

CONVENTION COLLECTIVE DEPARTEMENTALE DE TRAVAIL  
DU 3 MARS 1965

CONCERNANT

LES EXPLOITATIONS DE CULTURES SPECIALISEES DE L'OISE

-----

CONVENTION COLLECTIVE ETENDUE PAR ARRETE  
DU 5 NOVEMBRE 1965

-----

IDCC N° 9603

( AVENANT N° 25 DU 2 JUILLET 1982 )  
( ARRETE D'EXTENSION DU 29 MARS 1983 )

NB : Les commentaires entre parenthèses et à caractère gras relatifs au Code du Travail émanent du Service départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles de l'Oise.

## TABLE DES MATIERES

### CHAPITRE 1er - CHAMP D'APPLICATION :

Article 1er	Champ d'application professionnel et territorial	1
Article 2	Apprentis	1
Article 3	Membres de la famille de l'exploitant	1
Article 4	Incidence sur les contrats antérieurs	1

### CHAPITRE II - DUREE - RENOUELEMENT - REVISION - DENONCIATION

Article 5	Durée et renouvellement	2
Article 6	Révision	2
Article 7	Dénonciation	3
Article 8	Conflits collectifs	3
Article 9	Conflits individuels	3
Article 10	Médiation et arbitrage	3

### CHAPITRE III - DISPOSITIONS D'ORDRE GENERAL ET PERMANENT

Article 11	Liberté syndicale et d'opinion	3
Article 12	Délégués du personnel	4
Article 13	Garantie de ressources	6

### CHAPITRE IV - DISPOSITIONS RELATIVES A L'EMBAUCHAGE

Article 14	Attestation de cessation de travail	6
------------	-------------------------------------	---

Article 15	Certificat de travail	6
Article 16	Réintégration - réembauchage - priorité d'embauche	7
Article 17	Période d'essai	9
Article 18	Confirmation d'embauchage	9
CHAPITRE V - CLASSIFICATION DES EMPLOIS ET COEFFICIENTS HIERARCHIQUES		
Article 19	Définition et classification des emplois	9
Article 20	Salaires minima	13
Article 21	Salaires des ouvriers changeant temporairement d'emploi	13
Article 22	Salaires féminins	13
Article 23	Salaires des jeunes ouvriers	13
Article 23bis	Salaires des apprentis	14
Article 24	Travailleurs handicapés	14
Article 25	Prime d'ancienneté	14
Article 26	Paye	15
Article 27	Bulletin de paye	15
Article 28	Livre de paye	15
Article 28bis	Registre des heures de travail	16
CHAPITRE VI - DUREE DU TRAVAIL - REPOS HEBDOMADAIRE - JOURS FERIES - ABSENCES		
Article 29	Durée du travail	16

Article 30	Heures supplémentaires	17
Article 30bis	Durée maximale de travail	17
Article 31	Heures des dimanches et jours fériés	17
Article 32	Heures de nuit	17
Article 33	Repos hebdomadaire	18
Article 34	Jours fériés	18
Article 35	Absences	18
Article 35bis	Détermination de la période annuelle	19
CHAPITRE VII - AVANTAGES EN NATURE		
Article 36	Nourriture	19
Article 37	Logement	19
Article 38	Fournitures de produits divers	19
Article 39	Frais de déménagement	19
Article 40	Délai d'évacuation du logement	20
Article 41	Congés payés annuels	20
Article 41a	Congés pour événements familiaux	22
Article 42	Congés spéciaux	23
Article 42a	Congés de perfectionnement	23
CHAPITRE IX - HYGIENE - SECURITE - LOGEMENT DES TRAVAILLEURS		
Article 43	Hygiène, protection et sécurité des travailleurs	23

Article 44	Travail des femmes et des enfants	24
Article 45	Adhésion à un service médical du travail	24
Article 46	Réparation des accidents du travail	24
Article 47	Logement	24
CHAPITRE X - FORMATION PROFESSIONNELLE ET APPRENTISSAGE		
ARTICLE 48	Formation professionnelle et apprentissage	25
CHAPITRE XI - DISPOSITIONS RELATIVES A LA RESILIATION DU CONTRAT DE TRAVAIL		
Article 49	Délai-congé ou préavis	25
Article 49bis	Indemnité de licenciement	26
CHAPITRE XII - REGIME COMPLEMENTAIRE DE RETRAITE		
Article 50	Régime complémentaire de retraite	27
CHAPITRE XIII - DISPOSITIONS RELATIVES AU PERSONNEL D'ENCADREMENT		
<u>Section I</u>	Dispositions relatives à l'emploi	27
Article 51	Période d'essai	27
Article 52	Confirmation d'embauchage	28
Article 53	Accident du travail et maladie profes- sionnelle	28
<u>Section II</u>	Classification des emplois et rémunérations	28
Article 54	Classification et coefficients hiérarchiques	28

Article 55	Calcul de la rémunération	29
Article 56	Avantages en nature	30
Article 57	Prime d'ancienneté	30
Article 58	Déplacements	30
<u>Section III - Durée du travail</u>		30
Article 59		30
<u>Section IV - Congés</u>		30
Article 60	Congés payés annuels	30
Article 61	Congés spéciaux	31
<u>Section V - Dispositions relatives à la résiliation du contrat de travail</u>		31
Article 62	Délai-congé ou préavis	31
Article 63	Indemnité de licenciement	32
Article 64	Régime de prévoyance	33
<b>CHAPITRE XIV - DISPOSITIONS FINALES</b>		
Article 65	Extension	33
Avenant n°1	Adhésion à un régime de retraite complémentaire ( prévu par article 50 )	35
Annexes :	I) salaires horaires aux diverses catégories professionnelles	
	II) Fiche de paye	
	III) Rémunérations du personnel d'encadrement	

Il a été conclu la présente convention collective conformément aux dispositions de la Loi n° 73-4 du 2 janvier 1973.

## CHAPITRE 1er

### CHAMP D'APPLICATION

#### Article 1er - CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL ET TERRITORIAL

( Avenant n° 24 du 28 Février 1978 )

" La présente convention détermine les rapports entre employeurs et salariés des exploitations suivantes du département de l'Oise :

- culture maraîchère ;
- horticulture ;
- pépinières ;
- crassiculture ;
- production d'endives

quels que soient le domicile et la nationalité des parties ".

#### ARTICLE 2 - APPRENTIS

( Avenant n° 18 du 3 décembre 1973 )

" La présente convention s'applique aux apprentis titulaires d'un contrat conclu conformément " aux chapitres V à IX du titre I du livre 1er du Code du Travail.

#### ARTICLE 3 - MEMBRES DE LA FAMILLE DE L'EXPLOITANT

Il appartiendra aux intéressés de justifier de leur qualité de salariés s'ils revendiquent les avantages inclus dans la convention.

#### ARTICLE 4 - INCIDENCE SUR LES CONTRATS ANTERIEURS

La présente convention ne peut être la cause d'une réduction des avantages acquis.

Elle s'applique nonobstant tous usages ou coutumes ou toutes stipulations contenues dans les contrats individuels ou les accords collectifs de travail conclus antérieurement à son entrée en vigueur lorsque des 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 des dispositions de la présente convention.

## CHAPITRE II

### DUREE - RENOUELEMENT - REVISION - DENONCIATION

#### ARTICLE 5 - DUREE ET RENOUELEMENT

La présente convention est conclue pour une durée d'une année à compter du 1er Avril 1965. Elle se reconduira tacitement d'année en année, à moins que l'une des parties signataires ou adhérentes n'en demande la révision ou ne la dénonce.

( Avenant n° 24 du 28 Février 1978 )

" Elle restera en vigueur jusqu'au jour où une nouvelle convention sera applicable ou à défaut de conclusion d'une nouvelle convention pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du préavis d'un mois fixé à l'article 7 ".

" La Commission Mixte tiendra si possible, deux réunions annuelles".

#### ARTICLE 6 - REVISION

( Avenant n° 24 du 28 Février 1978 )

" Chaque partie signataire ou adhérente pourra, à tout moment, demander la révision de la convention. Elle devra prévenir les autres parties par pli recommandé, préciser les points litigieux et indiquer ses propositions. En même temps, elle saisira le service départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles, en vue de provoquer la réunion de la Commission Mixte dans le délai d'un mois ".

#### ARTICLE 7 - DENONCIATION

La partie signataire ou adhérente qui dénoncera la convention, devra prévenir les autres parties, par pli recommandé, au moins un mois avant l'expiration du terme et joindre ses nouvelles propositions.

En même temps, elle demandera la réunion de la Commission Mixte qui devra tenir séance dans le délai d'un mois.

#### ARTICLE 8 - CONFLITS COLLECTIFS

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

A la demande de la partie la plus diligente, les membres de la section départementale seront convoqués dans le délai de huit jours.

#### ARTICLE 9 - CONFLITS INDIVIDUELS

Les conflits individuels seront réglés par les voies habituelles.

#### ARTICLE 10 - MEDIATION ET ARBITRAGE

En cas de non conciliation, les parties peuvent recourir aux procédures de médiation et d'arbitrage, instituées par la Loi n° 73-4 du 2 janvier 1973 et les textes subséquents.

### CHAPITRE III

#### DISPOSITIONS D'ORDRE GENERAL ET PERMANENT

#### ARTICLE 11 - LIBERTE SYNDICALE ET D'OPINION

La liberté d'opinion ainsi que le libre exercice du droit syndical sont reconnus.

Par suite, les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat constitué en vertu des dispositions du Livre III du Code du Travail ou à une organisation politique et confessionnelle pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline ou de congédiement.

Il sera accordé aux salariés le temps nécessaire non payé pour assurer leurs obligations syndicales dans la limite d'une demi-journée par mois.

Sur demande écrite de leur syndicat, les ouvriers pourront être mis en congé non rémunéré pour assister aux congrès et assemblées statutaires de leur organisation.

#### ARTICLE 12 - DELEGUES DU PERSONNEL

Les délégués du personnel sont élus et exercent leurs fonctions dans les conditions fixées au titre II du livre IV du Code du Travail et les textes subséquents.

a - désignation : elle est obligatoire dans tous les établissements occupant habituellement plus de 10 salariés.

b - nombre de délégués : il est fixé comme suit :

- de 11 à 25 salariés : 1 titulaire - 1 suppléant
- de 26 à 50 salariés : 2 titulaires - 2 suppléants
- de 51 à 100 salariés : 3 titulaires - 3 suppléants

c - élections :

Le personnel de l'établissement est réparti en deux collèges :

- collège des ouvriers et employés ;
- collège du personnel d'encadrement.

La constitution d'un collège unique peut être prévue par accord entre l'employeur et les organisations syndicales de salariés.

( avenant N° 24 du 28 Février 1978 )

" Sont électeurs, les salariés des deux sexes :

- âgés de 16 ans accomplis au jour du scrutin ;
- travaillant depuis six mois au moins dans l'entreprise ;  
( depuis trois mois au moins - Article L. 423 - 7 du Code du Travail )
- n'ayant encouru aucune condamnation privative du droit de vote politique.

Sont éligibles, à l'exclusion des conjoints, ascendants et descendants, frères, soeurs et alliés au même degré du chef d'entreprise, les électeurs des deux sexes :

- âgés de 18 ans accomplis au jour du scrutin;
- s'exprimant en français,
- ayant travaillé dans l'entreprise, sans interruption, depuis un an au moins,
- n'étant pas déchus de leurs fonctions syndicales".

L'élection a lieu au scrutin de liste à deux tours avec représentation proportionnelle. Au premier tour, chaque liste est établie par les organisations syndicales les plus représentatives.

d - durée du mandat :

Les délégués sont désignés pour une durée d'un an et peuvent être réélus.

e - exercice du mandat :

Les délégués disposent du temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions dans la limite de quinze heures par mois. Ce temps leur est payé comme temps de travail. Ils sont reçus collectivement par le Chef d'établissement ou ses représentants au moins une fois par mois.

f - Protection des délégués :

Le licenciement d'un délégué du personnel titulaire ou suppléant ne peut intervenir que sur décision du Chef du Service départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles. Toutefois, en cas de faute grave, le Chef d'entreprise a la faculté de prononcer la mise à pied immédiate de l'intéressé en attendant la décision définitive.

La même procédure est applicable au licenciement des anciens délégués du personnel pendant une durée de six mois à partir de l'expiration de leur mandat et des candidats aux fonctions de délégué du personnel présentés au premier tour par les organisations syndicales, dès la publication des candidatures et pendant une durée de trois mois.

( non conforme aux nouvelles dispositions de l'article L. 425 - 1 du Code du Travail )

ARTICLE 13 - GARANTIE DE RESSOURCES

( avenant n° 24 du 28 février 1978 )

" Le salarié permanent bénéficie d'une garantie de ressources correspondant à la durée normale de travail du mois considéré, alors même que ce temps de travail ne serait pas accompli par suite d'intempéries ou autres causes non imputables au salarié ".

CHAPITRE IV

DISPOSITIONS RELATIVES A L'EMBAUCHAGE

ARTICLE 14 - ATTESTATION DE CESSATION DE TRAVAIL

A la demande de l'ouvrier quittant volontairement ou par congédiement son emploi, il lui sera délivré obligatoirement une attestation précisant la nature de l'emploi exercé, sa classification hiérarchique et la date à laquelle il sera libre.

ARTICLE 15 - CERTIFICAT DE TRAVAIL

Conformément aux dispositions de l'article L. 122 -16 du Livre I du Code du Travail, l'employeur doit, à l'expiration du contrat de travail, délivrer au travailleur un certificat contenant exclusivement la date de son entrée et celle de sa sortie et la nature de l'emploi, ou le cas échéant, des emplois successivement occupés, ainsi que les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus.

ARTICLE 16 - REINTEGRATION - REEMBAUCHAGE - PRIORITE D'EMBAUCHE

a - maladie et accident :

Sous réserve que son état physique lui permette de reprendre le travail, l'ouvrier malade sera réintégré à son ancienne place, si l'interruption de travail est au plus égale à un an.

Au-delà de ce délai, il bénéficiera de la priorité d'embauche pendant les douze mois suivant sa guérison ou sa consolidation.

( Non conforme à l'article L. 122 - 45 du Code du Travail ).

( Avenant n° 25 du 2 Juillet 1982 )

" b - accident du travail et maladie professionnelle :

" Les salariés victimes d'un accident du travail ou atteints d'une maladie professionnelle bénéficient de la protection prévue par la loi n° 81 - 3 du 7 janvier 1981 " .

Au-delà de ce délai, il bénéficiera de la priorité d'embauche pendant les douze mois suivant sa guérison ou sa consolidation.

( Non conforme à l'article L. 122 - 45 du Code du Travail )

Si son remplacement s'avère nécessaire, il pourra être relogé dans un local sensiblement équivalent à celui dont il bénéficiait au moment de l'accident ou de l'arrêt pour cause de maladie professionnelle.

Le salarié engagé pour remplacer un ouvrier malade ou accidenté devra obligatoirement être averti du caractère provisoire de son emploi.

c - maternité : ( A modifier selon les dispositions des articles L. 122 - 25 à L. 122 - 32 du Code du Travail ) .

a) interdiction d'emploi :

Les femmes ne peuvent être occupées pendant une période de huit semaines au total avant et après leur accouchement.

Il est interdit d'employer les femmes en couches dans les six semaines qui suivent la délivrance.

b) suspension du travail par la femme :

La suspension du travail par la femme, pendant une période commençant six semaines avant la date présumée de l'accouchement et se terminant dix semaines après celui-ci, ne peut être une cause de rupture, par l'employeur, du contrat de travail, à peine de dommages-intérêts au profit de la femme. Celle-ci devra avertir l'employeur du motif de son absence.

Au cas où l'absence de la femme, à la suite d'une maladie attestée par certificat médical comme résultant de la grossesse ou des couches et mettant l'intéressée dans l'impossibilité de reprendre son travail, se prolongerait au-delà de la période de dix semaines postérieures à l'accouchement sans dépasser celle-ci de plus de quatre semaines, l'employeur ne pourra, à peine de dommages-intérêts au profit de la femme, lui donner congé en raison de cette prolongation d'absence, qui ne pourra excéder un délai de quatorze semaines à dater de l'accouchement.

Toute convention contraire est nulle et plein droit.

Les femmes en état de grossesse apparente pourront quitter le travail sans délai-congé et sans avoir de ce fait à payer une indemnité de rupture.

d - service préparatoire, appel, maintien, rappel sous les drapeaux :

En matière de louage de services, si un salarié se trouve astreint aux obligations imposées par le service préparatoire, ou appelé sous les drapeaux en exécution d'un engagement pour la durée de la guerre, ou rappelé sous les drapeaux à titre quelconque, le contrat de travail ne peut être rompu de ce fait.

Lorsqu'il connaît la date de sa libération du service militaire légal, et au plus tard dans le mois suivant celle-ci, le travailleur qui désire reprendre l'emploi occupé par lui au moment où il a été appelé sous les drapeaux doit en avertir son ancien employeur, par lettre recommandée avec accusé de réception.

Le travailleur qui a manifesté son intention de reprendre son emploi, comme il est dit à l'alinéa précédent, sera réintégré dans l'entreprise, à moins que l'emploi occupé par lui, ou un emploi ressortissant de la même catégorie professionnelle que le sien, ait été supprimé.

Lorsqu'elle est possible, la réintégration dans l'entreprise devra avoir lieu dans le mois suivant la réception de la lettre dans laquelle le travailleur a fait connaître son intention de reprendre son emploi. Le travailleur réintégré bénéficiera de tous les avantages qu'il avait acquis au moment de son départ.

Un droit de priorité à l'embauchage, valable durant une année à dater de sa libération, est réservé à tout travailleur qui n'aura pu être réemployé à l'expiration de la durée légale de son service militaire dans l'établissement où il travaillait au moment de son départ.

Les dispositions ci-dessus sont applicables aux jeunes gens qui, ayant cessé d'être aptes au service militaire légal après leur incorporation, ont été classés " réformés temporaires " ou " réformés définitifs " et renvoyés dans leurs foyers.

#### ARTICLE 17 PERIODE D'ESSAI

La durée de la période d'essai est fixée à un mois pour l'ensemble des catégories professionnelles.

Pendant la période d'essai, les parties peuvent résilier le contrat de travail avec préavis réciproque de huit jours, signifié par lettre recommandée avec accusé de réception.

#### ARTICLE 18 - CONFIRMATION D'EMBAUCHAGE

A la demande d'une des parties, l'établissement d'un document écrit, signé de l'employeur et du salarié, confirmera l'ouvrier dans son emploi.

### CHAPITRE V

#### CLASSIFICATION DES EMPLOIS ET COEFFICIENTS HIERARCHIQUES

#### ARTICLE 19 - DEFINITION ET CLASSIFICATION DES EMPLOIS

Catégories professionnelles

Coefficients

( Avenant n° 9 du 30 Juin 1970 )

Manoœuvre - Travailleur exécutant des travaux courants sur indications,  
sans initiative ni responsabilité et employé à titre occasionnel  
ou saisonnier

( non maintien de plus de 6 mois dans cette catégorie ) ( 1 ).

( Avenant n° 16 du 13 Mars 1973 )  
"Ouvrier Manoeuvre

- Travailleur effectuant des travaux de manutention

- Manoeuvre à temps partiel

110"

(Avenant n° 9 du 30 Juin 1970 )

OUVRIER DE PEPINIERE :

- Travailleur auquel ne sont confiés que des travaux élémentaires nettement définis ne rentrant pas dans le cycle de la production, mais qui possède quelques capacités réduites et peut exécuter certains travaux demandant une certaine adaptation et quelque pratique 110 (1)

OUVRIER

- Travailleur qui ne peut exécuter que des travaux simples et faciles, nécessitant cependant quelques aptitudes lesquelles, sans exiger la connaissance de toutes les spécialités de la profession ne peuvent être acquises que par une pratique suffisante dans l'une des branches de la profession (1).

- Jeune ouvrier ayant reçu une formation théorique concrétisée par l'obtention d'un brevet professionnel mais n'ayant que peu de connaissances pratiques (1).

- Conducteur de tracteur ne sachant assurer seul l'entretien de son tracteur et le réglage des instruments (1).

Avenant n° 14 du 18 Juillet 1972 )

- " Secrétaire effectuant le travail courant du courrier et des facturations " 120 "

(Avenant n° 9 du 30 Juin 1970 )

OUVRIER SPECIALISE

- Travailleur n'ayant aucune formation technique théorique mais possédant, grâce à une pratique suffisante des connaissances assez étendues et une certaine habileté professionnelle dans une ou plusieurs branches de la profession dans laquelle ou lesquelles il s'est spécialisé (1)

(1) Ces dispositions n'ont pas été étendues.

( Avenant n° 24 du 28 février 1978 )

- " Jeune ouvrier titulaire du CAPAH après un an de services " .
- " Conducteur de motoculteur ou de tracteur expérimenté 130 " .

(Avenant n° 9 du 30 Juin 1970)

OUVRIER QUALIFIE

- Travailleur possédant une connaissance étendue de tous les travaux de la profession et faisant preuve de qualités et d'une habileté professionnelle qui ne peuvent être acquises que par une formation technique théorique et une pratique suffisante dans les différentes branches de la profession (1).

(Avenant n° 14 du 18 Juillet 1972 )

- " Conducteur de véhicule effectuant des parcours plus ou moins longs, ne nécessitant aucune initiative de livraisons pour percevoir ou régler celles-ci." .
- " Mécanicien effectuant des réparations courantes sur le matériel de l'exploitation." .
- " Magasinier 150" .

( Avenant n° 24 du 28 Février 1978 )

- " Jeune ouvrier diplômé du BEPAH après deux ans de services" .
- " Conducteur de camions et d'engins (de façon habituelle)" .
- " Conducteur de motoculteur ou de tracteur très expérimenté 150" .

( 1 ) Ces dispositions n'ont pas été étendues.

(Avenant n° 9 du 30 Juin 1970)

OUVRIER HAUTEMENT QUALIFIE

- Travailleur capable d'exécuter tous les travaux de la profession qui exigent de très grandes qualités beaucoup d'habileté professionnelle et une connaissance complète du métier, lesquelles ne peuvent être acquises que par une formation technique étendue, justifiable ou non d'un diplôme d'aptitude professionnelle, suivie d'une grande pratique dans la profession. Ce travailleur doit notamment pouvoir identifier toute variété fruitière et ornementale cultivée dans l'établissement employeur. Il peut être appelé éventuellement à conduire des ouvriers et manoeuvres, mais ceci pendant une durée limitée à trois mois, consécutifs ou non dans l'année ((1))

170

( Avenant n° 14 du 18 Juillet 1972 )

- " Mécanicien qualifié effectuant toutes réparations complexes sur le matériel de l'exploitation ".

- " Conducteur de véhicule effectuant des parcours réguliers avec initiative de livraisons pour percevoir ou régler celles-ci

170".

( A partir de décembre 1973 )

- Ouvrier hautement qualifié ayant les mêmes qualités que le coefficient 170, mais faisant fonction de chef d'équipe ayant sous ses ordres moins de cinq salariés et pouvant assumer quelques responsabilités commerciales courantes (2)

190.

(1) Ces dispositions n'ont pas été étendues.

(2) Voir procès-verbal de la Commission Mixte du 21 Novembre 1973: Création du coefficient 190 - n'a pas été mentionné dans l'avenant. Mais il en est tenu compte dans les salaires conseillés et avenants publiés depuis cette date.

ARTICLE 20 - SALAIRE MINIMA

Le tableau des salaires minima afférents aux diverses catégories professionnelles est annexé à la présente convention (, Annexe I ).

ARTICLE 21 - SALAIRES DES OUVRIERS CHANGEANT TEMPORAIREMENT D'EMPLOI

Les ouvriers appelés à effectuer temporairement des travaux incombant à une catégorie inférieure à la leur, conserveront le salaire de la catégorie dans laquelle ils sont classés.

Ceux appelés à effectuer temporairement des travaux dans une catégorie supérieure, bénéficieront du salaire de cette catégorie pour le temps durant lequel ils y seront employés.

ARTICLE 22 - SALAIRES FEMININS

A travail égal, les femmes recevront un salaire égal à celui des hommes.

ARTICLE 23 - SALAIRES DES JEUNES OUVRIERS

( Avenant n° 24 du 28 Février 1978 )

" Les salaires des jeunes ouvriers ou ouvrières âgés de moins de 18 ans sont fixés comme suit par rapport à ceux des ouvriers et ouvrières adultes de même catégorie professionnelle :

- de 16 à 17 ans : 80 %

- de 17 à 18 ans : 90 % "

" Les jeunes travailleurs de moins de 18 ans recevront le salaire de la catégorie adulte lorsqu'ils en ont les aptitudes et en assurent le rendement et au moins la valeur du SMIC après six mois d'emploi dans la profession "

ARTICLE 23 bis - SALAIRE DES APPRENTIS

( avenant n° 18 du 3 décembre 1973 )

" Le salaire de l'apprenti est fixé comme suit :

- |                       |   |                                       |
|-----------------------|---|---------------------------------------|
| - 1er semestre : 15 % | } |                                       |
| - 2ème semestre: 25 % | } | du salaire conventionnel de l'ouvrier |
| - 3ème semestre: 35 % | } | classé au coefficient 110 "           |
| - 4ème semestre: 45 % | } |                                       |

ARTICLE 24 - TRAVAILLEURS HANDICAPES

( Avenant n° 24 du 28 février 1978 )

" Est considéré comme travailleur handicapé toute personne dont les possibilités d'acquérir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite d'une insuffisance ou d'une diminution de ses capacités physiques ou mentales ".

" La demande de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé est à adresser au secrétariat de la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel ( COTOREP ).

ARTICLE 25 - PRIME D'ANCIENNETE

Une prime d'ancienneté égale à 5 % du salaire brut est accordée aux ouvriers ayant accompli cinq années de services continus dans la même exploitation.

La durée des services continus visés à l'alinéa précédent s'entend de la période pendant laquelle le salarié est lié à l'employeur par un contrat de travail même si l'exécution de celui-ci a été interrompue sans qu'il y ait résiliation du contrat.

Le bénéfice de cette prime s'étend aux salariés travaillant à temps partiel dans une exploitation dès lors que la durée de travail effectuée l'est dans les conditions convenues avec l'employeur.

La prime d'ancienneté doit être versée chaque mois et mentionnée de façon distincte sur le bulletin de paye.

#### ARTICLE 26 - PAYE

Pour les ouvriers bénéficiant de la sécurité de l'emploi, la paye de chaque mois civil aura lieu au plus tard le 5 du mois suivant.

Cette règle n'exclut pas la possibilité de verser le salaire le premier samedi qui suit la fin du mois.

Les ouvriers occasionnels seront payés à la fin de chaque période de travail ; lorsqu'ils auront été occupés pendant un mois civil, ils recevront leur salaire dans les conditions prévues au premier alinéa.

Le salarié aura droit à un acompte par quinzaine chaque fois qu'il en manifestera le désir.

#### ARTICLE 27 - BULLETIN DE PAYE

Lors du paiement de la rémunération, l'employeur est tenu de remettre à chaque salarié un bulletin de paye, rédigé conformément au modèle joint à la présente convention ( Annexe II ).

( Et conformément à l'article R. 143 - 2 du Code du Travail ).

#### ARTICLE 28 - LIVRE DE PAYE

Les mentions portées sur le bulletin de paye visé à l'article précédent, seront obligatoirement reproduites sur un livre dit de paye dont les Inspecteurs et Contrôleurs du Service départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles pourront à tout moment exiger la communication.

Le livre de paye est à la charge de l'employeur, il sera tenu par ordre de dates, sans blancs, lacunes, ratures, surcharges, ni apostilles. Il sera coté, paraphé et visé par le Juge du Tribunal d'Instance du lieu où l'employeur exerce sa profession, dans la forme ordinaire et sans frais.

Il sera conservé par l'employeur pendant un an à dater de sa clôture.

L'employeur qui conserve une copie ou un double des bulletins de paye (utilisation du papier carbone), satisfait aux obligations relatives à la tenue du livre de paye, par la simple récapitulation sur ce livre, des copies ou doubles de bulletin de paye numérotés, lesquels doivent être enliassés et conservés pendant un an comme le livre de paye.

De même la partie fixe d'un carnet ou registre à souches, dont la partie détachable, remise au travailleur aura la même pagination ou le même numéro d'ordre que la partie fixe et contiendra également les indications prévues pour le bulletin de paye, peut tenir lieu de livre de paye lorsque ce carnet ou registre a été coté et paraphé avant toute inscription.

( Avenant n° 25 du 2 Juillet 1982 )

\* ARTICLE 28 bis - REGISTRE DES HEURES DE TRAVAIL

" Le nombre des heures de travail effectuées par chaque salarié est consigné par l'employeur ou son représentant dans un registre ou document qui sera émargé chaque mois par chaque salarié. Ce registre ou document doit notamment permettre la récapitulation des heures normales de travail effectuées, des variations de l'horaire normal, d'accomplissement d'heures supplémentaires, du nombre total des heures de travail effectuées au cours de la période annuelle, du nombre de jours de congés pris dans l'année en distinguant les congés payés, le repos compensateur, et le cas échéant, les autres formes de congé.

" Ce registre ou document doit être tenu à la disposition des agents chargés du contrôle et des délégués habilités à le consulter. Il doit être conservé pendant cinq ans.

" Dans les exploitations ou entreprises occupant plus de dix salariés, la formalité de l'émargement peut être remplacée par un autre moyen de contrôle ".

( Ce registre doit être tenu selon les modalités fixées par le décret n° 84 464 du 14 Juin 1984 ).

## CHAPITRE VI

### DUREE DU TRAVAIL - REPOS HEBDOMADAIRE - JOURS FERIES - ABSENCES

#### ARTICLE 29 - DUREE DU TRAVAIL

( Avenant n° 25 du 2 Juillet 1982 )

" La durée légale du travail effectif est fixée à 39 heures par semaine, conformément au chapitre 6 de l'accord national du 23 décembre 1981 ".

ARTICLE 30 - HEURES SUPPLEMENTAIRES

( avenant n° 25 du 2 juillet 1982 )

" Leur définition et les conditions de leur rémunération sont celles fixées aux articles 7.1, 7.2, et 7.3 de l'accord national sus-visé.

" Le recours à des heures supplémentaires doit être motivé uniquement par la nécessité d'assurer la bonne fin du produit.

" Le repos compensateur en cas d'heures supplémentaires est accordé conformément aux dispositions de l'article 7.4 du dit accord ".

( Avenant n° 25 du 2 Juillet 1982 )

" ARTICLE 30 bis - DUREE MAXIMALE DE TRAVAIL

" Les durées maximales journalière et annuelle de travail sont celles fixées au chapitre 8 de l'accord national sus-visé."

ARTICLE 31 - HEURES DES DIMANCHES ET JOURS FERIES

Leur rémunération donne lieu à majoration de 50 %.

ARTICLE 32 - HEURES DE NUIT

( avenant n° 6 du 17 février 1967 )

" Sont considérées comme heures de nuit celles effectuées entre vingt deux heures et cinq heures du matin.

" Elles donnent lieu à majoration de :

" - 50 % du salaire de base lorsqu'elles sont accomplies dans le cadre de la durée 'réglementaire' journalière de travail (1).

" - 100 % lorsqu'elles constituent une prolongation exceptionnelle de la durée normale de travail".

(1) - Aux dispositions : lorsqu'elles sont accomplies dans le cadre de la durée réglementaire journalière de travail - substituer "lorsqu'elles correspondent à un simple déplacement de l'horaire de travail". ( application du décret n° 75 - 416 du 26 Mai 1975 ).



ARTICLE 33 - REPOS HEBDOMADAIRE

( Avenant n° 25 du 2 Juillet 1982 )

" Les salariés en bénéficient selon les dispositions du chapitre 5 de l'accord national sus-visé " . .

ARTICLE 34 - JOURS FERIES

( Avenant n° 25 du 2 Juillet 1982 )

" Tous les jours fériés légaux sont chômés et payés s'ils tombent un jour normalement ouvré dans l'entreprise.

" Le 1er Mai est payé suivant les dispositions légales.

" Les autres jours fériés énumérés ci-dessous, sont payés sur la base de l'horaire en vigueur dans l'établissement et du taux de l'heure normale.

- " - 1er Janvier ;
- " - Lundi de Pâques ;
- " - 8 Mai ;
- " - Ascension ;
- " - Lundi de Pentecôte ;
- " - 14 Juillet ;
- " - 15 Août ;
- " - Toussaint ;
- " - 11 Novembre ;
- " - Noël".

ARTICLE 35 - ABSENCES

Toute absence doit être autorisée ou motivée et peut, après entente entre le patron et l'ouvrier, être récupérée dans le mois, ou au plus tard, dans le courant du mois suivant.

Sauf cas de force majeure, les salariés et apprentis doivent porter le motif de leur absence à la connaissance de l'employeur, dans les trois jours.

( Avenant n° 25 du 2 Juillet 1982 )

" ARTICLE 35 bis - DETERMINATION DE LA PERIODE ANNUELLE

" La période annuelle à laquelle il est fait référence en matière de variation de l'horaire normal, de repos compensateur et de durée maximale du travail est fixée du 1er Juin au 31 Mai de l'année suivante.

" Après consultation du personnel et information de l'inspecteur du travail, une période annuelle différente peut être décidée par l'employeur."

## CHAPITRE VII

### AVANTAGES EN NATURE

#### ARTICLE 36 - NOURRITURE

Le montant journalier de la nourriture est celui fixé par le texte relatif au minimum garanti.

#### ARTICLE 37 - LOGEMENT

Le montant journalier du logement est celui fixé par le texte relatif au minimum garanti.

#### ARTICLE 38 - FOURNITURES DE PRODUITS DIVERS

Les produits fournis au salarié à titre onéreux sont estimés au prix de la production s'ils proviennent de l'exploitation ; au prix de la consommation dans le cas contraire.

#### ARTICLE 39 - FRAIS DE DEMENAGEMENT

Au cours de la période d'essai fixée à un mois, l'employeur pourra loger le salarié sans sa famille dans une seule pièce. Dans ce cas, il le nourrira aux conditions prévues par les textes réglementaires.

Si, pendant cette période, l'employeur loge le salarié et sa famille, il supportera les frais de déménagement en cas de départ volontaire ou non du salarié, sauf s'il est motivé par une faute lourde de la part de ce dernier.

Au-delà de la période d'essai, les frais supportés par l'employeur sont valables pour un an. En cas de départ prématuré, l'ouvrier responsable de ce départ sera redevable d'une somme calculée au prorata du temps restant à courir.

Si l'ouvrier est congédié par le patron, c'est le patron qui supporte intégralement les frais, sauf en cas de faute lourde de la part de l'ouvrier

#### ARTICLE 40 - DELAI D'EVACUATION DU LOGEMENT

Les délais d'évacuation du logement mis à la disposition du salarié en tant qu'accessoire du contrat de travail sont ainsi fixés :

- 1 mois en cas de départ volontaire de l'ouvrier ou de renvoi pour faute grave,

- 2 mois en cas de licenciement,

( Avenant n° 2 du 5 Octobre 1965 )

" - 3 mois en cas d'invalidité ou de départ à la retraite ".

( Avenant n° 25 du 2 Juillet 1982 )

" - En cas de décès du salarié, un délai de trois mois est accordé à la veuve ou à la personne vivant maritalement avec le salarié ou aux enfants mineurs pour libérer le logement ".

#### ARTICLE 41 - CONGES PAYES ANNUELS

a - durée

La durée des congés payés est fixée à raison de deux jours ouvrables par mois de travail effectif, soit 24 Jours ouvrables pour l'année de référence.

( deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif, soit 30 Jours ouvrables - Article L. 223-2 du Code du Travail ).

Elle est augmentée à raison de deux jours ouvrables après 20 ans de services continus ou non dans la même entreprise, de quatre jours après 25 ans et de six jours après 30 ans.

b - fractionnement

( Avenant n° 9 du 30 Juin 1970 )

S'ils sont accordés en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre, il est attribué deux jours ouvrables de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours de congé pris en dehors de cette période est au moins égal à six et un jour lorsque ce nombre est compris entre trois et cinq jours (1).

( A modifier selon l'article L. 223 - 8 du Code du Travail ).

( Avenant n° 6 du 17 février 1967 )

"Sur leur demande, les salariés pourront bénéficier de trois semaines consécutives de congé, la quatrième semaine pouvant être soit accolée au congé principal, soit prise en dehors de ce congé".

( Avenant n° 25 du 2 Juillet 1982 )

" La durée et le fractionnement du congé annuel, sont fixés en application des dispositions du chapitre 3 de l'accord national sus-visé.

" Les salariés bénéficient précédemment de congés d'ancienneté en conservent le bénéfice ".

c - périodes de grands travaux

Les périodes de grands travaux pendant lesquelles les absences de plus de 24 Heures au titre du congé annuel payé ne peuvent être exigées par les salariés, sont fixées comme suit :

Horticulture

- horticulture sous verre - (forçage): 1er novembre au 31 mars
- horticulture de plein air et sous verre : 1er Mars au 30 Juin  
: 15 Septembre au 1er novembre
- rosieristes : 15 Avril au 1er Juillet

(1) - Ces dispositions n'ont pas été étendues

Pépinières

: 1er Mars au 31 Mai

( avenant n° 24 du 28 février 1978 ) : 1er août au 31 août (1)

: 1er novembre au 31 décembre

( avenant n° 5 du 17 Octobre 1966 )

" Cultures maraichères

: 1er mars au 30 Juin

15 septembre au 1er novembre"

( Avenant n° 25 du 2 juillet 1982 )

" Cressiculture

: 1er mars au 31 Juillet "

d - indemnité de congé

L'indemnité afférente au congé prévu au paragraphe a) du dit article est égale au douzième de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence, sans pouvoir être inférieure à la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler pendant la période de congé.

( Au dixième de la rémunération. Selon l'article L 223-11 du Code du Travail )

( Avenant n° 25 du 2 Juillet 1982 )

" L'article L. 223-11 du Code du travail détermine les modalités de son calcul ".

( Avenant n° 2 du 5 Octobre 1965 )

" ARTICLE 41 a - CONGES POUR EVENEMENTS FAMILIAUX "

( A modifier selon la loi du 30 décembre 1988 sur la mensualisation ).

Pour raisons familiales, un congé exceptionnel payé sera attribué aux salariés bénéficiant de la sécurité d'emploi,

- en cas de décès du conjoint, des ascendants et descendants directs : 2 jours

- en cas de mariage de descendants directs : 1 jour

(1) - Ces dispositions n'ont pas été étendues.

( avenant n° 24 du 28 février 1978 )

" - en cas de mariage du salarié : 3 jours".

( Avenant n° 25 du 2 juillet 1982 )  
ARTICLE 42 - CONGES SPECIAUX

" Ces congés sont accordés en application des textes en vigueur, à savoir :

" Congé de naissance ou d'adoption : articles 562 à 564 du Code de la Sécurité Sociale

" Congé de maternité : article L. 122-26 du Code du Travail

" Congé d'éducation ouvrière et de formation syndicale : articles L. 451 - 1 et suivants du Code du travail

" Congé cadres jeunesse : articles L. 225-1 et suivants du Code du Travail".

( Avenant n° 6 du 17 Février 1967 )

" ARTICLE 42 a - CONGES DE PERFECTIONNEMENT "

A concurrence d'un par entreprise et par session, les salariés qui désirent se perfectionner et s'informer sur les problèmes techniques et sociaux professionnels, pourront disposer de quatre journées par année, rémunérées par l'employeur, en vue de participer à des cours, sessions ou réunions, organisés par les services du Ministère de l'Agriculture, ou tout groupement agréé par ce Ministère.

Ces journées auront lieu en dehors des périodes de grands travaux et un certificat de participation devra être remis par le salarié à son employeur pour justifier de son absence.

#### CHAPITRE IX

##### HYGIENE, SECURITE, LOGEMENT DES TRAVAILLEURS

##### ARTICLE 43 - HYGIENE, PROTECTION ET SECURITE DES TRAVAILLEURS

Les employeurs sont tenus de se conformer aux prescriptions législatives et réglementaires concernant l'hygiène et la sécurité des travailleurs.

Ils doivent veiller à ce que les machines ou éléments de machines dangereux soient pourvus de dispositifs de protection.

Pour l'accomplissement de travaux salissants, insalubres ou dangereux, en particulier pour la manipulation et l'emploi de produits antiparasitaires et d'engrais chimiques, ils fourniront aux salariés des vêtements spéciaux ou des appareils de protection ainsi qu'éventuellement les antitoxiques recommandés par le corps médical.

( Se référer au décret n° 87 361 du 27 Mai 1987 ) .

Si le port d'une ceinture de protection abdominale est prescrit médicalement aux conducteurs de tracteurs, le montant du ticket modérateur reste à la charge de l'employeur.

#### ARTICLE 44 - TRAVAIL DES FEMMES ET DES ENFANTS

Les femmes et les jeunes travailleurs âgés de moins de 18 ans ne peuvent être employés à des travaux insalubres, dangereux ou excédant leurs forces.

#### ARTICLE 45 - ADHESION A UN SERVICE MEDICAL DU TRAVAIL

Les employeurs ont l'obligation d'adhérer pour l'ensemble de leurs salariés permanents à l'Association Mutuelle Agricole pour l'application de la Médecine du Travail dans le département de l'Oise.

#### ARTICLE 46 - REPARATION DES ACCIDENTS DU TRAVAIL

(Abrogé par avenant n° 24 du 28 Février 1978).

#### ARTICLE 47 - LOGEMENT

Les locaux mis à la disposition des salariés par les chefs d'exploitation doivent obligatoirement répondre, quelle que soit la date de leur construction, aux conditions minima de salubrité fixées par l'Arrêté Préfectoral du 19 Novembre 1976.

CHAPITRE X

FORMATION PROFESSIONNELLE ET APPRENTISSAGE

ARTICLE 48 - FORMATION PROFESSIONNELLE ET APPRENTISSAGE

Les parties s'engagent à appuyer toute politique tendant à promouvoir la formation professionnelle et l'apprentissage.

Les salariés de moins de 17 ans pourront disposer pour leur formation professionnelle, et ceci sans préjudice d'aucune retenue sur leurs salaires, et congés payés, d'un temps équivalent à un jour de travail par semaine du 1er Octobre au 31 mars à condition de justifier de leur absence.

Les organisations syndicales signataires de la présente convention s'emploieront à favoriser la promotion ouvrière par l'institution de cours préparatoires au CAP sur le plan départemental et s'engagent à étudier, le moment venu, la revalorisation hiérarchique que comporte l'obtention du brevet.

(Avenant N° 9 du 30 Juin 1970 )

Le jeune ouvrier ayant reçu une formation théorique concrétisée par l'obtention d'un brevet professionnel, mais n'ayant que peu de connaissances pratiques est classé au coefficient 120.

Après une année de services, il est promu au coefficient 130, après deux ans de services, au coefficient 150. (1)

CHAPITRE XI

DISPOSITIONS RELATIVES A LA RESILIATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

ARTICLE 49 - DELAI CONGE OU PREAVIS

( Avenant n° 18 du 3 décembre 1973 )

" La résiliation du contrat de travail conclu sans détermination de durée obéit aux règles fixées par " les articles L. 122 -4 et suivants et R. 122 -1 et suivants du Livre 1er du Code du Travail.

( 1 ) - Ces dispositions n'ont pas été étendues

" Le préavis est obligatoirement notifié par pli recommandé avec demande d'avis de réception ; la date de présentation du pli fixe le point de départ du préavis.

" Sa durée est la suivante :

- " en cas de démission du salarié : 8 jours

- " en cas de licenciement ( hormis le cas de faute grave ) :

" a) si le salarié justifie dans l'exploitation d'une ancienneté de services continus inférieure à six mois : 8 jours

" b) s'il justifie d'une ancienneté de services continus comprises entre six mois et moins de deux ans : 1 mois

" c) s'il justifie d'une ancienneté de services continus d'au moins deux ans : 2 mois

" L' inobservation du préavis ouvre droit, sauf faute grave du salarié, à une indemnité compensatrice.

" La dispense par l'employeur de l'exécution du travail pendant le préavis ne doit entraîner, jusqu'à son expiration, aucune diminution des salaires et avantages que le salarié aurait perçu s'il avait accompli son travail.

" Pendant le préavis, le salarié est autorisé à s'absenter deux demi-journées par semaine afin de rechercher un nouvel emploi. Ces demi-journées sont fixées l'une au gré de l'employeur, l'autre au gré du salarié. A la demande de ce dernier, elles peuvent être bloquées. Elles sont rémunérées si la résiliation du contrat émane de l'employeur ( hormis le cas de faute grave du salarié ).

#### ARTICLE 49 Bis - INDEMNITE DE LICENCIEMENT

( avenant N° 18 du 3 décembre 1973 )

" Le salarié lié par un contrat de travail à durée indéterminée et qui est licencié alors qu'il compte deux ans d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement.

" Cette indemnité ne peut être inférieure à une somme calculée sur la base :

- de vingt heures de salaires pour les travailleurs rémunérés à l'heure,

- ou de un dixième de mois pour les travailleurs rémunérés au mois,

par année de service dans l'exploitation.

" Les fractions d'années sont prises en considération.

" Le salaire servant de base au calcul de l'indemnité est le salaire moyen des trois derniers mois ".

( A modifier selon la loi du 30 décembre 1988 sur la mensualisation ).

## CHAPITRE XII

### REGIME COMPLEMENTAIRE DE RETRAITE

#### ARTICLE 50 - REGIME COMPLEMENTAIRE DE RETRAITE

Les employeurs visés à l'article 1er de la présente convention devront adhérer à une caisse de retraite complémentaire. (Voir avenant n°1 en annexe ).

Les conditions d'affiliation du personnel, le taux, l'assiette et la charge des cotisations feront l'objet d'un avenant.

## CHAPITRE XIII

### DISPOSITIONS RELATIVES AU PERSONNEL D'ENCADREMENT

#### Section 1 - Dispositions relatives à l'emploi

#### ARTICLE 51 - PERIODE D'ESSAI

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

Cadre du 1er groupe	6 mois
Cadre du 2ème groupe	4 mois
Cadre du 3ème groupe - 1er degré	2 mois
Cadre du 3ème groupe - 2ème degré	1 mois

Pendant la période d'essai, les parties peuvent résilier le contrat de travail avec préavis réciproque de :

Cadre du 1er groupe	2 mois
Cadre du 2ème groupe	1 mois
Cadre du 3ème groupe	15 Jours
Cadre du 3ème groupe - 2ème degré	8 jours

#### ARTICLE 52 - CONFIRMATION D'EMBAUCHAGE

A l'issue de la période d'essai, un accord écrit établi en double exemplaire précisera :

- la fonction exercée
- le coefficient hiérarchique et la rémunération afférente
- éventuellement, les primes diverses établies à l'amiable et les avantages en nature.

#### ARTICLE 53 - ACCIDENT DU TRAVAIL ET MALADIE PROFESSIONNELLE

Le cadre conserve l'intégralité de sa rémunération durant une période de six mois d'incapacité consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, le versement lui en étant effectué déduction faite des indemnités journalières réglées par la compagnie d'assurances de l'employeur.

#### Section II - Classification des emplois et rémunérations

#### ARTICLE 54 - CLASSIFICATION ET COEFFICIENTS HIERARCHIQUES

Est considéré comme cadre, celui auquel l'employeur délègue d'une façon permanente tout ou partie de son autorité sur le plan technique, administratif, commercial ou du commandement.

Catégories professionnelles	Coefficients
-----------------------------	--------------

Cadre 3ème groupe - 2ème degré

Cadre travaillant habituellement et surveillant continuellement l'exécution du travail journalier de l'exploitation

Cadre 3ème groupe - 1er degré

Cadre dont la fonction permanente est d'exécuter ou de faire exécuter les travaux de sa spécialité selon des directives précises et fréquentes 280

Sont assimilés aux cadres de ce groupe, les ingénieurs débutants durant la première année et les comptables 280

Cadre 2ème groupe

Cadre dirigeant l'exploitation selon des directives générales de l'employeur ou de son mandaté, pouvant éventuellement procéder aux achats et aux ventes, payer le personnel, participer à l'élaboration de l'assolement et exécuter les travaux de sa spécialité 380

Sont assimilés aux cadres de ce groupe, les agents commerciaux, les ingénieurs et les chefs comptables 380

Cadre 1er groupe

Cadre assumant seul pour le compte d'une personne physique ou morale, la bonne marche technique et administrative de la totalité de l'exploitation 500

Sont assimilés aux cadres de ce groupe, les agents chargés de fonctions nécessitant des connaissances théoriques et pratique approfondie dans le domaine scientifique ou technique 500

ARTICLE 55 - CALCUL DE LA REMUNERATION

Le salaire mensuel des cadres est calculé sur la base de 225 heures par mois, dont 25 heures rétribuées au tarif des heures supplémentaires.

Si les cadres du 3ème groupe - 2ème degré, accomplissent un temps de travail effectif supérieur à ce chiffre, ils bénéficient d'heures supplémentaires rémunérées avec majoration de 25 %.

Le tableau des salaires minima du personnel d'encadrement est annexé à la présente convention ( annexe III ).

ARTICLE 56 - AVANTAGES EN NATURE

Le cadre logé par l'employeur l'est à titre gratuit.

ARTICLE 57 - PRIME D'ANCIENNETE

Le taux de la prime d'ancienneté est ainsi fixé :

- 5 % du salaire brut après 5 ans de services,
- 8 % du salaire brut après 10 ans de services.

ARTICLE 58 - DEPLACEMENTS

Les déplacements reconnus nécessaires par l'employeur sont à sa charge, ainsi que les frais de repas et d'hôtel.

Lorsque le cadre utilise son propre véhicule pour les besoins de l'exploitation, il lui est alloué une indemnité kilométrique d'un montant égal à celui prévu pour les Conseillers de la Chambre d'Agriculture.

Section III - Durée du Travail

ARTICLE 59 -

Les cadres des 1er et 2ème groupe et du 3ème groupe - 1er degré, doivent consacrer le temps nécessaire à la bonne marche de l'exploitation.

Section IV - Congés

ARTICLE 60 - CONGES PAYES ANNUELS

La durée des congés payés est fixée à raison de 2 jours 1/2 ouvrables par mois de travail effectif, soit 30 Jours pour l'année de référence.

Elle est augmentée à raison de 2 jours ouvrables après 20 ans de services continus ou non dans la même entreprise, de 4 Jours après 25 ans et de 6 Jours après 30 ans.

ARTICLE 61 - CONGES SPECIAUX

Les cadres ont droit pour événements de famille à un congé exceptionnel dont la durée est fixée comme suit :

- 3 jours pour le mariage du cadre
- 1 jour pour le mariage d'un enfant

(Avenant n° 2 du 5 Octobre 1965 )

" - 2 jours pour le décès du conjoint, d'un ascendant ou d'un descendant direct ou indirect ".

Les cadres ont droit en outre, chaque année, en dehors des périodes de grands travaux; à des journées de congés supplémentaires payés, afin de leur permettre d'assister à des sessions ou des cours de perfectionnement technique organisés, soit par les services du Ministère de l'Agriculture, soit par les organisations professionnelles. Les intéressés devront fournir à leur employeur des justifications sur l'utilisation de ces congés, fixés ainsi qu'il suit :

- une demi-journée par mois pour les cadres du 3ème groupe - 2ème degré,
- une journée par mois pour les cadres du 3ème groupe - 1er degré, et les cadres des 2ème et 1er groupes.

( A modifier selon la loi du 30 décembre 1988 sur la mensualisation ).

Section V - Dispositions relatives à la résiliation du contrat de travail

ARTICLE 62 - DELAI CONGE OU PREAVIS

La durée du préavis réciproque est fixé à :

( avenant n° 24 du 28 février 1978 )

- " - Cadre du 3ème groupe - 2ème degré : 1 mois ( en cas de licenciement, ce cadre bénéficie d'un préavis de 2 mois s'il compte au moins 2 années de services continus dans l'exploitation)"
- Cadre 3ème groupe - 1er degré : 2 mois

- Cadre 2ème groupe : 3 mois
- Cadre 1er groupe : 6 mois (s'il a moins de 5 ans de services)
- : 12 mois (au-delà de 5 ans de services).

Pendant la période de préavis, le cadre est autorisé à s'absenter, en accord avec l'employeur, pour recherche d'emploi, ainsi qu'il suit :

- Cadre 3ème groupe - 2ème degré : 4 jours
- Cadre 3ème groupe - 1er degré : 6 jours
- Cadre 2ème groupe : 9 jours
- Cadre 1er groupe : 12 Jours.

Ces journées sont à prendre au minimum en deux périodes non consécutives pour les cadres du 3ème groupe, et en trois périodes non consécutives pour les cadres des 2ème et 1er groupes.

#### ARTICLE 63 - INDEMNITE DE LICENCIEMENT

Après 5 ans de présence, il est alloué à tous les cadres congédiés, sauf en cas de faute grave de leur part, une indemnité distincte du préavis et calculée à raison de :

- 1 mois de salaire après 3 ans de présence,
- 1 mois de salaire par année supplémentaire de présence avec maximum de 6 mois.

Cette indemnité est calculée sur la moyenne des rémunérations totales perçues par l'intéressé durant les douze derniers mois à traitement complet précédant la dénonciation de son contrat.

Cette indemnité n'est plus due lorsque le cadre atteint l'âge normal de la retraite prévu par la convention collective de retraite et de prévoyance des cadres d'exploitations agricoles.

Le personnel d'encadrement visé par la présente convention collective est obligatoirement affilié à la Caisse de Prévoyance des Cadres d'Exploitations Agricoles dont le siège est à PARIS - 22, rue de Clichy ( 9ème ).

Doivent être également affiliés, les ingénieurs ne remplissant pas des fonctions de commandant mais possédant une formation technique constatée généralement par un diplôme ou reconnue équivalente et qui occupent, dans l'entreprise, un poste où ils mettent en oeuvre les connaissances qu'ils ont acquises (1).

#### CHAPITRE XIV

#### DISPOSITIONS FINALES

#### ARTICLE 65 - EXTENSION

Les parties signataires demandent l'extension de la présente convention.

Fait à BEAUVAIS, le 3 Mars 1965.

(1) - Ces dispositions n'ont pas été étendues