

CONVENTION COLLECTIVE EN DATE DU 8 AVRIL 2003
REGLEMENTANT LES CONDITIONS D'EMPLOI , DE TRAVAIL
ET DE REMUNERATION DES SALARIES ARBORICOLES
DE CERTAINS DEPARTEMENTS DE L'OUEST DE LA FRANCE

---oOo---

étendue par arrêté ministériel du 15 juillet 2003 (Journal officiel du 5 août 2003)

TABLE DES MATIERES



LISTE CHRONOLOGIQUE DES TEXTES.....IV
CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION 1
ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL..... 1
ARTICLE 2 - CHAMP D'APPLICATION..... 1
ARTICLE 3 - CHAMP D'APPLICATION TERRITORIAL 1
CHAPITRE II - DUREE, RENOUVELLEMENT, REVISION ET DENONCIATION 2
ARTICLE 4 - DUREE DE LA CONVENTION 2
ARTICLE 5 - INTERPRETATION, REVISION ET DENONCIATION..... 2
CHAPITRE III - PROCEDURE DE CONCILIATION ET DE MEDIATION 2
ARTICLE 6 - CONCILIATION ET MEDIATION 2
CHAPITRE IV - LIBERTE SYNDICALE ET D'OPINION..... 3
ARTICLE 7 - LIBERTE SYNDICALE ET D'OPINION..... 3
ARTICLE 8 - PROPAGANDE DANS L'ETABLISSEMENT 3
ARTICLE 9 - PROTECTION DU DROIT SYNDICAL 3
CHAPITRE V - DELEGUES SYNDICAUX ET DU PERSONNEL 3
ARTICLE 10 - LIBERTE..... 3
ARTICLE 11 - DELEGUES SYNDICAUX 4
ARTICLE 12 - DELEGUES DU PERSONNEL 5
ARTICLE 13 - COMITE D'ENTREPRISE ET COMITE DES ACTIVITES SOCIALES ET CULTURELLES..... 5
CHAPITRE VI - EMBAUCHAGE - PERIODE D'ESSAI - EFFET ET VALIDITE DU CONTRAT DE TRAVAIL..... 5
ARTICLE 14 - CONTRAT A DUREE INDETERMINEE..... 5
ARTICLE 15 - CONTRAT A DUREE DETERMINEE- CONTRAT SAISONNIER..... 6
ARTICLE 16 - CONTRAT DE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL 6
ARTICLE 17 - CONTRAT DE TRAVAIL INTERMITTENT..... 7
ARTICLE 18 - INTERRUPTION DE TRAVAIL 7
ARTICLE 19 - ACCIDENT DU TRAVAIL - MALADIE PROFESSIONNELLE 7
CHAPITRE VII - MENSUALISATION - PREVOYANCE 8
ARTICLE 20 - MENSUALISATION 8
ARTICLE 21 - PREVOYANCE 8
CHAPITRE VIII - CLASSIFICATION DES EMPLOIS - SALAIRES 8
SECTION I - DEFINITION DES CATEGORIES PROFESSIONNELLES - COEFFICIENTS HIERARCHIQUES... 8
ARTICLE 22 - DEFINITION DES EMPLOIS 8

SECTION II - MONTANT DES SALAIRES	11
ARTICLE 23 - MONTANT DES SALAIRES	11
ARTICLE 24 - SALAIRES DES JEUNES ET DES APPRENTIS.....	11
ARTICLE 25 - REMUNERATION A LA TACHE	12
SECTION III - REMUNERATIONS EN NATURE	12
ARTICLE 26 - REMUNERATIONS EN NATURE.....	12
ARTICLE 27 - AVANTAGES EN NATURE DES APPRENTIS.....	13
SECTION IV - PRIMES ACCESSOIRES DU SALAIRE	13
ARTICLE 28 - PRIMES ACCESSOIRES DU SALAIRE	13
SECTION V - INDEMNITES DE DEPLACEMENT	14
ARTICLE 29 - INDEMNITES DE DEPLACEMENT	14
SECTION VI - MODALITE DE PAIEMENT DES SALAIRES.....	14
ARTICLE 30 - PERIODICITE DE LA PAIE	14
ARTICLE 31 - BULLETIN DE PAIE	14
ARTICLE 32 - POLYVALENCE	14
CHAPITRE IX - DUREE DU TRAVAIL - HEURES SUPPLEMENTAIRES - REPOS HEBDOMADAIRE - JOURS FERIES - ABSENCES	15
ARTICLE 33 - DUREE DU TRAVAIL	15
ARTICLE 34 - JOURS FERIES.....	15
ARTICLE 35 - TRAVAIL EFFECTUE UN JOUR FERIE, UN DIMANCHE OU LA NUIT	15
<i>(Avenant n° 5 du 20.06.2005) « ARTICLE 36 - REDUCTION DU REPOS QUOTIDIEN</i>	<i>16</i>
ARTICLE 37 - ASTREINTES	16
ARTICLE 38 - ABSENCES	16
CHAPITRE X - CONGES PAYES ET CONGES SPECIAUX.....	17
ARTICLE 39 - CONGES PAYES	17
ARTICLE 40 - CONGES POUR EVENEMENTS FAMILIAUX.....	17
CHAPITRE XI - FIN DU CONTRAT DE TRAVAIL	17
ARTICLE 41 - CONTRATS A DUREE DETERMINEE ET INDETERMINEE	17
ARTICLE 41 - SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL (<i>abrogé par avenant n° 1 du 02.06.2004</i>).....	18
ARTICLE 42 - RUPTURE DU CONTRAT	18
ARTICLE 43 - DELAI-CONGE	18
ARTICLE 44 - DEROGATIONS	18
ARTICLE 45 - DOMMAGES - INTERETS.....	18
ARTICLE 46 - LIBERTE POUR RECHERCHE D'EMPLOI	19
ARTICLE 47 - ATTESTATION	19
ARTICLE 48 - INDEMNITE DE LICENCIEMENT.....	19
ARTICLE 49 - LICENCIEMENT POUR SUPPRESSION D'EMPLOI	20
CHAPITRE XII - TRAVAIL DES JEUNES ET DES FEMMES	20
ARTICLE 50 - EGALITE DE TRAITEMENT - SALAIRE.....	20

CHAPITRE XIII - APPRENTISSAGE ET FORMATION PROFESSIONNELLE 20

ARTICLE 51 - APPRENTISSAGE ET FORMATION PROFESSIONNELLE 20
ARTICLE 52 - FORMATION ET PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL 21
ARTICLE 53 - PARTICIPATION AU FINANCEMENT DE LA FORMATION DES SALARIES 21

CHAPITRE XIV - HYGIENE - PROTECTION ET SECURITE DES SALARIES 21

ARTICLE 54 - COMITES D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL 21
ARTICLE 55 - HYGIENE ET SALUBRITE DES LOCAUX 22
ARTICLE 56 - SECURITE DU PERSONNEL 22
ARTICLE 57 - APPAREILS MECANIQUES 23
ARTICLE 58 - INTEMPERIES 23
ARTICLE 59 - PRODUITS DANGEREUX 23

CHAPITRE XV - RETRAITE, INTERESSEMENT, PARTICIPATION ET PLANS D'EPARGNE SALARIALE 23

ARTICLE 60 - INDEMNITE DE FIN DE CARRIERE 23
ARTICLE 61 - RETRAITE COMPLEMENTAIRE 23
ARTICLE 62 - INTERESSEMENT, PARTICIPATION ET PLANS D'EPARGNE SALARIALE 24

CHAPITRE XVI - AVANTAGES ACQUIS 24

ARTICLE 63 - AVANTAGES ACQUIS 24
ARTICLE 64 - ANNULATION DE TOUTE CONVENTION OU ACCORD ANTERIEUR 25

ANNEXE1 - BARÈME DES RÉMUNÉRATIONS

ANNEXE2 - EXEMPLES DE TÂCHES - DÉFINITION DES EMPLOIS DU PERSONNEL D'EXPLOITATION ET DE BUREAU

ANNEXE3 - RÉMUNÉRATIONS A LA TÂCHE

ANNEXE4 - ACCORD DE PRÉVOYANCE DU 26 NOVEMBRE 2002

LISTE CHRONOLOGIQUE DES TEXTES

---oOo---

Convention collective de travail en date du 8 avril 2003 concernant les salariés et apprentis des exploitations arboricoles de certains départements de l'Ouest de la France

Modifiée par :

- Avenant n° 1 du 02.06.2004 Actualisation de la convention collective
(arrêté d'extension du 16.12.2004 paru au journal officiel du 28.12.2004)
- Avenant n° 2 du 02.06.2004 Salaires au temps au 1.07.04
(arrêté d'extension du 16.12.2004 paru au journal officiel du 28.12.2004)
- Avenant n° 3 du 30.03.2005 Salaires au temps au 1.04.05
(arrêté d'extension du 24.08.2005 paru au journal officiel du 02.09.2005)
- Avenant n° 4 du 20.06.2005 Salaires au temps et à la tâche au 1.07.05
(arrêté d'extension du 04.11.2005 paru au journal officiel du 18.11.2005)
- Avenant n° 5 du 20.06.2005 Article 36
(arrêté d'extension du 26.10.2005 paru au journal officiel du 24.11.2005)

**CONVENTION COLLECTIVE EN DATE DU 8 AVRIL 2003
REGLEMENTANT LES CONDITIONS D'EMPLOI, DE TRAVAIL ET DE REMUNERATION
DES SALARIES ARBORICOLES DE CERTAINS DEPARTEMENTS
DE L'OUEST DE LA FRANCE**

o0°0o

En application des dispositions du code du travail du titre III du livre I relatif aux conventions et accords collectifs de travail et du titre II du livre V relatif aux conflits collectifs, entre les représentants des organisations professionnelles ci-après :

- La Fédération des Producteurs de Fruits de l'Ouest,

d'une part et,

- La Fédération Générale Agroalimentaire C.F.D.T.,
- La Fédération des Syndicats Chrétiens des Organismes et Professions de l'Agriculture C.F.T.C.,
- Le Syndicat National des Cadres d'Entreprises Agricoles C.F.E.-C.G.C. (*adhésion le 5 août 2004*),
- La F.G.T.A. - F.O. (*adhésion le 9 janvier 2007*),

d'autre part,

les représentants patronaux agissant en vertu d'une délibération spéciale de leur syndicat, les représentants ouvriers en vertu des dispositions statutaires de leur organisation,

il a été convenu et arrêté ce qui suit :

CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION

ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL

La présente convention régit les conditions de travail et de rémunération des salariés et apprentis de l'un ou l'autre sexe, de tout âge et de toute nationalité, occupés habituellement et principalement à des travaux d'arboriculture sur une exploitation fruitière, à des travaux de production de petits fruits sur une exploitation dont cette dernière production est l'activité principale, ou à des travaux effectués dans les établissements de transformation, de conditionnement et de commercialisation lorsque ces activités constituent le prolongement de la production des fruits.

ARTICLE 2 - CHAMP D'APPLICATION

Elle s'applique nonobstant tous usages ou coutumes locaux et toutes stipulations contenues dans les contrats de travail particuliers et les accords d'établissements lorsque ces usages, coutumes ou stipulations sont moins favorables aux salariés.

En aucun cas, la rémunération nette en espèces allouée aux salariés ne peut être inférieure à celle qui résulte, de l'ensemble des dispositions ci-après ou des prescriptions des textes relatifs au salaire minimum de croissance.

ARTICLE 3 - CHAMP D'APPLICATION TERRITORIAL

La présente convention régit tous les travaux effectués dans toutes les exploitations et établissements dont le siège, représenté par des bâtiments d'exploitation, est situé sur le territoire des départements de : Deux-Sèvres, Ille-et-Vilaine, Loire-Atlantique, Maine-et-Loire, Mayenne, Sarthe, Vendée, Côtes-d'Armor et Morbihan, même si les terrains de culture s'étendent sur un département limitrophe et ceci où que soient domiciliés les employeurs et les salariés.

CHAPITRE II - DUREE, RENOUVELLEMENT, REVISION ET DENONCIATION

ARTICLE 4 - DUREE DE LA CONVENTION

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée. Elle prend effet à dater du lendemain du jour de la parution au Journal Officiel de la République Française de l'arrêté ministériel constatant son extension.

ARTICLE 5 - INTERPRETATION, REVISION ET DENONCIATION

a) Interprétation

L'interprétation des dispositions de la présente convention collective est confiée à la Commission Mixte réunie à l'occasion de la révision et composée paritairement des représentants des organisations signataires.

b) Révision

La révision d'une partie de la convention peut être introduite, à tout moment, par l'une quelconque des parties. Elle doit être signifiée, par lettre recommandée avec accusé de réception, aux autres organisations syndicales (*avenant n° 1 du 02.06.2004*) « *signataires* » et au Service de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles.

Elle doit spécifier les articles auxquels elle s'applique et préciser le nouveau texte que la partie demanderesse propose d'y substituer.

La Commission Mixte, constituée comme il est de règle et convoquée par le Service de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles, commence l'étude des modifications demandées dans les trente jours, de date à date, suivant la date d'expédition de la lettre recommandée susvisée.

c) Dénonciation

La dénonciation peut intervenir à tout moment suivant la procédure prévue à l'article L.132-8 du Code du Travail.

Toutefois, elle ne prend effet qu'à l'expiration d'un préavis de six mois commençant à courir à partir du jour qui suit son dépôt auprès du Service Départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles du département de Maine-et-Loire.

A défaut de conclusion d'une convention nouvelle, la convention collective dénoncée reste en vigueur pendant un an, de date à date, à compter de l'expiration du délai de préavis.

Dans les trois mois qui suivent la date de la dénonciation, la Commission se réunit pour élaborer une nouvelle convention dont le texte est présenté par la partie la plus diligente.

CHAPITRE III - PROCEDURE DE CONCILIATION ET DE MEDIATION

ARTICLE 6 - CONCILIATION ET MEDIATION

Les conflits collectifs nés à l'occasion de l'exécution, la révision ou la dénonciation de la présente convention, sont portés devant la commission régionale agricole de conciliation de NANTES. Il en est de même de ceux qui, sans être généralisés à l'ensemble des départements visés par la présente convention, visent cependant plusieurs d'entre eux.

Les conflits collectifs intéressant telle ou telle des exploitations assujetties sont portés devant la section départementale agricole de conciliation dans le ressort de laquelle est située l'exploitation en question.

En cas de non-conciliation, tous les conflits collectifs peuvent être soumis à la procédure de médiation fixée par les articles L.524-1 et suivants du Code du Travail.

Si le conflit subsiste à l'issue de la procédure de médiation, il pourra être soumis à l'arbitrage conformément aux dispositions des articles L.525-2 et suivants du code du travail.

CHAPITRE IV - LIBERTE SYNDICALE ET D'OPINION

ARTICLE 7 - LIBERTE SYNDICALE ET D'OPINION

La liberté d'opinion, ainsi que le droit d'adhérer librement ou d'appartenir ou non à un syndicat constitué en vertu des dispositions du livre IV du Code du Travail sont reconnus. (*Avenant n° 1 du 02.06.2004*) « Il est interdit à tout employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses 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. »

ARTICLE 8 - PROPAGANDE DANS L'ETABLISSEMENT

Les employeurs, les salariés et apprentis ne doivent, sous aucun prétexte, se livrer à l'intérieur de l'établissement à une propagande politique ou religieuse quelle qu'elle soit, par paroles, par actes, distribution ou collage de tracts, affiches...

ARTICLE 9 - PROTECTION DU DROIT SYNDICAL

D'une façon générale, les employeurs, les salariés et apprentis s'engagent à appliquer les dispositions des articles L.412-1 et suivants du Code du Travail, tendant à assurer la liberté syndicale et la protection du droit syndical.

CHAPITRE V - DELEGUES SYNDICAUX ET DU PERSONNEL

ARTICLE 10 - LIBERTE

a) Les employeurs sont tenus de laisser les libertés suffisantes aux salariés qui justifient, par présentation d'une convocation émanant de l'autorité compétente, qu'ils sont appelés à participer aux travaux d'une commission administrative ou contentieuse constituée en vertu des dispositions d'un texte législatif ou réglementaire.

Des autorisations d'absence doivent également être accordées aux délégués syndicaux justifiant de leur convocation pour des réunions statutaires ou de sessions de formation de leur organisation.

Les absences résultant des clauses qui précèdent, ne donnent lieu ni à rémunération, ni à indemnité d'aucune sorte.

b) Les conditions d'absence, de rémunération et d'indemnisation des salariés participant à la négociation collective ainsi qu'à une réunion de préparation ou de suivi sont définies par l'accord national du 21 janvier 1992 relatif à la négociation collective en agriculture et les délibérations d'application. Toutefois, pour tenir compte du champ régional de la présente convention, le nombre de salariés par organisation est fixé à trois par département.

ARTICLE 11 - DELEGUES SYNDICAUX

a) Les employeurs et salariés s'engagent à se conformer aux dispositions du code du travail relatives à l'exercice du droit syndical et à celles des textes subséquents.

b) Délégués d'exploitation

Lorsqu'une section syndicale est constituée conformément à ces dispositions, le syndicat peut désigner un délégué d'exploitation, dès lors que celle-ci rémunère de façon permanente, au moins sept salariés. La compétence de ce délégué est limitée aux seules questions intéressant l'exploitation et relatives à l'application des lois sociales et de la présente convention.

Pour l'exécution de ses missions et sa participation à des journées d'étude syndicale, sociale, juridique ou économique, le délégué syndical dispose, chaque mois, de libertés limitées à :

- 4 heures, si l'exploitation rémunère de façon permanente 7 à 12 salariés,
- 8 heures, si l'exploitation rémunère de façon permanente 13 à 25 salariés,
- 12 heures, si l'exploitation rémunère de façon permanente 26 salariés ou plus.

Sauf en période de gel ou de cueillette, les heures de délégation non utilisées au cours d'un mois, peuvent être reportées sur le mois suivant et s'ajouter aux heures de délégation propres audit mois. Toutefois, chacune des absences du délégué syndical d'exploitation résultant de cette faculté, ne peut excéder une journée de travail (*avenant n° 1 du 02.06.2004*) « consécutive ».

Dans le cas où les heures de délégation ont donné lieu à report dans le cadre du mois suivant et se situent lors des congés éducation, elles sont confondues avec lesdits congés, lesquels, en tout état de cause, doivent être accordés conformément aux dispositions des articles L.451-1 à L. 451-4 du Code du Travail.

(Avenant n° 1 du 02.06.2004) « ~~Justification des absences résultant de ces libertés doit être apportée à l'employeur.~~ » Toutes les heures de délégation visées au présent b) sont considérées comme temps de travail et rémunérées comme tel. ()*

c) Délégués territoriaux

Dans les exploitations arboricoles occupant de façon permanente moins de sept salariés, peuvent intervenir les délégués syndicaux territoriaux inter-exploitations, dont le nombre ne peut excéder six pour l'arboriculture fruitière d'un même département et pour l'ensemble des centrales syndicales représentatives à l'échelon national.

Ces délégués territoriaux ont même mission que les délégués d'exploitation visés en b). Ils sont obligatoirement choisis parmi les salariés des exploitations arboricoles occupant de façon permanente, au moins trois salariés, exclusion faite des apprentis.

Ils disposent, chaque mois, de quinze heures de liberté non rémunérées. Dès leur désignation, leur identité est communiquée par le syndicat ouvrier, au syndicat patronal, à chaque employeur intéressé et au service de l'inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles.

Si, pour l'exercice de leur mission les délégués s'absentent pendant les heures de travail, ils doivent en informer leur employeur, quarante huit heures à l'avance.

Les délégués syndicaux territoriaux ne peuvent pénétrer dans une exploitation qu'avec l'autorisation de l'employeur concerné.

(*) Cet alinéa reproduit en italique est exclu de l'extension.

Toutefois, lorsqu'un salarié bénéficie d'un logement, de fonction ou non, se trouvant sur l'exploitation, il peut recevoir à son gré et à tout moment, la visite, à son domicile, du délégué syndical.

Les dispositions ci-dessus, relatives aux délégués territoriaux s'appliquent aux agents d'encadrement sous réserve que le nombre de délégués syndicaux territoriaux représentant les cadres, n'excède pas un titulaire et un suppléant pour l'arboriculture fruitière d'un même département et pour chaque centrale syndicale partie à la présente convention.

d) Dispositions communes aux délégués syndicaux d'exploitation et territoriaux

Les délégués syndicaux doivent informer l'employeur avec lequel ils désirent s'entretenir, au moins quarante huit heures à l'avance, par note écrite exposant sommairement l'objet de la demande. La date, 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.

Les délégués ne peuvent, en aucun cas, exiger la communication des comptes de l'exploitation ou intervenir dans la gestion de celle-ci.

Les délégués syndicaux bénéficient des mêmes garanties que les délégués du personnel.

ARTICLE 12 - DELEGUES DU PERSONNEL

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

ARTICLE 13 - COMITE D'ENTREPRISE ET COMITE DES ACTIVITES SOCIALES ET CULTURELLES

Les comités d'entreprises sont constitués dans les cas prévus par les articles L.431-1 et suivants du code du travail.

Le comité des activités sociales et culturelles est constitué conformément aux dispositions de l'article L.718-1 du code rural.

CHAPITRE VI - EMBAUCHAGE - PERIODE D'ESSAI - EFFET ET VALIDITE DU CONTRAT DE TRAVAIL

ARTICLE 14 - CONTRAT A DUREE INDETERMINEE

Tout embauchage doit être constaté dès le début de l'exécution du contrat, par un acte écrit établi en deux exemplaires, signé de part et d'autre et conservé par chacune des parties.

Cet acte précise obligatoirement la date d'effet du contrat, la catégorie d'emploi du salarié, les niveau et échelon y ayant trait, et, s'il y a lieu, l'existence et la durée de la période d'essai.

En effet, sauf accord contraire entre les parties, tout engagement est conclu à l'essai et mention expresse doit en être faite dans le contrat.

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

PERSONNEL D'EXPLOITATION ET DE BUREAU :

- un mois ;

PERSONNEL D'ENCADREMENT :

- Agents du 3ème groupe 3 mois renouvelables une fois,
- Agents du 2ème groupe 6 mois renouvelables pour une période de 3 mois,
- Agents du 1er groupe 6 mois renouvelables une fois.

En cas de rupture du contrat au cours de la période d'essai, celle-ci prend effet :

PERSONNEL D'EXPLOITATION ET DE BUREAU :

- à la fin de la journée de travail au cours de laquelle la notification verbale en a été faite.

PERSONNEL D'ENCADREMENT :

- groupe III après un préavis de quinze jours calendaires ;
- groupe II et I après un préavis d'un mois.

Quelle que soit la durée du contrat, en cas de séparation au cours ou à l'issue de la période d'essai, le salarié ne peut prétendre qu'à la rémunération afférente à la catégorie d'emploi pour laquelle il a été engagé.

Quelles que soient la nature et la durée du contrat de travail, il peut contenir d'autres clauses sous réserve qu'elles soient au moins aussi favorables au salarié que les dispositions de la présente convention.

Toute modification ultérieure du contrat est obligatoirement constatée par acte écrit en deux exemplaires.

ARTICLE 15 - CONTRAT A DUREE DETERMINEE- CONTRAT SAISONNIER

(Avenant n° 1 du 02.06.2004) « Dans les cas prévus par le code du travail, le salarié peut être recruté par contrat de travail à durée déterminée constaté par écrit.

Les dispositions des articles L.122-1 à L.122-17-3 du Code du Travail sont applicables aux salariés recrutés sous contrat à durée déterminée.

Le salarié saisonnier est embauché pour effectuer des travaux spécifiques, se renouvelant chaque année aux mêmes époques ; l'arboriculture comportant par nature des travaux saisonniers. Il est lié à son employeur par un contrat de travail à durée déterminée. Le contrat est établi par écrit et précise notamment la nature des travaux saisonniers.

A l'égard des salariés saisonniers, il est fait application de l'accord national du 18 juillet 2002 relatif au travail saisonnier en agriculture, notamment en ce qui concerne leur information et leur accueil.

Pour des raisons inhérentes à la nature des travaux saisonniers, l'exécution du travail peut être suspendue. » ()*

ARTICLE 16 - CONTRAT DE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

Le salarié peut être recruté à temps partiel, à durée déterminée ou indéterminée dans les conditions prévues par l'accord national du 23 décembre 1981 modifié sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles. Le contrat de travail, établi par écrit, comporte les mentions prévues par le dit accord, par la présente convention collective aux articles précédents, selon sa durée déterminée ou indéterminée et par la loi.

(*) Cette phrase reproduite en italique est exclue de l'extension.

ARTICLE 17 - CONTRAT DE TRAVAIL INTERMITTENT

Le salarié peut être embauché pour pourvoir un emploi intermittent dans les conditions prévues par l'accord national du 23 décembre 1981 modifié sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles.

ARTICLE 18 - INTERRUPTION DE TRAVAIL

Les interruptions de travail résultant d'une maladie, d'un accident de la vie privée ou d'un accident de trajet, dont est victime le salarié, dès lors que leur durée demeure inférieure ou égale à huit mois, consécutifs en cas d'interruption prolongée, par addition des absences, sur une période de douze mois consécutifs, en cas d'interruptions répétées, ne peuvent constituer un motif légitime de rupture du contrat de travail.

Dès guérison ou consolidation de la blessure, pendant les huit mois sus visés, le salarié, malade ou accidenté a droit à être réintégré dans un emploi correspondant à son ancienne catégorie professionnelle ou dans un autre emploi, s'il n'a pas conservé la plénitude de ses capacités.

Si l'indisponibilité ou le total des absences du salarié deviennent supérieures à huit mois, le contrat de travail peut être rompu, (*avenant n° 1 du 02.06.2004*) « sous réserve des dispositions de l'article L.122-45 du Code du Travail et » de l'application, par l'employeur, des dispositions des articles L.122-14 et suivants du Code du Travail relatives à la procédure de licenciement et dans certains cas, de celles des articles L.122-9 et R.122-1 concernant l'indemnité de licenciement.

Dans le cas où la résiliation du contrat incombe à l'employeur, le travailleur bénéficie de la priorité d'embauche pendant les quatre mois consécutifs à la guérison ou à la consolidation de sa blessure, médicalement constatée, dès lors que le salarié peut effectuer le même travail que précédemment.

Le salarié, désirant user de ce droit de priorité, doit en informer l'employeur par lettre recommandée. L'employeur est tenu de l'aviser de toute vacance d'emploi correspondant à ses aptitudes.

Les dispositions du présent article ne font pas obstacle à la survenance du terme (précis ou imprécis) du contrat à durée déterminée qui constitue alors la fin du contrat de travail.

ARTICLE 19 - ACCIDENT DU TRAVAIL - MALADIE PROFESSIONNELLE

(*Avenant n° 1 du 02.06.2004*) « Le contrat de travail du salarié victime d'un accident du travail autre qu'un accident de trajet, ou d'une maladie professionnelle est suspendu pendant la durée de l'arrêt de travail provoqué par l'accident du travail ou la maladie ainsi que, le cas échéant, pendant le délai d'attente et la durée de stage de réadaptation, de rééducation ou de formation professionnelle que l'intéressé doit suivre conformément à l'avis de la COTOREP.

Au cours des périodes de suspension, l'employeur ne peut résilier le contrat de travail à durée indéterminée que s'il justifie, soit d'une faute grave de l'intéressé, soit d'un cas de force majeure. Toute résiliation prononcée en méconnaissance de ces dispositions est nulle.

A l'issue de cette suspension, si le médecin du travail le déclare apte à reprendre son emploi ou un emploi similaire, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente. S'il est déclaré inapte à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, sa réintégration relève des dispositions de l'article L.122-32-5 du même code. »

Les périodes de suspension sont prises en compte pour la détermination de tous les avantages légaux ou conventionnels liés à l'ancienneté dans l'entreprise.

Les dispositions du présent article ne font pas obstacle à la survenance du terme (précis ou imprécis) du contrat à durée déterminée qui constitue alors la fin du contrat de travail.

CHAPITRE VII - MENSUALISATION - PREVOYANCE

ARTICLE 20 - MENSUALISATION

En application des dispositions de l'accord interprofessionnel du 10 décembre 1977, la rémunération des heures normales est mensualisée.

A l'égard des salariés à temps complet, elle est calculée compte tenu de la durée légale hebdomadaire du travail fixée au premier alinéa de l'article L.713-2 du code rural, ce qui donne une base mensuelle de 151,67 heures.

A l'égard des salariés à temps partiel, elle est calculée compte tenu de la durée du travail stipulée au contrat.

Ces règles s'appliquent sans préjudice des dispositions de l'accord national du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles relatives à la garantie de rémunération des salariés lors du passage aux 35 heures.

Les salariés saisonniers ne bénéficient pas de la mensualisation, conformément à l'accord interprofessionnel du 10 décembre 1977.

ARTICLE 21 - PREVOYANCE

I – Personnel d'exploitation et de bureau

Le personnel d'exploitation et de bureau bénéficie des dispositions de l'accord de prévoyance du 26 novembre 2002.

Les conditions et la périodicité des modalités d'organisation de la mutualisation du risque sont réexaminés tous les cinq ans.

Les modalités d'accès à un régime de prévoyance maladie sont définies dans le cadre de chaque établissement.

II- Personnel d'encadrement

Les agents d'encadrement bénéficient du régime de prévoyance géré par AGRICA pour la CPCEA Prévoyance.

CHAPITRE VIII - CLASSIFICATION DES EMPLOIS - SALAIRES

SECTION I - Définition des catégories professionnelles - Coefficients hiérarchiques

ARTICLE 22 - DEFINITION DES EMPLOIS

Cette définition des emplois est complétée pour le personnel, d'exploitation et de bureau d'une annexe comportant des tâches couramment exécutées dans chacun des niveaux (ANNEXE II).

PREAMBULE

La classification des emplois se détermine par la définition des tâches à exécuter.

Le référentiel technique ou professionnel entre en ligne de compte dans la mesure où il est mis en œuvre dans l'emploi exercé.

Le niveau attribué à un salarié se détermine à partir des tâches les plus qualifiées qui lui sont confiées dans le profil du poste.

Le changement d'emploi du salarié dans un emploi de qualification supérieure peut comporter une période probatoire de six mois pour les NIVEAUX I, II et III, et d'un an pour le NIVEAU IV, ces délais pouvant être réduits par convention entre les parties.

Pendant et à l'issue de ce délai, si l'employeur ne souhaite pas maintenir le salarié dans son nouvel emploi, celui-ci retrouve son emploi initial.

NIVEAUX ET DEFINITIONS DES EMPLOIS	CODES
<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block;">I - PERSONNEL D'EXPLOITATION</div>	
<p><u>NIVEAU I - EMPLOIS D'EXECUTANTS</u></p> <p>Emploi correspondant à des tâches sans difficulté liées aux travaux saisonniers dont l'exécution demande un court temps d'adaptation et la maîtrise d'un savoir-faire manuel. Il peut comporter l'utilisation de machines préréglées et de maniement simple.</p> <p>Le travail est exécuté selon des consignes et (ou) sous surveillance fréquente avec peu de conséquences sur le plan économique ou sur celui de la sécurité des personnes. Sont classés à ce niveau les salariés recrutés notamment pour les saisons de cueillette, éclaircissage, triage, emballage, pliage et dépliage des filets paragrêle.</p>	011
<p><u>NIVEAU II - EMPLOIS SPECIALISES</u></p> <p>Ce niveau correspond aux connaissances techniques du C.A.P.A.</p> <p>Emploi correspondant à des tâches d'exécution qui nécessitent une bonne maîtrise des savoir-faire ou pouvant comporter occasionnellement l'exécution de tâches qualifiées à partir de consignes données.</p> <p>Le titulaire du poste assure l'entretien courant ou assure les remises en état et les réparations simples du matériel dont il a la charge, selon les consignes reçues.</p> <p>Dans l'exécution de sa tâche, il doit détecter les anomalies simples, en informer son responsable et en cas d'urgence, prendre les dispositions de sécurité qui s'imposent.</p> <p>L'exécution des tâches est réalisée à partir de consignes précises et sous l'autorité d'un supérieur hiérarchique.</p>	021
<p><u>NIVEAU III - EMPLOIS QUALIFIES</u></p> <p>Les deux échelons de ce niveau correspondent aux connaissances techniques du B.E.P.A.</p> <p>□ Echelon 1 : L'emploi nécessite des compétences techniques. Il comporte l'exécution d'opérations qualifiées. Elles sont réalisées dans le cadre d'instructions et de comptes rendus journaliers. L'emploi requiert l'aptitude à évaluer ainsi qu'à ajuster les méthodes de travail. Le titulaire de l'emploi est également apte à identifier les anomalies et prend des initiatives en relation avec les compétences techniques requises. L'emploi implique la responsabilité de son titulaire.</p>	031

□ Echelon 2 :

(Avenant n° 1 du 02.06.2004) « L'emploi comporte l'exécution des mêmes éléments qu'à l'échelon 1, mais ouvrant sur une autonomie plus large dans le cadre d'instructions données et de comptes rendus hebdomadaires.

Il suppose la capacité de son titulaire à s'adapter aux évolutions techniques et à actualiser ses connaissances, à corriger ou à faire corriger les anomalies détectées, ainsi qu'à assurer le tutorat d'un apprenti ou stagiaire. »

032

NIVEAU IV - EMPLOIS HAUTEMENT QUALIFIES

Les deux échelons de ce niveau correspondent aux connaissances techniques du B.T.A.

□ Echelon 1 :

(Avenant n° 1 du 02.06.2004) « Emploi comportant pour le salarié l'organisation et l'exécution du travail qui lui est confié dans le cadre de directives périodiques et d'indications générales sur les résultats attendus.

Cet emploi exige des connaissances et une expérience professionnelle permettant à son titulaire de participer aux décisions techniques, de réaliser une utilisation optimum des moyens mis à sa disposition, d'observer, d'apprécier, de diagnostiquer l'état des matériels, des cultures et autres activités de production de l'exploitation, et en outre d'animer une équipe de salariés ; de tout cela il a la charge et doit en rendre compte à l'encadrement ou au chef d'entreprise. »

041

□ Echelon 2 :

Cet emploi comporte l'exécution des mêmes éléments qu'à l'échelon 1, mais en outre, il peut comporter la participation à des fonctions complémentaires directement liées à la conduite d'une activité (relations avec les fournisseurs et les clients, gestion des approvisionnements ou des commandes, suivi technique ou économique des activités...).

Il peut également comporter la nécessité d'assurer la surveillance de l'exécution du travail d'un ou plusieurs aides à partir de directives données par l'encadrement ou le chef d'exploitation, et d'être en mesure d'assurer l'organisation accessoire et temporaire du travail d'une équipe sans responsabilité hiérarchique.

042

II - PERSONNEL DE BUREAU

NIVEAU I

□ Employé(e) de bureau :

L'emploi comporte l'exécution de toutes les tâches simples de bureau. Le salarié rend des comptes et détecte les anomalies.

011

NIVEAU II

□ Assistant(e) :

L'emploi correspond à une bonne maîtrise des tâches de bureau et d'accueil ainsi que des enregistrements comptables. Le salarié rend des comptes et détecte les anomalies.

021

NIVEAU III

□ Assistant(e) qualifié(e) ou secrétaire administratif :

Le titulaire de l'emploi effectue toutes les opérations de bureau. L'emploi implique initiative et responsabilité de son titulaire, actualisation des connaissances et adaptation aux évolutions technologiques. Le salarié rend des comptes et détecte les anomalies.

031

NIVEAU IV

□ Agent administratif et comptable :

Salarié responsable des opérations administratives, comptables et financières de l'entreprise. Le salarié rend des comptes et détecte les anomalies.

041

III - PERSONNEL D'ENCADREMENT

☐ **Groupe III - Contremaître :**

Agent qui, à partir des directives du supérieur hiérarchique, constitue les équipes, organise le travail d'autres salariés et rend compte d'éventuels manquements.

Cet emploi correspond soit à la catégorie des cadres occupés selon l'horaire collectif, soit à celle des cadres organisant leur temps de travail, telles qu'elles sont déterminées par l'accord national du 23 décembre 1981 avec les conséquences qui leur sont attachées.

050

☐ **Groupe II - Chef de culture :**

Agent qui dirige les travaux suivant des instructions générales établies périodiquement. Son rôle essentiel consiste à suppléer l'employeur tant sur le plan technique que pratique. Embauche éventuellement du personnel.

Cet emploi correspond à la catégorie des cadres organisant leur temps de travail déterminée par l'accord national du 23 décembre 1981 avec les conséquences qui y sont attachées.

060

☐ **Groupe I - Directeur d'exploitation :**

Agent qui administre l'exploitation suivant des directives générales laissant une large part à son initiative personnelle. Procède aux achats et aux ventes de l'exploitation. Embauche et paie le personnel.

Cet emploi correspond à la catégorie des cadres dirigeants déterminée par l'accord national du 23 décembre 1981 avec les conséquences qui y sont attachées.

070

SECTION II - Montant des salaires

ARTICLE 23 - MONTANT DES SALAIRES

Les salaires figurent en ANNEXE I de la présente convention collective.

ARTICLE 24 - SALAIRES DES JEUNES ET DES APPRENTIS

Sous réserve de l'application des dispositions de (*avenant n° 1 du 02.06.2004*) « l'article 50 », la rémunération des salariés de moins de dix-huit ans est, pour un travail égal en qualité et en quantité, la même que celle des salariés adultes.

En tout état de cause, si cette condition n'est pas remplie :

a) la rémunération des jeunes salariés ne peut être inférieure au salaire de l'adulte afférent à l'emploi occupé, affecté d'un abattement égal à :

- 20 % si le salarié est âgé de seize ans ;
- 10 % si le salarié est âgé de dix sept ans.

Cet abattement est supprimé lorsque le jeune travailleur justifie de six mois de pratique professionnelle.

b) Le salaire minimum perçu par l'apprenti titulaire d'un contrat ou d'une déclaration d'apprentissage est fixé comme suit :

1° - Pour les jeunes âgés de 16 à 17 ans :

- . 25 % du SMIC pendant la première année d'exécution du contrat,
- . 37 % du SMIC pendant la deuxième année d'exécution du contrat,
- . 53 % du SMIC pendant la troisième année d'exécution du contrat.

2° - Pour les jeunes âgés de 18 à 20 ans :

- . 41 % du SMIC pendant la première année d'exécution du contrat,
- . 49 % du SMIC pendant la deuxième année d'exécution du contrat,
- . 65 % du SMIC pendant la troisième année d'exécution du contrat.

3° - Pour les jeunes âgés de 21 ans et plus :

- . 53 % du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant la première année d'exécution du contrat,
- . 61 % du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant la deuxième année d'exécution du contrat,
- . 78 % du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant la troisième année d'exécution du contrat.

Les jeunes apprentis de moins de 16 ans bénéficient d'une rémunération identique à celle prévue pour les apprentis âgés de 16 à 17 ans.

ARTICLE 25 - REMUNERATION A LA TACHE

Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ayant un objet saisonnier peuvent être rémunérés selon un salaire à la tâche, fixé en annexe à la convention collective précisant le temps de référence retenu, dans les conditions normales d'activité, pour le salaire à l'unité ainsi que la périodicité maximale du comptage de ces unités.

Pour les variétés ou les travaux qui ne sont pas mentionnés dans l'annexe, le salaire à la tâche est fixé dans le cadre de chaque exploitation. Le contrat de travail comporte alors les mêmes indications et, lorsque le salarié travaille dans des conditions qui ne permettent pas à l'employeur ou à l'un de ses représentants de contrôler sa présence, elles devront prendre en compte les conditions réelles dans lesquelles le salarié devra exercer son activité.

Dans tous les cas, le contrat de travail fera apparaître les mentions rappelées à l'article 14 de la présente convention collective.

Les salaires ainsi fixés ne peuvent jamais être inférieurs à ceux qui auraient été perçus si le salarié avait été rémunéré au temps.

SECTION III - Rémunérations en nature

ARTICLE 26 - REMUNERATIONS EN NATURE

La valeur des rémunérations en nature allouées par l'employeur au salarié vient en déduction des salaires ci-dessus fixés.

(Avenant n° 1 du 02.06.2004) « L'évaluation de ces rémunérations a pour objet de fixer, en application de l'article D.141-11 du Code du Travail, le salaire minimum en espèce garanti au salarié.

A cette fin, il sera retenu sur le salaire net la plus élevée des valeurs résultant tantôt de l'arrêté du 17 juin 2003 relatif à l'évaluation des avantages en nature, tantôt du tableau ci-après. »

Prestations en nature à déduire du salaire net		
Nature de l'avantage	En logement individuel	En logement collectif
Logement	80 % de la valeur locative fiscale	110 € / mois
Electricité + gaz	Valeur réelle ou forfait 25 € / mois (1)	
Eau	Valeur réelle ou forfait 10 € / mois (1)	
Chauffage	Valeur réelle ou forfait 35 € / mois (1)	
Blanchissage		10 € / mois
Nourriture	13 € / jour	10 € / jour
Véhicule de l'entreprise	Pour trajets personnels : <i>(avenant n° 1 du 02.06.2004)</i> « tarif retenu par le FAFSEA pour les stagiaires »	

(1) A défaut de compteur : forfait

Il est bien entendu que le logement constituant un tel avantage doit être conforme aux prescriptions réglementaires actuellement prévues par le décret du 28 août 1995 *(avenant n° 1 du 02.06.2004)* « et du 30 septembre 2003 ».

ARTICLE 27 - AVANTAGES EN NATURE DES APPRENTIS

La valeur des avantages en nature dont bénéficie l'apprenti est déduite de son salaire dans la limite de 75 % suivant les règles fixées à l'article précédent.

Cette déduction ne peut excéder, chaque mois, un montant égal aux trois quarts du salaire.

SECTION IV - Primes accessoires du salaire

ARTICLE 28 - PRIMES ACCESSOIRES DU SALAIRE

(Avenant n° 1 du 02.06.2004) « **a)** A titre de complément de rémunération, une prime de fin d'année est accordée à tous les salariés justifiant au 31 décembre de 12 mois de présence continue à l'effectif.

Elle est égale à un douzième de la masse annuelle des salaires au temps, c'est à dire versée en contrepartie du temps de travail effectué ou au titre du complément différentiel en cas de réduction du temps de travail à 35 heures.

Elle est en principe payée avec le salaire de décembre.

Exceptionnellement, son paiement pourra être différé et intervenir en plusieurs fois par accord collectif (entre les partenaires sociaux).

b) En application de la polyvalence des tâches prévue à l'article 32, des salariés qui animent des groupes saisonniers, auxquels ils indiquent comment s'exécute le travail dont l'organisation ne leur incombe pas, perçoivent durant cette période la rémunération équivalent au niveau III échelon 2. »

SECTION V - Indemnités de déplacement

ARTICLE 29 - INDEMNITES DE DEPLACEMENT

Des indemnités de déplacements sont allouées aux salariés (*avenant n° 1 du 02.06.2004*) « ~~qui justifient de plus de douze mois de services continus dans une exploitation, dans les conditions suivantes :-~~ ».

(*Avenant n° 1 du 02.06.2004*) « Dès lors qu'il est dans l'impossibilité de prendre ses repas à son foyer, le salarié ou l'apprenti appelé à effectuer des travaux en un lieu distant de dix kilomètres ou plus du lieu de travail fixé au contrat ou à défaut du siège de l'exploitation, a droit à une indemnité dite de panier dont le montant pour un repas, est égal à la valeur du repas hors des locaux de l'entreprise résultant de l'arrêté du 17 juin 2003 relatif aux frais professionnels, sauf si l'employeur assure lui-même, pendant les heures de travail le transport des salariés des vergers au siège de l'exploitation et vice-versa.

Les frais de déplacement pendant les heures de travail, sont à la charge de l'employeur. Si les salariés ou apprentis utilisent pour de pareils déplacements leur véhicule personnel, ils perçoivent une indemnité égale au produit du nombre de kilomètres, séparant le lieu d'occupation du lieu de travail contractuel, aller retour, ou un chantier d'un autre, aller retour, par le tarif retenu par le FAFSEA pour les stagiaires. »

La durée de ces déplacements est toujours considérée comme temps de travail et rémunérée comme tel.

SECTION VI - Modalité de paiement des salaires

ARTICLE 30 - PERIODICITE DE LA PAIE

La paie se fait, pendant les heures et sur les lieux de travail, au moins une fois par mois, et en tout cas, avant le cinquième jour ouvrable suivant l'échéance de chaque mois civil.

ARTICLE 31 - BULLETIN DE PAIE

Un bulletin de paie est obligatoirement délivré lors de chaque paiement, dans les conditions fixées par les textes législatifs et réglementaires en vigueur.

ARTICLE 32 - POLYVALENCE

Les salariés appelés temporairement à effectuer des travaux ressortissant d'une catégorie inférieure à celle de leur qualification habituelle, conservent le bénéfice de leur salaire.

Les salariés appelés à effectuer temporairement des travaux ressortissants d'une catégorie supérieure à celle de leur qualification habituelle, perçoivent au titre desdits travaux, le salaire afférent à la catégorie dont relèvent ces derniers.

CHAPITRE IX - DUREE DU TRAVAIL - HEURES SUPPLEMENTAIRES - REPOS HEBDOMADAIRE - JOURS FERIES - ABSENCES

ARTICLE 33 - DUREE DU TRAVAIL

La durée du travail est réglementée :

- par les articles L.713-1 et suivants du code rural, les dispositions du livre II du code du travail lorsqu'il est précisé que ces dispositions sont applicables en agriculture,
- les décrets et arrêtés pris en application de ces textes,
- par l'accord national du 23 décembre 1981 modifié sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles dont un exemplaire est joint à la présente,
- par l'accord national du 18 juillet 2002, sur l'emploi saisonnier.

ARTICLE 34 - JOURS FERIES

Lorsqu'ils se situent un jour habituellement ouvré sur l'exploitation, les jours fériés chômés prévus par la loi sont payés aux salariés présents le dernier jour de travail précédant les jours fériés et le premier jour de travail qui fait suite, sauf autorisation d'absence préalablement accordée.

Pour les salariés mensualisés, le chômage des jours fériés ne pourra être une cause de réduction de la rémunération. Les salariés non mensualisés bénéficient d'une indemnité égale au produit du nombre d'heures de travail perdues du fait du jour férié chômé par le montant de leur salaire horaire de base. Toutefois, lorsque l'ancienneté du salarié dans l'entreprise est inférieure à un mois de date à date lors de la survenance d'un jour férié légal chômé, les indemnités de jour férié versées au cours de ce mois ne peuvent dépasser, au total, 3 % du montant total du salaire payé.

Ces conditions d'indemnisation ne s'appliquent pas à la journée du 1er mai qui est payée selon les dispositions de l'article L.222-6 du Code du Travail.

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

ARTICLE 35 - TRAVAIL EFFECTUE UN JOUR FERIE, UN DIMANCHE OU LA NUIT**a) Travail le jour férié**

Sous réserve des dispositions de l'article L.222-7 du code du travail relatif au 1^{er} mai, lorsque le travail du jour férié est indispensable au fonctionnement de l'entreprise le salarié bénéficie d'un repos payé majoré de 50 % par rapport au temps de travail effectué, pris à une date retenue par accord entre l'employeur et le salarié.

b) Travail effectué le dimanche

Lorsque le travail le dimanche est admis, la rémunération des heures de travail accomplies est majorée de 50 %.

c) Travaux de nuit

Les travaux de nuit, c'est-à-dire ceux se situant entre vingt et une heures et six heures qui s'ajoutent à huit heures de travail, au sein des mêmes vingt quatre heures (de 0 heure à 24 heures) (*avenant n° 1 du 02.06.2004*) « dans le respect des règles relatives à la durée quotidienne de travail et au repos journalier », donnent droit, au profit du salarié, à une majoration des salaires de soixante-quinze pour cent (75 %). Mention de la prime est faite sur la fiche de paie du mois où elle est due.

Le travail de nuit n'entre pas dans l'activité habituelle des établissements soumis à la présente convention. Lorsqu'il y est fait recours, il s'agit d'assurer la sauvegarde des récoltes (aspersion antigel par exemple) ou de répondre à une exigence commerciale.

Les salariés appelés à effectuer des travaux la nuit ne pourront accomplir plus de 270 heures de travail la nuit au cours d'une période de douze mois consécutifs. (*Avenant n° 1 du 02.06.2004*) « ~~Au-delà, ils seraient considérés comme travailleurs de nuit~~ ».

~~(Avenant n° 1 du 02.06.2004) « Pour les mêmes motifs ou encore en cas de surcroît de travail, les établissements soumis à la précédente convention sont admis de plein droit à déroger au repos quotidien de 11 heures consécutives ».~~

(*Avenant n° 5 du 20.06.2005*) « **ARTICLE 36 - REDUCTION DU REPOS QUOTIDIEN**

Pour assurer la sauvegarde des récoltes ou encore en cas de surcroît de travail lié à la commercialisation, les établissements soumis à la présente convention peuvent réduire le repos quotidien de 11 heures consécutives à 9 heures consécutives minimum, à condition que des périodes équivalentes à la réduction du repos soient attribuées ultérieurement en accord avec les salariés concernés. »

ARTICLE 37 - ASTREINTES

L'astreinte est définie par l'article L.713-5 du code rural et l'article 6.3 de l'accord national du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations entreprises agricoles.

La programmation individuelle des périodes d'astreinte doit être portée à la connaissance de chaque salarié concerné quinze jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles et sous réserve que le salarié en soit averti au moins un jour franc à l'avance.

Les périodes d'astreinte ouvrent droit au versement d'une indemnité forfaitaire dont le montant est égal à une fois le minimum garanti prévu à l'article L.141-8 du code du travail par nuit d'astreinte et à deux fois ce minimum garanti par période de 24 heures consécutives d'astreinte.

En fin de mois, l'employeur doit remettre à chaque salarié concerné un document récapitulatif le nombre d'heures d'astreinte effectuées par celui-ci au cours du mois écoulé ainsi que la compensation correspondante.

ARTICLE 38 - ABSENCES

Toute absence ne peut être qu'exceptionnelle. Elle doit être autorisée ou motivée. Sont notamment considérés comme des motifs légitimes d'absence, les maladies ou accidents médicalement constatés, dont sont victimes les salariés et apprentis.

Sauf cas de force majeure, les salariés et apprentis doivent porter les motifs de leur absence à la connaissance de l'employeur et ceci dans les quarante huit heures.

CHAPITRE X - CONGES PAYES ET CONGES SPECIAUX

ARTICLE 39 - CONGES PAYES

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

ARTICLE 40 - CONGES POUR EVENEMENTS FAMILIAUX

Est accordé dans l'entreprise, un congé à l'occasion de certains événements familiaux :

Evènement	sans condition d'ancienneté	Plus de 12 mois de présence
Mariage du salarié	4 jours payés	4 jours payés
Mariage d'un enfant	1 jour payé	1 jour payé
Naissance ou adoption	3 jours payés	3 jours payés
Décès du conjoint	2 jours payés	3 jours payés
Décès d'un enfant	2 jours payés	3 jours payés
Décès du père ou de la mère	1 jour payé	3 jours payés
Décès du beau-père ou de la belle-mère	1 jour payé	1 jour payé
Décès d'un frère ou d'une sœur	1 jour payé	3 jours dont 1 payé
Décès d'un autre ascendant, d'un petit enfant ou allié au même degré		3 jours non payés

Le conjoint s'entend également du concubin ou de la personne avec laquelle le salarié a conclu un pacte civil de solidarité. L'alliance est interprétée dans le même sens.

CHAPITRE XI - FIN DU CONTRAT DE TRAVAIL

ARTICLE 41 - CONTRATS A DUREE DETERMINEE ET INDETERMINEE

a) Contrat à durée déterminée

Le contrat à durée déterminée est régi par les articles L.122-1 et suivants du Code du Travail. Il conserve tous ses effets jusqu'à la date fixée pour son terme.

Sauf faute grave imputable à l'autre partie et appréciée par la juridiction compétente ou force majeure il ne peut être rompu par la volonté d'une seule des parties avant cette date, qu'un préavis ait été donné ou non. (Avenant n° 1 du 02.06.2004) « Il peut toutefois être rompu à l'initiative du salarié lorsque celui-ci justifie d'une embauche pour une durée indéterminée, dans les conditions fixées à l'article L.122-3-8 du Code du Travail. »

b) Contrat à durée indéterminée : démission - licenciement

Le contrat de travail conclu sans détermination de durée peut cesser à l'initiative d'une des parties contractantes, sous réserve de l'application des règles du Code du Travail.

ARTICLE 41 - SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL (abrogé par avenant n° 1 du 02.06.2004)

ARTICLE 42 - RUPTURE DU CONTRAT

Qu'elle soit le fait du salarié ou de l'employeur, la dénonciation du contrat de travail doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception. La date de présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du délai-congé.

ARTICLE 43 - DELAI-CONGE

(Avenant n° 1 du 02.06.2004) « En dehors de la période d'essai, sauf accord entre les parties ou faute grave ou lourde imputable à l'une d'elles, la rupture du contrat à durée indéterminée ne peut intervenir qu'après un délai congé fixé comme suit : »

- a) Lorsque le salarié justifie d'une ancienneté de services continus inférieure à 6 mois : 8 jours ;
- b) Lorsque le salarié justifie d'une ancienneté de services continus comprise entre 6 mois et moins de 2 ans :
 - un mois pour le personnel d'exploitation et de bureau ;
 - deux mois pour le personnel d'encadrement ;
- c) Lorsque le salarié justifie d'une ancienneté d'au moins 2 ans :
 - deux mois pour le personnel d'exploitation et de bureau ;
 - quatre mois pour le personnel d'encadrement de groupe II ou III ;
 - six mois pour le personnel d'encadrement de groupe I.

ARTICLE 44 - DEROGATIONS

Par dérogation aux règles précédentes :

a) S'il s'agit d'un salarié logé avec sa famille à titre d'accessoire du contrat de travail, la dénonciation dudit contrat du fait de l'employeur, doit précéder d'un minimum de trois mois, la date retenue pour la cessation dudit contrat.

Dans tous les cas, le salarié, démissionnaire ou congédié, occupant un logement mis à sa disposition par l'employeur, à titre d'accessoire de son contrat de travail, doit libérer ce logement dès que ledit contrat est venu à expiration.

b) Tout salarié congédié qui a trouvé un nouvel emploi, doit en aviser son employeur dès que possible. Sous réserve de justifier que son nouvel employeur subordonne son embauche à son entrée en service avant l'expiration du préavis, il peut cesser son travail la veille du jour où il doit prendre ses nouvelles fonctions. Cette clause ne vaut pas pour le personnel d'encadrement.

(Avenant n° 1 du 02.06.2004) « c) En cas de départ en retraite à l'initiative du salarié, le préavis ne peut excéder deux mois en application des articles L.122-14-13 et L.122-6 du Code du Travail. »

ARTICLE 45 - DOMMAGES - INTERETS

Si les délais de préavis, fixés aux articles qui précèdent ne sont pas respectés, la partie défaillante doit verser à la partie lésée une indemnité compensatrice correspondant aux salaires (espèces plus valeur des rémunérations en nature) qui auraient été versées pendant la durée du préavis restant à courir.

Cette indemnité n'exclut pas l'attribution à la partie lésée de dommages-intérêts dont le montant est liquidé par la juridiction compétente.

ARTICLE 46 - LIBERTE POUR RECHERCHE D'EMPLOI

Pendant la durée du préavis, le salarié d'exploitation ou de bureau a droit à une liberté au moins égale à deux demi-journées par semaine. Elle est proratisée selon la durée du travail des salariés à temps partiel. Elle est rémunérée en cas de licenciement économique (*avenant n° 1 du 02.06.2004*) « ~~si le salarié n'adhère pas à une convention de conversion.~~ » Le choix de ces demi-journées appartient alternativement au salarié et à l'employeur.

S'il s'agit d'un salarié d'encadrement la liberté ci-dessus visée est portée à :

- douze jours ouvrables pour un salarié du groupe III ;
- seize jours ouvrables pour un salarié du groupe II ;
- dix huit jours ouvrables pour un salarié du groupe I.

Cette liberté doit être fractionnée en plusieurs périodes dont la durée respective ne peut excéder quatre jours. Le choix de ces périodes est laissé au salarié d'encadrement.

ARTICLE 47 - ATTESTATION

Dès la notification de la démission ou du licenciement, l'employeur est tenu de délivrer au salarié, titulaire d'un contrat à durée indéterminée, une attestation précisant la date à laquelle ce dernier se trouvera libre de tout engagement.

ARTICLE 48 - INDEMNITE DE LICENCIEMENT

Indépendamment des délais de préavis et de l'indemnité compensatrice prévus ci-dessus, en dehors du cas de faute grave, le licenciement ouvre droit, au profit de tout salarié justifiant d'une ancienneté ininterrompue de plus de deux ans dans l'entreprise, à une indemnité de licenciement correspondant à :

1 – Personnel d'exploitation, de bureau et cadre du groupe III

Pour un licenciement fondé sur le motif prévu à l'article L. 321-1 du code du travail, deux dixièmes de mois de salaire par année d'ancienneté. A partir de dix ans d'ancienneté, l'indemnité est de deux dixièmes de mois de salaire plus deux quinzièmes de mois par année d'ancienneté au-delà de dix ans.

Pour un licenciement fondé sur un motif autre que celui visé à l'alinéa précédent, un dixième de mois de salaire par année d'ancienneté. A partir de dix ans d'ancienneté, l'indemnité est de un dixième de mois de salaire plus un quinzième de mois par année d'ancienneté au-delà de dix 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 le salarié, le tiers des trois derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aura été versée au salarié pendant cette période, ne sera prise en compte que dans la limite d'un montant calculé prorata temporis.

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

2 - Cadres groupe II et groupe I justifiant d'au moins deux ans de service en qualité d'agent d'encadrement.

(*Avenant n° 1 du 02.06.2004*) « La moitié d'un salaire mensuel par année de services continus accomplis dans l'exploitation, indifféremment en qualité de cadre ou d'agent d'exécution, avec un maximum de neuf salaires mensuels pour les cadres du groupe II et douze salaires mensuels pour les cadres du groupe I. »

Le salaire mensuel est égal à la moyenne des rémunérations totales, perçues ou à percevoir, au titre des trois derniers mois.

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

ARTICLE 49 - LICENCIEMENT POUR SUPPRESSION D'EMPLOI

Tout licenciement pour suppression d'emploi, ne peut intervenir qu'après consultation du ou des délégués syndicaux d'entreprise ou du personnel, quand l'existence de ces délégués est de droit en application d'un texte législatif, réglementaire ou conventionnel.

Le choix du ou des salariés congédiés est fait en fonction des quatre critères suivants :

- | | |
|---|-------------|
| 1 - les capacités professionnelles | } de chacun |
| 2 - l'ancienneté dans l'entreprise et dans l'emploi | |
| 3 - les charges de famille | |
| 4 - les possibilités de reclassement | |

CHAPITRE XII - TRAVAIL DES JEUNES ET DES FEMMES

ARTICLE 50 - EGALITE DE TRAITEMENT - SALAIRE

A - A égalité de capacité en cas de salaire au temps et de rendement en cas de salaire à la tâche, les jeunes de moins de dix huit ans perçoivent le même salaire que les adultes.

A travail égal, les femmes perçoivent le même salaire que les hommes.

(Avenant n° 1 du 02.06.2004) « L'égalité de traitement est garantie dans les conditions prévues notamment aux articles L.123-1 et L.122-45 du Code du Travail. »

B - Les salariés handicapés, qui ont été reconnus comme tels par la Commission Technique d'Orientation et de Reclassement Professionnel (COTOREP) dans les conditions prévues par l'article L.323-11 du Code du Travail, ne peuvent être employés qu'à des travaux dont la nature et la durée sont compatibles avec leur handicap. Ils bénéficient de la garantie de ressources prévue par l'article 32 de la loi 75-534 du 30 juin 1975 et du décret pris pour son application n° 77-1465 du 28 décembre 1977. Ils bénéficient également des dispositions du décret n° 80-550 du 15 juillet 1980 ayant trait en matière de travail protégé, aux emplois à mi-temps et emplois légers (art. R 323-59-1 et R 323-59-2).

CHAPITRE XIII - APPRENTISSAGE ET FORMATION PROFESSIONNELLE

ARTICLE 51 - APPRENTISSAGE ET FORMATION PROFESSIONNELLE

Les employeurs sont tenus d'enseigner à leurs apprentis, titulaires d'un contrat d'apprentissage, régulièrement souscrit et enregistré, la pratique de la profession et de leur accorder, en outre, les libertés nécessaires, d'une part, à une fréquentation assidue des cours théoriques indispensables à une formation professionnelle complète, d'autre part, à la participation aux épreuves d'examen sanctionnant l'apprentissage. Le temps consacré par l'apprenti aux enseignements et activités pédagogiques est compté comme temps de travail et rémunéré comme tel.

Les employeurs peuvent exiger, à tout moment, la justification de l'assiduité de l'apprenti aux cours théoriques.

L'apprenti peut prétendre à un congé supplémentaire payé de cinq jours ouvrables à prendre dans le mois qui précède les épreuves de l'enseignement technologique prévu dans le contrat d'apprentissage, afin de lui permettre de suivre des cours d'enseignement dans un centre de formation agréé.

Pendant le reste du temps et dans la limite de l'horaire de travail applicable dans l'entreprise, l'apprenti est tenu d'effectuer le travail qui lui est confié par l'employeur, *(avenant n° 1 du 02.06.2004)* « sous les réserves fixées par les articles L.213-7 à 10 et R.234-1 à 23 du Code du Travail ». Ce travail doit être en relation directe avec la profession prévue au contrat. »

Les partenaires sociaux reconnaissent que les niveaux de formation atteints par les bénéficiaires de la formation pour adulte intitulée "Certificat de qualification technique en arboriculture fruitière" conduite par la Maison Familiale de la Pommeraye (49), d'une durée de 640 heures (16 semaines) mise en place à l'initiative du Syndicat des Producteurs de Fruits du Maine-et-Loire financée par le FAFSEA et attestés pour chaque bénéficiaire, par le jury de validation constitué de membres du Syndicat Fruits 49, correspondent aux connaissances techniques afférentes au niveau III de la classification des emplois.

ARTICLE 52 - FORMATION ET PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL

Sans préjudice de la loi n° 71-575 du 16 juillet 1971, tout salarié d'exécution a droit, en vue de parfaire son perfectionnement professionnel, à trois jours de liberté payés. Ces trois jours se situent au cours de la période comprise entre le 1er novembre et le 31 octobre de l'année suivante. Chacun d'eux n'est pas divisible. Le droit aux dites libertés s'apprécie individuellement et les libertés non prises à l'expiration des douze mois définis, ci-dessus, ne donnent pas lieu à report sur l'année suivante.

Tout agent des cadres a droit à des libertés en vue de parfaire sa formation et de lui permettre notamment, d'assister à des sessions ou cours organisés par une ou plusieurs organisations professionnelles, le Ministère de l'Agriculture ou des associations spécialisées. Ces libertés sont comptées comme temps de travail. Elles sont rémunérées comme tel et prises en compte pour l'appréciation de la durée du congé payé annuel. Elles ne peuvent se situer pendant la période des grands travaux. Le bénéficiaire doit informer son employeur de son intention de s'absenter suffisamment à l'avance et postérieurement fournir à ce dernier un compte-rendu succinct des travaux.

En tout état de cause, un agent des cadres ne peut s'absenter en raison des clauses du présent article qu'avec l'accord de son employeur.

ARTICLE 53 - PARTICIPATION AU FINANCEMENT DE LA FORMATION DES SALARIES

Les entreprises versent à destination du Fond d'Assurance Formation des Salariés d'Exploitations et d'entreprises Agricoles (FAFSEA) les contributions prévues en fonction de leur effectif par la convention du 23 novembre 1972 modifiée créant le dit fond d'assurance formation.

CHAPITRE XIV - HYGIENE - PROTECTION ET SECURITE DES SALARIES

ARTICLE 54 - COMITES D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

a) Des Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail sont constitués dans les établissements mentionnés à l'article L.231-1 du Code du Travail occupant au moins cinquante salariés.

b) La formation des représentants du personnel au C.H.S.C.T. dans les établissements de plus de 300 salariés est prévue par la réglementation en vigueur à l'article L.434-10 du Code du Travail.

c) Les représentants du personnel au C.H.S.C.T. dans les établissements de moins de 300 salariés bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions dans les conditions suivantes :

Bénéficiaire des présentes dispositions les salariés qui, n'ayant pas déjà suivi une formation similaire à celle mentionnée à l'article ci-dessus, détiennent un mandat de représentant du personnel au C.H.S.C.T. dans un établissement de moins de 300 salariés, ceci dans la limite d'un salarié par an et par établissement, pour les établissements de 50 à 99 salariés et de 2 salariés par an et par établissement, pour les établissements de 100 à 299 salariés.

La formation dont bénéficient les représentants du personnel au C.H.S.C.T. a pour objet de développer leur aptitude à déceler et à mesurer les risques professionnels et à analyser les conditions de travail. Cette formation qui revêt un caractère théorique et pratique tend à initier ceux qui en bénéficient aux méthodes et aux procédés à mettre en œuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail.

Durée du stage de formation : le stage de formation est d'une durée maximale de cinq jours ouvrables : il est pris en une seule fois à moins que le bénéficiaire et l'employeur ne décident d'un commun accord qu'il sera pris en deux fois.

Demande de stage de formation : le représentant au C.H.S.C.T. qui entend bénéficier d'un stage de formation en fait la demande à son employeur. Cette demande précise la date à laquelle il souhaite suivre son stage, la durée de celui-ci, son prix, ainsi que le nom de l'organisme qui serait chargé de l'assurer.

Les organismes habilités à dispenser la formation des représentants du personnel au C.H.S.C.T. figurent sur la liste arrêtée par le (*avenant n° 1 du 02.06.2004*) « préfet de Région » et qui comporte les organismes ou instituts nationaux ainsi habilités.

Le coût de cette formation ainsi que le maintien du salaire est pris en charge par l'employeur. Les frais de déplacement sont remboursés sur la base du tarif de deuxième classe des chemins de fer applicable au trajet le plus direct depuis le siège de l'établissement jusqu'au lieu où est dispensée la formation.

ARTICLE 55 - HYGIENE ET SALUBRITE DES LOCAUX

Les exploitations et les établissements visés par la présente convention doivent être tenus dans un état constant de propreté et présenter les conditions d'hygiène et de salubrité nécessaires à la santé du personnel.

Notamment :

- tout salarié ou apprenti dispose, au siège d'exploitation ou à proximité, d'un vestiaire, d'un cabinet d'aisance et d'une installation de douches avec eau chaude et froide.

- le logement des salariés et apprentis doit répondre aux conditions d'hygiène et de confort fixées par le décret pris en application de l'article L.716-1 du Code Rural.

ARTICLE 56 - SECURITE DU PERSONNEL

Toutes mesures sont prises pour assurer la sécurité du personnel. A ce sujet, les exploitations devront se conformer aux prescriptions des articles L.233-1 et suivants et R.233-1 et suivants du Code du Travail.

Lorsque la nature des travaux l'exige, l'employeur met à la disposition des salariés une tenue de travail appropriée.

ARTICLE 57 - APPAREILS MECANIQUES

Tous les appareils de levage mus mécaniquement doivent être pourvus d'un frein ou de tout autre dispositif capable d'arrêter les manœuvres dans toutes les positions et disposé de façon à pouvoir fonctionner automatiquement ou à être actionné par le préposé à la manœuvre, même en cas d'interruption de la puissance motrice.

ARTICLE 58 - INTEMPERIES

En cas d'intempéries susceptibles de nuire à la santé des travailleurs, les employeurs doivent occuper leurs salariés et apprentis à l'abri ou leur fournir des moyens de protection efficaces, notamment une tenue imperméable.

ARTICLE 59 - PRODUITS DANGEREUX

D'une manière générale, les salariés et apprentis occupés à la manipulation d'un produit insalubre, nocif ou corrosif, doivent recevoir, de l'employeur, un moyen de protection.

Lors de la pulvérisation des produits irritants et toxiques nécessités par le traitement des plantes, leur sont notamment fournis, des vêtements appropriés et réservés à cet usage, gants, combinaisons et masques. Les combinaisons et masques doivent être personnels et les masques doivent assurer la protection, à la fois, des voies respiratoires et des yeux.

Pour les tracteurs équipés d'une cabine, celle-ci doit être munie d'un pare-brise ouvrant, présenter une bonne visibilité et être montée sur bloc antivibratoire. Toute cabine en tôle doit être protégée de la chaleur.

CHAPITRE XV - RETRAITE, INTERESSEMENT, PARTICIPATION ET PLANS D'EPARGNE SALARIALE

ARTICLE 60 - INDEMNITE DE FIN DE CARRIERE

Une indemnité de fin de carrière est allouée à tout salarié d'exécution ou d'encadrement qui peut faire valoir ses droits à la retraite.

Le montant de l'indemnité est calculé sur la base du salaire mensuel, moyen, des trois derniers mois d'activité.

Il est égal à :

- un mois de salaire, après dix ans d'ancienneté dans l'exploitation ;
- deux fois ce salaire, après quinze ans d'ancienneté dans l'exploitation ;
- trois fois ce salaire, après vingt ans d'ancienneté dans l'exploitation ;
- trois fois et demi ce salaire ; après trente ans d'ancienneté dans l'exploitation.

ARTICLE 61 - RETRAITE COMPLEMENTAIRE

Sous réserve de l'application aux agents d'encadrement et de maîtrise des dispositions résultant de la convention collective nationale de prévoyance des ingénieurs et cadres d'exploitations agricoles du 2 Avril 1952, étendue par arrêté ministériel du 13 Octobre 1953, les employeurs sont tenus de s'affilier, pour tous leurs salariés d'exécution, à la Caisse Mutuelle Autonome de Retraite Complémentaire Agricoles CAMARCA - AGRICA dont le siège est à PARIS, 13 et 15 rue de la Ville l'Evêque.

Les cotisations CAMARCA pour la retraite complémentaire ont même assiette que celles des assurances sociales.

(Avenant n° 1 du 02.06.2004) « Les dispositions qui précèdent s'appliquent également en Ile-et-Vilaine pour les exploitations créées à partir du 1er janvier 2002. Les autres arboriculteurs de ce département devront se conformer aux dispositions de la convention collective du 26 avril 1966 étendue par arrêté ministériel du 27 février 1967 instituant un régime de retraite complémentaire et de prévoyance des salariés agricoles du département d'Ile-et-Vilaine.

Les salariés bénéficiaires des régimes complémentaires de retraite et de prévoyance institués par la convention collective des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952, doivent être affiliés aux différentes institutions qui les mettent en œuvre.

Les bénéficiaires de ces régimes au regard de la classification des emplois sont définis en application des critères qui servent à la détermination des participants au régime de retraite des cadres institué par la convention collective nationale du 14 mars 1947.

Les partenaires sociaux signataires des accords de classification des emplois doivent saisir l'AGIRC et lui transmettre leur avis quant aux participants relevant du régime de retraite des cadres institué au sein des conventions collectives concernées, en application des règles fixées par la convention collective nationale du 14 mars 1947. La décision sur les seuils d'affiliation prise par l'AGIRC devra figurer en annexe des conventions collectives concernées. »

ARTICLE 62 - INTERESSEMENT, PARTICIPATION ET PLANS D'EPARGNE SALARIALE

Les dispositifs d'intéressement des salariés, de participation aux résultats et de plans d'épargne d'entreprise sont mis en place dans chaque entreprise dans les cas prévus par la loi.

CHAPITRE XVI - AVANTAGES ACQUIS

ARTICLE 63 - AVANTAGES ACQUIS

L'application de la présente convention ne peut, en aucun cas, avoir pour effet de faire perdre au salarié le bénéfice d'avantages quels qu'ils soient, non prévus ci-dessus, mais déjà accordés par l'employeur.

En matière de salaire notamment, les rémunérations, avant toute déduction des contributions sociales ouvrières, pratiquées antérieurement à la date d'effet de la convention, lorsqu'elles sont supérieures à celles édictées par ladite convention, ne peuvent être diminuées.

Pour l'application de cette dernière disposition, seront comparées, la rémunération antérieurement pratiquée y compris les primes accessoires et la rémunération résultant de la présente convention, les primes antérieurement octroyées pourront recouvrir totalement ou partiellement les augmentations de salaires au temps résultant éventuellement de la présente convention.

Néanmoins par exception, la prime d'ancienneté acquise au salarié à la date d'entrée en vigueur de la présente convention continuera de lui être versée chaque mois à hauteur du montant atteint le mois précédant cette date.

Un accord d'établissement concrétise le passage des usages de chaque exploitation à l'application de la convention collective.

(Avenant n° 1 du 02.06.2004) « ~~En cas de différend de caractère collectif, lors de la conclusion de cet accord d'établissement, l'arbitrage sera rendu par le Chef du Service Départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles du département dont relève l'exploitation, ceci par dérogation aux règles de l'article 6.~~ »

En cas de conflit entre particuliers, la juridiction compétente sera saisie.

ARTICLE 64 - ANNULATION DE TOUTE CONVENTION OU ACCORD ANTERIEUR

La présente convention annule et remplace tout accord et convention collective antérieurs.

FAIT A ANGERS le 8 Avril 2003.

Ont, après lecture, signé :

- Pour la Fédération des Producteurs de Fruits de l'Ouest,

M. Bruno DUPONT

- Pour la Fédération Générale Agroalimentaire C.F.D.T.,

M. Pierre BERTHELOT

- Pour la Fédération des Syndicats Chrétiens des Organismes et Professions de l'Agriculture C.F.T.C.,

M. Serge MENARD

- Pour le Syndicat National des Cadres d'Entreprises Agricoles C.F.E.-C.G.C. (*adhésion le 5 août 2004*),

M. Jean-François GUILLON

- Pour la F.G.T.A. - F.O. (*adhésion le 9 janvier 2007*),

M. Daniel MORICEAU

BAREME DES REMUNERATIONS
FIXEES EN APPLICATION DES ARTICLES 22 ET 23 DE LA CONVENTION COLLECTIVE

(Avenant n° 4 du 20.06.2005)

Emploi	Code	Salaires horaires et mensuels sur la base de 151,67H au 1 ^{er} juillet 2005	
		SMIC	SMIC
Niveau I	011	SMIC	SMIC
Niveau II	021	8,05 €	1 220,94 €
Niveau III - Echelon 1	031	8,08 €	1 225,49 €
Niveau III - Echelon 2	032	8,18 €	1 240,66 €
Niveau IV - Echelon 1	041	8,37 €	1 269,48 €
Niveau IV - Echelon 2	042	8,48 €	1 286,16 €
Contremaître	050	8,70 €	1 319,53 €
Chef de culture	060	13,08 €	1 983,84 €
Directeur d'exploitation	070	16,00 €	2 426,72 €

EXEMPLES DE TACHES
DEFINITION DES EMPLOIS DU PERSONNEL D'EXPLOITATION ET DE BUREAU
EN APPLICATION DE L'ARTICLE 22 DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Les tâches ci-après listées ne sont pas limitatives, elles sont destinées à éclairer la classification générale par des exemples précis, à ce jour, applicables à toutes les activités couvertes par la convention collective.

Cette liste devra être interprétée et révisée en fonction de l'évolution des techniques.

PERSONNEL D'EXPLOITATION

NIVEAU I

- Cueillette
- Eclaircissage
- Traitement des chancres
- Triage
- Pré-calibrage
- Emballage
- Pliage, dépliage des filets paragrêle
- Manutention

NIVEAU II

Outre les travaux des niveaux précédents ;

Les connaissances professionnelles acquises par le salarié lui permettent, à partir de consignes précises, d'exécuter les travaux commandés, d'où :

- Capacité à détecter des maladies affectant les végétaux,
- Capacité à en rendre compte,
- Capacité à appliquer un traitement à partir de consignes précises,
- Conduite des engins et leur entretien courant,
- En station, expéditeur.

NIVEAU III

Outre les travaux des niveaux précédents ;

- Capacité de diagnostiquer des maladies,
- Mise en œuvre des produits,
- Réparation des matériels,
- Conduite de l'irrigation,
- Conduite d'engins spécialisés et leur entretien courant dans le cadre de la gestion d'une installation frigorifique,
- Guide d'équipe

NIVEAU IV

Outre les travaux des niveaux précédents ;

- Charge technique d'un atelier,
- Gestion du contrôle de la production à partir des évaluations de rendement et d'éclaircissage.

PERSONNEL DE BUREAU

NIVEAU I

- Saisie de données informatiques
- Réception
- Accueil téléphonique
- Courrier

NIVEAU II

Outre les travaux des niveaux précédents ;

- Enregistrements comptables
- Suivi comptable clients et fournisseurs

NIVEAU III

Outre les travaux des niveaux précédents ;

- Traitement de la paie et des factures
- Gestion commerciale
- Suivi de dossiers administratifs et techniques

NIVEAU IV

Outre les travaux des niveaux précédents ;

- Etablissement de tous les documents comptables, financiers, fiscaux et sociaux.

REMUNERATIONS A LA TACHE

(Avenant n° 4 du 20.06.2005)

En application de l'article 25 de la convention collective, la rémunération à la tâche des travaux de cueillette des pommes des variétés figurant dans le tableau ci-dessous est ainsi fixée pour l'année :

Variété	Temps de référence en minutes pour 100 kilos	Rémunération pour 100 kilos (euros au 1 ^{er} juillet 2005)
Groupe des GOLDEN	43	5,75 €
Groupe des bicolores précoces, ex : GALA	38	5,09 €
Groupe des bicolores tardives, ex : BRAEBURN, FUJI, JONAGORED et variétés à gros fruits, ex : GRANNY, CANADA, ROUGE AMERICAINE	30	4,02 €
FRUITS GRELES POUR L'INDUSTRIE	25	3,35 €

Le poids cueilli par le salarié est compté au moins une fois par jour.

Il permet le calcul de la rémunération à la tâche de telle manière qu'elle puisse être déterminée chaque semaine.

Ces rémunérations s'entendent pour des fruits bien cueillis et pour un tri courant des fruits commercialisés en frais.

Elles ne sont pas applicables à des tris plus sélectifs.

Les modalités de rémunération doivent figurer sur le contrat et tout modificatif doit être porté à la connaissance du salarié.

ACCORD DE PREVOYANCE DU 26 NOVEMBRE 2002
DES SALARIES ET APPRENTIS DES EXPLOITATIONS ARBORICOLES
DE CERTAINS DEPARTEMENTS DE L'OUEST DE LA FRANCE

Entre :

- la Fédération des Producteurs de Fruits de l'Ouest,

d'une part, et

- la Fédération Générale de l'Agriculture C.F.D.T.,

- la Fédération Nationale Agroalimentaire et Forestière C.G.T.,

- la Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture F.O.,

- la Fédération des Syndicats Chrétiens des Organismes des Professions de l'Agriculture C.F.T.C.,

- le Syndicat National des Cadres d'Entreprises Agricoles C.G.C.,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er} - Objet

Le présent accord met en place un régime de prévoyance comprenant les garanties incapacité, invalidité, décès, rente éducation, et frais d'obsèques au bénéfice de l'ensemble des salariés, à l'exception de ceux occupant des fonctions d'encadrement, occupés habituellement et principalement à des travaux d'arboriculture sur une exploitation fruitière, à des travaux de production de petits fruits sur une exploitation dont cette dernière production est l'activité principale, ou à des travaux effectués dans les établissements de transformation, de conditionnement et de commercialisation lorsque ces activités constituent le prolongement de la production des fruits des départements de l'Ouest de la France (Côtes d'Armor, Deux-Sèvres, Ille-et-Vilaine, Loire-Atlantique, Maine et Loire, Mayenne, Morbihan, Sarthe et Vendée).

Ses dispositions entreront en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2003.

Les prestations qu'il instaure s'appliquent aux événements survenus à compter du 1^{er} janvier 2003 ainsi qu'à ceux en cours de prise en charge à cette date.

Article 2 - Révision - Dénonciation

Le présent accord peut faire l'objet d'une révision ou d'une dénonciation partielle ou totale à la demande de l'une des parties, au moins 6 mois avant le terme de chaque année civile, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, adressée d'une part aux autres parties signataires, d'autre part au service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles de Maine-et-Loire - *citée administrative - 15 bis rue Dupetit Thouars - 49047 ANGERS CEDEX 01.* (*)

Les conditions et les modalités de la mutualisation de ces garanties seront, en tout état de cause, réexaminées selon une périodicité qui ne peut excéder 5 ans, conformément à l'article L.912-1 du code de la sécurité sociale.

En cas de dénonciation de l'accord, ou en cas de changement d'organisme assureur, il sera négocié avec le nouvel assureur les modalités de revalorisation des prestations en cours de service à la date d'effet de la dénonciation.

Article 3 - Incapacité temporaire

En cas d'arrêt de travail pour cause de maladie, d'accident de la vie privée, d'accident de trajet, d'accident de travail ou de maladie professionnelle, les salariés bénéficient d'une indemnisation complémentaire aux indemnités journalières versées par la Caisse de Mutualité Sociale Agricole, de sorte que l'indemnisation globale brute soit égale à 80 % du salaire retenu pour le calcul des indemnités journalières légales, pendant toute la durée de versement des indemnités journalières légales.

(*) Ce membre de phrase reproduit en italique est exclu de l'extension.

Lors de chaque arrêt de travail, les délais d'indemnisation commencent à courir à compter :

- du 1^{er} jour d'absence, si celui-ci est consécutif à un accident du travail, à un accident de trajet ou à une maladie professionnelle,
- du 4^{ème} jour d'absence dans les autres cas.

Article 4 - Incapacité permanente

En cas d'attribution d'une pension d'invalidité de catégorie 2 ou 3, ou d'une rente accident de travail, pour un taux d'incapacité de travail au moins égal à 66,66 %, les salariés bénéficient d'une pension mensuelle incapacité permanente égale à 30 % du 1/12^{ème} des rémunérations perçues au cours des quatre trimestres civils précédant l'arrêt de travail.

En cas d'attribution d'une pension de catégorie 1, les salariés bénéficient d'une pension mensuelle incapacité permanente égale à 22,50 % du 1/12^{ème} des rémunérations perçues au cours des quatre trimestres civils précédant l'arrêt de travail.

Article 5 - Décès

Il est prévu, en cas de décès, une garantie comprenant le versement d'un capital décès, d'une rente éducation et d'une indemnité de frais d'obsèques.

Capital décès :

En cas de décès du salarié, un capital décès d'un montant égal à 50 % de son salaire annuel brut, est versé à la demande du ou des bénéficiaires cités ci-dessous, selon l'ordre de priorité suivant, et à défaut de désignation expresse faite par le salarié :

- à son conjoint survivant, non séparé de fait ou de droit ;
- à son cocontractant d'un pacte civil de solidarité ;
- à son concubin justifiant de deux années de vie commune ;
- à ses enfants ;
- à ses héritiers.

Le capital est assorti :

- d'une majoration de 50 % pour le conjoint survivant, le cocontractant d'un P.A.C.S. ou le concubin ;
- d'une majoration de 25 % par enfant à charge.

Pour l'ouverture du droit au capital décès, l'invalidité absolue et définitive est assimilée au décès.

Rente éducation :

En cas de décès du salarié, chaque enfant à charge perçoit une rente annuelle d'éducation égale à :

- 934,06 € jusqu'au jour de son 10^{ème} anniversaire ;
- 1.401,08 € jusqu'au jour de son 17^{ème} anniversaire ;
- 1.868,11 € de son 17^{ème} anniversaire jusqu'à celui de son 26^{ème}, s'il poursuit ses études.

Ces montants font l'objet d'une revalorisation annuelle dans les conditions définies par l'assureur.

Une indemnité de frais d'obsèques égale à 100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale est versée au salarié en cas de décès de son conjoint, cocontractant d'un P.A.C.S., concubin ou d'un enfant à charge.

Article 6 – Financement des garanties

La garantie est financée par une cotisation égale à 1,12 % des rémunérations brutes versées à l'ensemble des salariés dont 0,63 % au titre de l'incapacité temporaire, 0,19 % au titre de l'incapacité permanente, 0,30 % au titre de la garantie décès.

La ventilation de cette cotisation est définie comme suit :

☞ **incapacité temporaire** :

- 0,26 % supporté par l'employeur, destiné à la couverture des obligations de l'article 7 de l'accord interprofessionnel du 10 décembre 1977 et du financement des prestations complémentaires en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;
- 0,37 % supporté par le salarié.

☞ **incapacité permanente** :

La cotisation de 0,19 % est à la charge exclusive de l'employeur.

☞ **décès** :

- 0,11 % supporté par l'employeur ;
- 0,19 % supporté par le salarié.

En sus de ces cotisations, l'employeur versera une cotisation de 0,09 % exclusivement à sa charge et destinée au financement de l'assurance des charges sociales patronales.

Article 7 – Organisme gestionnaire

La gestion des garanties définies par le présent accord est confiée à CAMARCA Prévoyance – 13/15 rue de la Ville l'Evêque – 75382 PARIS CEDEX 08.

Article 8 – Les parties signataires demandent l'extension du présent accord à toutes les exploitations situées dans son champ d'application.

Fait à ANGERS, le 26 novembre 2002

Ont, après lecture, signé :

- Pour la Fédération des Producteurs de Fruits de l'Ouest,
M. Gabriel ARIAUX
- Pour la Fédération Générale de l'Agriculture C.F.D.T.,
M. Pierre BERTHELOT
- Pour la Fédération Nationale Agroalimentaire et Forestière C.G.T.,
M. Gérard DESILE
- Pour la Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture F.O.,
M. Daniel CORBIN
- Pour la Fédération des Syndicats Chrétiens des Organismes des Professions de l'Agriculture C.F.T.C.,
M. Gaston COMTE
- Pour le Syndicat National des Cadres d'Entreprises Agricoles C.G.C.,
M. Jean THUILLOT