

Convention collective

**IDCC : 9472. – EXPLOITATIONS D'HORTICULTURE ET DE PÉPINIÈRE
(Lot-et-Garonne)
(29 janvier 2015)**

CONVENTION COLLECTIVE DU 29 JANVIER 2015

NOR : AGRS1797004M

IDCC : 9472

Entre

Syndicat des horticulteurs et pépiniéristes de Lot-et-Garonne

D'une part, et

FGTA FO

FNAF CGT

SGA CFDT

CFTC

SNCEA CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

CHAPITRE I^{ER}

CHAMP D'APPLICATION

Article 1^{er}

Champ d'application territorial et professionnel

La présente convention détermine les rapports entre les employeurs 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.

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.

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 à l'autorité administrative compétente.

Les parties sont d'accord pour se réunir une fois l'an pour examiner les modifications éventuelles à apporter à la convention.

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 3 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 1 an à compter de l'expiration du délai de préavis ci-dessus fixé.

La dénonciation s'effectue dans les formes prévues par les articles L. 2222-6 et L. 2261-9 à L. 2261-13 du code du travail.

Article 6

Procédure conventionnelle de conciliation

À 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 commission départementale ou régionale de conciliation, avec recours éventuel soit à la procédure d'arbitrage si les deux parties en conviennent, soit à la procédure de médiation en application de l'article L. 2522-6 du code du travail.

Article 7

Commission paritaire d'interprétation

Il est institué une commission paritaire d'interprétation composée de deux membres employeurs et deux membres salariés (dont un cadre lorsque le litige intéresse exclusivement cette catégorie de salarié) désignés par les organisations signataires. Cette commission a pour objet d'examiner les difficultés d'interprétation de la présente convention collective. Les interprétations sont portées à la connaissance des membres de la commission mixte par le secrétariat assuré par la DIRECCTE Aquitaine.

CHAPITRE III

DISPOSITIONS D'ORDRE GÉNÉRAL

Article 8

Égalité professionnelle

Les dispositions de la présente convention sont applicables à tous les salariés sans distinction de nationalité, de religion ou de sexe. 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. 1142-1 et suivants du code du travail.

Article 9

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 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, la rémunération ou l'octroi d'avantages sociaux.

Par ailleurs, afin de valoriser les parcours professionnels des représentants des salariés :

- un accord détermine les mesures à mettre en œuvre pour concilier la vie personnelle, la vie professionnelle et les fonctions syndicales et électives, en veillant à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes; cet accord devant prendre en compte l'expérience acquise, dans le cadre de l'exercice de mandats, par les représentants du personnel désignés ou élus dans leur évolution professionnelle;
- au début de son mandat, le représentant du personnel titulaire, le délégué syndical ou le titulaire d'un mandat syndical bénéficie, à sa demande, d'un entretien individuel avec son employeur portant sur les modalités pratiques d'exercice de son mandat au sein de l'entreprise au regard de son emploi;
- lorsque l'entretien professionnel est réalisé au terme d'un mandat de représentant du personnel titulaire ou d'un mandat syndical et que le titulaire du mandat dispose d'heures de délégation sur l'année représentant au moins 30 % de la durée de travail fixée dans son contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement, l'entretien permet de procéder au recensement des compétences acquises au cours du mandat et de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise;
- enfin, en l'absence d'accord collectif de branche ou d'entreprise déterminant des garanties d'évolution de la rémunération des représentants des salariés susvisés au moins aussi favorables que celles mentionnées à l'article L. 2141-5-1 du code du travail, ces salariés, lorsque le nombre d'heures de délégation dont ils disposent sur l'année dépasse 30 % de la durée de travail fixée dans leur contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement, bénéficient d'une évolution de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, au moins égale, sur l'ensemble de la durée de leur mandat, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant cette période par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle et dont l'ancienneté est comparable ou, à défaut de tels salariés, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues dans l'entreprise.

Article 10

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 prévues par l'accord national du 21 janvier 1992 relatif à l'organisation de la négociation collective en agriculture.

Article 11

Représentation du personnel

Sans préjudice du droit des salariés à la négociation collective de l'ensemble de leurs conditions d'emploi, de formation professionnelle et de travail ainsi que de leurs garanties sociales, la représentation du personnel est assurée comme suit :

Sections syndicales

Peut décider de créer au sein de l'entreprise ou de l'établissement une section syndicale qui assure la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres :

- chaque syndicat qui y est représentatif;
- chaque syndicat affilié à une organisation syndicale représentative au niveau national ou interprofessionnel;
- chaque organisation syndicale qui satisfait aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance et est légalement constituée depuis au moins 2 ans.

Délégués syndicaux

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, chaque syndicat représentatif ayant constitué une section syndicale désigne, dans les conditions fixées aux articles R. 2143-1 et suivants du code du travail, un ou plusieurs délégués syndicaux pour le représenter auprès du chef d'exploitation ou d'entreprise.

Dans les entreprises employant plus de 10 et moins de 50 salariés, les syndicats représentatifs peuvent désigner un délégué du personnel pour la durée de son mandat comme délégué syndical.

Le temps dont dispose le délégué du personnel pour l'exercice de son mandat peut être utilisé dans les mêmes conditions pour l'exercice de ses fonctions de délégué syndical, mais ce dernier mandat n'ouvre pas droit à un crédit d'heures supplémentaires.

Délégués du personnel

Dans les exploitations horticoles et de pépinières d'au moins 11 salariés, des délégués du personnel sont élus dans les conditions fixées par les articles L. 2311-1 et suivants du code du travail.

Comité d'entreprise

Dans les exploitations employant au moins 50 salariés, il est constitué un comité d'entreprise régi par les dispositions de la partie II, livre III, titre II du code du travail. Les activités sociales et culturelles sont financées et gérées conformément aux dispositions de la partie II, livre III, titre II du code du travail.

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

Dans les entreprises employant plus de 50 salariés, des CHSCT doivent être constitués conformément aux dispositions de la partie IV, livre VI, titre I^{er} 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 5 jours ouvrables. Elle est renouvelée lorsqu'ils ont exercé leur mandat pendant 4 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 12

Obligation de négociier

Obligation de négociier au niveau de la branche

En application des articles L. 2241-1 et L. 2241-7 du code du travail, les partenaires sociaux doivent se réunir au moins :

- une fois par an pour négociier sur les salaires ;
- une fois tous les 5 ans pour examiner la nécessité de réviser les classifications.

La négociation annuelle sur les salaires comporte un examen par les parties de l'évolution économique et de la situation de l'emploi dans la branche, ainsi que l'évolution des salaires effectifs moyens par catégories professionnelles et par sexe au regard, le cas échéant, des salaires minima hiérarchiques.

Afin que les organisations syndicales disposent d'informations leur permettant de négocier en toute connaissance de cause, la délégation patronale leur adressera un rapport au moins 15 jours avant la date de la réunion annuelle notamment consacrée à cet objet.

Obligation de négociier au niveau de l'entreprise

En application des articles L. 2242-1 et suivants du code du travail, dans les entreprises où sont désignés un ou plusieurs délégués syndicaux, l'employeur est tenu d'engager, chaque année :

- une négociation sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée ;
- ainsi qu'une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail.

Par ailleurs, tous les 3 ans, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, l'employeur est tenu d'engager une négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels.

Article 13

Formation et perfectionnement professionnels

L'employeur a l'obligation d'adapter le salarié à l'évolution de son emploi.

La formation professionnelle est indispensable à l'adaptation au poste de travail et au développement des salariés, ainsi qu'aux besoins d'adaptation des entreprises.

La formation professionnelle continue a pour objet de permettre le maintien des salariés dans leur emploi, de favoriser le développement de leurs compétences et l'accès aux différents niveaux de qualification professionnelle, de contribuer au développement économique et à la sécurisation des parcours professionnels.

À cet effet, les salariés suivent les cours ou stages de formation professionnelle dispensés par les établissements agréés qui présentent un intérêt pour la profession en favorisant notamment la promotion interne dans l'entreprise.

La formation professionnelle en agriculture est réglementée par les articles L. 6311-1 et suivants du code du travail, ainsi que par l'accord national du 2 juin 2004.

L'employeur est tenu de remettre au salarié titulaire d'un contrat à durée déterminée, un bordereau individuel d'accès à la formation (BIAF) 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 14

Congé individuel de formation

Le congé individuel de formation est régi par les articles L. 6322-1 et suivants du code du travail, et l'accord national du 24 mai 1983.

Article 15

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 16

Emploi de salariés étrangers

Il est interdit à tout employeur d'engager ou de conserver à son service un étranger non muni d'un titre l'autorisant à exercer une activité salariée en France lorsque la possession de ce titre est exigée en vertu, soit des dispositions législatives ou réglementaires, soit de traités ou d'accords internationaux.

Cette interdiction ne s'applique pas aux salariés ressortissant d'un pays de l'Union européenne, sauf pendant la période transitoire qui accompagne l'entrée d'un nouvel État membre.

La nationalité du salarié ne peut entraîner une quelconque discrimination, notamment en matière d'emploi ou de salaire.

Article 17

Sous-traitance et marchandage

L'emploi des salariés d'une entreprise par des sous-traitants de cette entreprise 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'œuvre ne peut être effectuée qu'en conformité avec les lois sur les entreprises de travail temporaire, de travail à temps partagé et de portage salarial.

Est interdite toute opération à but lucratif de fourniture de main-d'œuvre 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 18

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 14 ans, les enfants peuvent être occupés pendant les vacances scolaires à des travaux légers dans les conditions prévues par les articles L. 4153-1 et L. 4153-3 du code du travail, les articles R. 715-2 et suivants du code rural et de la pêche maritime et l'arrêté du 3 décembre 1970 modifié relatif à l'âge d'admission au travail en agriculture.

Article 19

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. À cet effet, la production 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 20

Établissement d'un document écrit à l'embauche

Toute embauche doit faire l'objet d'un contrat de travail, qui est un acte écrit, établi en double exemplaire, daté et signé par les deux parties. Un exemplaire est remis au salarié; l'employeur conserve l'autre.

Ce contrat précise notamment sa date d'effet, sa durée, son objet, l'intitulé de la convention collective applicable, la période d'essai éventuellement prévue, la catégorie professionnelle du salarié et son coefficient, la durée hebdomadaire du travail.

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

Il peut notamment comporter une clause de non-concurrence qui sera négociée de gré à gré au moment de l'établissement de ce contrat. Une clause de non-concurrence n'est licite que si elle est indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise, limitée dans le temps et dans l'espace, qu'elle tient compte des spécificités de l'emploi du salarié et comporte une contrepartie financière, ces conditions étant cumulatives.

Contrat à durée indéterminée

Le contrat de travail est, en principe, conclu sans détermination de durée.

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

Contrat à temps partiel

Les contrats de travail à temps partiel sont conclus conformément aux dispositions des articles L. 3123-1 et suivants du code du travail.

Si l'embauche est à temps partiel, un contrat signé par les deux parties doit être conclu et comporter les mentions prévues aux articles L. 3123-14 et suivants du code du travail.

Le contrat de travail des salariés à temps partiel doit mentionner :

- la qualification du salarié, les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire ou, le cas échéant, mensuelle prévue, la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois;
- les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification;
- les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié;
- les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires au-delà de la durée du travail fixée dans le contrat.

La conclusion et l'exécution d'un contrat de travail à temps partiel sont réglementées par les dispositions de l'avenant n° 18 du 14 novembre 2013 à l'accord national du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles (ci-après en annexe).

Contrat à durée déterminée

Un contrat de travail à durée déterminée ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. Il ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire.

Il est notamment possible de recourir au contrat de travail à durée déterminée lorsqu'il a pour objet la réalisation d'une activité saisonnière, c'est-à-dire l'exécution de travaux qui sont normalement appelés à se répéter chaque année, à date à peu près fixe, en fonction du rythme des saisons (voir les art. L. 1242-2 [3°] et suivants du code du travail, ainsi que l'accord national du 18 juillet 2002 sur les saisonniers en agriculture).

Le contrat de travail à durée déterminée doit être établi par écrit et comporter la définition précise de son motif. À défaut, il est réputé conclu pour une durée indéterminée.

Il doit notamment comporter :

- le nom et la qualification du salarié remplacé lorsqu'il est conclu au titre des 1°, 4° et 5° de l'article L. 1242-2 du code du travail;
- la date d'échéance du terme et, le cas échéant, une clause de renouvellement lorsqu'il comporte un terme précis;
- la durée minimale pour laquelle il est conclu lorsqu'il ne comporte pas de terme précis;
- la désignation du poste de travail en précisant, le cas échéant, si ce poste figure sur la liste prévue à l'article L. 4154-2, la désignation de l'emploi occupé ou, lorsqu'il est conclu au titre du 2° de l'article L. 1242-3, la désignation de la nature des activités auxquelles participe l'intéressé durant son séjour dans l'entreprise;
- l'intitulé de la convention collective applicable;
- la durée de la période d'essai éventuellement prévue;
- le montant de la rémunération et de ses différentes composantes, y compris, s'il en existe, les primes et accessoires de salaire;
- le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire ainsi que, le cas échéant, ceux des organismes de prévoyance et de santé.

Le contrat de travail doit être transmis au salarié au plus tard dans les 2 jours suivant l'embauche.

Article 21

Période d'essai

I. – Salariés en contrat à durée indéterminée

La période d'essai ne se présume pas. Le contrat à durée indéterminée, doit stipuler expressément l'existence d'une période d'essai et la possibilité de la renouveler.

Pour une embauche réalisée dans les 3 mois suivant l'issue d'un stage effectué pendant la dernière année d'études, la durée du stage doit être déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire la période d'essai de plus de moitié. Lorsque cette embauche est effectuée dans un emploi en correspondance avec les activités qui avaient été confiées au stagiaire, la durée du stage est déduite intégralement de la période d'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.

Le renouvellement doit donner lieu à un écrit des parties.

La rupture du contrat pendant la période d'essai donne lieu à l'observation d'un délai de prévenance fixé à :

Pour l'employeur :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

Pour le salarié :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures dans les autres cas.

Le délai de prévenance ne doit pas avoir pour effet de prolonger, renouvellement inclus, les durées maximales de la période d'essai.

II. – Salariés en contrat à durée déterminée

La période d'essai ne se présume pas. Le contrat à durée déterminée, doit stipuler expressément l'existence d'une période d'essai.

La durée de la période d'essai dans le cas de contrats à durée déterminée est au plus égale à 1 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 2 semaines au total lorsque la durée du contrat ou la durée minimale est inférieure à 6 mois, et 1 mois lorsqu'elle est supérieure à 6 mois.

L'employeur qui souhaite mettre fin à un contrat à durée déterminée dont la période d'essai est de 1 semaine ou plus doit respecter les délais de prévenance suivants :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures au-delà.

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, ni indemnités. La date mentionnée sur le certificat de travail sera la date d'effet de cette rupture.

CHAPITRE V

MALADIE. – ACCIDENT. – MATERNITÉ

Article 22

Maladie et accident

La maladie ou l'accident du salarié sont une cause de suspension du contrat de travail.

Le licenciement motivé par l'état de santé du salarié est nul, sauf inaptitude constatée par le médecin du travail.

Pendant la période de suspension du contrat

a) Obligations du salarié

Lorsqu'il est en arrêt de travail, le salarié doit informer son employeur des motifs de son absence, ainsi que lui faire parvenir un certificat médical dans un délai de 48 heures. Il doit pareillement tenir l'employeur informé de l'évolution de son état de santé en lui transmettant les certificats de prolongation de ses arrêts de travail.

Le salarié reste tenu envers son employeur d'une obligation de loyauté pendant la période de suspension de son contrat.

b) Indemnité complémentaire aux prestations MSA

En cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, et conformément à l'accord collectif départemental du 6 novembre 2009 sur un régime de prévoyance des salariés non-cadres, le salarié non-cadre bénéficie d'une indemnité journalière complémentaire dans les conditions prévues par l'accord susvisé.

Le salarié bénéficie de cette indemnisation complémentaire à condition :

1° D'avoir justifié de cette incapacité dans les 48 heures auprès de son employeur et à la mutualité sociale agricole ;

2° D'être pris en charge par la mutualité sociale agricole ;

3° D'être soigné sur le territoire français ou dans l'un des autres États membres de l'Union européenne ou dans l'un des autres États partie à l'accord sur l'Espace économique européen.

L'indemnisation complémentaire est versée conformément aux dispositions ci-après énoncées relatives à la mise en place d'un régime de prévoyance pour les salariés non cadres.

c) Rupture du contrat en cas de maladie ou d'accident d'origine non-professionnelle

Pendant la période de suspension du contrat en raison d'une maladie ou d'un accident d'origine non-professionnelle, l'employeur conserve le droit de licencier un salarié pour un motif non lié à son état de santé.

En outre, le licenciement peut être justifié par la situation objective de l'entreprise qui se trouve confrontée à la nécessité de pourvoir au remplacement définitif d'un salarié dont l'absence prolongée ou les absences répétées perturbent gravement son fonctionnement.

d) Rupture du contrat en cas de maladie ou d'accident d'origine professionnelle :

Pendant la période de suspension du contrat en raison d'une maladie ou d'un accident d'origine professionnelle, l'employeur ne peut rompre ce dernier que s'il justifie soit d'une faute grave du salarié, soit de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'accident ou à la maladie (art. L. 1226-9 du code du travail).

Toute rupture du contrat prononcée en méconnaissance de l'alinéa précédent est nulle (art. L. 1226-13 du code du travail).

À l'issue de la période de suspension du contrat

a) Date de la fin de la suspension

La visite de reprise assurée par le médecin du travail met fin à la période de suspension du contrat.

Lorsque la visite de reprise n'est pas obligatoire, c'est la reprise du travail qui met fin à la période de suspension du contrat de travail.

b) Issue de la suspension en cas d'aptitude

Lorsque, à l'issue de la période de suspension du contrat, quelle que soit l'origine de la maladie ou de l'accident, le salarié est déclaré apte par le médecin du travail, il retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente, étant précisé que les conséquences d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ne peuvent entraîner pour l'intéressé aucun retard de promotion ou d'avancement au sein de l'entreprise (art. L. 1226-8 du code du travail).

c) Obligation de reclassement en cas d'inaptitude

Le licenciement pour inaptitude ne peut être justifié qu'en cas de reclassement impossible.

Lorsque, à l'issue de la période de suspension du contrat, quelle que soit l'origine de la maladie ou de l'accident, le salarié est déclaré inapte par le médecin du travail à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur lui propose un autre emploi approprié à ses capacités.

Cette proposition prend en compte les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise. En cas d'inaptitude d'origine professionnelle, l'employeur doit en outre recueillir l'avis des délégués du personnel avant de proposer un poste de reclassement.

L'emploi proposé est aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes de travail ou aménagement du temps de travail (art. L. 1226-2 et L. 1226-10 du code du travail).

d) Inaptitude et paiement des salaires d'inactivité

Lorsque, à l'issue d'un délai de 1 mois à compter de la date de l'examen médical de reprise au cours duquel le salarié a été déclaré inapte, ce dernier n'est pas reclassé dans l'entreprise, ou s'il n'est pas licencié, l'employeur lui verse, dès l'expiration de ce délai, le salaire correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension de son contrat de travail (art. L. 1226-4 et L. 1226-11 du code du travail).

Article 23

Maternité

Toute discrimination en raison de l'état de grossesse est prohibée.

Tout employeur est tenu de se conformer aux dispositions des articles L. 1225-1 et suivants du code du travail.

CHAPITRE VI

RUPTURE DU CONTRAT

Article 24

Rupture du contrat à durée déterminée

Sous réserve des dispositions des articles L. 2411-1 et suivants relatifs aux salariés protégés, le contrat de travail à durée déterminée cesse de plein droit à l'échéance du terme dans les conditions prévues par les articles L. 1242-1 et L. 1242-2 et suivants du code du travail.

Sauf accord des parties, le contrat de travail à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave, de force majeure ou d'inaptitude constatée par le médecin du travail.

Il peut également être rompu à l'initiative du salarié lorsque celui-ci justifie d'une embauche pour une durée indéterminée. Sauf accord des parties, le salarié est alors tenu de respecter une période de préavis dont la durée est calculée à raison de 1 jour par semaine compte tenu de la durée totale du contrat, renouvellement inclus, si celui-ci comporte un terme précis, ou de la durée effectuée lorsque le contrat ne comporte pas un terme précis et, dans les deux cas, dans une limite maximale de 2 semaines.

La méconnaissance par l'employeur des dispositions prévues à l'alinéa précédent ouvre droit, pour le salarié, à des dommages et intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat sans préjudice de l'indemnité prévue à l'article L. 1243-8 du code du travail.

La méconnaissance de ces dispositions par le salarié ouvre droit, pour l'employeur, à des dommages et intérêts correspondant au préjudice subi.

Si la relation contractuelle de travail se poursuit après l'échéance du terme du contrat, celui-ci devient un contrat à durée indéterminée.

Article 25

Rupture du contrat à durée indéterminée

Rupture conventionnelle

La rupture conventionnelle est une procédure qui permet à l'employeur et au salarié de convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée qui les lie.

La rupture conventionnelle est exclusive du licenciement ou de la démission; elle ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties.

Cette rupture résulte d'une convention signée par les parties au contrat, c'est-à-dire l'employeur et le salarié; cette convention est soumise aux dispositions impératives fixées par le code du travail, destinées à garantir la liberté du consentement des parties (art. L. 1237-11 et suivants).

Elle ouvre droit à une indemnité de rupture qui ne peut pas être inférieure à l'indemnité de licenciement.

Démission

a) Procédure

Le salarié qui souhaite rompre son contrat de travail à l'issue de la période d'essai doit avertir l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception, ou par lettre remise en main propre contre décharge.

b) Durée du préavis :

- 8 jours pour le salarié comptant moins de 6 mois d'ancienneté ;
- 1 mois pour le salarié comptant 6 mois d'ancienneté ou plus.

Licenciement

a) Procédure

Le contrat à durée indéterminée peut cesser sous réserve de l'application des règles définies par le code du travail.

b) Durée du préavis

Dans le cas de licenciement pour motif autre qu'une faute grave ou lourde, le salarié a droit à un préavis de :

- 8 jours si le salarié compte moins de 6 mois d'ancienneté ;
- 1 mois si le salarié compte 6 mois d'ancienneté ou plus ;
- 2 mois si le salarié compte 2 ans d'ancienneté ou plus.

c) 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 de 1 demi-journée de travail par semaine de durée du préavis. Cette demi-journée sera choisie d'un commun accord.

d) Indemnité de licenciement

Sauf en cas de faute grave ou lourde, le salarié licencié et qui compte 1 an d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur a droit à une indemnité de licenciement égale à :

- 1/5 de mois de salaire par année d'ancienneté ;
- auquel s'ajoutent 2/15 de mois de salaire pour chacune des années d'ancienneté dépassant 10 ans.

Le montant de cette indemnité est doublé en cas de licenciement causé par l'impossibilité de reclasser le salarié devenu inapte suite à une maladie ou un accident professionnel.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aurait été versée au salarié pendant cette période, ne serait prise en compte que *pro rata temporis*.

Départ à la retraite (à l'initiative du salarié)

Tout salarié souhaitant quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier du droit à une pension de vieillesse au sens du code de la sécurité sociale :

- doit notifier à l'employeur sa décision libre, claire et non équivoque de quitter l'entreprise par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge ;
- doit respecter un préavis en fonction de l'ancienneté fixé comme suit :
 - ancienneté égale ou supérieure à 6 mois : 1 mois ;
 - ancienneté égale ou supérieure à 1 an : 2 mois ;
- a droit à une indemnité de départ volontaire à la retraite fixée comme suit :
 - après 10 ans d'ancienneté : 1 demi-mois de salaire ;
 - après 15 ans d'ancienneté : 1 mois de salaire ;
 - après 20 ans d'ancienneté : 1 mois et demi de salaire ;
 - après 30 ans d'ancienneté : 2 mois de salaire.

Mise à la retraite (à l'initiative de l'employeur)

À partir de l'âge d'attribution d'une retraite à taux plein, l'employeur peut mettre le salarié à la retraite avec l'accord de celui-ci suivant les modalités fixées à l'article L. 1237-5 du code du travail :

- 3 mois avant le jour où le salarié remplit la condition d'âge, puis chaque année jusqu'aux 69 ans, l'employeur interroge le salarié, par écrit, sur son éventuelle intention de quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse ;
- en cas de réponse négative du salarié dans le délai d'un mois à compter de la date à laquelle il a été interrogé, ou en l'absence de réponse de la part du salarié, ou encore si l'employeur n'a pas respecté les formalités requises, celui-ci ne peut pas mettre le salarié à la retraite pendant l'année qui suit ;
- la même procédure est applicable chaque année jusqu'au 69^e anniversaire ;
- à compter du 70^e anniversaire, une mise à la retraite d'office devient possible par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Le salarié mis à la retraite bénéficie d'un préavis fixé comme suit :

- ancienneté égale ou supérieure à 6 mois : 1 mois ;
- ancienneté égale ou supérieure à 1 an : 2 mois.

Le salarié, à condition qu'il ait une ancienneté dans l'entreprise d'au moins 1 an, a droit à une indemnité de mise à la retraite fixée comme suit :

- 1/5 de mois par année de service ;
- plus 1/15 de mois par année de service au-delà de la dixième année.

Cette indemnité est calculée selon la formule la plus avantageuse pour le salarié sur le salaire moyen brut des 12 ou des 3 derniers mois. Dans le cas où l'indemnité est calculée sur la base du salaire moyen des 3 derniers mois, toute prime ou gratification annuelle ou exceptionnelle versée au cours de ces 3 mois doit être prise en compte *pro rata temporis*.

Article 26

Formalités de fin de contrat

Certificat de travail

À l'expiration du contrat de travail, l'employeur est tenu de délivrer au salarié un certificat de travail contenant exclusivement :

- la date d'entrée du salarié et celle de sa sortie ;
- la nature du ou des emplois successivement occupés et les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus, avec leur coefficient de classement ;
- une information sur la portabilité des droits relatifs à la protection sociale complémentaire et aux garanties de prévoyance.

Ce document doit être daté et signé par l'employeur.

Attestation Pôle emploi 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 VII

RÉMUNÉRATION

Article 27

Classification des emplois et coefficients hiérarchiques

Niveau I : manœuvre

1^{er} 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, empaquetage.

2^e 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 préréglé, un petit tracteur, machine à rempoter et effectuer des traitements légers et greffage.

Niveau II : 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 III : ouvrier qualifié

1^{er} 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.

2^e 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 IV : ouvrier hautement qualifié

1^{er} 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 BTA 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.

2^e 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 manœuvres, soit au remplacement occasionnel d'un cadre absent de l'exploitation ou du chef d'entreprise.

Emplois administratifs

Niveau I : employé

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

Niveau II : employé spécialisé

Agent titulaire du certificat d'aptitude professionnelle d'employé de bureau ayant exercé pendant au moins 1 an dans un établissement quelconque ou possédant une connaissance suffisante de la profession d'employé de bureau de l'horticulture et des pépinières.

Niveau III : employé qualifié

1^{er} échelon :

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

2^e 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 28

Salaires

Les salaires minima bruts des différents niveaux d'emploi sont annexés à la présente convention collective.

Article 29

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 6 mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité dont ils relèvent.

Article 30

Rémunération des apprentis

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. 6222-27 et suivants du code du travail.

Article 31

Travailleurs handicapés

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

Les demandes de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé doivent être présentées à la maison départementale des personnes handicapées.

Article 32

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 demie le salaire horaire afférent au niveau I, 1^{er} 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, 1^{er} 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, 2^e échelon, comme suit :

- 1^{re} 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 ;
- 1^{er} poste d'eau avec compteur individuel lorsqu'il existe dans la commune : 6 heures ;
- 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.

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

Article 33

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 12 mois de l'année.

La rémunération mensuelle pour un horaire hebdomadaire de 35 heures se calcule en multipliant la rémunération horaire réelle par 151, 67 heures.

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

Nombre d'heures hebdomadaires × 52 ÷ 12.

Les rémunérations mensuelles effectives et éventuellement minimales sont adaptées à l'horaire réel. En particulier, si des heures supplémentaires sont effectuées « 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 34

Modalités de paiement des salaires

La paie doit être effectuée au moins une fois par mois dans les 5 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 35

Bulletin de paie

L'employeur doit remettre au salarié à l'occasion du paiement de sa rémunération une pièce justificative dite « bulletin de paie » conforme à l'article L. 3243-2 du code du travail.

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 5 ans un double des bulletins de paie.

CHAPITRE VIII

DURÉE DU TRAVAIL. – REPOS HEBDOMADAIRE. – JOURS FÉRIÉS

Article 36

Durée normale du travail

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 de 1 an pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

Article 37

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 (ci-après en annexe).

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 dans les 4 semaines à compter de la reprise du travail ;
- pour intempéries : récupération dans les 12 semaines à compter de la reprise du travail ;
- pour cause d'inventaire.

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 maximale du travail

Durée maximale quotidienne

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 6. Ce nombre peut être porté à 12 avec l'accord des salariés lorsque la situation met en cause la sauvegarde du produit.

Durée maximale hebdomadaire

Il est 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 (ci-après en annexe).

Durée maximale annuelle

Il est 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 (ci-après en annexe).

Article 40

Rémunération des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires accomplies au-delà de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise donnent lieu à majoration de salaire :

- majoration de salaire de 25 % pour chacune des 8 premières heures supplémentaires ;
- majoration de salaire de 50 % pour chacune des heures supplémentaires suivantes.

Après consultation du salarié concerné, le paiement des heures supplémentaires peut être remplacé par un repos de 1 h 15 minutes pour chacune des 8 premières heures supplémentaires et de 1 h 30 minutes pour chacune des heures supplémentaires suivantes.

Les heures de travail accomplies le dimanche et les jours fériés sont majorées de 50 % quel que soit le nombre de ces heures.

Article 41

Repos compensateur en cas d'heures supplémentaires

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 (accord national ci-après annexé).

Article 42

Repos hebdomadaire

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 43

Jours fériés

Les jours fériés légaux applicables sont ceux prévus par l'article L. 3133-1 du code du travail : 1^{er} janvier, 1^{er} Mai, 8 mai, Ascension, lundi de Pâques, lundi de Pentecôte, 14 Juillet, 15 août, 1^{er} 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 1 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 1^{er} Mai est chômé et payé selon les dispositions des articles L. 3133-4 et L. 3133-5 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 du paiement de leur journée chômée comme prévu ci-dessus, le salaire correspondant au travail effectué ce même jour.

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 44

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 IX

CONGÉS PAYÉS ET CONGÉS SPÉCIAUX

Article 45

Congés annuels

Durée :

La durée, la période des congés et les dates de départ en congé sont fixées en application des articles L. 3141-1 et suivants du code du travail.

Les congés payés seront accordés en dehors des périodes suivantes :

- horticulture : du 1^{er} avril au 15 juin, du 1^{er} septembre au 1^{er} 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.

En application de l'article L. 3141-17 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 1/10 de sa rémunération totale brute.

La valeur minimum des fournitures en nature à retenir pour le calcul de l'indemnité de congés payés est celle prévue par l'article 32 de la présente convention.

Article 46

Congé de naissance ou d'adoption et congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, un congé payé par l'employeur de 3 jours ouvrables est accordé aux salariés, dans les conditions fixées par les textes législatifs et réglementaires en vigueur.

Après la naissance de l'enfant et dans un délai déterminé par décret, le père salarié ainsi que, le cas échéant, le conjoint salarié de la mère ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle bénéficient d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant de 11 jours consécutifs ou de 18 jours consécutifs en cas de naissances multiples.

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant entraîne la suspension du contrat de travail.

Le salarié qui souhaite bénéficier du congé de paternité et d'accueil de l'enfant avertit son employeur au moins 1 mois avant la date à laquelle il envisage de le prendre, en précisant la date à laquelle il entend y mettre fin.

Article 47

Congés pour événements familiaux

Les salariés ont droit sur justification et à l'occasion de certains événements à une autorisation d'absence exceptionnelle accordée dans les conditions suivantes :

- mariage ou Pacs du salarié : 4 jours ;
- mariage ou Pacs 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 sœur : 1 jour ;
- décès du père ou de la mère du conjoint : 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 X

SANTÉ ET SÉCURITÉ DES TRAVAILLEURS

Article 48

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.

Le temps passé à se vêtir des vêtements et équipements de protections prévus au 2^e 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 49

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 50

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 51

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 52

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 53

Service de santé au travail

Dans le cadre de leur obligation de sécurité, 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.

Examen médical d'embauche

Tout salarié doit faire l'objet d'un examen médical effectué avant l'embauche.

En tout état de cause, il doit être réalisé au plus tard dans le délai de 90 jours suivant la prise de fonction. Ce délai est ramené à 30 jours pour les travailleurs mineurs de 18 ans ou affectés à des travaux comportant des risques spéciaux ou reconnus handicapés.

Une visite d'embauche est également obligatoire pour les salariés saisonniers embauchés pour une durée égale à 45 jours de travail effectif, sauf s'ils sont recrutés pour occuper un emploi équivalent à ceux précédemment occupés et qu'aucune inaptitude n'a été reconnue lors du dernier examen médical.

Examen périodique

La périodicité des visites médicales destinées à s'assurer du maintien de l'aptitude du salarié à son poste de travail est en principe de 30 mois.

Elle est ramenée à 12 mois pour les salariés soumis à une surveillance médicale spéciale.

Le médecin du travail demeure cependant seul juge de la nature et de la fréquence des examens médicaux en la matière.

Examen de préreprise

En vue de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés en arrêt de travail d'origine professionnelle ou non, d'une durée de plus de 3 mois, une visite de préreprise est organisée par le médecin du travail à l'initiative du salarié, du médecin traitant ou du médecin-conseil de la caisse de mutualité sociale agricole.

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

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

Examen de reprise

Une visite médicale de reprise doit avoir lieu dès la reprise du travail ou au plus tard dans un délai de 8 jours dans les cas suivants :

- après une absence pour cause de maladie ou d'accident non professionnel d'une durée de 2 mois, ou d'1 mois pour le salarié soumis à surveillance médicale spéciale ;
- après une absence pour cause d'accident du travail d'une durée d'1 mois ou de 15 jours pour le salarié soumis à une surveillance médicale spéciale ;
- après une absence pour cause de maladie professionnelle ;
- après un congé maternité.

L'examen de reprise a pour objet :

- a) De délivrer l'avis d'aptitude médicale du salarié à reprendre son poste ;
- b) De préconiser l'aménagement, l'adaptation du poste ou le reclassement du salarié ;
- c) D'examiner les propositions d'aménagement, d'adaptation du poste ou de reclassement faites par l'employeur à la suite des préconisations émises par le médecin du travail lors de la visite de préreprise ;
- d) De préciser en tant que de besoin les conditions d'une formation à la sécurité adaptée à la situation des intéressés.

Examen d'étape

Tout salarié en situation effective de travail bénéficie, à l'âge de 50 ans, d'un examen médical destiné à établir le bilan de son exposition à des risques professionnels.

Conformément au décret n° 2004-782 du 29 juillet 2004 relatif à l'organisation et au fonctionnement des services médicaux du travail, le temps nécessité par les examens médicaux, y compris celui utilisé pour les déplacements, est, soit pris sur les heures de travail des salariés sans qu'aucune retenue de salaire puisse être effectuée, soit rémunéré comme temps de travail normal dans le cas où ces examens ne peuvent avoir lieu pendant les heures de travail.

CHAPITRE XI

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AUX CADRES

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

Article 54

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.

Article 55

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

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

Échelon 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 cosigné 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

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

Échelon 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.

Article 56

Période d'essai. – Embauche

La période d'essai ne se présume pas. Le contrat de travail, qu'il soit à durée déterminée ou indéterminée, doit stipuler expressément l'existence d'une période d'essai et l'éventuelle possibilité de la renouveler.

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

I. – 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.

II. – Contrats à durée indéterminée :

- 3 mois pour les cadres du 3^e groupe ;
- 4 mois pour les cadres du 2^e et du 1^{er} groupe.

La période d'essai définie ci-dessus peut être renouvelée une fois après accord écrit des parties.

Sa durée totale, renouvellement inclus, ne peut dépasser :

- 6 mois pour les cadres du 3^e groupe ;
- 8 mois pour les cadres du 2^e et du 1^{er} groupe.

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

- 1 mois à l'avance pour les cadres du 3^e groupe ;
- 2 mois à l'avance pour les cadres du 2^e et du 1^{er} groupe.

Article 57

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, porter les mentions prévues à l'article L. 1242-12 du code du travail.

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.

Article 58

Durée du travail

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

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.

Article 59

Rémunération horaire

Les salaires horaires des cadres permanents sont annexés ci-après.

CHAPITRE XII

DISPOSITIONS FINALES

Article 60

Dépôt, extension et date d'application

La présente convention collective qui annule et remplace la convention collective de travail du 12 juillet 2000 sera déposée en cinq exemplaires à la DIRECCTE.

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

La présente convention prend effet le 29 janvier 2015.

Fait à Agen, le 29 janvier 2015.

(Suivent les signatures.)