

Convention collective

**EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES AGRICOLES DE L'HORTICULTURE,
PÉPINIÈRES, ARBORICULTURE ET PRODUCTION DE FRUITS,
ENTREPRISES DE PRODUCTION DE CHAMPIGNONS AINSI
QUE LES ACTIVITÉS DE CONDITIONNEMENT
(CALVADOS)**

(17 janvier 1991)

(Etendue par arrêté du 19 mai 1992,
Journal officiel du 2 juin 1992)

AVENANT N° 29 DU 13 JANVIER 2005 (1)

NOR : AGRS0597081M

Entre :

Le syndicat des horticulteurs et pépiniéristes d'Ussy et du Calvados ;
Le syndicat des producteurs de fruits de Basse-Normandie ;
Le syndicat des producteurs de champignons du Calvados,

D'une part, et

La confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) ;
L'UNSA agriculture-agroalimentaire (UNSA) ;
Le SGA-CFDT du Calvados,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'intitulé de la convention collective est modifié comme suit : « convention collective du 17 janvier 1991 concernant les exploitations et entreprises agricoles de l'horticulture, des pépinières, de l'arboriculture, de la production de fruits et de champignons du Calvados ».

Article 2

Au 1^{er} alinéa de l'article 15 « Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail », remplacer le terme : « plus » par : « au moins ».

(1) La procédure d'extension de ce texte a été engagée.

Article 3

A l'article 24 « Travail clandestin », remplacer le mot : « clandestin » par : « dissimulé » dans le titre de l'article et aux alinéas 1 et 2 dudit article.

Le 5^e alinéa est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« En cas d'emploi de salariés, est réputé travail dissimulé le fait pour l'employeur de se soustraire intentionnellement aux formalités prévues aux articles L. 143-3 et L. 320 du code du travail :

- la remise du bulletin de paie ;
- la déclaration préalable à l'embauche. »

A l'alinéa 7, remplacer le mot : « clandestine » par : « dissimulée ».

Article 4

A l'article 28 « Forme, contenu et durée du contrat », paragraphe 282 « Durée du contrat », l'alinéa 2 est complété comme suit : « Il peut également être rompu à l'initiative du salarié lorsque celui-ci justifie d'une embauche pour une durée indéterminée. »

Au « 1^o Le salarié à temps complet », entre les mots : « durée hebdomadaire », rajouter le mot : « légale ».

La définition du salarié à temps partiel figurant au « 2^o Le salarié à temps partiel » est supprimée et remplacée par les dispositions suivantes :

« Le salarié à temps partiel est celui qui est occupé d'une manière régulière sur une exploitation, soit tous les jours de la semaine, soit certains jours déterminés entre les parties, mais selon une durée inférieure :

- à la durée légale hebdomadaire ;
- à la durée mensuelle résultant de l'application sur cette période de la durée légale du travail ;
- à la durée annuelle résultant de l'application sur cette période de la durée légale du travail diminuée des heures correspondant aux jours de congés légaux et aux jours fériés. »

Le 2^e alinéa du « 2^o Le salarié à temps partiel » est supprimé.

Article 5

Au « 1^o Rémunération de base » de l'article 42 « Rémunération des apprentis », il est inséré un alinéa ainsi rédigé : « Conformément aux dispositions de l'article D117-1 du code du travail, pour les jeunes âgés de 21 ans et plus, la rémunération est fixée en pourcentage du SMIC ou du SMC (salaire minimum conventionnel) correspondant à l'emploi occupé, s'il est plus favorable. »

Article 6

Au 2^e alinéa de l'article 44 « La mensualisation », remplacer « 39 heures » par « 35 heures » et « 169 heures » par « 151,67 heures ».

Au 4^e alinéa de ce même article, remplacer « 39 heures » par « 35 heures ».

Article 7

Les dispositions de l'article 46 « Bulletin de paie » sont supprimées et remplacées par les dispositions suivantes :

Article 46

Bulletin de paie

L'employeur doit remettre au salarié à l'occasion du paiement de sa rémunération une pièce justificative dite bulletin de paie qui comporte obligatoirement :

1° Le nom et l'adresse de l'employeur ainsi que, le cas échéant, la désignation de l'établissement dont dépend le salarié ;

2° La référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale, le numéro sous lequel ces cotisations sont versées et, pour les employeurs inscrits au répertoire national des entreprises et des établissements prévu à l'article 1^{er} du décret n° 73-314 du 14 mars 1973, le numéro de la nomenclature des activités économiques (code de l'activité principale exercée) caractérisant l'activité de l'entreprise ou de l'établissement mentionné au second alinéa de l'article 5 dudit décret ;

3° L'intitulé de la convention collective applicable au salarié, à savoir la convention collective du 17 janvier 1991 concernant les exploitations et entreprises de l'horticulture, des pépinières, de l'arboriculture, de la production de fruits et de champignons du Calvados ;

4° Le nom et l'emploi du salarié ainsi que sa position dans la classification conventionnelle qui lui est applicable ; la position du salarié est notamment définie par le niveau ou le coefficient hiérarchique qui lui est attribué ;

5° La période et le nombre d'heures de travail auxquels se rapporte le salaire en distinguant, s'il y a lieu, les heures qui sont payées au taux normal et celles qui comportent une majoration pour heures supplémentaires ou pour toute autre cause et en mentionnant le ou les taux appliqués aux heures correspondantes :

- la nature et le volume du forfait auquel se rapporte le salaire des salariés dont la rémunération est déterminée sur la base d'un forfait hebdomadaire ou mensuel en heures, d'un forfait annuel en heures ou en jours ;
- l'indication de la nature de la base de calcul du salaire lorsque, par exception, cette base de calcul n'est pas la durée du travail.

6° Le montant du complément différentiel de salaire mentionné par l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail, s'il y a lieu, ainsi que la nature et le montant des accessoires de salaire soumis aux cotisations mentionnées au 9° et au 2° alinéa du présent article ;

7° Le montant de la rémunération brute du salarié ;

8° Le montant de la contribution sociale généralisée et de la contribution pour le remboursement de la dette sociale ;

9° La nature et le montant des cotisations salariales retenues sur cette rémunération brute en application de dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles ;

10° La nature et le montant des autres déductions éventuellement effectuées sur la rémunération ;

11° La nature et le montant des sommes s'ajoutant à la rémunération et non soumises aux cotisations mentionnées au 9° et au 2° alinéa du présent article ;

12° Le montant de la somme effectivement reçue par le salarié ;

13° La date de paiement de ladite somme ;

14° Les dates de congé et le montant de l'indemnité correspondante, lorsqu'une période de congé annuel est comprise dans la période de paie considérée. Le bulletin de paie ou le récapitulatif annuel remis au salarié mentionne la nature et le montant des cotisations patronales de sécurité sociale d'origine législative, réglementaire ou conventionnelle assises sur cette rémunération brute. Les employeurs de main-d'œuvre agricoles auxquels le montant de cotisations est notifié trimestriellement ont la faculté de mentionner ces cotisations après le paiement des cotisations patronales, en précisant la période sur laquelle elles portent.

Il ne doit être fait mention ni de l'exercice du droit de grève ni de l'activité de représentation des salariés. La nature et le montant de la rémunération de l'activité de représentation figurent sur une fiche annexée au bulletin de paie qui a le même régime juridique que celui-ci et que l'employeur est tenu d'établir et de fournir au salarié.

Le bulletin de paie doit comporter en caractères apparents une mention incitant le salarié à le conserver sans limitation de durée.

Article 8

L'article 47 « Livre de paie » est supprimé.

Article 9

Au 1^{er} alinéa de l'article 48 « Nourriture », remplacer « 100 » par « N1 E1 ».

Article 10

Aux 1^{er}, 3^e et 5^e alinéas de l'article 51 « Logement », remplacer « 100 » par « N1 E1 ».

Au 3^e alinéa, remplacer « l'arrêté préfectoral du 28 février 1979 » par « le décret n° 95-978 du 24 août 1995 ».

Article 11

A l'article 65 « Travail de nuit », remplacer « 22 heures » par « 21 heures. »

Article 12

Au 7^e alinéa de l'article 73 « Congés payés », 5^e énumération, supprimer les mots « ou un apprenti ».

Article 13

L'article 74 est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

Article 74

Congés à la naissance

Lors de la naissance d'un enfant à leur foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, un congé payé de 3 jours ouvrables est accordé aux salariés dans les conditions fixées par les textes législatifs et réglementaires en vigueur.

Si l'enfant naît pendant un congé du père, ce congé est prolongé de 3 jours.

Congé de paternité

Après la naissance de son enfant et dans le délai de 4 mois après cette naissance, le père salarié bénéficie d'un congé de paternité de 11 jours consécutifs ou de 18 jours consécutifs en cas de naissances multiples entraînant la suspension de son contrat de travail. Le salarié qui souhaite bénéficier du congé de paternité doit avertir son employeur au moins 1 mois avant la date à laquelle il entend prendre son congé, en précisant la date à laquelle il entend mettre fin à la suspension de son contrat de travail.

Article 14

Les dispositions de l'article 75 « Congés pour événements familiaux » sont supprimées et remplacées par les dispositions suivantes :

Article 75

Autres congés pour événements familiaux

Des congés exceptionnels payés sont accordés, sans condition d'ancienneté, aux salariés dans les situations suivantes :

- mariage du salarié ou conclusion d'un PACS : 4 jours ;
- mariage ou conclusion d'un PACS d'un enfant : 1 jour ;
- décès du conjoint ou du partenaire du PACS : 3 jours ;
- décès d'un enfant : 3 jours ;
- décès du père ou de la mère : 2 jours ;
- décès du frère ou de la sœur : 1 jour ;
- décès du beau-père ou de la belle-mère : 1 jour ;
- appel de préparation à la défense, sur présentation d'un justificatif : 1 jour.

Ces jours d'absences exceptionnelles devront être pris au moment des événements en question. Ils n'entraîneront pas de réduction de rémunération et seront assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

En outre, des congés non payés pourront être accordés à l'occasion d'événements personnels.

Article 15

A l'article 76 « Contrat de travail à durée déterminée », il est ajouté une phrase ainsi rédigée : « Il peut toutefois être rompu à l'initiative du salarié lorsque celui-ci justifie d'une embauche pour une durée indéterminée. »

Article 16

Au 1^{er} alinéa du paragraphe 771 de l'article 77 « Contrat de travail à durée indéterminée » remplacer « moins de 1 jour franc » par « 2 jours ouvrables ».

Supprimer les alinéas 2 et 3 du paragraphe 772 de l'article 77 « Contrat de travail à durée indéterminée » et les remplacer par l'alinéa suivant : « L'employeur qui envisage de procéder à un licenciement pour motif économique, individuel ou collectif doit informer individuellement chaque salarié concerné par la remise d'un dossier technique retiré auprès des ASSEDIC, de la possibilité qu'il a de bénéficier du PARE anticipé (plan d'aide au retour à l'emploi). »

Le présent avenant sera déposé par la partie la plus diligente au service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles du Calvados.

Les parties en demandent l'extension.

Fait à Caen, le 13 janvier 2005.

(Suivent les signatures.)