

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

**DES EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES
CHAMPIGNONNISTES**

**DES DEPARTEMENTS DE L' AISNE DE
L' OISE**

EN DATE DU 25 OCTOBRE 1991

IDCC N° 8221

MODIFIEE PAR L'AVENANT N°8 DU 23 OCTOBRE 2003

CONVENTION ETENDUE PAR ARRETE DU 2 JUILLET 1992.

TABLE DES MATIERES

CHAPITRE 1er - CHAMP D'APPLICATION :

- Article 1er - Champ d'application professionnel et territorial 1
- Article 2 - Incidences sur les contrats antérieurs 1

CHAPITRE II - DUREE - RENOUVELLEMENT - EXTENSION - REVISION ET DENONCIATION :

- Article 3 - Durée 1
- Article 4 - Révision ou addition de nouveaux articles, négociation salariale 1
- Article 5 - Extension 2
- Article 6 - Dénonciation 2
- Article 7 - Conciliation, Médiation et Arbitrage interprétation de la convention collective, règlement des modalités d'application du principe à travail égal, salaire égal 2

CHAPITRE III - DISPOSITIONS D'ORDRE GENERAL ET PERMANENT

- Article 8 - Liberté syndicale et d'opinion 4
- Article 9 - Exercice du droit syndical 4
- Article 10 - Délégués syndicaux et délégués du personnel 5
- Article 11 - Comité d'entreprise 5

CHAPITRE IV - DISPOSITIONS RELATIVES A L'EMBAUCHE ET A L'EMPLOI

- Article 12 - Conditions d'embauche 5
- Article 13 - Période d'essai, rupture pendant cette période 6
- Article 14 - Confirmation d'embauche 7
- Article 15 - Contrat à durée déterminée - conclusion 7
- Article 16 - Durée du Travail - Horaires 7
- Article 17 - Heures supplémentaires 8
- Article 18 - Repos hebdomadaire et dominical 8
- Article 19 - Congés payés 9
- Article 20 - Jours d'absences exceptionnels pour événements familiaux et pour présélection militaire 10

- Article 21 - Congés supplémentaires non rémunérés des jeunes travailleurs et apprentis agés de moins de 21 ans - Congés supplémentaires payés des femmes salariées et apprenties de moins de 21 ans ayant des enfants à charge 10
- Article 22 - Congé de formation économique ou sociale, ou de formation syndicale 10
- Article 23 - Congés de maternité et d'allaitement, congé parental 10
- Article 24 - Jours fériés chômés et payés 11
- Article 25 - Autorisation d'absence 11

CHAPITRE V - CLASSIFICATION DES EMPLOIS - SALAIRES - PRIMES INDEMNITES

- Article 26 - Définition des catégories professionnelles et coefficients hiérarchiques 12
- Article 27 - Remplacement et promotion hiérarchique 14
- Article 28 - Salaire horaire 14
- Article 29 - Mensualisation 15
- Article 30 - Participation aux fruits de l'expansion de l'entreprise 15
- Article 31 - Egalité professionnelle 15
- Article 32 - Salaires des jeunes ouvriers 15
- Article 33 - Salaire des apprentis 16
- Article 34 - Salariés handicapés 16
- Article 35 - Prime d'ancienneté 17
- Article 36 - Prime de fin d'année 17
- Article 37 - Majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres 18
- Article 38 - Avantages en nature 18

CHAPITRE VI - REMBOURSEMENT DES FRAIS

- Article 39 - Frais de déplacement 19

CHAPITRE VII - MODALITES DE PAIEMENT DES SALAIRES

- Article 40 - Périodicité de la paye 19
- Article 41 - Bulletin de paye 20
- Article 42 - Livre de paye 20

CHAPITRE VIII -

- Article 43 - Garantie de ressource en cas d'arrêt de travail pour raison de santé 20

CHAPTITRE IX - SECURITE PREVENTION

- Article 44 - Travail des femmes et des enfants 20
- Article 45 - Hygiène, sécurité et conditions de travail 21
- Article 46 - Médecine du Travail 22
- Article 47 - Vêtement de travail 22

CHAPITRE X - DISPOSITIONS RELATIVES A LA CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

- Article 48 - Contrat à durée déterminée 22
- Article 49 - Contrat à durée indéterminée 23
- Article 50 - Temps accordé pour la recherche d'un emploi 24
- Article 51 - Délai d'évacuation du logement 24
- Article 52 - Indemnité de licenciement 25
- Article 53 - Attestation de cessation de travail 25
- Article 54 - Certificat de travail, reçu pour solde de tous comptes 26

CHAPITRE XI - GREVE

- Article 55 - Grève 26

CHAPITRE XII - REGIME DE PREVOYANCE

- Article 56 - Adhésion - retraite 27
- Article 57 - Indemnité de départ à la retraite 27

CHAPITRE XIII - APPRENTISSAGE ET FORMATION PROFESSIONNELLE

- Article 58 - Apprentissage 28
- Article 59 - Formation professionnelle 28

CHAPITRE XIV - DISPOSITIONS FINALES

- Article 60 - Règles générales 29
- Article 61 - Dépôt 29
- Article 62 - Date d'application - extension 29

ANNEXES :

- Annexe I : Salaires 31
- Annexe II: Définition des emplois en champignonnières pour une classification professionnelle 34
- Annexe III: Tableau récapitulatif des garanties prévues par l'accord national de mensualisation du 10 décembre 1977 étendu aux salariés agricoles par la loi n° 88 1202 du 30 décembre 1988 36
- Annexe IV - Reçu pour solde de tout compte 37

CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION

Article 1er - CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL ET TERRITORIAL

La présente convention détermine les rapports entre les employeurs dont le siège de l'entreprise est situé dans les départements de l'Aisne et de l'Oise et leurs salariés et apprentis de l'un ou l'autre sexe, de tout âge et toute nationalité des champignonnières, des producteurs et multiplicateurs de blanc de champignon, des stations de compostage et de pasteurisation et ce, quelle que soit la forme juridique de l'entreprise.

La présente convention détermine également les rapports entre les employeurs dont le siège de l'entreprise est situé hors des départements de l'Aisne et de l'Oise et leurs salariés et apprentis employés de façon permanente sur les chantiers exploités dans ces départements.

Article 2 - INCIDENCES SUR LES CONTRATS ANTERIEURS

La présente convention se substitue à tous usages ou coutumes et à toutes les stipulations contenues dans les contrats de travail ou accords collectifs de travail, lorsque ces usages, coutumes ou stipulations sont moins favorables aux salariés.

En aucun cas, la rémunération nette en espèces allouée aux salariés ne pourra être inférieure à celle qui résulte de l'ensemble des dispositions de la présente convention, ou d'une situation antérieure plus favorable.

CHAPITRE II - DUREE - RENOUVELLEMENT - EXTENSION - REVISION ET DENONCIATION

Article 3 - DUREE -

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée à compter de sa signature.

(Avenant n°1 du 26 Novembre 1992)

Article 4 - REVISION OU ADDITION DE NOUVEAUX ARTICLES, NEGOCIATION SALARIALE

Une demande de révision peut être introduite par l'une ou l'autre des parties.

Elle doit être signifiée par lettre recommandée aux autres parties signataires ainsi qu'au Service départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles de l'Aisne.

Elle devra être accompagnée d'un nouveau projet sur les points soumis à révision.

La commission mixte sera convoquée dans les meilleurs délais.

En outre, la commission mixte se réunira dans les conditions de l'article L. 132-12 du Code du Travail, au moins une fois par an, afin de négocier sur les salaires, et au moins une fois tous les cinq ans, pour examiner la nécessité de réviser les classifications.

(Avenant n°1 du 26 Novembre 1992)

Cette réunion est l'occasion, une fois par an, d'un examen par les parties de l'évolution économique et de l'évolution de l'emploi dans la branche. A cet effet, un rapport contenant les indications figurant dans le second alinéa de l'article L. 132-12 du code du travail, sera remis par la partie patronale aux organisations de salariés, au moins 15 Jours avant la date d'ouverture de la négociation .

Article 5 - EXTENSION -

La convention collective et ses avenants successifs seront soumis à la procédure d'extension prévue par le chapitre III du Livre Premier du Code du Travail.

Article 6 - DENONCIATION -

La partie signataire qui entend dénoncer la convention devra en informer les autres parties et le Service départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles de l'Aisne par lettre recommandée, avec préavis de trois mois. Elle devra, par cette même lettre, faire connaître ses nouvelles propositions.

La commission mixte sera convoquée dans les deux mois suivant la date d'expédition de la lettre recommandée susvisée.

La convention collective dénoncée continuera à produire ses effets dans les conditions prévues par la section première du chapitre II du Titre Troisième du Code du Travail.

Le délai prévu au second alinéa de l'article L. 132-8 est porté à deux années.

(Avenant n°1 du 26 Novembre 1992)

"Article 7 - CONCILIATION, MEDIATION ET ARBITRAGE INTERPRETATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE, REGLEMENT DES MODALITES D'APPLICATION DU PRINCIPE A TRAVAIL EGAL, SALAIRE EGAL"

- Procédure conventionnelle de conciliation en matière de conflits collectifs du travail :

Les conflits collectifs du travail, nés à l'occasion de l'exécution, de la révision ou de la dénonciation de la présente convention, ou affectant les relations collectives entre employeurs et salariés dans une entreprise ou dans un secteur relevant de la branche d'activité, seront portés devant une commission paritaire de conciliation.

Celle-ci sera composée d'un représentant de chacune des organisations syndicales de salariés signataires de la présente convention d'une part, et d'un nombre égal de représentants de la partie patronale d'autre part.

Cette commission paritaire sera présidée, en année paire, par un représentant des employeurs, et en année impaire, par un représentant des salariés. Elle déterminera, notamment, les conditions de sauvegarde du produit.

Ses délibérations donneront lieu à l'établissement de procès-verbaux constatant la conciliation, totale ou partielle, ou la non-conciliation.

Copie en sera adressée à chacun des membres de la commission paritaire, aux parties au conflit collectif, ainsi que, pour enregistrement, au Service départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles de l'Aisne (I.T.E.P.S.A.).

(Avenant N°1 du 26 Novembre 1992)

"L'interprétation des dispositions contenues dans la présente convention collective, le règlement des modalités d'application du principe à travail égal, salaire égal, seront confiés, en tant que de besoin, à la commission paritaire de conciliation ci-dessus définie, laquelle prendra, dans cette hypothèse, l'appellation de commission paritaire d'interprétation"

- Procédure légale de conciliation, de médiation ou d'arbitrage des conflits collectifs :

(Arrêté du 2/7/92) portant refonte de la Convention Collective départements Aisne et Oise.

En cas d'échec de la procédure conventionnelle de conciliation, il sera fait usage, le cas échéant, des procédures de règlement des conflits collectifs prévues par les chapitres II à V du Titre Deuxième du Livre V du Code du Travail.(1)

(1) - paragraphe non étendu

CHAPITRE III - DISPOSITIONS D'ORDRE GENERAL ET PERMANENT

Article 8 - LIBERTE SYNDICALE ET D'OPINION

Les parties signataires de la présente convention reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit pour les employeurs et les salariés d'adhérer à un syndicat professionnel de leur choix, constitué en vertu des dispositions du Livre IV du code du travail.

Sous réserve de l'application des dispositions législatives et réglementaires concernant le second alinéa de l'Article 8, les discriminations et la liberté syndicale (art. L. 122 45 et 412 2 du Code du Travail).

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération l'appartenance ou la non appartenance d'un salarié à un syndicat, les opinions politiques ou mutualistes, les croyances religieuses, le -sexe, les moeurs, la situation de famille, l'origine, l'appartenance à une ethnique, une nation ou une race, l'exercice du droit de grève dans des conditions normales, l'état de santé ou le handicap, sauf inaptitude constatée par la médecine du travail, du travailleur, pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne notamment l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération, l'octroi d'avantages sociaux, les mesures disciplinaires et de congédiements.

Article 9 - EXERCICE DU DROIT SYNDICAL

Pour faciliter le libre exercice du droit syndical, des autorisations d'absence non rémunérées doivent être accordées aux salariés qui en font la demande trois jours ouvrables au moins à l'avance, sauf cas d'urgence, pour assurer leurs obligations syndicales.

Sur demande écrite de leur syndicat adressée le plus tôt possible, et, en toute hypothèse, au moins huit jours à l'avance, au chef d'établissement, les salariés peuvent obtenir, dans les mêmes conditions que ci-dessus, un congé pour assister aux congrès et assemblées statutaires de leur organisation.

Les dispositions ci-dessus ne doivent pas faire obstacle à l'exercice par les délégués syndicaux ainsi que par les représentants du personnel élu, de leurs droits en matière d'heures de délégation.

Les parties s'emploient à ce que les autorisations d'absence n'apportent pas de gêne sensible à la production. Lesdites absences ne viendront pas en déduction des congés annuels.

La participation des salariés employés dans des entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective, et dûment mandatés par leur organisation syndicale, aux commissions mixtes, ou aux commissions conventionnelles de conciliation prévues par les 4 et 7, est de droit.

Elle ne doit entraîner aucune diminution des salaires mensualisés, primes et accessoires du salaire, le temps consacré à ces réunions par les salariés ainsi mandatés, dans la limite de deux participants par organisation syndicale et par département, étant considéré comme temps de travail et rémunéré comme tel.

(Avenant n°1 du 26 Novembre 1992)

"Les partenaires sociaux feront application des dispositions de l'arrêté ministériel du 26 Mars 1992 portant extension de l'accord national du 21 Janvier 1992 relatif à l'organisation de la négociation collective en agriculture."

ARTICLE 10 - DELEGUES SYNDICAUX ET DELEGUES DU PERSONNEL -

Les dispositions législatives et réglementaires relatives aux délégués syndicaux et aux délégués du personnel doivent être appliquées par tous de bonne foi.

Article 11 - COMITE D'ENTREPRISE -

Un comité d'entreprise est constitué dans toutes les entreprises qui emploient au moins 50 salariés, en application des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Le financement des oeuvres sociales gérées par le comité d'entreprise est assuré par une contribution de l'employeur égale au minimum à 1 % des salaires bruts.

CHAPITRE IV

DISPOSITIONS RELATIVES A L'EMBAUCHE ET A L'EMPLOI

Article 12 - CONDITIONS D'EMBAUCHE

a) - Dispositions communes

L'employeur qui engage un salarié doit s'assurer que celui-ci est libre de toute obligation envers un précédent employeur.

Il exige à cet effet la production d'une attestation de cessation de travail ou d'un certificat de travail.

b) Types de contrats

Le contrat de travail, quelle que soit la durée pour laquelle il est conclu, doit être rédigé par écrit.

Article 13 - PERIODE D'ESSAI, RUPTURE PENDANT CETTE PERIODE

Quelle que soit la durée du contrat de travail, la période d'essai, ainsi que son éventuel renouvellement, doivent être précisés au contrat de travail.

Le renouvellement éventuel de la période d'essai doit être notifié, par écrit, en respectant un délai de prévenance de trois jours avant l'expiration de ladite période.

A - Contrat à durée indéterminée

1- Durée de la période d'essai

La durée de la période d'essai est ainsi fixée :

- 1 mois pour le personnel d'exécution,
- 3 mois pour les cadres des 3ème et 2ème groupes,
- 6 mois pour les cadres du 1er groupe.

2- Rupture du contrat pendant la période d'essai :

Compte tenu de la règle de réciprocité, sauf cas de faute grave, la partie qui prend l'initiative de la rupture du contrat de travail durant la période d'essai doit à l'autre un préavis de :

- 3 jours pour le personnel d'exécution,
- 1 mois pour les cadres des 3ème et 2ème groupes,
- 2 mois pour le cadre du 1er groupe.

Le préavis sera notifié par pli recommandé avec avis de réception, de telle manière qu'il puisse prendre fin avant l'expiration de la période d'essai.

Le préavis commence à courir le jour de la présentation du pli recommandé.

Pendant la durée du préavis, les cadres sont autorisés à s'absenter comme indiqué ci-après :

- 2 jours dans le mois pour les cadres des 3ème et 2ème groupes.
- 4 jours pour les cadres du 1er groupe.

En cas de licenciement, ces absences sont rémunérées.

B - Contrat à durée déterminée

La période d'essai est régie par les dispositions législatives et réglementaires particulières à ce type de contrat.

Article 14 - CONFIRMATION D'EMBAUCHE

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

Article 15 - CONTRAT A DUREE DETERMINEE - CONCLUSION

Des contrats de travail à durée déterminée pourront être conclus dans les conditions et limites prévues par le code du travail.

Article 16 - DUREE DU TRAVAIL - HORAIRES

L'accord national interprofessionnel du 23 décembre 1981 modifié sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles est applicable aux exploitations de champignonnières, assorti des aménagements ci-après :

1°) - Le repos compensateur sera décompté par trimestre, conformément aux dispositions de l'accord national de recommandation sur la durée du travail dans les champignonnières, du 27 Mai 1982, à raison de :

- 475 à 500 heures de travail effectué par trimestre civil : une demi journée,

- plus de 500 heures de travail effectué par trimestre civil : une journée ou deux demi journées.

Les droits acquis au titre du repos compensateur sont pris au cours du trimestre civil suivant.

Pour chaque journée ou demi journée de repos compensateur, le salarié percevra le salaire qu'il aurait gagné s'il avait travaillé, sur la base de l'horaire de travail de l'entreprise.

2°) La période annuelle au cours de laquelle pourront intervenir les variations ainsi que les réductions exceptionnelles de l'horaire de travail correspondra à l'année civile.

(Avenant n°1 du 26 Novembre 1992)

"Les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 23 décembre 1981 se substitueront aux dispositions ci-dessus dans l'hypothèse où celles-ci se révéleraient plus avantageuses pour le salarié."

Une période annuelle différente pourra toutefois être décidée par l'employeur, après consultation du personnel et information de l'Inspecteur du travail.

En ce qui concerne la programmation indicative des circonstances susceptibles de justifier des variations de l'horaire normal de travail, les parties se réfèrent aux dispositions des troisième alinéa et suivants de l'article 6.2. par. 3 " Programmation indicative et changements d'horaire " de l'accord du 23 décembre 1981.

Article 17 - HEURES SUPPLEMENTAIRES

Les heures supplémentaires sont décomptées dans le cadre de la semaine.

Elles sont majorées comme suit :

- de la 40ème à la 47ème heure : 25 %
- au-delà de la 48ème heure : 50 %

Article 18 - REPOS HEBDOMADAIRE ET DOMINICAL

Le salarié a droit à un repos hebdomadaire, comprenant le dimanche, et d'une durée minimale de 24 heures consécutives.

En cas de circonstances exceptionnelles, liées aux nécessités de la production, il pourra être dérogé au repos dominical dans les limites et conditions prévues par l'article 997 du code rural et par les textes réglementaires pris pour son application.

714-1.

Les heures rémunérées au titre du travail du dimanche ou des jours fériés sont majorées de 100 % : elles n'entrent pas dans le décompte des heures supplémentaires mais sont prises en considération pour le calcul de la durée maximale autorisée du travail.

Article 19 - CONGES PAYES

Les congés payés sont accordés suivant les dispositions des textes législatifs et réglementaires en vigueur.

Il est notamment rappelé que la période ordinaire des congés doit être portée, par l'employeur, à la connaissance du personnel, au moins deux mois avant l'ouverture de cette période.

L'ordre des départs est communiqué à chaque ayant droit un mois avant son départ, et affiché dans l'entreprise.

Il est fixé par l'employeur, après consultation du personnel ou de ses délégués, en tenant compte de la situation de famille des bénéficiaires et de la durée de leurs services dans l'établissement.

Les congés doivent être pris entre le 1er Mai et le 30 Avril, une période continue comprise entre un minimum de douze jours compris entre deux jours de repos hebdomadaire, et un maximum de vingt quatre jours ouvrables devant être accordée entre le 1er Mai et le 31 Octobre.

Pour les salariés qui en feront la demande, et justifieront de contraintes géographiques particulières, les congés payés pourront être accordés, en fonction des droits acquis, pour une période continue maximale de trente jours ouvrables, éventuellement augmentée de jours supplémentaires pour ancienneté, entre le 1er Mai et le 30 Avril.

Des congés supplémentaires au titre de l'ancienneté sont accordés aux ouvriers permanents dans les conditions suivantes :

- 1 jour à partir de 10 ans d'ancienneté,
- 2 jours à partir de 20 ans d'ancienneté,
- 4 Jours à partir de 30 ans d'ancienneté,

Article 20 - JOURS D'ABSENCE EXCEPTIONNELS POUR EVENEMENTS FAMILIAUX ET POUR PRESELECTION MILITAIRE .

Des autorisations exceptionnelles d'absence payées sont accordées, sur justificatifs, aux salariés dans les conditions suivantes :

- 4 jours pour le mariage du salarié,
- 2 jours pour le décès du conjoint ou d'un enfant,
- 1 jour pour le mariage d'un enfant,
- 1 jour pour le décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un grand-parent ou d'un arrière grand-parent du salarié ou de son conjoint, d'un petit-enfant, d'un frère, d'une soeur,
- dans la limite de 3 jours pour la présélection militaire,
- 3 jours pour chaque naissance survenue au foyer ou pour l'arrivée, au foyer, d'un enfant en vue de son adoption.

Les droits aux jours d'absence exceptionnels pour évènements familiaux ou pour présélection militaire ne sont ouverts que si ces derniers sont pris au moment des évènements en cause.

Article 21 - CONGES SUPPLEMENTAIRES NON REMUNERES DES JEUNES TRAVAILLEURS ET APPRENTIS AGES DE MOINS DE 21 ANS - CONGES SUPPLEMENTAIRES PAYES DES FEMMES SALARIEES ET APPRENTIES DE MOINS DE 21 ANS AYANT DES ENFANTS A CHARGE.

Des congés supplémentaires seront accordés aux jeunes travailleurs et aux mères de famille âgés de moins de 21 ans au 30 Avril précédent, dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 22 - CONGE DE FORMATION ECONOMIQUE OU SOCIALE, OU DE FORMATION SYNDICALE.

Ces congés seront accordés selon les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 23 - CONGES DE MATERNITE ET D'ALLAITEMENT, CONGE PARENTAL

Il sera fait application des dispositions législatives et réglementaires prévues en cette matière.

Article 24 - JOURS FERIES CHOMES ET PAYES

Sont chômés et payés les jours fériés définis à l'article L. 222-1 du code du travail, à savoir, outre le 1er Mai :

- 1er Janvier,
- Lundi de Pâques,
- 8 mai,
- Ascension,
- Lundi de Pentecôte,
- 14 Juillet,
- 15 Août,
- 1er Novembre,
- 11 Novembre,
- 25 décembre.

Sous réserve de l'application des dispositions législatives et réglementaires concernant l'Article 24 - deuxième, troisième et dernier alinéa, l'indemnisation du chômage du 1er Mai (Art. L 222 6 du Code du Travail)

Cette indemnité qui est à la charge de l'employeur est calculée sur la base de l'horaire de travail habituellement pratiqué sur l'exploitation, et n'est acquise que si le salarié était présent à son poste de travail le dernier jour de travail précédent le jour férié et le premier jour de travail qui lui fait suite, sauf autorisation d'absence expresse donnée par le chef d'entreprise.

Pour le personnel mensualisé satisfaisant aux obligations qui précèdent, le chômage du jour férié ne pourra être la cause d'une réduction de la rémunération mensualisée.

Lorsque l'ancienneté du salarié dans l'entreprise est inférieure à un mois de date à date, les indemnités de jours fériés versées au cours de ce mois ne peuvent excéder, au total 3 % du montant total des salaires payés.

Article 25 - AUTORISATION D'ABSENCE

L'employeur peut accorder des autorisations d'absence non rémunérées.

Pour soigner un enfant à charge, et sur présentation d'un certificat médical le concernant, il sera accordé, sur demande de la salariée ou du salarié, un congé non rémunéré.

CHAPITRE VCLASSIFICATION DES EMPLOIS - SALAIRES - PRIMES - INDEMNITES**Article 26 - DEFINITION DES CATEGORIES PROFESSIONNELLES ET
COEFFICIENTS HIERARCHIQUES**

EMPLOIS	COEFFICIENTS
I) - OUVRIER DEBUTANT :	
Salarié pendant une période probatoire de 3 mois (période d'essai comprise), n'ayant aucune connaissance professionnelle	110
II) - OUVRIER	
Salarié qui n'exécute que des travaux simples sur indication, sans connaissance professionnelle ni responsabilité	111
Salarié nouvellement embauché pour une période d'essai mais ayant eu une pratique antérieure dans la profession au moins égale à 3 mois (période d'essai comprise)	111
III) - OUVRIER SPECIALISE (O.S.1.)	
Salarié qui exécute les travaux commandés nécessitant certaines connaissances professionnelles et une pratique suffisante de la profession	112
IV - OUVRIER SPECIALISE (O.S.2.)	
Salarié possédant une formation professionnelle, acquise soit par une bonne pratique de son secteur professionnel, soit par une formation technique complétée par la pratique et à qui l'employeur peut confier des responsabilités. Il assume ces responsabilités techniques dans le cadre de la tâche qui lui est impartie	116
V) - OUVRIER QUALIFIE (O.Q)	
Salarié possédant une connaissance complète de son secteur professionnel acquise par une longue pratique et une formation technique.	
Il assume l'ensemble des tâches et peut conduire occasion- nellement certains travaux	124

VI) - O.H.Q. OU CHEF D'EQUIPE

Salarié hautement qualifié, qui en raison de ses compétences est appelé à conduire le personnel pour l'exécution de tâches déterminées. Il doit être capable de suppléer temporairement l'employeur ou son représentant dans la conduite technique de l'unité de travail

132

VII) - AGENT DE CONTROLE

Personne dont la fonction essentielle est d'effectuer de façon précise des mesures, contrôles et analyses.

Est capable de présenter les résultats de façon ordonnée à partir de directives périodiques de l'exploitant. Doit être capable de suppléer le contremaître dans la conduite technique de l'exploitation. Dans la filière agent de contrôle sont assimilés : les B.T.A. et équivalents

140

VIII) - AGENT TECHNIQUE

Personne capable d'assumer le suivi technique de toute l'exploitation à partir des directives générales de l'employeur.

Est capable de très nombreuses initiatives dans ses contrôles et analyses, dans la transcription et l'exploitation des résultats, et dans l'analyse de documents spécifiques.

Doit être capable de remplacer temporairement le contremaître dans la conduite de l'exploitation.

L'agent technique nouvellement embauché à ce titre ne sera nommé cadre qu'après une période probatoire de 3 mois (période d'essai comprise)

150

IX) CADRES IIIème GROUPE

170

180

a) - Agent technique :

Les agents techniques sauf pendant la période probatoire.

b) - Contremaître :

Agents d'encadrement qui assure ses fonctions en dehors de l'autorité permanente de l'employeur ou d'un cadre supérieur. Dirige un chantier dont il a la responsabilité. Est chargé de la répartition et de l'organisation du travail. Peut être amené à embaucher du personnel sous la responsabilité de l'employeur ou d'un cadre supérieur et avec son accord.

X) - CADRES II ème GROUPE

200
225

Directeur de culture

Agent d'encadrement chargé de la conduite de l'exploitation suivant des instructions périodiques de l'employeur ou de son mandaté. Pouvant être chargé de l'embauche, de la paye, des ventes et des achats.

Doit être capable de remplacer temporairement le Directeur Général de culture dans la conduite de l'exploitation.

Directeur Général de culture :

Agent d'encadrement dirigeant l'exploitation selon des instructions générales de l'employeur ou de son mandaté, pouvant être chargé de l'embauche, de la paye, des achats et des ventes.

Doit être capable de remplacer temporairement le Directeur d'exploitation dans la conduite de l'entreprise.

XI) - CADRES 1er GROUPE

280

Directeur d'exploitation

Agent chargé, de façon permanente, d'administrer la totalité de l'exploitation selon des directives générales préalablement établies, laissant une large part à l'initiative personnelle. Peut tenir ou faire tenir, sous sa responsabilité, toutes comptabilités. Représente l'employeur auquel il rend compte de sa gestion.

Article 27 - REMPLACEMENT ET PROMOTION HIERARCHIQUE

Le salarié appelé à occuper un emploi d'un poste supérieur pour un remplacement d'au moins trois jours percevra, à dater du premier jour de son entrée en fonction dans cet emploi, un salaire afférent au coefficient hiérarchique de l'emploi provisoirement occupé.

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

Article 28 - SALAIRE HORAIRE

Le salaire horaire est fixé à l'annexe I de la présente convention.

Article 29 - MENSUALISATION

(Avenant n° 1 du 26 Novembre 1992)

"Les salariés des exploitations champignonnières, à l'exclusion des travailleurs saisonniers et des travailleurs intermittents, non astreints à disponibilité permanente, bénéficient de la mensualisation prévue par l'accord national interprofessionnel du 10 Décembre 1977, étendu aux branches d'activités agricoles par la Loi n° 88-1202 du 30 Décembre 1988."

888

Article 30 - PARTICIPATION AUX FRUITS DE L'EXPANSION DE L'ENTREPRISE

Dans les entreprises employant au moins 50 salariés, il sera fait application des dispositions de l'ordonnance du 21 Octobre 1986 ainsi que de la loi n° 90 1002 du 7 novembre 1990 relatives à l'intéressement et à la participation des salariés aux résultats de l'entreprise et à l'actionnariat des salariés.

(Avenant n°1 du 26 Novembre 1992)

Article 31 - EGALITE PROFESSIONNELLE

"Les femmes et les hommes, les travailleurs français et étrangers, sont soumis à un même régime professionnel, notamment en matière d'emploi; chaque année, le rapport prévu par l'article 4, dernier alinéa ci-dessus, contiendra, notamment, des éléments comparatifs sur l'évolution des salaires, par sexe, ainsi que sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités qui auront pu être constatées".

Article 32 - SALAIRES DES JEUNES OUVRIERS

Les salariés âgés de moins de 18 ans perçoivent un salaire dont le taux est fixé comme suit, par rapport à ceux des ouvriers de même catégorie professionnelle :

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

Les abattements prévus au présent article ne s'appliquent pas aux jeunes salariés justifiant de six mois de pratique professionnelle.

En outre, les salaires des jeunes travailleurs sont équivalents à ceux des adultes chaque fois qu'il y a, avec ces derniers, égalité de travail et de rendement.

La durée du travail des jeunes travailleurs ne pourra être supérieure à celle prévue par les articles L. 212-13 et L. 212-14 du code du travail.

Article 33 - SALAIRE DES APPRENTIS

La rémunération des jeunes gens titulaires d'un contrat d'apprentissage régulièrement souscrit et enregistré est fixée comme suit :

Si le contrat est de deux ans :

- 20 % le premier semestre,
- 30 % le deuxième semestre,
- 40 % le troisième semestre,
- 50 % le quatrième semestre,

Si le contrat est prorogé d'un an :

- 70 % le cinquième semestre,
- 80 % le sixième semestre,

du salaire de l'adulte afférent au coefficient 100.

Les clauses du présent article ne sont applicables que lorsque l'apprenti reçoit une formation professionnelle théorique et pratique suffisante pour lui permettre d'acquérir un C.A.P.

Si cette condition n'est pas remplie du fait de l'employeur, le jeune travailleur a droit à la rémunération prévue à l'article 32.

Dès que l'apprenti atteint l'âge de 18 ans, le salaire ne peut être inférieur à 80 % du S.M.I.C.

Pour les apprentis reconnus handicapés par la COTOREP, le salaire est celui fixé par la réglementation en vigueur.

(Avenant n°1 du 26 Novembre 1992)

Article 34 - SALARIES HANDICAPES OU PARTIELLEMENT INAPTES

Les conditions d'emploi et de travail des salariés handicapés "ou partiellement inaptes" doivent être conformes aux prescriptions légales et réglementaires.

Les chefs d'entreprise s'emploieront, de bonne foi, à rechercher les possibilités et conditions de reclassement ou d'aménagement des postes de travail des travailleurs handicapés "ou partiellement inaptes" au sein de leur entreprise.

Article 35 - PRIME D'ANCIENNETE *

Après cinq ans de services dans la même entreprise ou pour le compte du même employeur, le salarié d'exécution ou d'encadrement aura droit à une prime d'ancienneté mensuelle fixée à :

- après cinq ans d'ancienneté : 1 % du salaire brut,
- après dix ans d'ancienneté : 3 % du salaire brut.

* les salariés du département de l'Oise bénéficiaires au jour de la signature de la présente convention des avantages prévus par les articles 22 et 57 de la convention collective applicable jusqu'à cette date dans ce département, en conserveront l'acquis.

Article 36 - PRIME DE FIN D'ANNEE

Les salariés bénéficient d'une prime de fin d'année dans les conditions qui suivent :

a) - Ouverture du droit :

Pour bénéficier du droit à la prime de fin d'année, le salarié devra satisfaire aux deux conditions cumulatives suivantes :

- justifier d'une ancienneté minimale d'un an au 31 décembre,
- ne pas avoir été absent plus de 18 Jours ouvrables dans l'année.

(Avenant N°6 du 11 décembre 1995)

« Ne sont pas considérées comme absences au sens du présent article: les congés payés, les jours fériés, les périodes de repos compensateur acquis en matière d'heures supplémentaires, les congés de formation économique ou sociale ou de formation syndicale, les périodes de suspension du contrat de travail pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle (exception faite des périodes de suspension du contrat de travail pour cause d'accident de trajet). »

b) Montant et paiement :

L'ensemble des conditions ci-dessus étant satisfaites par le salarié, le montant annuel de la prime est égal au produit de trente-neuf fois le taux du salaire horaire de l'intéressé pour le personnel d'exécution, et à un quart de mois de salaire mensuel pour les cadres.

La prime est payée avec le salaire du mois de décembre.

Article 37 - MAJORATIONS POUR TRAVAUX PENIBLES, DANGEREUX, INSALUBRES

Des majorations pour travaux pénibles, physiquement ou nerveusement dangereux, insalubres, pourront être décidées, dans chaque entreprise, après avis du personnel ou de ses représentants.

Article 38 - AVANTAGES EN NATURE

La valeur des rémunérations en nature affectées personnellement aux salariés par l'employeur, vient en déduction des salaires ci-dessus fixés. En règle générale, les différentes fournitures ou denrées sont estimées au prix de la production si elles proviennent de l'exploitation, au prix à la consommation dans le cas contraire. Par dérogation à cette règle, est attribué gratuitement un kilogramme de champignons par mois, à chaque salarié.

La valeur journalière de la nourriture est évaluée forfaitairement à deux fois et demi le taux du minimum garanti.

La valeur du logement, accessoire du contrat de travail, est déterminée par accord entre les parties. A défaut d'accord, la valeur du logement sera égale, par mois, à trois fois le salaire horaire afférent au coefficient 110 par pièce habitable.

Pour les logements qui ne sont pas équipés en sanitaires (salle d'eau et lavabo, WC intérieur), aucune indemnité ne pourra être retenue.

Dans tous les cas, un état des lieux sera dressé lors de la prise de possession du logement, et lorsque le salarié quitte ce dernier.

Pour l'ouvrier qui prend ses repas chez l'employeur, dans une cantine ou dans un autre endroit et qui ne dispose que d'une seule pièce meublée (draps blanchis), éclairée et chauffée, la valeur mensuelle de cette pièce ne pourra être supérieure à huit fois le taux du minimum garanti.

Par dérogation aux règles énoncées ci-dessus, l'application conjuguée de tout ou partie des abattements visés à l'article 32 ci-dessus et retenues pour la nourriture et le logement ne peut autoriser l'employeur à exiger un remboursement en espèces au titre de tout ou partie de ces avantages.

CHAPITRE VI

REMBOURSEMENT DES FRAIS

Article 39 - FRAIS DE DEPLACEMENT

a) Les salariés appelés à effectuer des travaux sur un chantier plus éloigné de leur domicile que le lieu de travail habituel, ont droit à une indemnité fixée conformément aux règles posées par l'administration fiscale en cette matière.

b) Les frais réels de repas et d'hôtel engagés par les salariés, notamment les chauffeurs, à l'occasion de leurs déplacements pour raison de service sont, sur justification, remboursés par l'employeur.

CHAPITRE VII

MODALITES DE PAIEMENT DES SALAIRES

Article 40 - PERIODICITE DE LA PAYE

La paye se fera mensuellement pendant les heures de travail.

Le travailleur mensualisé a la possibilité, sur sa demande, de percevoir un acompte à la fin de la première quinzaine, égal au plus à 50 % du salaire mensuel garanti.

Le salarié non mensualisé pourra percevoir un ou deux acomptes correspondant au travail fourni.

Article 41 - BULLETIN DE PAYE

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

Article 42 - LIVRE DE PAYE

Le livre de paye sera tenu selon les dispositions du code du travail.

Toutefois, la partie fixe d'un carnet ou registre à souche, côté et paraphé, peut tenir lieu de livre de paye si elle a la même pagination ou le même numéro d'ordre que la partie détachable remise au travailleur et si elle contient les mêmes indications que cette dernière.

Ces carnets ou registres sont côtés et paraphés dans la forme ordinaire et sans frais, soit par le Juge du Tribunal d'Instance ou par un des Juges du Tribunal de Commerce dans le ressort duquel se trouve le lieu où l'employeur exerce sa profession, soit par le maire ou un adjoint, et doivent être conservés pendant un délai de cinq ans à dater de leur clôture.

CHAPITRE VIII

Article 43 - GARANTIE DE RESSOURCE EN CAS D'ARRET DE TRAVAIL POUR RAISON DE SANTE

(Avenant n°1 du 26 Novembre 1992)

"Il sera fait application des dispositions législatives et réglementaires prévues en cette matière"

CHAPITRE IX

SECURITE - PREVENTION

Article 44 - TRAVAIL DES FEMMES ET DES ENFANTS

(Avenant N°1 du 26 Novembre 1992)

"Les jeunes de moins de 18 ans ne peuvent être occupés à des travaux excédant leur force physique ainsi qu'à des travaux insalubres et dangereux."

"Il sera fait application des sections II et III du chapitre IV du titre III du livre II du code du travail relatives à la limitation des charges susceptibles d'être portées par les jeunes travailleurs et par les femmes, ainsi qu'aux travaux à l'exécution desquels il est interdit d'affecter ces derniers."

Article 45 - HYGIENE, SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

(Avenant N°1 du 26 Novembre 1992)
'supprime le premier paragraphe de cet article.'

L'utilisation de produits antiparasitaires à usage agricole doit donner lieu à mise à disposition d'un masque, de gants et de vêtements affectés personnellement au salarié et adaptés au risque, conformément aux dispositions de l'arrêté ministériel du 27 Mai 1987, réglant cette question.

Dans les établissements où le nombre de salariés désirant prendre leurs repas sur les lieux de travail est au moins égal à 20, un réfectoire sera installé. Il devra comprendre une installation permettant de réchauffer les plats, un poste d'eau potable et fraîche et un poste d'eau chaude.

En cas d'intempéries, le travailleur exposé aura à sa disposition un vêtement de protection adéquat fourni par l'entreprise.

Les établissements champignonnistes doivent être équipés en installations sanitaires (cabinet d'aisance et cabinet de toilette) dans les conditions prévues par le code du travail.

Des dispositions seront prises, par les employeurs, afin d'assurer, en tant que de besoin, la vaccination antitétanique de leur personnel, ainsi que la formation de sauveteurs secouristes du travail, en liaison avec la Mutualité Sociale Agricole.

Les employeurs astreints à la constitution d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail assureront la formation initiale des membres dudit comité, afin de permettre à ces derniers d'exercer avec efficacité et compétence les missions prévues par le chapitre VI du titre III du Livre II du code du travail relatif à cette institution.

Les chefs d'établissements champignonnistes sont tenus d'organiser une formation pratique et appropriée en matière de sécurité, au bénéfice des travailleurs qu'ils embauchent, pour une durée déterminée ou indéterminée, de ceux qui changent de poste de travail ou de technique, et de ceux qui sont mis à leur disposition par une entreprise de travail temporaire.

Article 46 - MEDECINE DU TRAVAIL

Les dispositions législatives ou réglementaires concernant la médecine du travail seront observées.

Des trousse de secours permettant de donner des soins de première urgence aux travailleurs malades ou accidentés doivent être en permanence à la disposition du personnel dans les véhicules ou sur les lieux de travail.

Article 47 - VETEMENT DE TRAVAIL

Tout salarié justifiant d'une ancienneté d'un an a droit chaque année à un vêtement de travail, propriété de l'entreprise, fourni par l'employeur.

CHAPITRE X

DISPOSITIONS RELATIVES A LA CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 48 - CONTRAT A DUREE DETERMINEE

Il est fait application des dispositions législatives et réglementaires prévues en cette matière.

Article 49 - CONTRAT A DUREE INDETERMINEE

1 - Dispositions communes

Toute rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur sera obligatoirement précédée d'un entretien préalable au cours duquel le salarié pourra être assisté dans les conditions prévues par la loi.

En cas de licenciement pour motif économique, il sera fait application des dispositions législatives et réglementaires prévues en cette matière.

La résiliation du contrat de travail à durée indéterminée doit être notifiée par pli recommandé avec accusé de réception, la date de présentation du pli fixe le point de départ du préavis.

2 - Rupture à l'initiative de l'employeur

Sauf faute grave imputable au salarié, un préavis doit être respecté dans les conditions ci-après :

. Durée du préavis du personnel d'exécution :

- moins de six mois d'ancienneté : 7 Jours
- de six mois à moins de deux ans d'ancienneté : un mois
- à partir de deux ans d'ancienneté : deux mois.

. Durée du préavis du personnel d'encadrement :

- cadres des 3ème et 2ème groupes : trois mois
- cadre du 1er groupe : six mois

Le salarié licencié peut interrompre son préavis de manière à pouvoir prendre ses fonctions chez son nouvel employeur. Il doit notifier son intention par écrit.

3- Rupture à l'initiative du salarié

Sauf faute grave imputable à l'employeur, un préavis doit être respecté dans les conditions ci-après :

. Durée du préavis du personnel d'exécution :

- moins de six mois d'ancienneté : 7 jours
- à partir de six mois d'ancienneté : un mois.

. Durée du préavis du personnel d'encadrement :

- cadres des 3ème et 2ème groupes : trois mois
- cadre du 1er groupe : six mois.

Article 50 - TEMPS ACCORDE POUR LA RECHERCHE D'UN EMPLOI

Pendant la durée du préavis, le salarié sera autorisé à s'absenter pour rechercher du travail dans les conditions suivantes :

- personnel d'exécution : deux demi-journées par semaine
- personnel d'encadrement :
 - cadres des 3ème et 2ème groupes : 10 Jours
 - cadre du 1er groupe : 15 Jours.

Ce temps libre est à prendre en accord avec l'employeur en une ou plusieurs périodes pour le salarié d'exécution, en deux périodes pour les cadres des 3ème et 2ème groupes, en trois périodes pour le cadre 1er groupe.

A défaut d'accord, ce temps libre sera pris pour moitié au choix du salarié, pour moitié au choix de l'employeur.

Ce temps libre est rémunéré comme temps de travail seulement en cas de licenciement. Il cesse dès que le salarié a trouvé un emploi.

Article 51 - DELAI d'EVACUATION DU LOGEMENT

Si le salarié démissionnaire ou licencié, occupe un logement mis à sa disposition par l'employeur, à titre d'accessoire du contrat de travail, il doit libérer le logement dans les délais suivants :

- un mois en cas de démission ou de licenciement pour faute grave,
- trois mois en cas de licenciement,
- six mois en cas d'invalidité ou de départ à la retraite, à l'initiative de l'employeur ou à l'initiative du salarié.

Article 52 - INDEMNITE DE LICENCIEMENT

Le salarié licencié alors qu'il compte deux ans d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur ou d'une même entreprise, a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement calculée de la manière suivante :

- Personnel d'exécution

. 1/10ème de mois de salaire brut multiplié par le nombre d'années d'ancienneté, plus :

. 1/15ème de mois de salaire brut, multiplié par le nombre d'années d'ancienneté excédant dix ans.

- Personnel d'encadrement

. Cadres des 3ème et 2ème groupes : 1/4 de mois) de salaire brut
. Cadre du 1er groupe : 2/5ème de mois) par année d'an-
) cienneté,

dans la limite de 24 années d'ancienneté.

Lorsque le cadre justifiera d'une ancienneté supérieure à 24 années, l'indemnité de licenciement sera liquidée sur la base prévue pour le personnel d'exécution dès lors que ce mode de calcul se révélera plus avantageux que celui prévu ci-dessus.

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

Article 53 - ATTESTATION DE CESSATION DE TRAVAIL

A la demande du salarié quittant volontairement ou par congédiement son emploi, l'employeur est tenu de lui délivrer l'attestation de travail visée à l'article 12 ci-dessus pour lui faciliter la recherche d'un nouvel emploi.

Article 54 - CERTIFICAT DE TRAVAIL, RECU POUR SOLDE DE TOUT COMPTE

- CERTIFICAT DE TRAVAIL

Il sera remis, par l'employeur, au salarié, à l'expiration du contrat de travail, un certificat de travail contenant exclusivement la date de son entrée, et celle de sa sortie, la nature de l'emploi, ou des emplois successivement occupés.

- RECU POUR SOLDE DE TOUT COMPTE

Un reçu pour solde de tous comptes, sera remis, par le salarié, à son employeur, à l'expiration de son contrat de travail.

Ce document comportera obligatoirement la mention, en termes très apparents, de sa possible dénonciation dans le délai de deux mois suivant sa signature, ainsi que la mention manuscrite, entièrement rédigée de la main du salarié " pour solde de tout compte ".

CHAPITRE XI

GREVE

Article 55 - GREVE

Afin d'éviter la désorganisation de l'entreprise, ou des entreprises dans lesquelles pourrait s'exercer le droit de grève, les partenaires sociaux s'engagent à saisir préalablement la commission paritaire de conciliation prévue par l'article 7 de la présente convention collective.

Dans cette hypothèse, cette commission devra impérativement se réunir dans les sept jours francs de sa saisine.

Au cours de ce délai, il ne sera procédé à aucun arrêt collectif de travail dans l'entreprise ou dans les entreprises concernées.

"CHAPITRE XII

REGIME DE PREVOYANCE ET INDEMNITE DE DEPART A LA RETRAITE "

(Avenant n°1 du 26 Novembre 1992) supprime l'article 56
Article 56 - ADHESION - RETRAITE

Article 57 - INDEMNITE DE DEPART A LA RETRAITE

Les salariés quittant l'entreprise pour bénéficier des avantages de retraite ou des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles en tenant lieu auront droit à une indemnité dite de départ en retraite en fonction de leur ancienneté dans l'entreprise.

son montant est fixé ainsi qu'il suit :

- Pour les ouvriers et employés

- . à partir de 10 ans de présence continue dans la même entreprise: un mois de son dernier salaire de base,
- . au-delà de ces 10 ans, par année supplémentaire, dans la limite de 20 ans : quinze heures normales,
- . après 30 ans d'ancienneté : deux mois du dernier salaire de base.

Lorsqu'une année n'aura pas été accomplie en totalité le calcul sera effectué au prorata.

- Pour les cadres :

- . à partir de 10 ans de présence continue dans la même entreprise: deux mois de son dernier salaire de base,
- . au-delà de ces 10 ans : 1/8ème de mois par année supplémentaire de présence.

Lorsqu'une année n'aura pas été accomplie en totalité le calcul sera effectué au prorata.

CHAPITRE XIII

APPRENTISSAGE ET FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 58 - APPRENTISSAGE

Il est fait application de la réglementation en vigueur.

Article 59 - FORMATION PROFESSIONNELLE

Les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective font bénéficier leurs salariés de la formation professionnelle dans les conditions prévues par les lois et règlements, ainsi que par les accords collectifs intervenus en cette matière.

CHAPITRE XIV

DISPOSITIONS FINALES

Article 60 - REGLES GENERALES

Les parties veilleront à la stricte observation des dispositions ci-dessus et prendront toutes mesures utiles pour en assurer le respect général.

Conformément aux dispositions du code du travail, l'employeur procurera un exemplaire de la convention collective au comité d'entreprise, aux délégués du personnel et aux délégués syndicaux.

Les délégués syndicaux et délégués du personnel seront destinataires, chaque année, de la liste des modifications apportées à la convention collective.

Le personnel sera informé par un avis affiché à cet effet, aux lieux prévus pour les communications au personnel, qu'un exemplaire de la convention collective, tenue à jour, se trouve à sa disposition.

Cet avis précisera les conditions dans lesquelles la convention collective peut être consultée, durant le temps de travail.

Article 61 - DEPOT

Le texte de la présente convention sera déposé au Secrétariat du Service départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles de l'Aisne, conformément à l'article L. 132-10 du Code du Travail.

Article 62 - DATE D'APPLICATION - EXTENSION

La présente convention collective prend effet au 1er décembre 1991.

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

Fait à LAON, le 25 Octobre 1991.

- Pour le Syndicat Agricole des Cultivateurs de champignons de l'Aisne :

- Pour le Syndicat Agricole des Cultivateurs de Champignons de l'Oise :

- Pour les Unions Départementales des Syndicats C.F.T.C. de l'Aisne et de l'Oise :

- Pour les Unions Départementales des Syndicats C.G.T. de l'Aisne et de l'Oise :

- Pour les Unions Départementales des Syndicats C.G.T. - F.O. de l'Aisne et de l'Oise :

- Pour les Unions Départementales des Syndicats C.F.D.T. de l'Aisne et de l'Oise :

- Pour le Syndicat National des Cadres d'Entreprises Agricoles F.N.A. - C.G.C., Sections Aisne et Oise :

ANNEXE I
SALAIRES

Effet au : 1er Juillet 1992
Article 1er - Salaires

COEFFICIENTS - EMPLOIS	SALAIRES HORAIRES	SALAIRES MENSUELS
<p><u>110 - OUVRIER DEBUTANT:</u></p> <p>Salarié pendant une période probatoire de 3 mois (période d'essai comprise), n'ayant aucune connaissance professionnelle.</p>	34,06 F	5 756,14
<p><u>111 - OUVRIER :</u></p> <p>Salarié qui n'exécute que des travaux simples sur indication, sans connaissance professionnelle ni responsabilité.</p> <p>Salarié nouvellement embauché pour une période d'essai mais ayant eu une pratique antérieure dans la profession au moins égale à 3 mois (période d'essai comprise)</p>	34,30 F	5 796,70
<p><u>112 - OUVRIER SPECIALISE (O.S.1.)</u></p> <p>Salarié qui exécute les travaux commandés nécessitant certaines connaissances professionnelles et une pratique suffisante de la profession</p>	34,41 F	5 815,29
<p><u>116 OUVRIER SPECIALISE (O.S.2.)</u></p> <p>Salarié possédant une formation professionnelle, acquise soit par une bonne pratique de son secteur professionnel, soit par une formation technique complétée par la pratique et à qui l'employeur peut confier des responsabilités. Il assume ces responsabilités techniques dans le cadre de la tâche qui lui est impartie.</p>	34,53 F	5 835,57
<p><u>124 - OUVRIER QUALIFIE (O.O.)</u></p> <p>Salarié possédant une connaissance complète de son secteur professionnel acquise par une longue pratique et une formation technique. Il assume l'ensemble des tâches et peut conduire occasionnellement certains travaux.</p>	34,57 F	5 842,33

COEFFICIENTS - EMPLOIS	SALAIRES HORAIRES	SALAIRES MENSUELS
132 - O.H.O. OU CHEF D'EQUIPE Salarié hautement qualifié, qui en raison de ses compétences est appelé à conduire le personnel pour l'exécution de tâches déterminées. Il doit être capable de suppléer temporairement l'employeur ou son représentant dans la conduite technique de l'unité de travail	36,11 F	6 102,59
140 - AGENT DE CONTROLE Personne dont la fonction essentielle est d'effectuer de façon précise des mesures, contrôles et analyses. Est capable de présenter les résultats de façon ordonnée à partir de directives périodiques de l'exploitant. Doit être capable de suppléer le contremaître dans la conduite technique de l'exploitation. Dans la filière agent de contrôle sont assimilés : les B.T.A et équivalents.	36,50 F	6 168,50
150 - AGENT TECHNIQUE Personne capable d'assumer le suivi technique de toute l'exploitation à partir des directives générales de l'employeur. Est capable de très nombreuses initiatives dans ses contrôles et analyses, dans la transcription et l'exploitation des résultats, et dans l'analyse de documents spécifiques. Doit être capable de remplacer temporairement le contremaître dans la conduite de l'exploitation. L'agent technique nouvellement embauché à ce titre ne sera nommé cadre qu'après une période probatoire de 3 mois (période d'essai comprise)	36,99 F	6 251,31
170 } CADRES IIIème GROUPE	-	7 872,28
180 }	-	8 314,28
170 - a) - Agent technique : Les agents techniques sauf pendant la période probatoire.		
180 - b) - Contremaître : Agent d'encadrement qui assure ses fonctions en dehors de l'autorité permanente de l'employeur ou d'un cadre supérieur. Dirige un chantier dont il a la responsabilité. Est chargé de la répartition et de l'organisation du travail. Peut être amené à embaucher du personnel sous la responsabilité de l'employeur ou d'un cadre supérieur et avec son accord.		

COEFFICIENTS - EMPLOIS	SALAIRES HORAIRES	SALAIRES MENSUELS
<u>200 } - CADRES II ème GROUPE</u>	-	9 198,28
<u>225 }</u>	-	10 303,28
<u>200 - Directeur de culture :</u>		
Agent d'encadrement chargé de la conduite de l'exploitation suivant des instructions périodiques de l'employeur ou de son mandaté. Pouvant être chargé de l'embauche, de la paye, des ventes et des achats.		
Doit être capable de remplacer temporairement le Directeur Général de culture dans la conduite de l'exploitation.		
<u>225 - Directeur Général de culture :</u>		
Agent d'encadrement dirigeant l'exploitation selon des instructions générales de l'employeur ou de son mandaté, pouvant être chargé de l'embauche, de la paye, des achats et des ventes.		
Doit être capable de remplacer temporairement le Directeur d'exploitation dans la conduite de l'entreprise.		
<u>280 - CADRES 1er GROUPE -</u>		
<u>. Directeur d'exploitation :</u>		
Agent chargé, de façon permanente, d'administrer la totalité de l'exploitation selon des directives générales préalablement établies, laissant une large part à l'initiative personnelle. Peut tenir ou faire tenir, sous sa responsabilité, toutes comptabilités.		
Représente l'employeur auquel il rend compte de sa gestion.		

Article 2 - DATE D'APPLICATION

Ces salaires sont applicables à compter du 1er Juillet 1992.

ANNEXE IIDEFINITION DES EMPLOIS EN CHAMPIGNONNIERES POURUNE CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE

1°) - GRILLE DE CLASSIFICATION

CATEGORIE	CLASSIFICATION	CUEILLE	PREPARATION	CULTURE ET TRAVAUX	TRACTORISTES ET CARISTES
			FUMIER	CAVE	
I	Ouvrier débutant pendant la période probatoire	X	X	X	
II	Ouvrier a		X	X	
	b	X	X	X	X
III	Ouvrier spécialisé - O.S.1.	X	X	X	X
IV	Ouvrier spécialisé - O.S.2	X	X	X	X
V	Ouvrier qualifié		X	X	
VI	O.H.Q. ou Chef d'équipe		X	X	

2°) - DEFINITIONS

a) - Cueille :

- . Catégorie I : Salarié n'ayant jamais cueilli (pendant la période probatoire) ;
- . Catégorie II : (b) cueilleur non confirmé, pendant la période d'essai ;
- . Catégorie III : cueilleur s'appréciant en fonction de la qualité des champignons, de leur propreté, de la propreté de la surface cueillie et de la quantité de travail effectué ;
- . Catégorie IV : cueilleur capable de gérer les secteurs de cueille qui lui ont été confiés en fonction des besoins de l'entreprise ;(1)

(1) non étendu

h) - Préparation du fumier :

- . Catégorie I : salarié pendant la période d'essai n'ayant aucune connaissance professionnelle ;
- . Catégorie II : (a ou b) salarié qui n'exécute que des travaux simples sans connaissance professionnelle particulière ;
- . Catégorie III : ouvrier toutes mains - ouvrier de base - débutant sur machine ;
- . Catégorie IV : salarié pouvant occasionnellement mener la composteuse et (ou) le tracto-pelle et chargé de l'arrosage ;
- . Catégorie V : salarié dont la tâche principale est de mener la composteuse et (ou) le tracto-pelle ;
- . Catégorie VI : ouvrier hautement qualifié qui en raison de ses compétences est amené à conduire les ouvriers ou les manoeuvres de la station.

c) travaux en cave (toutes catégories)

Ouvrier dont la compétence se retrouve dans les différentes catégories.

d) Tractoristes et caristes :

- . Catégorie II : (b) tractoriste débutant ou occasionnel ;
- . Catégorie III : tractoriste confirmé dont la tâche principale est la conduite du tracteur, ayant une bonne connaissance des lieux et effectuant la surveillance quotidienne de son matériel.
- . Catégorie IV : tractoriste qualifié effectuant le petit entretien de son matériel.(1)

(1) non étendu

ANNEXE III

TABLEAU RECAPITULATIF DES GARANTIES PREVUES PAR L'ACCORD NATIONAL
DE MENSUALISATION DU 10 DECEMBRE 1977 ETENDU AUX SALARIES AGRICOLES PAR LA LOI N° 88 1202 DU 30 DECEMBRE
1988

ACCORD DE METHODE DU 5 JUILLET 1990

Ancienneté	Durée d'indemnisation (par période de 12 mois consécutifs) à 90 %	Délai de carence		Base de calcul
		Maladie	Accident du Travail - Maladie Professionnelle	
3 ans	45 Jours	10 Jours	-	Horaire pratiqué dans l'établissement
8 ans	60 Jours	10 Jours	-	Ou partie d'établis- sement durant l'absence
13 ans	75 Jours	10 Jours	-	" "
18 ans	90 Jours	10 Jours	-	" "
23 ans	105 Jours	10 Jours	-	" "
28 ans	120 Jours	10 Jours	-	" "
33 ans	135 Jours	10 Jours	-	" "



Direction départementale de l'agriculture
et de la forêt de l'Oise

Service départemental de l'inspection du
travail, de l'emploi et de la politique
sociale agricoles

EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES CHAMPIGNONNISTES DES DEPARTEMENTS DE L' AISNE ET DE L' OISE

Salaires applicables à compter du 1er NOVEMBRE 2003

Coefficients	Salaires horaires	Salaires mensuels
110	7,19 €	1090,51 €
111	7,19 €	1090,51 €
112	7,19 €	1090,51 €
116	7,27 €	1102,64 €
124	7,30 €	1107,19 €
132	7,54 €	1143,59 €
140	7,60 €	1152,69 €
150	7,71 €	1169,38 €
CADRES		
170	/	1589,00 €
180	/	1677,00 €
200	/	1852,00 €
225	/	2072,00 €
280	/	2555,00 €