

CONVENTION COLLECTIVE de TRAVAIL

CONCERNANT

LES EXPLOITATIONS DE CULTURES SPECIALISEES

du département du PAS-de-CALAIS

(personnel autre que d'encadrement)

du 6 OCTOBRE 1987

Mise à jour intégrant

l'avenant n° 18 du 19 JUILLET 1995

LISTE DES AVENANTS MODIFICATIFS
(à l'exclusion de ceux concernant les salaires)

à la convention collective concernant les
EXPLOITATIONS DE CULTURES SPECIALISEES du Pas-de-Calais
(personnel autre que d'encadrement)
en date du 6 OCTOBRE 1987



* Avenant n° 2 du 20 SEPTEMBRE 1988

* Avenant n° 3 du 10 JANVIER 1989

* Avenant n° 8 du 11 JUILLET 1990

* Avenant n° 13 du 16 MARS 1992

* Avenant n° 18 du 19 JUILLET 1995

**CONVENTION COLLECTIVE DES CULTURES SPECIALISEES
du PAS-de-CALAIS**



PLAN



TITRE I - CONDITIONS D'APPLICATION DE LA PRESENTE CONVENTION

CHAPITRE 1 - Dispositions générales

- Article 1 - Champ d'application professionnel et territorial
- Article 2 - Avantages acquis
- Article 3 - Durée et dénonciation
- Article 4 - Révision
- Article 5 - Modalités d'exercice du droit de participation
aux réunions prévues l'article 4

**CHAPITRE 2 - Interprétation de la convention et règlement
des conflits collectifs de travail**

- Article 6 - Procédures de conciliation en matière
de conflits collectifs de travail
- Article 7 - Procédure de médiations et d'arbitrage

CHAPITRE 3 - Liberté syndicale et liberté d'opinion

- Article 8 - Principes généraux
- Article 9 - Exercice du droit syndical
- Article 10 Heures passées en réunion de commission mixte ou
de conciliation au titre d'une représentation syndicale
- Article 11 - Représentants du personnel

TITRE II - LE CONTRAT DE TRAVAIL

CHAPITRE 1 - Dispositions générales

- Article 12 - Age d'admission aux travaux agricoles
- Article 13 - Embauchage

CHAPITRE 2 - Conclusion du contrat de travail

- Article 14 - Période d'essai
- Article 15 - C.D.I.
- Article 16 - Contrat de travail intermittent
(contrat écrit à durée indéterminée)
- Article 17 - Contrat de travail à durée déterminée

CHAPITRE 3 - Suspension du contrat de travail - Réintégration

- Article 18 - Maladie - accident non professionnel -
Accident de trajet
- Article 19 - Accident du travail ou maladie prof.
- Art. 19 bis - Garantie de salaire en cas de maladie ou d'accident
- Article 20 - Maternité - Adoption
- Article 21 - Jours d'absence pour enfant malade
- Article 22 - Appel sous les drapeaux
- Article 23 - Service préparatoire et rappel sous les drapeaux

CHAPITRE 4 - Résiliation du contrat de travail

SECTION 1 - Résiliation du C.D.D.

- Article 24 - Résiliation

SECTION 2 - Résiliation du C.D.I

- Article 25 - Résiliation
- Article 26 - Entretien préalable et notification du licenciement
- Article 27 - Durée du préavis
- Article 28 - Absences pendant la durée du préavis
pour recherche d'emploi
- Article 29 - Indemnité de licenciement
- Article 30- Indemnité pour inobservation du préavis
- Article 31 - Indemnité compensatrice de congé
- Art. 31 bis - Départ en retraite
- Article 32 - Attestation de cessation de travail
- Article 33 - Certificat de travail
- Article 34 - Priorité d'embauchage des licenciés économiques

TITRE III - DUREE DU TRAVAIL

- Article 35 - Durée du travail
- Article 36 - Heures supplémentaires
- Article 37 - Repos compensateur
- Article 38 - Durée maximale du travail
- Article 39 - Repos hebdomadaire
- Article 40 - Jours fériés
- Article 41 - Absences
- Article 42 - Flexibilité et réduction d'horaire pour
les femmes enceintes

TITRE IV - CLASSIFICATION DES EMPLOIS ET REMUNERATIONS

CHAPITRE 1 - Classification des emplois

CHAPITRE 2 - Rémunérations

- Article 43 - Bases de rémunération
- Article 44 - Révision des salaires - Bilan
- Article 45 - Salaire des jeunes travailleurs
- Article 46 - Salaire des apprentis
- Article 47 - Salaire des ouvriers à capacité prof. réduite
- Article 48 - Paie
- Article 49 - Bulletin de paie
- Article 50 - Registre de paie

CHAPITRE 3 - Avantages en nature

- Article 51 - Nourriture
- Article 52 - Logement

TITRE V - CONGES

CHAPITRE 1 - Congés payés annuels

- Article 53 - Droit aux congés payés
- Article 54 - Durée des congés
- Article 55 - Avantages liés à l'ancienneté
- Article 56 - Epoque des congés
- Article 57 - Aménagement du congé
- Article 58 - Ordre de départ en congé
- Article 59 - Indemnité de congé

CHAPITRE 2 - Congés payés spéciaux

- Article 60 - Congé de naissance et d'adoption
- Article 61 - Congés exceptionnels
- Article 62 - Congé d'éducation ouvrière
- Article 63 - Congé de formation

TITRE VI - HYGIENE ET SECURITE

- Article 64 - Travail des jeunes
- Article 65 - Moyens de protection
- Article 66 - Emploi des machines

TITRE VII - APPRENTISSAGE

- Article 67 - Dispositions générales

TITRE VIII - DISPOSITIONS DIVERSES

- Article 68 - Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- Article 69 - Travailleurs étrangers

TITRE IX - DEPOT ET EXTENSION DE LA CONVENTION

- Article 70 - Dépôt
- Article 71 - Extension.



TITRE I

CONDITIONS D'APPLICATION DE LA PRESENTE CONVENTION

Chapitre 1 Dispositions générales

Article 1er Champ d'application professionnel et territorial

La présente convention détermine les rapports entre les employeurs et les salariés (autre que d'encadrement) de l'un ou l'autre sexe, de tout âge et de toute nationalité des exploitations d'horticulture, de pépinières, de cultures maraîchères, de cressiculture, et endivières (sauf lorsqu'elles sont rattachées à une exploitation de polyculture), ainsi que les magasins de vente et bureaux desdites exploitations.

Elle régit toutes les exploitations situées sur le territoire du département du PAS-de-CALAIS.

Article 2 Avantages acquis

La présente convention ne peut être l'occasion d'une atteinte quelconque aux avantages individuels acquis antérieurement existant dans les établissements.

Toutefois, les avantages acquis reconnus par la présente convention ne peuvent non plus, en aucune façon, s'interpréter comme s'ajoutant aux avantages déjà accordés dans un but identique.

Article 3 Durée et dénonciation

La présente convention est conclue pour une durée déterminée d'une année renouvelable par tacite reconduction.

Elle pourra être dénoncée par l'une ou l'autre des parties signataires avec un préavis de deux mois avant son terme, signifié par lettre recommandée avec accusé de réception aux autres parties et au chef du service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles.

Dans ce cas, elle continuera à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention destinée à la remplacer ou à défaut pendant une durée d'un an à compter de la date d'expiration du préavis.

Article 4 Révision

Une demande en révision peut être introduite à tout moment par l'une des parties signataires. Elle sera signifiée aux parties signataires et au chef du service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles.

(Avenant n° 2 du 20 septembre 1988) "Le chef du service régional de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles réunira la commission mixte".

Cette demande doit spécifier clairement les articles auxquels elle s'applique et les nouveaux textes que la partie demanderesse désire y substituer.

Article 5 Modalités d'exercice du droit de participation aux réunions prévues à l'article 4

Tout salarié employé dans une entreprise relevant de la présente convention collective, s'il est mandaté à cet effet par son syndicat, peut demander à son employeur l'autorisation de participer aux réunions de la commission mixte ainsi qu'à celles des instances paritaires instituées par ladite convention.

Lorsque la demande est formulée par le salarié au moins huit jours à l'avance, l'autorisation d'absence est de droit, sauf refus motivé par écrit de l'employeur.

Pourront assister aux réunions deux salariés par organisation syndicale représentative. Ces deux salariés devront appartenir à des entreprises distinctes.

L'employeur versera, dans la limite de 12 heures par an et par organisation syndicale, une indemnité égale à 4 heures par séance et par représentant présent et basée sur le coefficient de son emploi.

Ils sont en outre indemnisés de leurs frais de déplacement sur la base du tarif S.N.C.F. 2^{ème} classe.

CHAPITRE 2
Interprétation de la convention et
règlement des conflits collectifs de travail

Article 6
Procédures de conciliation en matière de
conflits collectifs de travail

A - Procédure conventionnelle de conciliation.

Il est créé une commission de conciliation qui aura compétence à l'occasion de tout conflit collectif de travail existant ou en cours de formation, résultant ou non de l'application ou de l'interprétation de la convention collective.

Cette commission est composée de 10 membres : 5 représentants des employeurs et 5 représentants des salariés désignés par les organisations signataires.

La commission sera présidée pendant un an alternativement par un représentant de chacun des syndicats le composant, salariés ou employeurs.

La demande de réunion de la commission conventionnelle sera adressée par lettre recommandée avec avis de réception au président qui la réunira dans un délai de 10 jours.

Les chefs des services départemental et régional de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles en seront informés et invités à y participer à titre consultatif.

Quel qu'en soit le résultat, chaque réunion fera l'objet d'un procès-verbal signé de l'ensemble des membres présents, énonçant les points précis de l'accord ou du désaccord, qui sera notifié par le président à l'ensemble des parties, sous huitaine.

En cas de non conciliation totale ou partielle, les signataires de la présente convention pourront saisir les instances légales de conciliation.

La commission ne pourra en aucun cas apporter de modification à la présente convention.

B - Procédure légale de conciliation

Tous les conflits collectifs du travail et notamment les conflits collectifs nés à l'occasion de la révision ou du renouvellement de la présente convention collective, ainsi que ceux auxquels peut donner lieu l'interprétation de ses clauses, peuvent être portés devant la commission départementale agricole de conciliation.

Le chef du service régional de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles, président de la commission, convoque les parties, sur la demande de l'une d'entre elles, soit par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, soit par avertissement délivré contre récépissé signé par l'intéressé.

La convocation est faite à la diligence du président.

En cas de non conciliation sur tout ou partie du litige, un procès-verbal de non conciliation, énonçant avec précision les points sur lesquels les parties se sont mises d'accord et ceux sur lesquels le différend persiste, est aussitôt dressé et notifié aux parties par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ; il est communiqué au Ministre de l'Agriculture et au Préfet du département dans les 48 heures.

Le procès-verbal est, dans tous les cas, signé par le président et les membres de la commission et par les parties présentes ou leurs représentants.

Article 7

Procédure de médiation et d'arbitrage

En cas d'échec de la procédure de conciliation, le conflit est soumis, soit à la procédure de médiation, soit à la procédure d'arbitrage, telles qu'elles sont prévues au code du travail (art. L 524-1 et suivants en ce qui concerne la médiation, L 525-1 et suivants en ce qui concerne l'arbitrage). Les dispositions du présent chapitre ne font pas obstacle à la possibilité qu'ont les parties de mettre en oeuvre immédiatement la procédure de médiation.

CHAPITRE 3

Liberté syndicale et liberté d'opinion

Article 8

Principes généraux

Conformément aux dispositions du code du travail, il est interdit à tout employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter les décisions en ce qui concerne notamment l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de congédiement.

Il est interdit à tout employeur de prélever des cotisations syndicales sur les salaires de son personnel et de les payer aux lieux et places de celui-ci.

Le chef d'entreprise ou ses représentants ne doivent employer aucun moyen de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale quelconque.

Toute mesure prise par l'employeur contrairement aux dispositions des alinéas précédents est considérée comme abusive et donne lieu à dommages et intérêts.

Ces dispositions sont d'ordre public.

Article 9 Exercice du droit syndical

A - Constitution de sections syndicales

Chaque syndicat représentatif peut décider de constituer au sein de l'entreprise une section syndicale qui assure la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres, conformément aux dispositions de l'article L. 411-1.

B - Moyens d'expression

Les moyens d'expression de l'organisation syndicale et des délégués syndicaux sont notamment les suivants :

La collecte des cotisations syndicales s'opérera comme le stipule l'article L. 412-7 du code du travail.

L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur des panneaux réservés à cet usage et distincts de ceux qui sont affectés aux communications des délégués du personnel et du comité, d'entreprise.

Un exemplaire de ces communications syndicales est transmis au chef d'entreprise, simultanément à l'affichage.

Les panneaux sont mis à la disposition de chaque section syndicale suivant des modalités fixées par accord avec le chef d'entreprise.

Les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés aux travailleurs de l'entreprise dans l'enceinte de celle-ci aux heures d'entrée et de sortie du travail.

L'employeur peut mettre un local à la disposition de la section syndicale sur sa demande, dont les modalités d'utilisation sont fixées par le chef d'entreprise.

C - Délégués syndicaux d'entreprise ou d'établissement.

* Désignation

Dans les entreprises employant au moins 50 salariés, chaque section syndicale d'entreprise a droit à un ou plusieurs délégué(s) syndical (aux) d'entreprise (art. L 412-11 - alinéa 1 du code du travail).

Dans les entreprises qui emploient moins de cinquante salariés, les syndicats représentatifs peuvent désigner un délégué du personnel, pour la durée de son mandat, comme délégué syndical (art. L 412-11, alinéa 4).

Dans les entreprises comportant des établissements distincts occupant habituellement plus de 50 salariés, le nombre de délégués est fixé par établissement selon les mêmes critères d'effectifs que ci-dessus.

La désignation du délégué syndical est portée à la connaissance du chef d'entreprise par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise au chef d'entreprise contre récépissé. Copie de cette communication est simultanément adressée à l'inspecteur du travail compétent ou à l'autorité qui en tient lieu.

Les noms du ou des délégués syndicaux doivent être affichés sur des panneaux réservés aux communications syndicales.

* mission du délégué syndical

Le délégué syndical représente en permanence son organisation auprès de l'employeur. Il peut saisir l'inspecteur du travail des réclamations émanant de sa section syndicale pour ce qui concerne l'application de la présente convention, ainsi que, d'une façon générale, les relations entre salariés et employeurs

S'il y a des délégués du personnel élus, il pourra, sur leur demande, les assister dans leurs fonctions. Les fonctions de délégué syndical sont compatibles avec celles de délégué du personnel, de délégué au comité d'entreprise ou de représentant syndical au comité d'entreprise.

* exercice des fonctions

Un crédit mensuel d'heures de délégation sera accordé à chaque délégué syndical dans les conditions suivantes :

- de 50 à 150 salariés : 10 heures payées,
- de 151 à 500 salariés : 15 heures payées.

Pour l'exercice de leurs fonctions, les délégués syndicaux peuvent, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise ; ils peuvent également, tant durant les heures de délégation, qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.

* Licenciement d'un délégué syndical d'entreprise

Le délégué syndical d'entreprise ne peut être licencié que dans les conditions fixées par l'article L. 412-18 du code du travail.

1° - délégué en exercice :

Le licenciement d'un délégué syndical ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail compétent ou de l'autorité qui en tient lieu.

Le syndicat auquel appartient l'intéressé peut être informé au préalable du projet de licenciement.

Toutefois, en cas de faute grave, le chef d'entreprise a la faculté de prononcer à titre provisoire la mise à pied immédiate de l'intéressé. Cette décision est, à peine de nullité, motivée et notifiée à l'inspecteur du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles dans le délai de 48 heures à compter de sa prise d'effet. Si le licenciement est refusé, la mise à pied est annulée et ses effets supprimés de plein droit.

2° - ancien délégué

La même procédure est applicable au licenciement des anciens délégués syndicaux pendant 12 mois après la cessation de leurs fonctions, lorsque celles-ci ont été exercées pendant un an au moins.

D - Délégués syndicaux inter-entreprises

* désignation

Dans chaque arrondissement, chaque syndicat de salariés répondant aux critères de représentativité sur le plan national, peut désigner un délégué inter-entreprises appartenant à une entreprise occupant plus de 10 salariés, avec un maximum d'un délégué syndical par entreprise. Il devra avoir une ancienneté d'un an dans la profession.

Notification de cette désignation est faite par lettre recommandée avec accusé de réception à l'organisation syndicale patronale, à l'employeur du délégué inter-entreprises et à l'inspecteur du travail.

Le délégué inter-entreprises ne pourra être désigné que parmi les salariés bénéficiaires de la de la présente convention travaillant dans le département où se trouve l'arrondissement en cause.

Chaque organisation syndicale des employeurs devra notifier par lettre recommandée avec accusé de réception aux organisations syndicales de salariés, le nom et l'adresse d'un délégué employeur pour chaque arrondissement.

Le nom du ou des délégués sera affiché.

* mission du délégué inter-entreprises

- 1° - pour les entreprises ayant de 1 à 10 salariés, le délégué inter-entreprises exerce les fonctions de délégué syndical
- 2° - pour les entreprises d'au moins 11 salariés, le délégué syndical inter-entreprises exerce les fonctions de délégué syndical lorsqu'il n'en existe pas déjà dans l'entreprise.

* exercice des fonctions

a - conditions d'intervention du délégué dans une entreprise autre que la sienne :

1° - rôle du délégué inter-entreprises

Le délégué syndical inter-entreprises n'interviendra que pour des problèmes liés à l'application de la convention collective.

2° - Le chef de l'entreprise concernée doit recevoir obligatoirement le délégué inter-entreprises, à condition que ce dernier se soit conformé à la procédure suivante :

- ♦ Le délégué doit informer l'employeur avec lequel il désire s'entretenir au moins 48 heures à l'avance par une note écrite exposant sommairement l'objet de sa demande, en joignant une photocopie de son mandat de délégué syndical inter-entreprises ;
- ♦ La date effective, l'heure et le lieu de la rencontre sont alors fixés, dans les meilleurs délais, d'un commun accord par l'employeur et le délégué ;
- ♦ En même temps qu'il informe l'employeur, le délégué inter-entreprises doit informer le délégué employeur d'arrondissement, lequel pourra assister à l'entretien s'il est appelé par l'employeur concerné.

3° - Il peut toujours être fait appel, pour l'entretien envisagé, à l'assistance de l'inspecteur du travail.

b - droit du délégué inter-entreprises de s'absenter de son entreprise.

Si l'entretien a lieu pendant les heures de travail, le délégué inter-entreprises devra informer de son absence son propre employeur 48 heures à l'avance, sauf exception motivée, notamment dans le cas où la date fixée pour le rendez-vous se situe moins de 48 heures après le moment de sa fixation.

Pour l'exercice de ses fonctions, le délégué syndical d'arrondissement a le droit de s'absenter 20 heures non rémunérées par trimestre.

* licenciement du délégué inter-entreprises

Le délégué syndical inter-entreprises ne peut être licencié que dans des conditions identiques à celles prévues pour le délégué syndical d'entreprise.

Article 10

Heures passées en réunion de commission mixte ou de conciliation
au titre d'une représentation syndicale

Le temps passé par les représentants syndicaux à l'occasion des réunions de la commission mixte et de la commission de conciliation ne sera pas imputé sur le crédit d'heures qui leur est conventionnellement ou légalement alloué.

Article 11

Représentants du personnel

1° - délégués du personnel

Conformément aux articles L 421-1 et suivants du code du travail, il est institué des délégués du personnel dans tous établissements visés par la présente convention où sont occupés habituellement au moins 11 salariés.

Les élections et les attributions des délégués du personnel sont déterminées par les dispositions du titre II du livre IV du code du travail.

2° - comité d'entreprise et financement des oeuvres sociales

Dans toute entreprise employant au moins 50 salariés, il est institué un comité d'entreprise. Les conditions d'élection et d'exercice des fonctions des délégués du comité d'entreprise sont celles définies par le titre III du livre IV du code du travail.

(Avenant n° 2 du 20 septembre 1988) "*Le financement des œuvres sociales gérées par ledit comité est assuré par une contribution patronale égale à 0,3 % des salaires bruts sous réserve de l'application de l'article L. 432-9 du code du travail.*"

TITRE II

LE CONTRAT DE TRAVAIL

Chapitre 1

Dispositions générales

Article 12

(Avenant n° 2 du 20 septembre 1988)

"Age d'admission aux travaux agricoles"

"Les enfants ne peuvent être employés en qualité de salariés que s'ils sont dégagés de l'obligation scolaire instituée par les textes législatifs en vigueur, sans préjudice des dispositions de l'arrêté ministériel du 3 décembre 1970 modifié par l'arrêté du 13 Juillet 1977 autorisant leur emploi à des travaux légers sous certaines conditions pendant les vacances scolaires ou dès l'issue de leur dernière année scolaire. Les intéressés devront bénéficier d'un repos continu d'une durée qui ne peut être inférieure à la moitié de la durée totale de chaque période de vacances. Ces travaux ne pourront être effectués que pendant les vacances d'été."

Article 13

Embauchage

A la prise des fonctions d'un salarié, les employeurs doivent exiger de celui-ci la présentation d'un certificat de travail leur assurant que ce salarié n'est plus lié à l'employeur précédent. En cas de débauchage, le nouvel employeur s'expose à des dommages-intérêts dans les conditions prévues à l'article L. 122-15 du code du travail.

Chapitre 2

Conclusion du contrat de travail

Article 14

Période d'essai

Tout contrat de travail débutera par une période d'essai.

Pendant celle-ci, le contrat de travail peut être résilié à tout moment et sans préavis par l'une ou l'autre des parties.

Lorsque le salarié tombe malade ou est accidenté, pendant la période d'essai, celle-ci peut être prorogée de la durée de l'absence.

Article 15
Contrat de travail à durée indéterminée

Le contrat de travail de droit commun est le contrat à durée indéterminée. Le recours aux contrats à durée déterminée est limité à des cas où l'emploi pourvu ne présente manifestement pas un caractère permanent.

(Avenant n° 13 du 16 mars 1992) "Au moment de l'embauchage, l'employeur est tenu d'établir un contrat de travail écrit comprenant :

- * le nom du salarié,
- * la date de son embauchage,
- * son emploi et sa qualification,
- * son coefficient hiérarchique,
- * le cas échéant, les avantages en nature et les conditions particulières,
- * la durée de la période d'essai ; celle-ci sera de :
 - ♦ 1 mois pour le personnel d'exécution,
 - ♦ 2 mois pour les employés, agents de maîtrise, techniciens,
 et pourra être renouvelée une fois."

Le contrat de travail, signé par les deux parties, sera établi en double exemplaire, dont un sera remis au salarié.

Article 16
(Avenant n° 2 du 20 septembre 1988)
"Contrat de travail intermittent"

"Les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention pourront conclure de tels contrats suivant les dispositions de l'accord national du 23 décembre 1981 tel qu'il résulte de l'avenant n° 5 du 9 novembre 1987.

Pour un contrat prévoyant la disponibilité permanente du salarié, la rémunération de celui-ci sera mensualisée.

Pour les contrats de travail intermittent prévoyant des périodes de travail fixées avec précision ou des travaux saisonniers, il pourra être pratiqué un lissage de la rémunération mensuelle. La rémunération sera alors rendue indépendante de l'horaire de travail effectué dans le mois."

Article 17
Contrat de travail à durée déterminée

* définition

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

Un contrat de travail à durée déterminée peut être également conclu en fonction des dispositions législatives et réglementaires destinées à favoriser l'embauchage de certaines catégories de demandeurs d'emploi.

Il peut être également conclu lorsque l'employeur s'engage à assurer un complément de formation professionnelle au salarié.

Enfin, il peut être recouru à un contrat de travail à durée déterminée après un contrat contrat d'apprentissage lorsque l'apprenti part au service national dans un délai inférieur à un an.

Par contre, il est formellement interdit de conclure un contrat de travail à durée déterminée pour remplacer un salarié en grève.

*** durée et forme du contrat**

Le contrat de travail à durée déterminée est un contrat de date à date. Le terme doit être fixé dès la conclusion du contrat.

Lorsque le terme ne peut être précisé (remplacement, contrat saisonnier), il doit être prévu une durée minimale.

Le contrat de travail à durée déterminée doit être écrit. A défaut, il est présumé à durée indéterminée.

*** période d'essai**

Le contrat de travail à durée déterminée peut prévoir une période d'essai : un jour ouvré par semaine avec un maximum de deux semaines quand la durée du contrat est inférieure ou égale à 6 mois. En l'absence de terme précis, la période d'essai est calculée par rapport à la durée minimale du contrat.

*** (avenant n°13 du 16 mars 1992) « renouvellement**

"Lorsque le terme est fixé avec précision, il est possible de renouveler une fois le contrat pour une durée déterminée qui, ajoutée à la durée du contrat initial ne peut excéder 18 mois. Cette durée est ramenée à neuf mois en cas d'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par contrat à durée indéterminée ou lorsque l'objet du contrat consiste en la réalisation de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité.

Le renouvellement doit être prévu au contrat ou faire l'objet d'un avenant signé avant le terme du contrat initial.

L'employeur qui entend renouveler ou non le contrat devra avertir le salarié par écrit une semaine avant la fin de celui-ci."

*** (avenant n°2 du 20 septembre 1988) "succession de contrats"**

"Le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée peut être embauché définitivement à l'issue de ce contrat. L'ancienneté acquise au cours du contrat de travail à durée déterminée sera conservée. Il peut être également lui être proposé un autre contrat de travail à durée déterminée, si une période égale au 1/3 de la durée du contrat précédent s'est écoulée, sauf si le contrat est conclu pour un autre objet, ou dans le cas de remplacement d'un salarié absent, pour l'exécution de travaux urgents nécessitée par des mesures de sécurité, ou pour un emploi à caractère saisonnier."

*** rupture**

(se reporter au chapitre IV - section 1 "Résiliation du contrat de travail à durée déterminée").

*** (avenant n° 10 du 13 décembre 1990) "indemnité de fin de contrat"**

"Au terme de son contrat, le salarié perçoit une indemnité dont le montant ne peut être inférieur à 6 % de la rémunération brute qu'il a perçue pendant la durée de son contrat."

Elle est ajoutée aux salaires pour le calcul de l'indemnité de congés payés.

Cette indemnité de fin de contrat n'est pas due lorsque les relations contractuelles se poursuivent à l'issue du contrat de travail à durée déterminée et lorsque le contrat a été conclu pour des travaux à caractère saisonnier, pour les emplois où il est d'usage de recourir au contrat de travail à durée déterminée, dans le cadre des mesures pour l'emploi et lorsque le C.D.D. suit un contrat d'apprentissage dans l'attente du service national dans un délai inférieur à un an.

*** indemnité de congés payés**

Le calcul de cette indemnité est le même que celui prévu à l'article 59 de la présente convention.

*** Le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée bénéficie des mêmes droits que les autres salariés de l'entreprise.**

Chapitre 3
Suspension du contrat de travail
réintégration

Article 18

Maladie - accident non professionnel - accident de trajet

La maladie ou l'accident n'étant pas une cause de rupture de contrat, le salarié qui a interrompu son travail pour l'un de ces motifs sera obligatoirement réintégré dans son ancienne place dès sa guérison, sauf si son incapacité de travail a excédé 6 mois.

L'employeur qui entend se séparer de ce salarié devra, après respect de la procédure préalable de licenciement, le notifier au salarié par lettre recommandée avec accusé de réception.

Article 19

Accident du travail ou maladie professionnelle

Le salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle bénéficie de la protection de son emploi dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur (art. L 122-32-1 et suivants du code du travail).

Article 19 bis

(Avenant n° 3 du 10 janvier 1989)

"Garantie de salaire en cas de maladie ou d'accident"

"Après trois ans d'ancienneté dans l'entreprise, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident dûment constaté par certificat médical et contre visite s'il y a lieu, les salariés bénéficieront des dispositions suivantes, à condition :

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

(Avenant n° 10 du 13 décembre 1990) *"Pendant 45 jours, ils percevront 90 % de la rémunération brute qu'ils auraient gagnée s'ils avaient continué à travailler.*

Ce temps d'indemnisation sera augmenté de 15 jours par période entière de cinq ans d'ancienneté au-delà de trois ans, sans que ce temps d'indemnisation puisse dépasser 135 jours."

Lors de chaque arrêt de travail, les délais d'indemnisation commenceront à courir à compter du premier jour d'absence, si celle-ci est consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle

- à l'exclusion des accidents de trajet - et à compter du onzième jour d'absence dans les autres cas.

Pour le calcul des indemnités dues au titre d'une période de paye, il sera tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé, durant les douze mois antérieurs de telle sorte que, si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de ces douze mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas celle applicable en vertu des alinéas précédents.

Les garanties ci-dessus accordées s'entendent déduction faite des allocations que l'intéressé perçoit de la sécurité sociale et des régimes complémentaires de prévoyance, mais en ne retenant, dans ce dernier cas, que la part de prestations résultant des versements de l'employeur. Lorsque les indemnités de la sécurité sociale sont réduites du fait, par exemple, de l'hospitalisation ou d'une sanction de la caisse pour non respect de son règlement intérieur, elles sont réputées être servies intégralement.

La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire pratiqué, pendant l'absence de l'intéressé, dans l'établissement ou partie d'établissement. Toutefois, si par suite de l'absence de l'intéressé, l'horaire du personnel restant au travail devrait être augmenté, cette augmentation ne serait pas prise en considération pour la fixation de la rémunération.

L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à l'indemnisation s'apprécie au premier jour de l'absence.

Le régime établi par le présent article ne se cumule pas avec tout autre régime ayant le même objet.

Article 20 Maternité - adoption

Les conditions de suspension du contrat de travail en cas de maternité ou d'adoption sont fixées par les prescriptions légales en vigueur (art. L. 122-25 et suivants du code du travail).

Il est absolument interdit d'employer des femmes pendant une période de huit semaines au total avant et après leur accouchement et en aucun cas pendant les six semaines qui le suivent.

Article 21 Jours d'absence pour enfant malade

En cas de maladie d'un enfant à charge de moins de 10 ans (il ne sera pas tenu compte de la limite d'âge pour un enfant handicapé) et sur justification médicale, huit jours d'absence pourront être accordés par enfant et par an, à condition que les deux conjoints travaillent.

Pour les conjoints travaillant dans une même entreprise, ce congé, pourra être attribué indifféremment à l'un ou l'autre des conjoints, sans possibilité de cumul.

Ces jours d'absence ne seront pas rémunérés.

En cas de maladie, tels que maladie grave, maladie de longue durée, traitement nécessitant la présence du père ou de la mère, hospitalisation....., médicalement constatée, un congé exceptionnel sans solde, ou éventuellement un aménagement du temps de travail en accord avec les deux parties, pourra être accordé.

Article 22
(Avenant n° 2 du 20 septembre 1988)
"Appel sous les drapeaux"

"Lorsqu'il connaît la date de sa libération du service national actif, 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 le désir 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 d'embauchage valable durant une année à dater de sa libération est réservé à tout travailleur qui n'aura pas pu être réemployé à l'expiration de la durée légale de son service national dans l'établissement où il travaillait au moment de son départ.

Les dispositions du présent article sont applicables lors de leur renvoi dans leur foyer, aux jeunes gens qui, ayant accompli leur service militaire légal, ont été maintenus sous les drapeaux (art. L 122-18 et suivants du code du travail) ainsi qu'à ceux qui, ayant cessé d'être aptes au service national, ont été classés "réformés temporaires" ou "réformés définitifs" et renvoyés dans leur foyer (art. R. 122-8 du code du travail)."

Article 23
Service préparatoire et rappel sous les drapeaux

La réintégration est de plein droit pour le salarié, après le service préparatoire ou lorsqu'il a été appelé sous les drapeaux, en exécution d'un engagement pour la durée de la guerre, ou rappelé à ... quelque titre que ce soit (art. L. 122-21 du code du travail).

Chapitre 4 Résiliation du contrat de travail

Section 1 Résiliation du contrat de travail à durée déterminée

Article 24 Résiliation

Le contrat de travail à durée déterminée ne peut être rompu avant son terme qu'en cas de faute grave du salarié ou de force majeure, ou sauf commun accord des parties.

Il cesse donc normalement de plein droit à l'échéance du terme sans procédure particulière.

La rupture anticipée du fait du salarié peut donner lieu à dommages-intérêts. Si elle est du fait de l'employeur, ce dernier devra payer au salarié une somme au moins égale à la rémunération que celui-ci aurait perçue jusqu'au terme du contrat, y compris l'indemnité de fin de contrat.

Section 2 Résiliation du contrat de travail à durée indéterminée.

Article 25 Résiliation

Le contrat de travail à durée indéterminée peut cesser à l'initiative de l'une ou l'autre des parties contractantes sous réserve de l'application des règles générales énoncées aux articles L. 122-4 et suivants du code du travail.

Le licenciement ne peut être prononcé que pour une cause réelle et sérieuse.

Article 26 Entretien préalable et notification du licenciement

En cas de licenciement et préalablement à toute prise de décision définitive, l'employeur doit convoquer le salarié à un entretien préalable.

La convocation à cet entretien est notifiée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise au salarié en mains propres contre décharge et doit préciser les date, heure et lieu de l'entretien - l'objet de la convocation - l'exposé du ou des motifs - et la possibilité pour le salarié de se faire assister par une personne de l'entreprise (**Avenant n° 13 du 16 mars 1992**) "*ou, en cas d'absence d'institutions représentatives du personnel dans l'entreprise, par un conseiller de son choix inscrit sur une liste établie par le Préfet et tenue à sa disposition dans les Mairies et au S.D.I.T.E.P.S.A.*"

Lorsque suite à cet entretien préalable, l'employeur décide de licencier le salarié, la lettre recommandée notifiant le licenciement ne pourra être expédiée qu'à l'expiration d'un jour franc après la date pour laquelle le salarié a été convoqué.

Article 27
Durée du préavis

Le licenciement ou la démission doivent être signifiés à la partie intéressée par lettre recommandée avec accusé de réception. Le préavis prendra effet à la date de première présentation de la lettre recommandée par les services des P.T.T.

La durée du préavis est fixée comme suit :

a - en cas de licenciement, le préavis sera de :

- * pour une ancienneté inférieure à 6 mois : 8 jours
- * pour une ancienneté comprise entre 6 mois & 2 ans : 1 mois
- * pour une ancienneté supérieure à 2 ans : 2 mois.

Le salarié licencié ayant retrouvé du travail sera dispensé de l'exécution du préavis restant à courir. Dans ce cas, le solde du préavis non exécuté ne sera pas payé.

(Avenant n° 8 du 11 juillet 1990) "b - en cas de démission du salarié, le préavis sera de :

- 8 jours pour le salarié classé à un coefficient inférieur au 110 quelle que soit son ancienneté,
-
- 8 jours pour le salarié classé à un coefficient égal ou supérieur au 110 lorsque son ancienneté est inférieure à 6 mois,
- 1 mois pour le salarié classé à un coefficient égal ou supérieur au 110 ayant plus de 6 mois
- d'ancienneté."

Article 28
Absences pendant la durée du préavis pour recherche d'emploi

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

* 3 jours si le préavis est de deux mois (deux jours au choix du salarié et un jour au choix de l'employeur) ;

* 1 jour si le préavis est d'un mois.

Ces journées peuvent être fractionnées. Elles sont prises en accord entre le salarié et l'employeur. En cas de désaccord, la moitié sera laissée à l'initiative du salarié, l'autre moitié à celle de l'employeur.

Dans le cas où le salarié est congédié par son employeur, le salaire des journées ou demi-journées sera payé.

S'il s'agit d'une démission du salarié, ces journées ou demi-journées ne seront pas payées.

Article 29
(Avenant n° 3 du 10 janvier 1989)
 "Indemnité de licenciement"

"Une indemnité de licenciement sera accordée, sauf en cas de faute grave, aux salariés licenciés et ayant au moins six mois d'ancienneté dans l'entreprise.

Cette indemnité sera calculée comme suit :

** entre six mois et deux ans d'ancienneté :*

10 heures de salaire de la catégorie professionnelle des intéressés

** plus de deux ans d'ancienneté et moins de dix ans d'ancienneté :*

1/10ème de mois par année d'ancienneté ;

** ..à partir de dix ans d'ancienneté :*

1/10ème de mois par année d'ancienneté plus 1/15ème de mois par année d'ancienneté au-delà... de 10 ans.

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

Cette indemnité de licenciement ne se cumule pas avec toute indemnité de même nature."

Article 30
 Indemnité pour inobservation du préavis

En cas d'inobservation du préavis signifié dans les formes prévues par l'article 27 par l'employeur ou le salarié, la partie qui n'aura pas observé, le préavis devra verser à l'autre partie une indemnité égale au salaire correspondant à la durée du préavis restant à courir.

Cette indemnité est indépendante de l'action en dommages-intérêts que l'une ou l'autre des parties pourra réclamer pour le préjudice à elle causé, mais dont elle devra justifier.

Article 31
 Indemnité compensatrice de congé

Lorsque le contrat de travail est résilié avant que le salarié ait pu bénéficier de la totalité du congé auquel il avait droit, il doit recevoir pour la fraction de congé dont il n'a pas bénéficié, une indemnité compensatrice déterminée d'après les dispositions de l'article 59 ci-après.

L'indemnité compensatrice est due du moment que la résiliation du contrat de travail n'a pas été provoquée par la faute lourde du salarié.

L'indemnité compensatrice est également due aux ayants-droit du salarié dont le décès survient avant qu'il n'ait pris son congé annuel payé.

L'indemnité est versée à ceux des ayants-droit qui auraient qualité pour obtenir le paiement des salaires différés.

Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée recevront, à l'expiration de leur travail, une indemnité compensatrice telle que définie à l'article 17 de la présente convention.

Article 31 bis Départ à la retraite

* départ volontaire du salarié

Tout salarié quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier du droit à une pension de vieillesse a droit à l'indemnité de départ en retraite égale à :

(Avenant n° 13 du 16 mars 1992)" * 1/2 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise

** 1 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise*

** 1 mois 1/2 de salaire après 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise*

** 2 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté dans l'entreprise."*

Le salaire à prendre en considération est selon la formule la plus avantageuse, le salaire moyen des 12 derniers mois ou celui des 3 derniers mois.

* départ sur décision de l'employeur

Tout salarié dont la mise en retraite résulte d'une décision de l'employeur a droit au versement d'une indemnité de départ en retraite égale à l'indemnité de licenciement.

Toutefois, si le salarié ne remplit pas les conditions de bénéfice à la retraite, à taux plein, à.. savoir âge minimum de 60 ans et 150 trimestres d'assurance, la rupture de son contrat constitue un licenciement. Aussi, l'employeur respectera la procédure de licenciement prévue à l'article 26 de la présente convention et versera l'indemnité de licenciement visée à l'article 29.

* observation du préavis

Le préavis, tel que prévu à l'article 27 de la présente convention, doit être respecté, que l'initiative du départ à la retraite ait été prise par le salarié ou par l'employeur.

Article 32
Attestation de cessation de travail

Dès qu'il a connaissance de la date de cessation de travail de son salarié, l'employeur doit immédiatement remettre à ce dernier une attestation pour lui permettre de trouver du travail.

L'attestation doit mentionner la date à laquelle le salarié sera libre de tout engagement.

Avant d'engager un salarié, tout employeur devra exiger la présentation de cette attestation à.. défaut du certificat de travail.

Article 33
Certificat de travail

Le jour de l'arrêt de travail, quelles que soient les circonstances qui l'entourent (licenciement ou démission, avec ou sans préavis), l'employeur doit obligatoirement remettre au salarié, sous peine de dommages-intérêts, un certificat de travail contenant exclusivement - la date de son entrée et celle de sa sortie - 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 34
Priorité d'embauchage des licenciés économiques

Les salariés licenciés pour motif économique bénéficieront d'une priorité d'embauchage pendant un délai de deux ans.

TITRE III

DUREE DU TRAVAIL

Article 35
(Avenant n° 3 du 10 janvier 1989)
"Durée du travail"

"1°- durée légale du travail

Travail effectif : la durée légale de travail effectif est fixée conformément à l'article 992 du code rural, c'est-à-dire actuellement à 39 heures par semaine.

N'entrent pas dans le décompte des heures de travail effectif, les temps de présence inactive visés à l'article 992 du code rural, ainsi que les temps nécessaires à l'habillage, aux casse-croûtes et aux repas.

Sont notamment assimilés au travail effectif pour la détermination du seuil de déclenchement des heures supplémentaires, les jours de congé payé, de congé pour événements familiaux, de congé de formation payé, de repos compensateur payé, les jours fériés et chômés des salariés mensualisés, les heures de délégation payées des représentants du personnel, ainsi que les périodes limitées à une durée ininterrompue d'un an pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou maladie professionnelle et pendant le congé de maternité.

Horaire de travail : un horaire indique, pour chaque journée ouvrée de la semaine et dans chaque établissement, le nombre d'heures de travail.

L'horaire de base établi suivant l'heure légale indique les heures auxquelles commence et finit le travail.

2° -

a) - Variation de l'horaire normal de travail :

Pour les salariés dont la rémunération est mensualisée, à l'exclusion de ceux qui sont employés à temps partiel ou par contrat saisonnier ou à durée déterminée n'excédant pas six mois, la durée légale du travail peut être répartie dans le cadre de la période annuelle définie à l'article 38 ci-après.

Le nombre maximum d'heures normales susceptibles d'être déplacées dans le cadre de la période annuelle est limité à cent cinquante.

Le nombre maximum d'heures de variation susceptibles d'être effectuées au cours d'une même semaine ne peut excéder huit.

Cette variation d'horaire ne peut être appliquée que pour des motifs tenant à la variation saisonnière de l'activité pour l'exécution des travaux suivants :

- * entretien et préparation urgente des sols et du matériel afin de débiter la saison,*
- * repiquage, bouturage, repotage,*
- * période de travaux spécifiques pour amener une culture à bien, ainsi que sa récolte,*
- * périodes de commercialisation accrue.*

L'exécution d'heures de récupération ainsi définies ouvre droit, pour chacune d'elles, à une indemnisation de 25 % du salaire horaire de base. Ces bases entrent dans le décompte des huit premières heures excédant la durée légale pour la majoration du paiement des heures supplémentaires suivantes.

Cependant, cette indemnité de 25 % n'est pas due lorsque, au cours d'une période annuelle, les heures de variation ne sont récupérées que dans la proportion de 80 %.

Le délai minimal dans lequel les salariés doivent être prévenus des changements d'horaire est fixé à une semaine, sauf en cas de force majeure.

b) - Régularisation en fin de période annuelle

b-1. Rémunération en cas d'année complète

Lorsque le salarié a normalement travaillé pendant la totalité de la période annuelle, il y a lieu de déterminer, en fin de la période, la durée hebdomadaire moyenne effectivement travaillée pendant la période.

Si cette durée hebdomadaire moyenne est inférieure à 39 heures, et sauf admission au chômage partiel, la rémunération mensualisée payée sur la base de 39 heures par semaine reste acquise au salarié.

Si cette durée hebdomadaire moyenne est supérieure à 39 Heures, les heures effectuées en trop sont rémunérées en heures supplémentaires et payées au plus tard avec le salaire du dernier mois de la période annuelle.

b-2. Rémunération en cas d'année incomplète

Lorsque le salarié n'a pas travaillé pendant la totalité de la période annuelle, soit que l'exécution de son contrat de travail ait été suspendue, soit qu'il ait intégré ou quitté l'entreprise en cours d'année, il y a lieu de déterminer, à la fin de la période annuelle (ou à la date de la rupture du contrat de travail), la durée hebdomadaire moyenne effectivement travaillée pendant les périodes de présence. Si cette durée hebdomadaire moyenne est inférieure à 39 heures alors que le salarié aura été payé pour 39 heures en moyenne, le solde dû par le salarié sera déduit du salaire mensuel du dernier mois de la période annuelle (ou de la dernière paie en cas de rupture du contrat de travail). Lorsque, en raison de l'absence du salarié, le salaire du dernier mois de la période annuelle est insuffisant, le solde qui reste dû sera déduit de la première paie qui suit la reprise du travail. En tout état de cause, lorsque la durée hebdomadaire moyenne de la période annuelle est inférieure à 39 heures en raison d'une absence du salarié imputable à un accident du travail ou une maladie professionnelle, il ne sera opéré aucune déduction en fin de période annuelle.

Si cette durée hebdomadaire moyenne est supérieure à 39 heures, les heures effectuées en trop sont rémunérées en heures supplémentaires et payées au plus tard avec le salaire du dernier mois de la période annuelle (ou de la dernière paie en cas de rupture du contrat de travail).

3° - Réduction exceptionnelle de l'horaire de travail

Les heures perdues au-dessous de la durée normale dans tout ou partie d'établissement, peuvent être récupérées lorsqu'elles n'ont pas été reconnues au titre du chômage partiel, dans les cas et selon les modalités ci-après :

a) - A l'occasion du chômage d'un ou de deux jours ouvrables compris entre un jour férié et un jour de repos hebdomadaire ou d'un jour précédant les congés annuels : dans les trente jours entourant la date du ou des jours chômés ;

b) - pour des causes accidentelles ou des cas de force majeure : dans les quatre semaines à partir de la reprise normale du travail ;

c) - pour intempéries : dans les douze semaines à partir de la reprise normale de travail ;

d) - pour cause d'inventaire : dans les trente jours entourant les jours chômés pour cause d'inventaire.

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

Les heures de récupération effectuées en application du présent article ne peuvent excéder pour un même salarié, huit heures par semaine et cinquante heures par période de douze mois consécutifs.

Lorsque, au cours d'une semaine ou d'une période annuelle, un salarié a effectué, à la fois des heures de variation et des heures de récupération, le nombre global d'heures normales susceptibles d'être effectuées au-delà de 39 heures par semaine, soit au titre de la variation, soit au titre de la récupération, ne peut excéder huit heures par semaine et 180 heures par période annuelle."

Article 36 Heures supplémentaires

L'employeur a la faculté de décider, lorsque les besoins de l'entreprise le nécessitent, l'exécution d'heures supplémentaires excédant la durée légale définie par l'article 35 ou la durée considérée comme équivalente, heures de récupération comprises.

Que la rémunération soit mensualisée ou non, le paiement des huit premières heures supplémentaires effectuées par semaine est majoré de 25 %, soit au-delà de 39 heures jusqu'à la 47ème heure.

Au-delà d'une durée de travail de 47 heures par semaine, le paiement des heures supplémentaires effectuées suivantes est majoré de 50 % alors même que les heures accomplies au-delà de la 39ème heure comportent des heures de récupération effectuées en application de l'article 35.

Article 37 (Avenant n° 3 du 10 janvier 1989) "Repos compensateur"

"Le salarié qui aura accompli plus de 1 860 heures de travail pendant les périodes de travail réellement effectuées définies à l'article 38-1 aura droit à un repos compensateur payé dont la durée est déterminée comme suit :

Pour un nombre total d'heures de travail situé :

- * entre 1 861 et 1 900 heures de travail : 1/2 journée*
- * entre 1 901 et 2 000 heures de travail : 1 jour*
- * entre 2 001 et 2 100 heures de travail : 2 jours*
- * entre 2 101 et 2 180 heures de travail : 3 jours*
- * au-delà. de 2 180 heures de travail : 4 jours.*

Les droits à repos compensateur acquis au cours de la période annuelle définie à l'article 38 sont pris au cours de la période annuelle suivante, par journée ou demi-journée fixée par accord entre l'employeur et le salarié.

Le repos compensateur payé est assimilé à. du travail effectif, tant pour sa rémunération que pour l'acquisition des droits de congé annuel, mais n'est pas considéré comme travail effectué pour la détermination de la durée maximale du travail."

Article 38 Durée maximale du travail

1 - Périodes de travail effectuées

Les dispositions du présent article relatives à la durée maximale du travail visent les périodes de travail réellement effectuées. Ne sont pas considérées comme des périodes de travail effectuées, les périodes assimilées à des périodes de travail effectif en application des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles, et notamment celles visées à l'article 35 ci-dessus à l'exception des heures de délégation des représentants du personnel.

2 - Durée maximale hebdomadaire

L'exécution d'heures supplémentaires ne peut avoir pour effet de porter la durée journalière de travail à plus de 10 heures.

Cependant, cette durée peut être portée jusqu'à douze heures, le nombre global d'heures de dépassement au-delà de dix heures ne pouvant toutefois être supérieur à cinquante par an.

Ce dépassement doit faire l'objet d'une demande de dérogation adressée à l'inspecteur du travail. Toutefois, en cas d'urgence, l'employeur peut déroger sous sa propre responsabilité à la limitation de la durée quotidienne de 10 heures. S'il n'a pas formulé la demande de dérogation, il doit présenter immédiatement à l'inspecteur du travail une demande de régularisation accompagnée de toute justification.

En tout état de cause, le nombre de jours consécutifs durant lesquels la durée du travail excède dix heures ne peut être supérieur à six. En cas de situation exceptionnelle mettant en cause la sauvegarde du produit, ce nombre de jours peut cependant être porté à douze avec l'accord des salariés concernés.

3 - (Avenant n° 3 du 10 janvier 1989) "Durée maximale annuelle"

"L'exécution d'heures supplémentaires ne peut avoir pour effet de porter la durée annuelle du travail effectué à plus de 2 180 heures.

Cette durée maximale annuelle de 2 180 heures est diminuée d'un nombre d'heures égal au tiers du nombre utilisé d'heures de variation telles que définies .à. l'article 35 ci-dessus."

4 - Durée maximale annuelle d'entreprise

Le nombre total des heures de travail effectué dans chaque exploitation ou entreprise employant plus de deux salariés ne peut être supérieur, par année, à un maximum déterminé en fonction du nombre de salariés, selon les modalités suivantes :

- * entreprise de 3 à... 7 salariés : nbre de salariés × 2 130 H
- * entreprise de 8 à.. 15 salariés : nbre de salariés × 2 090 H
- * entreprise de 16 à ... 30 salariés : nbre de salariés × 2 050 H
- * entreprise de 31 à 50 salariés : nbre de salariés × 2 020 H
- * entreprise de plus de 50 salariés : nbre de salariés × 2 000 H

Le nombre de salariés pris en compte pour l'établissement de la durée maximale annuelle d'entreprise est le nombre de salariés présents dans l'entreprise au début de la période annuelle et embauchés soit par contrat à durée indéterminée, soit par contrat à durée déterminée d'au moins six mois. En cas d'embauche ou de fin de contrat au cours de la période annuelle, le maximum annuel de l'entreprise sera majoré ou minoré à due proportion.

Les salariés embauchés par contrat à durée déterminée inférieure à six mois et notamment les saisonniers, ne sont pas pris en compte pour la détermination du maximum annuel d'entreprise et les heures de travail qu'ils effectuent ne s'imputent pas sur ce maximum. Ces salariés suivent l'horaire de travail du ou des autres salariés de l'entreprise affectés aux mêmes travaux qu'eux.

5 - Période annuelle de référence

La période annuelle prévue aux articles 35 (variation de l'horaire normal), 37 (repos compensateur) et 38 (durée maximale du travail) est fixée du 1^{er} janvier au 31 décembre.

Cependant, chaque employeur peut décider, après consultation du personnel, de fixer une période annuelle différente que celle ci-dessus. Cette consultation s'effectue par l'intermédiaire du comité d'entreprise (.à défaut, des délégués du personnel). En l'absence de représentants du personnel, l'employeur consulte directement le personnel. Dans ce cas, il doit en informer le service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles.

6 - Document récapitulatif

Le nombre d'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, dont copie lui sera remise. Ce registre ou document doit notamment permettre la récapitulation des heures normales de travail effectuées, des variations de l'horaire normal, de l'accomplissement d'heures supplémentaires, du nombre total d'heures de travail effectuées au cours de la période annuelle, du nombre de jours de congé pris dans l'année en distinguant les congés annuels payés, les repos compensateurs et, le cas échéant, les autres formes de congé.

Ce registre ou document doit être conservé pendant cinq ans.

Toutefois, dans les exploitations ou entreprises de plus de dix salariés, l'employeur ou son représentant est dispensé d'émarger le registre ou document susvisé si la durée du travail quotidien fait l'objet, au jour le jour, d'un enregistrement ou d'un pointage.

En outre, dans les exploitations ou entreprises de plus de vingt salariés, les salariés sont dispensés d'émarger le registre ou document susvisé s'ils disposent de moyens de pointage ou d'enregistrement du temps de travail dont ils ont l'initiative ou s'ils ont, en visant les relevés du temps de travail au moment de l'enregistrement, reconnu que les indications qui y figurent sont conformes à la réalité.

Article 39 Repos hebdomadaire

Conformément à l'article 997 du code rural, le salarié agricole ou similaire a droit chaque semaine à un repos, à prendre le dimanche, d'une durée minimale de vingt quatre heures consécutives.

Toutefois, lorsque le travail du dimanche est indispensable au fonctionnement de l'entreprise, le repos hebdomadaire peut être donné à tout ou partie du personnel, soit toute l'année, soit à certaines époques de l'année seulement, suivant l'une des modalités ci-après :

* dérogations de plein droit :

L'employeur est admis de plein droit à donner le repos hebdomadaire par roulement à condition que le jour de repos tombe le dimanche au moins deux fois par mois, pour le personnel employé :

- . aux opérations quotidiennes ne pouvant être différées,
- . à la conduite des appareils fonctionnant en continu,
- . au traitement des matières susceptibles d'altération très rapide.

* dérogations soumises à autorisation

L'employeur qui est amené à donner le repos hebdomadaire, soit un autre jour que le dimanche sous réserve que le jour de repos tombe le dimanche au moins une fois sur quatre, soit à raison d'une demi-journée le dimanche avec repos compensateur d'une journée par roulement et par quinzaine, soit encore par roulement, à condition que le jour de repos tombe le dimanche au moins deux fois par mois, doit au préalable en obtenir l'autorisation du **(avenant n° 13 du 16 mars 1992)** "chef du service départemental de l'I.T.E.P.S.A., en lui adressant" une demande motivée précisant les modalités envisagées et la période pour laquelle la dérogation est sollicitée.

La décision accordant une dérogation doit être communiquée par l'employeur aux salariés intéressés.

* suspension du repos hebdomadaire

En cas de circonstances exceptionnelles, le repos hebdomadaire peut être suspendu dans la limite de six fois par an, sous réserve que les intéressés bénéficient d'un repos d'une durée égale à celle du repos supprimé et que l'employeur en avise immédiatement le chef du service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles et, sauf cas de force majeure, avant le commencement du travail, les motifs de la suspension, sa date et sa durée, les personnes atteintes et la date de leur repos compensateur devront être indiqués.

* repos des enfants

Les dérogations aux dispositions du premier alinéa de cet article ne sont pas applicables aux enfants non libérés de l'obligation scolaire qui exécutent des travaux légers pendant leurs vacances scolaires.

Article 40
Jours fériés

* jours fériés légaux

Le 1er mai (fête du travail) est jour férié, chômé et payé en fonction des dispositions du code du travail.

Le 1er janvier, le lundi de Pâques, le 8 mai, l'Ascension, le lundi de Pentecôte, le 14 juillet, le 15 août, le 1er novembre, le 11 novembre et le 25 décembre sont des jours fériés. Ces jours fériés sont chômés et payés lorsqu'ils tombent un jour normalement ouvré dans l'entreprise et que le salarié se trouve présent les jours ouvrés précédents et suivants, ou en congé, ou en absence autorisée ou motivée dans les conditions suivantes :

- pour les salariés dont la rémunération est mensualisée : le chômage de ces journées n'est pas une cause de réduction du salaire,
- pour les salariés dont la rémunération est calculée en fonction des heures effectuées, le chômage de ces journées est indemnisé sur la base de l'horaire journalier habituel et aux taux normal, indépendamment du décompte hebdomadaire de travail effectif.

Les heures de travail perdues du fait du chômage d'un jour férié légal ne sont pas récupérables.

Article 41
Absence

Lorsque l'ouvrier voudra s'absenter, il devra prévenir son employeur 48 heures à l'avance.

Sont considérées comme justifiées, les absences résultant de maladie, maternité, accident, périodes militaires, exercice des mandats représentatifs du personnel ou autres prévus par la loi, ainsi que les absences dues à un cas fortuit tel que, par exemple, incendie, maladie ou accident dûment constaté du conjoint ou descendant, ou à tout autre empêchement majeur non imputable au salarié.

L'ouvrier obligé de s'absenter inopinément est tenu d'informer son employeur dans le délai maximum de 48 heures.

Après trois jours consécutifs d'absence non justifiée, l'employeur peut mettre en oeuvre les procédures légales liées à son pouvoir disciplinaire.

Article 42

Flexibilité et réduction d'horaire pour les femmes enceintes

La salariée en état de grossesse médicalement constatée pourra, sur sa demande, bénéficier quotidiennement d'un aménagement du temps de travail jusqu'au 6ème mois, et à compter du 6ème mois, d'une réduction d'une heure.

L'aménagement ainsi que la réduction d'horaire pourront être pris en une seule fois ou modulés en accord entre l'employeur et la bénéficiaire.

La réduction d'horaire n'entraînera pas de diminution de salaire.

TITRE IV

CLASSIFICATION DES EMPLOIS ET REMUNERATIONS

Chapitre 1

classification des emplois

A - Emplois techniques

- * coefficient 100 : salarié n'ayant pas à faire preuve d'initiative, sans qualification.
- * coefficient 115 : salarié exécutant des travaux courants ne nécessitant pas de connaissances spéciales.
- * coefficient 120 : salarié exécutant des travaux demandant une certaine initiative personnelle.

A cet emploi, est classé le salarié assurant la conduite de petits engins motorisés et tracteurs qui en effectue l'entretien courant.

- * coefficient 130 : salarié exécutant des travaux nécessitant des connaissances professionnelles pouvant être acquises par expérience suffisante ou brevet professionnel.

Est également classé à cet emploi :

- . chauffeur livreur
- . vendeur
- . chauffeur de camion

- * coefficient 140 : salarié exécutant l'ensemble des travaux qualifiés qui exigent une formation technique et une assez longue pratique.

employé qualifié d'entretien.

chauffeur de camion capable d'assurer entretien et dépannage courants.

mécanicien assurant l'entretien de tout matériel et véhicule.

vendeur qualifié capable de prospecter.

- * coefficient 150 : salarié connaissant l'ensemble des travaux de la profession, doué d'une grande habilité et d'une conscience professionnelle éprouvée pouvant surveiller l'exécution du travail.

B - Emplois de bureau

- * coefficient 110 : salarié exécutant des travaux simples d'écriture susceptible de répondre au téléphone.

- * coefficient 120 : standardiste.

- * coefficient 130 : employé de bureau, dactylographe (60 mots/minute).

salarié effectuant l'enregistrement des opérations comptables simples, capable suivant les directives de l'employeur ou du chef de bureau, de rédiger des correspondances simples, de prendre les commandes au téléphone, d'établir les factures, capable de travailler sur informatique (traitement de textes, tableaux, capable de gérer divers plannings).

- * coefficient 140 : salarié disposant d'une parfaite connaissance des règles comptables, capable de s'occuper d'un travail administratif ou comptable complet.

secrétaire ou secrétaire commerciale capable de rédiger correctement les commandes ou correspondances d'après les directives, capable d'utiliser et de mettre en route un logiciel.

- * coefficient 150 : salarié hautement qualifié ayant des connaissances fiscales, sociales ou juridiques étendues, capable d'assurer l'exécution d'un travail selon les directives de l'employeur.



Chapitre 2 Rémunérations

Article 43 Bases de rémunération

La rémunération du travail doit être au moins égale au produit du nombre d'heures de travail effectuées par le salaire horaire conventionnel correspondant au coefficient de classification du salarié, compte tenu éventuellement des majorations pour heures supplémentaires prévues ... l'article 36. Ledit salaire est déterminé par les avenants conclus en commission mixte.

La rémunération mensualisée est calculée en multipliant le salaire horaire réel du salarié par l'équivalent mensuel de la durée légale de travail, soit actuellement 169 heures.

Les heures normales non travaillées par suite de suspension du contrat de travail définies aux articles 18 à 21, d'absence du salarié ou d'effet de cessation collective de travail donneront lieu ... une réduction de la rémunération mensualisée à raison de 1/169ème par heure non effectuée en dessous de la durée légale hebdomadaire de travail.

Les heures supplémentaires définies à l'article 36 sont rémunérées en supplément avec les majorations correspondantes.

Article 44 Révision des salaires - Bilan

Les organisations patronales et salariées se réuniront au moins une fois par an pour négocier sur les salaires. En cas d'augmentation du S.M.I.C., et à la demande d'une des parties, une réunion pourra être programmée.

Pour la réunion annuelle, la partie patronale remettra au moins 15 jours avant la date prévue aux organisations de salariés, un rapport dans lequel seront examinées l'évolution économique et la situation de l'emploi dans la branche, ainsi que l'évolution des salaires effectifs moyens par catégories professionnelles et par sexe, ainsi que toutes informations nécessaires pour permettre de négocier en toute connaissance de cause.

Article 45 **(Avenant n° 2 du 20 septembre 1988)** *"Salaire des jeunes travailleurs"*

"Le taux des salaires applicables aux jeunes travailleurs de l'un ou l'autre sexe âgés de moins de 18 ans est fixé en fonction de leur catégorie professionnelle

. au S.M.I.C. diminué de 20 % si l'ouvrier est âgé de moins de 17 ans,

. au S.M.I.C. diminué de 10 % si l'ouvrier est âgé de 17 à 18 ans.

Après six mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité, le jeune travailleur âgé de moins de 18 ans percevra un salaire au moins égal au S.M.I.C. en vigueur."

Article 46
Salaire des apprentis

(Avenant n° 18 du 19 Juillet 1995) *"La conclusion d'un contrat d'apprentissage implique, pour l'apprenti, le droit :*

- ... un salaire selon le barème suivant :

- . de 16 à 17 ans : 25 % du S.M.I.C. pour la 1ère année ;
37 % du S.M.I.C. pour la 2ème année ;
53 % du S.M.I.C. pour la 3ème année ;
- . de 18 à 20 ans : 41 % du S.M.I.C. pour la 1ère année ;
49 % du S.M.I.C. pour la 2ème année ;
65 % du S.M.I.C. pour la 3ème année ;
- . 21 ans et plus : 53 % du S.M.I.C. pour la 1ère année ;
61 % du S.M.I.C. pour la 2ème année ;
78 % du S.M.I.C. pour la 3ème année.

- à des congés payés : 5 semaines.

Lorsque le contrat d'apprentissage est prorogé, le salaire minimal applicable pendant la prolongation est celui afférent à la dernière année précédant cette prolongation, sauf lorsque la durée de l'apprentissage a été prolongée d'une année du fait d'un handicap de l'apprenti, il est appliqué, pendant la dernière année de formation, une majoration uniforme de quinze points aux pourcentages afférents à la dernière année de la durée normale de la formation."

La durée de l'apprentissage reste acquise à l'apprenti quel que soit le nombre de maîtres d'apprentissage.

Les avantages en nature dont bénéficie l'apprenti peuvent être déduits du salaire dans la limite de 75 % des déductions prévues aux articles 51 et 52 de la présente convention. Ces déductions ne peuvent excéder chaque mois un montant égal aux 3/4 du salaire.

Article 47
Salaire des ouvriers à capacité professionnelle réduite

La commission technique d'orientation et de reclassement professionnel, dont la composition est fixée par le décret n° 76-478 du 2 juin 1976, a seule la possibilité de reconnaître à un travailleur la qualité de travailleur handicapé au sens de l'article L 323-10 du code du travail et de procéder à... son classement en milieu normal ou en milieu protégé., **(Avenant n° 2 du 20 septembre 1988)**
"Ladite commission peut, soit à la demande des parties, soit au moment du classement du travailleur handicapé dans l'une des catégories prévues à l'article L. 323-23, fixer l'abattement pouvant être effectué par l'employeur sur le salaire versé au travailleur handicapé dans les conditions déterminées par les articles D. 323-13, D. 323-14 et R. 323-59-1 du code du travail."

Article 48 Paie

Les salaires des ouvriers non mensualisés doivent être payés au moins deux fois par mois, à 16 jours au plus d'intervalle.

Pour les ouvriers et employés dont la rémunération est mensualisée, les salaires arrêtés à la fin de chaque mois seront payés à date fixe. Si l'ouvrier le demande, il lui sera versé un acompte le 15 du mois. La paie sera effectuée après les heures de travail.

Article 49 Bulletin de paie

L'employeur doit remettre au salarié, à l'occasion du paiement de sa rémunération, une pièce justificative dite "bulletin de paie" établie conformément aux dispositions réglementaires en vigueur.

Il ne peut être exigé, au moment de la paie, aucune formalité de signature ou d'émargement autre que celle établissant que la somme reçue correspond bien au montant net figurant sur le bulletin de paie.

L'employeur devra établir les bulletins de paie en double exemplaire. Il en conservera la copie pendant au moins cinq ans.

Article 50 Registre de paie

Les mentions portées sur le bulletin de paie visé à l'article précédent seront obligatoirement reproduites sur un livre dit de paie.

Le livre de paie sera tenu par ordre de date, sans blancs, lacunes, ratures, surcharges ni apostilles. Il sera côté, paraphé et visé dans la forme ordinaire et sans frais, soit par le juge du tribunal d'instance ou par un des juges du tribunal de commerce du lieu où l'employeur exerce sa profession, soit par le maire ou un adjoint. Il sera conservé pendant cinq ans à dater de sa clôture.

Toutefois, la partie fixe d'un carnet ou registre à souches, côté et paraphé avant toute inscription, peut tenir lieu de livre de paie 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.

Chapitre 3 Avantages en nature

Article 51 Nourriture

La valeur de la nourriture est fixée conformément aux dispositions de l'article D. 141-11 du code du travail, soit par jour 2 fois et demi le taux horaire du minimum garanti.

Article 52
Logement

Dans le cas où le logement est fourni en accessoire au contrat de travail, la valeur de celui-ci est fixée conformément aux dispositions de l'article D. 141-11 du code du travail, soit par mois huit fois le taux horaire du minimum garanti.

Le salarié dont le contrat de travail est rompu devra laisser le logement libre dans le délai du préavis qu'il soit effectué ou non.

En tout état de cause, les expulsions pendant la période du 1er décembre au 15 mars sont interdites à moins que le relogement ne soit assuré (loi du 1/12/1951).

Les logements mis à la disposition des salariés en qualité d'accessoire de leur contrat de travail seront conformes aux normes prescrites par les lois et règlements en vigueur en la matière. Ils feront l'objet d'une jouissance paisible et seront occupés de bonne foi.

Un état des lieux contradictoirement établi et signé par les parties, en double exemplaire, sur papier libre, sera conservé par chacune lors de la prise en charge.

Si l'état des lieux n'a pas été établi contradictoirement entre employeur et salarié au moment de la prise de possession du logement, aucune indemnité pour dégradation et détérioration ne pourra être réclamée.

TITRE V

CONGES

Chapitre 1
Congés payés annuels

Article 53
Droit aux congés payés

Tout salarié occupé dans les exploitations visées à l'article 1er de la présente convention a droit, chaque année, à un congé payé à la charge de l'employeur dans les conditions fixées par les articles suivants.

Article 54
Durée des congés

Le point de départ de la période prise en considération pour l'appréciation du droit au congé est fixé au 1er juin de chaque année.

Le travailleur qui, au cours de l'année de référence, justifie avoir été occupé chez le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum d'un mois de travail effectif, a droit à un congé dont la durée est déterminée à raison de deux jours et demi ouvrables par mois de travail, sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder 30 jours. Lorsque le nombre de jours ouvrables ainsi calculés n'est pas un nombre entier, la durée du congé est arrondie au nombre entier de jours immédiatement supérieur.

Quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise, les jeunes travailleurs et apprentis âgés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente, ont droit, s'ils le demandent, à un congé de trente jours ouvrables. Ils ne peuvent exiger aucune indemnité de congé payé pour les journées de vacances dont ils réclament le bénéfice en sus de celles qu'ils ont acquises, à raison du travail accompli au cours de la période de référence.

Sont assimilées à un mois de travail effectif pour la détermination de la durée du congé, les périodes équivalentes à quatre semaines ou à vingt quatre jours de travail. Les périodes de congé payé, les repos compensateurs prévus à l'article 37 de la présente convention, les périodes de repos des femmes en couches prévues aux articles L. 122-25 et suivants du code du travail et les périodes limitées à une durée ininterrompue d'un an pour cause de maladie professionnelle ou d'accident du travail sont considérées comme périodes de travail effectif.

Sont également considérées comme périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du congé, les périodes pendant lesquelles un salarié ou un apprenti se trouve "maintenu" ou "rappelé" au service national à un titre quelconque.

De même, sont assimilés à un temps de travail effectif les jours d'absence pour enfant malade prévus à l'article 21 de la présente convention.

Le salarié en période de congés payés ne peut effectuer de travail rémunéré. De même, l'employeur ne peut l'occuper.

Article 55 Avantages liés à l'ancienneté

La durée du congé fixé par l'article précédent est augmentée à raison de :

- * 1 jour ouvrable après 10 ans de services continus dans la même exploitation,
- * 2 jours ouvrables après 20 ans,
- * 3 jours ouvrables après 25 ans,
- * 4 jours ouvrables après 30 ans,

sans que le cumul de ce supplément avec le congé principal ne puisse avoir pour effet de porter à plus de trente quatre jours ouvrables le total exigible.

Les périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat a été suspendue sans que le contrat ait été résilié, notamment pour cause de maladie, d'accident du travail, de chômage, sont, pour l'application des dispositions de l'alinéa précédent, assimilées à des périodes de travail effectif. La durée des services ouvrant droit au congé complémentaire d'ancienneté est appréciée, soit à... l'expiration de la période de référence afférente au congé normal, soit à la date d'expiration du contrat lorsque la résiliation de ce contrat ouvre droit à l'attribution d'une indemnité compensatrice de congé.

A défaut de cet avantage, une prime au moins équivalente pourra être attribuée.

Article 56 Epoque des congés

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 ou apprentis des professions agricoles énumérées ci-après sont fixées comme suit :

* Horticulture - Maraîchage - Cressiculture :

- . 1er avril au 15 juin
- . 15 septembre au 30 octobre
- . 10 décembre au 10 janvier

* Pépinières :

- . 1er octobre au 15 décembre
- . 1er mars au 15 mai

Article 57 Aménagement du congé

Le congé payé ne dépassant pas 12 jours ouvrables doit être continu.

La partie du congé d'une durée supérieure à 12 jours et inférieure à 25 jours ouvrables peut être fractionnée avec l'accord du salarié et donner lieu à l'attribution de 2 jours ouvrables de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours pris en dehors de la période précitée sera compris entre trois et cinq.

Si le fractionnement intervient à l'initiative du salarié, l'employeur peut subordonner son accord à la renonciation expresse du salarié aux jours supplémentaires de congé.

En cas de fractionnement, une fraction doit être au moins de 12 jours ouvrables continus entre deux jours de repos hebdomadaire.

Cette période continue devra être attribuée entre le 1er juillet et le 31 août.

Article 58 Ordre de départ en congé

Après avis du délégué du personnel, l'ordre de départ en congé est fixé après accord entre l'employeur et les salariés de l'exploitation. En cas de désaccord, l'employeur fixe seul la date de départ en congé en tenant compte de l'ancienneté du bénéficiaire, de sa situation de famille (vacances scolaires, congés du conjoint), de la durée de ses services dans l'exploitation et de la nécessité d'assurer de façon convenable les différents travaux dans ladite exploitation. Les conjoints travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané.

L'ordre et les dates de départ fixés par l'employeur ne peuvent être modifiés dans le délai d'un mois avant la date prévue du départ.

Article 59 Indemnité de congé

L'indemnité afférente au congé prévue au présent chapitre est égale au dixième de la rémunération totale brute perçue (tous les avantages en nature compris) pendant la période de référence, les périodes assimilées à un temps de travail prévues par l'article 54 ci-dessus, tant considérées comme ayant donné lieu à rémunération en fonction de l'horaire de travail dans l'exploitation ; l'indemnité de congé de l'année précédente est incluse de la rémunération totale susvisée.

Chaque jour de congé supplémentaire accordé au titre de l'ancienneté conformément aux dispositions de l'article 55 ci-dessus donne lieu à l'attribution d'une indemnité égale au quotient de l'indemnité afférente au congé principal par le nombre de jours ouvrables compris dans ce congé.

Ces indemnités ne peuvent être inférieures à celles qui auraient été perçues pendant le congé si le bénéficiaire avait continué à travailler.

Les avantages accessoires et les prestations en nature dont le salarié ne continuerait pas à jouir pendant la durée de son congé entrent en compte pour la fixation de l'indemnité.

Chapitre 2 Congés payés spéciaux

Article 60 Congé de naissance et d'adoption

Tout chef de famille a droit à un congé supplémentaire à l'occasion de chaque naissance survenue au foyer ou de l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption.

La durée de ce congé est de trois jours.

Ces trois jours peuvent être consécutifs ou non après entente entre l'employeur et le bénéficiaire, mais doivent être inclus dans une période de quinze jours entourant la date de la naissance.

La rémunération de ces trois jours est égale au salaire qui serait perçu par l'intéressé s'il avait continué de travailler.

La charge de cette rémunération incombe à l'employeur (loi du 30 décembre 1986).

(Pour l'adoption, le droit au congé "secondaire" d'adoption est ouvert à celui des conjoints qui ne bénéficie pas du congé "principal").

Article 61 Congés exceptionnels

Tout salarié bénéficie, sur justification et au moment de certains événements familiaux, d'une autorisation exceptionnelle d'absence de :

- 4 jours pour le mariage du salarié,
- 2 jours pour le décès d'un 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 frère ou d'une sœur.

Ces jours d'absence n'entraînent pas de réduction de la rémunération. Ils sont assimilés à des jours de travail effectifs pour la détermination de la durée du congé annuel.

En outre, des congés non payés pourront être accordés sur demande justifiée du salarié, et à condition que ces congés ne désorganisent pas le fonctionnement de l'exploitation.

Article 62 (Avenant n° 2 du 20 septembre 1988) "Congé de formation économique, sociale et syndicale"

"Les travailleurs et apprentis désireux de participer à des stages ou sessions de formation économique et sociale ou de formation syndicale organisés, soit par des centres rattachés à des organisations syndicales de salariés reconnues comme représentatives sur le plan national, soit par des instituts spécialisés, ont droit, sur leur demande, à un congé non rémunéré de douze jours ouvrables par an, dans les conditions prévues par la loi du 30 décembre 1985. Ce congé peut être porté à 18 jours pour les animateurs de stages ou sessions et pour les salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales. Le congé peut être pris en une ou plusieurs fois. La durée de chaque congé ne peut être inférieure à 2 jours.

La durée de ce congé ne peut être imputée sur la durée du congé payé annuel. Elle est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés, du droit aux prestations d'assurances sociales et aux prestations familiales ainsi que pour l'ensemble des autres droits résultant pour l'intéressé de son contrat.

Les périodes de grands travaux pendant lesquelles ces congés ne peuvent être exigés sont celles fixées à l'article 56 de la présente convention."

Article 63
Congé de formation

Les parties contractantes affirment tout l'intérêt qu'elles portent à la formation et au perfectionnement des salariés agricoles. Les employeurs reconnaissent à tout salarié le droit à un congé pour suivre les cours et à subir les éventuels examens correspondants, dans les conditions prévues par la loi du 16 juillet 1971 et des décrets d'application.

Les salariés justifiant de 24 mois d'ancienneté dans la branche professionnelle consécutifs ou non dont 6 mois dans l'entreprise ont droit, dans les conditions fixées par la réglementation en vigueur, de s'absenter durant les heures de travail pour recevoir une formation.

Toutefois, pour les jeunes de moins de 20 ans, seuls les 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise sont requis. Ces congés ne constituent pas une rupture du contrat de travail et ne peuvent affecter en quoi que ce soit les droits du salarié sur le plan de l'ancienneté ou des congés annuels.

TITRE VI

HYGIENE ET SECURITE

Article 64
Travail des jeunes

Les jeunes travailleurs de moins de dix huit ans ne doivent pas être employés à des travaux présentant des causes de danger ou excédant leurs forces.

Il est interdit de les occuper à des travaux insalubres.

Article 65
Moyens de protection

Pour les salariés occupés à des travaux insalubres ou salissants tels que traitements et décapages, l'employeur est tenu de mettre à leur disposition les moyens et vêtements de protection efficaces qui demeureront la propriété de l'exploitation.

Il devra fournir gratuitement les produits nécessaires à la toilette des intéressés. Le temps passé pour cette dernière sera considéré comme temps de travail.

Article 66
Emploi des machines

Les machines agricoles seront pourvues des appareils de protection et de sécurité prévus par les dispositions législatives et réglementaires.

TITRE VII**APPRENTISSAGE**

Article 67

Dispositions générales

Les clauses de la présente convention sont applicables aux apprentis dans la mesure où elles ne dérogent pas aux articles L 117-2 et suivants du code du travail.

Ne sont apprentis que les titulaires d'un contrat d'apprentissage enregistré au service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles.

Le temps consacré par l'apprenti aux enseignements et activités pédagogiques est compris dans l'horaire de travail

TITRE VIII**DISPOSITIONS DIVERSES**

Article 68

Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Dans chaque catégorie professionnelle, les emplois sont occupés quel que soit le sexe. En cas d'inégalité ou de qualification moindre un quota de formation de rattrapage serait réservé.

Chaque année, la partie patronale remettra aux organisations de salariés un rapport dans lequel il sera indiqué par sexe l'effectif et le type d'emploi occupé au sein de chaque catégorie professionnelle.

Article 69

Travailleurs étrangers

Les dispositions de la présente convention sont applicables à tous les travailleurs étrangers.

Il est interdit à toute personne d'employer un travailleur étranger non muni du titre l'autorisant à exercer une activité salariée en France, lorsque la possession de ce titre est exigée soit en vertu des dispositions législatives ou réglementaires, soit de traités ou accords internationaux (articles L 301-1 et suivants du code du travail).

TITRE IX

DEPOT ET EXTENSION DE LA CONVENTION

Article 70
Dépôt

Un exemplaire du texte de la présente convention sera remis à chacune des organisations signataires et cinq ampliations seront déposées au service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles.

Article 71
Extension de la convention

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

Fait à LILLE, le 6 octobre 1987.

Ont signé :

* Pour la fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles des cultures spécialisées du Pas-de-Calais :

Monsieur Albert TAILLIANDIER

* Pour le syndicat départemental des horticulteurs du Pas-de-Calais

Mademoiselle Sabine LANOY

* Pour le syndicat régional des pépiniéristes Nord - Pas-de-Calais

Monsieur Albert CARDON

* Pour le syndicat C.F.D.T. : Monsieur Gilbert VAAST

* Pour le syndicat C.F.T.C. : Monsieur Gérard DUTERTE

* Pour le syndicat F.O. : Monsieur Jean-Paul GARIN

Cinq exemplaires de la présente convention ont été déposés au service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles du Pas-de-Calais à ARRAS, le **8 octobre 1987**.