés
- 2 mois pour les agents de maîtrise
- 3 mois pour les cadres.

Elle peut être renouvelée une fois.

La durée de la période d'essai dans le cas de contrats à durée déterminée est au plus égale à un jour par semaine de durée du contrat (s'il a une durée et un terme précis) ou par semaine de durée minimale (s'il n'a pas de terme précis) sans qu'elle ne puisse excéder deux semaines au total lorsque la durée du contrat ou la durée minimale est inférieure à six mois, et un mois lorsqu'elle est supérieure à six mois.

Durant cette période d'essai, le salarié est payé au taux correspondant à la qualification pour laquelle il a été embauché.

Il peut être mis fin au contrat pendant ou au terme de la période d'essai, de part et d'autre, sans préavis, ni indemnités. La date mentionnée sur le certificat de travail sera la date d'effet de cette rupture.

Article 20 : Suspension du contrat de travail

Pour la bonne marche de l'entreprise, l'employeur pourra pourvoir à tout instant au remplacement d'un salarié absent. Les absences résultant de maladie ou d'accident ne constituent pas en soit une cause de rupture de contrat de travail.

- En cas de licenciement :
 - 8 jours si le salarié a moins de 6 mois d'ancienneté
 - 1 mois si le salarié a au moins 6 mois d'ancienneté
 - 2 mois lorsque son ancienneté est égale ou supérieure à 2 ans

- *Démission* :

La démission doit être notifiée à l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception, ou par lettre remise en main propre contre décharge.

- *Licenciement* :

Le licenciement doit être effectué dans le respect des dispositions légales et conventionnelles en vigueur, tant en ce qui concerne la procédure à suivre que le calcul de l'indemnité.

- *Recherche d'emploi* :

Sauf en cas de démission, de faute grave ou de faute lourde, les salariés sont autorisés à s'absenter sans réduction de salaire pour rechercher un emploi à raison d'une demi-journée de travail par semaine de durée du préavis. Cette demi-journée sera choisie d'un commun accord.

Article 23 : Formalités de fin de contrat

- *Attestation de cessation de travail* :

A la demande des salariés quittant volontairement, ou par congédiement, leur emploi, les employeurs sont tenus de leur délivrer l'attestation de cessation de travail visée à l'article 17 pour faciliter la recherche d'un nouvel emploi.

- *Certificat de travail* :

A l'expiration du contrat de travail, l'employeur est tenu de délivrer au salarié un certificat de travail contenant exclusivement la date de son entrée, celle de sa sortie, la nature du ou des emplois successivement occupés, son coefficient et sa classification, ainsi que les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus.

- *Attestation ASSEDIC et reçu pour solde de tout compte* :

Une attestation de l'employeur destinée à calculer les droits du salarié à l'assurance chômage sera remise avec le dernier bulletin de paie. Un reçu pour solde de tout compte pourra être délivré par le salarié à l'employeur dans les conditions prévues par le code du travail.

CHAPITRE VI

REMUNERATION

Article 24 : Classification des emplois et coefficients hiérarchiques

NIVEAU 1 : Manoeuvre

1er échelon :

Ouvrier exécutant des tâches manuelles qui ne nécessitent aucune connaissance professionnelle des tâches d'exécution facile telles que : retaille, sarclage, masticage, attachage et épamprage, plantation, rempotage, ébourgeonnage, tuteurage, distançage, désherbage, arrosage,

arrachage, bouturage, repiquage, habillage, pralinage, pinçage, ratissage, balayage, trempage, lavage, effeuillage, emballage.

2ème échelon :

Ouvrier exécutant des tâches qui ne demandent que des connaissances générales élémentaires nécessitant une initiation dans des secteurs d'activité limités mais des connaissances professionnelles plus étendues, pouvant conduire un engin automoteur pré-réglé, un petit tracteur, machine à repoter et effectuer des traitements légers et greffage.

NIVEAU 2 : Ouvrier spécialisé :

Ouvrier réalisant des travaux d'exécution plus complexes tels que tout greffage, remplissage et application des traitements phytosanitaires dont la nature et le calendrier sont déterminés par l'employeur ou le cadre qui décide des dosages, effectuant des livraisons de marchandises et sachant se servir des matériels et engins nécessaires à la réalisation de ces opérations.

La réalisation de ces travaux requiert des connaissances techniques de base, dont la connaissance des végétaux et une bonne maîtrise des savoir-faire d'exécution du métier. Emploi correspondant à la maîtrise des compétences visées dans le référentiel du CAPA.

NIVEAU 3 : Ouvrier qualifié

1er échelon :

Ouvrier ayant une très bonne connaissance de tous les végétaux, capable d'exécuter l'ensemble des opérations qualifiées du métier (dont les traitements phytosanitaires et fumures) et d'effectuer l'entretien courant du matériel. Chauffeur livreur. Cet emploi requiert une habileté professionnelle qui ne peut être acquise que par une formation technique approfondie ou une expérience dans les diverses branches des métiers horticoles et de pépinières. Peut prendre les initiatives nécessaires suivant les conditions particulières rencontrées sur le terrain. Peut comporter le tutorat de stagiaires ou d'apprentis. Emploi correspondant à la maîtrise des compétences visées dans le référentiel du BEPA.

2ème échelon :

Salarié capable d'exécuter des opérations qualifiées plus étendues telles que multiplication et greffage de conifères et de toutes plantes délicates et vente des végétaux et de guider le travail des salariés dans des tâches simples.

NIVEAU 4 : Ouvrier hautement qualifié

1er échelon :

Ouvrier capable d'effectuer seul et parfaitement tous les travaux d'exploitation, d'appliquer les différentes méthodes de la profession dans le cadre des directives générales ou périodiques données par l'employeur ou le cadre. Emploi correspondant à la maîtrise des compétences visées dans le référentiel du B.T.A. ou du Bac Professionnel.

Conducteur d'engins et mécanicien qualifié sachant procéder au réglage des appareils.

Cet emploi requiert une connaissance et une expérience professionnelle éprouvées.

2ème échelon :

Salarié connaissant parfaitement son métier et compte tenu de son esprit d'initiative peut être appelé occasionnellement soit à la conduite d'ouvriers ou de manoeuvres, soit au remplacement occasionnel d'un cadre absent de l'exploitation ou du chef d'entreprise.

Emplois administratifs

NIVEAU 1 : Employé -

Dactylographe effectuant des travaux de simple exécution réalisés d'une façon correcte à partir de directives.

NIVEAU 2 : Employé spécialisé -

Agent titulaire du certificat d'aptitude professionnelle d'employé de bureau ayant exercé pendant au moins un an dans un établissement quelconque ou possédant une connaissance suffisante de la profession d'employé de bureau de l'horticulture et des pépinières.

NIVEAU 3 : Employé qualifié

1er échelon :

Aide comptable chargé des relations avec la clientèle, pouvant rédiger toutes correspondances.

2ème échelon :

Agent qui possède une connaissance complète de la profession d'emploi de bureau de l'horticulture et des pépinières et peut assurer convenablement tous les travaux courants. Collabore avec le chef d'entreprise, possède une formation et une expérience approfondies.

Article 25 : Salaires

Les salaires minima bruts des différents niveaux d'emploi sont déterminés comme suit à compter du 1er juillet 2006 (avenant n° 8 du 12 juillet 2006) :

NIVEAU	ECHELON	SALAIRE HORAIRE
I	1	8,27 €
	2	8,32 €
II	1	8,37 €
	2	8,45 €
III	1	8,45 €
	2	8,60 €
IV	1	8,77 €
	2	8,93 €

Article 26 : Rémunération des jeunes

Les taux des salaires en espèces des jeunes de moins de moins de 18 ans non titulaires d'un contrat d'apprentissage ou de qualification sont fixés comme suit, par rapport aux salaires conventionnels des salariés adultes de même catégorie professionnelle :

- jusqu'à 17 ans : 80 %
- de 17 à 18 ans : 90 %

Le SMIC s'applique aux jeunes travailleurs de moins de 18 ans dès lors qu'ils justifient de six mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité dont ils relèvent.

Article 27 : Rémunération des apprentis

(Avenant n° 1 du 11.01.2001) « La rémunération minimale des apprentis est fixée en pourcentage du SMIC, en fonction de l'âge du bénéficiaire et de l'année d'apprentissage conformément aux articles L. 117-10 et D. 117-1 à D. 117-5 du code du travail. »

Article 28 : Travailleurs handicapés

Le salaire et les conditions d'emploi des handicapés sont fixés conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Leur classement en tant que handicapé résulte d'une décision de la COTOREP.

Article 29 : Avantages en nature

Les avantages en nature dont bénéficie le salarié viennent, sauf clause contraire, en déduction du salaire.

- Nourriture :

Le prix de la nourriture, par jour, est égal à deux fois et demi le salaire horaire afférent au niveau I -1er échelon

Le prix fixé ci-dessus s'entend pour trois repas, boisson comprise.

Le repas de midi est évalué à une fois la valeur du salaire horaire correspondant au niveau I -1er échelon

La nourriture doit être saine, variée, en quantité suffisante.

- Logement :

Pour un logement remplissant les conditions permettant au salarié de bénéficier de l'allocation logement, la valeur mensuelle est fixée de gré à gré entre les parties, dans la limite de 80 % de la valeur locative des logements d'habitation à loyer modéré de la zone considérée.

Dans les autres cas, l'évaluation mensuelle du logement est déterminée en valeur d'heures de travail d'après le salaire horaire afférent au niveau I - 2e échelon, comme suit :

- 1ère pièce égale ou supérieure à 9 m2 et comprenant un compteur électrique individuel :	5 heures
- par pièce supplémentaire égale ou supérieure à 9 m2 :	4 heures
- 1er poste d'eau avec compteur individuel lorsqu'il existe dans la commune une adduction d'eau potable :	6 heures
- salle d'eau avec une installation de production d'eau chaude.....	6 heures
- W.C. intérieur avec effet d'eau :	6 heures
- W.C. extérieur avec effet d'eau :	2 heures

Un état des lieux doit être établi lors de la prise du logement. Un exemplaire, signé par l'employeur et le salarié, est conservé par chacune des parties.

Le logement est remis en état de propreté par le salarié à chaque changement d'occupant.

Article 30 : Rémunération mensuelle

La rémunération des salariés permanents est mensuelle et doit être indépendante, pour un horaire de travail effectif déterminé, du nombre de jours travaillés dans le mois, le paiement mensuel ayant pour objet de neutraliser les conséquences de la répartition inégale des jours de travail entre les douze mois de l'année.

La rémunération mensuelle pour un horaire hebdomadaire de trente neuf heures de calcule en multipliant la rémunération horaire réelle par 169 heures.

Pour les salariés à temps partiel, le calcul s'effectue au prorata du temps de travail :

$$\frac{\text{Nombre d'heures hebdomadaires} \times 52}{12}$$

Les rémunérations mensuelles effectives et éventuellement minimales sont adaptées à l'horaire réel. En particulier, si des heures supplémentaires sont effectuées (Avenant n° 1 du 11.01.2001) « au-delà de la durée légale du travail, elles bénéficieront des bonifications ou majorations prévues par les dispositions légales et conventionnelles en vigueur. »

Les heures non travaillées du fait du salarié pourront donner lieu à réduction proportionnelle de salaire, sauf dans le cas où le maintien de celui-ci est expressément prévu par des dispositions légales ou conventionnelles. La réduction de salaire est calculée en multipliant le nombre d'heures réellement non effectuées par le taux horaire moyen mensuel de salaire.

Article 31 : Modalités de paiement des salaires

La paie doit être effectuée au moins une fois par mois dans les cinq jours ouvrables qui suivent la fin du mois et en cas de départ du salarié, le dernier jour travaillé. Toutefois, si ce départ intervient à l'initiative du salarié, un délai de 48 heures pourra être observé.

Les salariés payés une fois par mois ont la possibilité de percevoir, à jour fixe, un acompte à la fin de la première quinzaine, correspondant à la moitié de la rémunération mensuelle.

Les salariés payés à la tâche recevront des acomptes mensuels égaux au minimum conventionnel correspondant au prorata du temps de travail réel. Le règlement définitif intervient après l'achèvement des travaux.

Article 32 : Bulletin de paie

L'employeur doit remettre au salarié à l'occasion du paiement de sa rémunération une pièce justificative dite "bulletin de paie" indiquant :

- 1°) le nom ou la raison sociale et l'adresse de l'employeur ainsi que, le cas échéant, la désignation de l'établissement dont dépend le salarié,
- 2°) la référence de l'organisme et le numéro sous lequel les cotisations sont versées et le numéro de code de l'activité principale exercée (APE) pour les employeurs inscrits au répertoire national des entreprises,
- 3°) l'intitulé de la convention collective applicable au salarié,
- 4°) le nom du travailleur, sa position dans la classification des emplois (niveau et échelon),

(Avenant n° 1 du 11.01.2001) « 5°) La période et le nombre d'heures de travail auxquels se rapporte le salaire en distinguant, s'il y a lieu, les heures qui sont payées au taux normal et celles qui comportent une majoration pour heures supplémentaires ou pour toute autre cause et en mentionnant le ou les taux appliqués aux heures correspondantes ; en outre, lorsque les cotisations de sécurité sociale sont calculées sur la base d'un salaire forfaitaire par journée ou demi-journée de travail, l'indication du nombre de journées ou demi-journées correspondant à la durée du travail ; lorsque, par exception, la base de calcul du salaire n'est pas la durée du travail, l'indication de la nature de cette base. »

6°) la nature et le montant des accessoires de salaire soumis aux cotisations patronales et salariales,

7°) le montant de la rémunération brute du salarié,

8°) le montant de la contribution sociale généralisée (C.S.G.) et la contribution pour le remboursement de la dette sociale (C.R.D.S),

9°) la nature et le montant des cotisations salariales d'assurance sociale d'origine législative, réglementaire ou conventionnelle assises sur la rémunération brute,

(Avenant n° 1 du 11.01.2001) « 10°) La nature et le montant des cotisations patronales de sécurité sociale d'origine législative, réglementaire ou conventionnelle assises sur cette rémunération brute, ainsi que le montant de la réduction prévue à l'article L. 241-13 du code de la sécurité sociale ; toutefois, les employeurs auxquels le montant des cotisations est notifié trimestriellement auront la faculté de mentionner ces cotisations et cette réduction après le paiement des cotisations patronales, en précisant la période sur laquelle elles portent. »

11°) la nature et le montant des diverses déductions opérées sur la rémunération brute (nourriture, logement, autres fournitures en nature, acomptes, ...)

12°) la nature et le montant des sommes s'ajoutant à la rémunération et non soumises aux cotisations patronales et salariales,

13°) le montant de la rémunération nette effectivement perçue par le salarié,

14°) la date de paiement de ladite somme,

15°) les dates de congé et le montant de l'indemnité correspondante, lorsque la période de congé annuel est comprise dans la période de paie considérée,

16°) le montant du salaire imposable.

Il ne doit être fait mention, ni de l'exercice du droit de grève, ni de l'activité de représentation du personnel.

Les heures de représentation ne doivent pas être identifiables sur le bulletin de paie ; elles doivent figurer sur une fiche annexée audit bulletin que l'employeur est tenu d'établir et de fournir au salarié.

Le bulletin de paie doit comporter en caractères apparents une mention incitant le salarié à le conserver sans limitation de durée.

Il ne peut être exigé du salarié qu'il signe son bulletin de paie. En cas de paiement en espèces, il pourra lui être demandé de signer un reçu distinct du bulletin de paie.

L'employeur est tenu de conserver pendant cinq ans un double des bulletins de paie.

(Avenant N° 3 du 27 mars 2002) ; « **Article 33 : Régime complémentaire de prévoyance : garantie de rémunération en cas de maladie et d'accident :**

1°) Garantie en cas d'accident du travail, d'accident de trajet et de maladie professionnelle :

Les salariés non cadres, y compris les travailleurs saisonniers ou occasionnels, exerçant une activité dans une ou plusieurs exploitations d'horticulture ou de pépinière relevant de la présente convention

collective et qui ont interrompu leur travail pour cause d'accident de travail, d'accident de trajet ou de maladie professionnelle bénéficient, sans condition d'ancienneté, d'une garantie de rémunération à condition :

- d'avoir justifié dans les quarante-huit heures de cette incapacité ;*
- d'être pris en charge par la mutualité sociale agricole ;*
- d'être soigné sur le territoire français ou dans l'un des autres pays de l'Union Européenne.*

Cette garantie de rémunération est calculée comme suit :

Sans délai de carence, 80 % du salaire journalier retenu par la Caisse de Mutualité Sociale Agricole pour le calcul des indemnités journalières pendant 90 jours, et 70 % de ce même salaire pendant les 90 jours suivants. ()*

(avenant n° 6 du 9 octobre 2003) : Toutefois, cette indemnité ne pourra être inférieure, pendant les 30 premiers jours, à 90 % de la rémunération brute qu'aurait gagnée le salarié s'il avait continué à travailler, ce temps d'indemnisation étant augmenté de 10 jours par période entière de 5 ans d'ancienneté au-delà des trois premières sans pouvoir excéder 90 jours.

2°) Garantie en cas de maladie et accident de la vie privée

Les salariés non cadres ayant exercé une activité dans une ou plusieurs exploitations d'horticulture ou de pépinière relevant de la présente convention collective pendant au moins 200 heures au cours des trois mois qui précèdent l'arrêt de travail et qui ont interrompu leur travail pour cause de maladie ou d'accident de la vie privée, bénéficient d'une garantie de rémunération à condition :

- d'avoir justifié dans les quarante-huit heures de cette incapacité ;*
- d'être pris en charge par la Mutualité Sociale Agricole ;*
- d'être soigné sur le territoire français ou dans l'un des autres pays de l'Union Européenne.*

Cette garantie de rémunération est calculée comme suit :

Après un délai de carence de dix jours, 80 % du salaire journalier retenu par la Caisse de Mutualité Sociale Agricole pour le calcul des indemnités journalières pendant 90 jours et 70 % de ce même salaire pendant les 90 jours suivants. ()*

(avenant n° 6 du 9 octobre 2003) : Toutefois, cette indemnité ne pourra être inférieure, pendant les 30 premiers jours, à 90 % de la rémunération brute qu'aurait gagnée le salarié s'il avait continué à travailler, ce temps d'indemnisation étant augmenté de 10 jours par période entière de 5 ans d'ancienneté au-delà des trois premières sans pouvoir excéder 90 jours.

3°) Cotisations

Les risques ci-dessus énumérés sont couverts par une cotisation dont le taux est fixé à 0,50 % des rémunérations brutes sous plafond, versées à l'ensemble des salariés non cadres, y compris les travailleurs saisonniers ou occasionnels, ainsi répartie :

0,10 % pour les accidents du travail, les accidents de trajet et les maladies professionnelles, exclusivement à la charge de l'employeur ;

0,40 % pour les maladies et accidents de la vie privée à raison de 0,28 % à la charge de l'employeur et de 0,12 % à celle du salarié, étant précisé que les garanties correspondant à l'accord national de mensualisation de 1977 sont financées uniquement par l'employeur.

() paragraphes étendus sous réserve application art. 7 accord national sur mensualisation*

En sus de cette cotisation, l'employeur versera une cotisation de 0,14 % exclusivement à sa charge et destinée au financement des charges sociales patronales.

4°) Organisme gestionnaire

Les signataires du présent accord désignent, comme organisme gestionnaire, la CAMARCA Prévoyance - 13/15 rue de la Ville l'Evêque - 75382 PARIS CEDEX 08 Institution agréée auprès de laquelle est tenu d'adhérer, pour l'ensemble de ses salariés non cadres, tout employeur lié par la présente convention. Cet organisme prendra en charge les indemnités complémentaires journalières prévues ci-dessus.

Cette désignation est faite à la condition que la CAMARCA Prévoyance conclue un accord avec la Caisse de Mutualité Sociale Agricole pour le calcul, l'appel et le recouvrement des cotisations et pour le versement des indemnités journalières complémentaires selon les mêmes périodicités que celles applicables aux cotisations d'assurances sociales agricoles et aux indemnités journalières de base.

5°) Clause de réexamen

Les signataires du présent accord de prévoyance conviennent de se revoir à l'expiration d'une période de trois ans après la date d'effet de cet accord afin d'en faire le bilan et d'examiner les modifications qui pourraient y être apportées. Les conditions de dénonciation sont fixées dans l'accord d'adhésion conclu avec CAMARCA Prévoyance.

En tout état de cause, les modalités d'organisation de la présente mutualisation seront réexaminées tous les trois ans. »

CHAPITRE VII

Durée du travail - Repos hebdomadaire - Jours fériés

Article 34 : Durée normale du travail

(avenant n° « du 27 mars 2002) - « La durée du travail est fixée à 35 heures par semaine. Cette durée s'entend du travail effectif. »

La durée du travail effectif est le temps pendant lequel un salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Le travail effectif ne comprend pas le temps nécessaire au casse-croûte, aux repas et à l'habillage sauf si celui-ci concerne des vêtements de sécurité.

Sont notamment assimilés au travail effectif les jours de congés payés, de congés pour événements familiaux et personnels définis à l'article 49, de congé de maternité, de congé de formation professionnelle, de repos compensateur payé, les jours fériés chômés et payés des salariés mensualisés, les heures de délégation payées des représentants du personnel et des délégués syndicaux, les absences pour l'exercice d'un mandat extérieur à l'entreprise, ainsi que les périodes limitées à une durée ininterrompue d'un an pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

Article 35 : Aménagement du temps de travail

La durée du travail des salariés d'exploitations d'horticulture et de pépinières est régie par l'accord national du 23 décembre 1981 et ses avenants successifs.

Article 36 : (Réservé)

Article 37 : (Réservé)

Article 38 : Récupération des heures perdues

Les heures de travail perdues au-dessous de la durée légale dans tout ou partie d'établissement, peuvent être récupérées dans un délai de 26 semaines à partir de la semaine au cours de laquelle le travail est repris normalement.

. pour cause de fête locale ou coutumière ou de pont : cette récupération doit intervenir dans les 30 jours entourant le jour non travaillé,

. pour cause accidentelle ou cas de force majeure : récupération des les 4 semaines à compter de la reprise du travail,

. pour intempéries : récupération dans les 12 semaines à compter de la reprise du travail

L'employeur qui se réserve la faculté de faire récupérer les heures perdues, sauf lorsqu'elles le sont pour le premier motif cité précédemment, doit en informer l'inspecteur du travail, au moment de la survenance de l'événement.

Les heures ainsi récupérées ne peuvent excéder pour un même salarié 8 heures par semaine et 50 heures par période de 12 mois consécutifs. Un contingent supplémentaire de 90 heures récupérables dans les 12 semaines de reprise normale du travail peut être utilisé en cas d'intempéries.

Les heures perdues et récupérables sont payées au tarif normal, à titre d'avance, avec la paie du mois au cours duquel elles ont été perdues.

En cas d'intempéries, l'employeur peut décider, après consultation des représentants du personnel, soit de faire récupérer l'intégralité des heures relevant du contingent supplémentaire de 90 heures, et dans ce cas, une indemnité de 25 % du salaire est due au moment de la récupération, soit de faire récupérer au plus 80 % de ces heures sans indemnité.

Article 39 : Durée journalière maximale du travail

La durée quotidienne du travail effectif des salariés âgés de plus de 18 ans ne peut excéder 10 heures.

Cette limite peut toutefois être portée à 12 heures à la double condition.

- que le nombre d'heures de dépassement au-delà de 10 heures ne soit pas supérieur à 50 heures par an,

- que le nombre de jours consécutifs durant lesquels la durée du travail excède 10 heures ne soit pas supérieur à six. Ce nombre peut être porté à douze avec l'accord des salariés lorsque la situation met en cause la sauvegarde du produit.

Article 40 : Durée annuelle maximale du travail

(Avenant n° 1 du 11.01.2001) « Il sera fait application des dispositions des articles 8-4 et 8-5 de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié concernant la durée du travail en agriculture dans les exploitations et entreprises agricoles et de son annexe provisoire. »

Article 41 : Rémunération des heures supplémentaires

(Avenant n°6 du 9 octobre 2003) « Les heures supplémentaires accomplies au-delà de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise donnent lieu à majoration de salaire comme suit :

- 25 % de la 36ème à la 43ème heure ;
- 50 % à partir de la 44ème heure

A titre transitoire, pendant la première année au cours de laquelle la durée normale du travail applicable dans l'entreprise est fixée à 35 heures, la majoration ci-dessus prévue est fixée à 10 % pour chacune des quatre premières heures supplémentaires effectuées au-delà de 35 heures.

Après consultation du salarié concerné, le paiement des heures supplémentaires peut être remplacé par un repos de 1 h 15 minutes pour chacune des huit premières heures supplémentaires et de 1 h 30 minutes pour chacune des heures supplémentaires suivantes.

A titre transitoire, pendant la première année au cours de laquelle la durée normale du travail applicable dans l'entreprise est fixée à 35 heures, le repos prévu ci-dessus sera de 1 h 06 minutes pour chacune des quatre premières heures supplémentaires. »

Les heures (Avenant n° 1 du 11.01.2001) « de travail » accomplies le dimanche et les jours fériés sont majorées de 50 % quel que soit le nombre de ces heures.

Article 42 : Repos compensateur en cas d'heures supplémentaires

(Avenant n° 1 du 11.01.2001) « Il sera fait application des dispositions légales et conventionnelles en vigueur et notamment de l'article 7-4 de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié concernant la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles et de son annexe provisoire. »

Article 43 : Repos hebdomadaire

(Avenant n° 1 du 11.01.2001) « Tout salarié bénéficie, chaque semaine, d'un repos d'une durée minimale de 24 heures consécutives s'ajoutant au repos quotidien de 11 heures prévu par l'article L. 714-5 du code rural, soit au total 35 heures consécutives». »

Ce repos est à prendre le dimanche, sauf si l'employeur entend utiliser les dérogations prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 44 : Jours fériés

Les jours fériés légaux applicables sont ceux prévus par l'article L. 122-1 du code du travail : 1er janvier, 1er mai, 8 Mai, Ascension, Lundi de Pâques, Lundi de Pentecôte, 14 Juillet, 15 Août, 1er novembre, 11 novembre, Noël.

Les fêtes légales définies à l'alinéa précédent sont chômées et payées lorsqu'elles tombent un jour normalement ouvré dans l'entreprise, aux salariés comptant au moins un mois d'ancienneté et sous réserve de la présence du salarié la veille et le lendemain du repos sauf :

- en cas de "pont" demandé par le salarié et accordé par l'employeur avec possibilité de récupération du "pont" ;
- en cas de congés payés ;
- en cas d'absence autorisée par l'employeur.

Le 1er mai est chômé et payé selon les dispositions de l'article L. 222-5 et L. 222-6 du code du travail.

Les heures perdues du fait d'un jour férié ne sont pas récupérables, et sont assimilées à une période de travail effectif.

Les jours fériés peuvent être travaillés. Dans ce cas, les salariés perçoivent en plus de leur salaire correspondant au travail effectué, l'indemnité prévue en cas de chômage.

Le paiement de la majoration pour travail certains jours fériés pourra être remplacé, à la demande du salarié, par un autre jour de repos payé choisi par le salarié.

Article 45 : Absences

"Sauf cas de force majeure, le salarié doit, pour s'absenter, avoir l'accord écrit de son employeur qu'il aura prévenu au moins 48 heures à l'avance.

"Si une absence est due à la maladie, le salarié doit en aviser l'employeur dans les 24 heures et envoyer un certificat médical dans les 48 heures.

Une absence non autorisée ou non justifiée pourra être considérée par l'employeur comme une faute susceptible d'entraîner, en cas de récidive dans les 12 mois, son licenciement".

CHAPITRE VIII

Congés payés et congés spéciaux

Article 46 : Congés annuels

- Durée :

(Avenant n° 1 du 11.01.2001) « La durée, la période des congés et les dates de départ en congé sont fixées en application des articles L. 223-1 et suivants du code du travail. »

Les congés payés seront accordés en dehors des périodes suivantes :

- Horticulture : du 1er avril au 15 juin
du 1er septembre au 1er novembre
du 15 décembre au 31 décembre
- Pépinière : du 15 juillet au 30 septembre
du 15 octobre au 20 décembre

Si les deux parties sont d'accord, il pourra être pris des congés pendant ces périodes.

Le calendrier des départs en congé pendant la période normale sera fixé, d'un commun accord, chaque année, au plus tard le 15 avril."

(Avenant n° 5 du juillet 2002) « En application de l'article L. 223-8 du code du travail, les salariés étrangers justifiant de contraintes géographiques particulières, qui en feront la demande, pourront être autorisés à bénéficier de leurs 5 semaines de congés annuels en continu ».

- Indemnité :

L'indemnité compensatrice de congés payés ne peut être inférieure au montant de la rémunération que le salarié aurait perçue pendant le temps de travail qu'il aurait accompli au cours de cette période de congés ou au 1/10 de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence, selon la formule la plus favorable pour le salarié.

Le salarié lié par un contrat à durée déterminée a droit, quelle que soit la durée de son contrat et dès lors qu'il n'a pas pu prendre ses congés effectivement, à une indemnité compensatrice de congés payés égale à 1/10ème de sa rémunération totale brute.

(Avenant n° 1 du 11.01.2001) « La valeur minimum des fournitures en nature à retenir pour le calcul de l'indemnité de congés payés est celle prévue par l'article 29 de la présente convention »

Article 47 : Congé de naissance ou d'adoption

Lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, un congé payé par l'employeur de trois jours ouvrables est accordé au salarié, dans les conditions fixées par les textes législatifs et réglementaires en vigueur.

Article 48 : Congés pour événements familiaux

Les salariés comptant au moins trois mois d'ancienneté, ont droit sur justification et à l'occasion de certains événements à une autorisation d'absence exceptionnelle accordée dans les conditions suivantes :

- mariage du salarié : 4 jours
- mariage d'un enfant : 1 jour
- décès du conjoint ou d'un enfant : 3 jours
- décès du père ou de la mère : 1 jour
- décès d'un frère ou d'une soeur : 1 jour
- décès du beau-père ou de la belle-mère : 1 jour
- journée citoyen : 1 jour

Ces jours d'absence n'entraînent pas de réduction de la rémunération et sont assimilés à des jours de travail effectif.

CHAPITRE IX

Hygiène, sécurité et protection des travailleurs

Article 49 : Hygiène et sécurité

Les employeurs sont tenus de se conformer aux dispositions des lois et règlements en vigueur, concernant l'hygiène et la sécurité des travailleurs agricoles.

L'employeur doit mettre à la disposition de ses salariés, et veiller à leur port effectif, les équipements de protection individuelle appropriés tels que : gants, masques, vêtements de caoutchouc, etc...

L'employeur mettra à la disposition des ouvriers, au cours du travail, les produits nécessaires à leur hygiène : eau, savon et essuie-mains en papier.

Dans les exploitations où sont occupés les salariés à des travaux salissants ou exposés à l'utilisation de produits phytosanitaires, une douche à eau chaude et eau froide sera mise à leur disposition.

« (Avenant n° 5 du 4 juillet 2002) Le temps passé à se vêtir des vêtements et équipements de protections prévus au 2e alinéa du présent article, et à se doucher pour les travaux salissants ou insalubres énumérés dans l'arrêté ministériel du 3 octobre 1985 pour l'agriculture, doit être rémunéré comme temps de travail normal ».

Article 50 : intempéries

En cas d'intempéries rendant le travail difficile et exposant le personnel à la pluie, l'employeur devra prendre les dispositions utiles pour l'occuper à l'intérieur de l'exploitation ou lui fournir des moyens de protection individuelle.

Article 51 : Emploi des machines

Les employeurs veilleront au maintien des dispositifs de protection et de sécurité dont sont pourvues les machines agricoles fixes et mobiles, cache-courroie, cache-engrenage, etc... Les machines anciennes devront être mises en conformité.

Les freins et moyens de protection seront révisés périodiquement et entretenus en parfait état de fonctionnement.

Article 52 : Prévention des accidents et maladies professionnelles

Les employeurs devront veiller à l'application des règles de prévention des accidents du travail ; notamment, ils devront mettre à la disposition de leurs salariés des moyens de protection individuelle, former leurs salariés à la sécurité, avec l'aide, le cas échéant, des organisations de prévention compétentes, et signaler les situations dangereuses résultant soit de l'utilisation des machines ou des matériels, soit des conditions de travail.

Article 53: Travail des femmes et des jeunes

Les employeurs devront veiller au respect des dispositions particulières relatives aux femmes et aux jeunes travailleurs telles qu'elles découlent des lois et règlements en vigueur.

Article 54 : Médecine du travail

Les employeurs sont tenus d'autoriser leurs salariés à se rendre aux convocations du médecin du travail ou à toute autre visite obligatoire. Le temps nécessaire pour le faire, déplacement compris, est considéré comme du travail effectué et rémunéré comme tel dès lors que le salarié justifie par une attestation du médecin du travail qu'il s'est bien présenté à la convocation.

DISPOSITIONS PARTICULIERES AUX CADRES

Les dispositions générales de la convention collective sont applicables aux cadres, sous réserve des mesures particulières ci-après :

POSITIONNEMENT DES CADRES :

Les cadres sont classés selon les définitions types dans l'un des groupes définis en fonction de l'importance réelle de leur poste, compte tenu des responsabilités qu'il comporte, de la valeur technique qu'il nécessite et eu égard à la nature et à l'importance du secteur ou de l'exploitation où s'exercent leurs fonctions.

Les définitions types des trois groupes déterminent des repères minima, indépendants les uns des autres et qui peuvent exister ou non, simultanément dans l'exploitation.

Chacune de ces dispositions types situe la position minimale des cadres dont les fonctions se situent parmi celles définies ou leur sont assimilables.

Lesdites positions repères minimales ne correspondant pas toujours très exactement à toutes les fonctions qui peuvent être exercées, infiniment variables selon les exploitations et les entreprises, leur but essentiel est de définir des situations effectives d'après l'importance de l'emploi et des responsabilités correspondantes.

Pour les cadres dont les fonctions ou l'emploi exercé ne correspondent pas à une position repère, il sera procédé par accord écrit entre les parties à une classification par assimilation donnant droit aux avantages correspondants.

Le choix du groupe et de l'échelon est déterminé selon la rémunération réelle mensuelle et la fonction dans l'entreprise.

Les salaires effectifs mensuels de chacun des cadres ressortissants de la présente convention collective pourront s'établir à partir du minimum prévu de leur position-repère, échelon ou catégorie avec limitation au minimum de la position-repère supérieure.

CLASSIFICATION DES EMPLOIS :

Le personnel d'encadrement est classé dans chaque exploitation ou établissement dans les positions-types énumérées ci-dessous :

GROUPE III : Conducteurs de travaux et ingénieurs stagiaires

Echelon A : Agent chargé de répartir et de surveiller les travaux suivant les directives journalières de l'employeur ou d'un cadre supérieur.

Echelon B : Cadre chargé de répartir habituellement le travail, d'en surveiller sous sa responsabilité la bonne exécution conformément à des ordres reçus journalièrement, à moins que la permanence des travaux ou la répartition normale dans le cycle habituel des travaux n'y supplée. Peut être chargé éventuellement, après accord entre les parties consigné par écrit, de l'établissement des bulletins de paie et de la remise de la paie au personnel suivant des instructions bien définies de l'employeur ou de son représentant. Prend part manuellement aux travaux.

GROUPE II : Chef de culture

Echelon A : Cadre technique conduisant l'exploitation et dirigeant les travaux suivant les directives générales préalablement établies de l'employeur ou d'un cadre supérieur.

Echelon B : Dirigeant seul l'exploitation suivant les directives générales de l'employeur ; procède éventuellement aux achats et ventes ; embauche et paye le personnel ; participe à l'élaboration de l'assolement.

GROUPE I : Régisseur - Gérant - Directeur d'exploitation

Assume seul pour le compte d'une personne physique ou morale la bonne marche technique et administrative de la totalité de l'exploitation ou de l'entreprise.

PERIODE D'ESSAI - EMBAUCHAGE

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

La durée de la période d'essai est fixée dans les conditions ci-après :

Contrats à durée déterminée :

- 1 jour par semaine civile avec maximum de 2 semaines civiles pour les contrats inférieurs ou égaux à 6 mois,
- et 1 mois pour les contrats supérieurs à 6 mois.

Contrats à durée indéterminée :

- 3 mois pour les cadres du 3ème groupe,
- 6 mois pour les cadres du 2ème et du 1er groupe.

La partie qui désire mettre fin à la période d'essai doit avertir l'autre partie par pli recommandé avec accusé de réception :

- 1 mois à l'avance pour les cadres du 3ème groupe,
- 2 mois à l'avance pour les cadres du 2ème groupe.

CONTRAT D'ENGAGEMENT

Un contrat de travail écrit sera rédigé en deux exemplaires. Ce contrat indiquera la date de début du contrat, la période d'essai, la durée du contrat éventuellement, la catégorie d'emploi du cadre et le coefficient y afférent. Il devra indiquer de façon précise les fonctions du cadre. S'il s'agit d'un contrat à durée déterminée, indiquer son objet. (*)

Toute modification ultérieure fera l'objet d'un nouvel accord écrit.

Le contrat peut contenir toutes autres clauses complémentaires sous réserve qu'elles soient aussi favorables au cadre que les dispositions de la présente convention.

DUREE DU TRAVAIL

La durée du travail est régie par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

(*) extension sous réserve de l'application de l'article L. 122-3-1 du code du travail

Néanmoins, la fonction des cadres qui n'exclut pas leur participation manuelle aux travaux de l'exploitation nécessite qu'ils doivent consacrer le temps nécessaire à la bonne marche de leur secteur, service ou exploitation.

REMUNERATION HORAIRE

(Avenant n° 8 du 12 juillet 2006) « Les salaires horaires des cadres permanents sont fixés comme suit à compter du 1er février 2006 :

Rémunération horaire

GROUPE III

Echelon A	9,18 €
Echelon B	9,84 €

GROUPE II

Echelon A	10,96 €
Echelon B	12,97 €

GROUPE I	14,58 €
-----------------	---------

CHAPITRE X

Dispositions finales

Article 55 : Dépôt, extension et date d'application

La présente convention collective qui annule et remplace la convention du 12 juillet 1983 sera déposée en cinq exemplaires au Service départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles de Lot-et-Garonne à Agen

Les parties signataires en demandent l'extension à toutes les entreprises comprises dans son champ d'application.

La présente convention prend effet le 1er juillet 2000.

Fait à Agen, le 12 juillet 2000

Ont signé :

Du côté des employeurs

Pour le Syndicat des Horticulteurs et
Pépiniéristes de Lot-et-Garonne

Du côté des salariés

Pour l'U.D. des Syndicats C.G.T.

Pour l'U.D. des Syndicats C.F.D.T.

Pour l'U.D. des Syndicats F.O.

Pour le SNCEA C.F.E - C.G.C

Pour l'U.D. des Syndicats C.F.T.C.