

**Convention collective départementale**

IDCC : 8234. – **EXPLOITATIONS HORTICOLES**  
**(HAUTE-NORMANDIE)**  
**(2 octobre 1967)**

(Etendue par arrêté du 19 août 1968,  
*Journal officiel* du 2 octobre 1968)

**AVENANT N° 35 DU 1<sup>ER</sup> JUILLET 2008**

NOR : *AGRS0897161M*

IDCC : 8234

Entre :

Le syndicat des horticulteurs de la Haute-Normandie,

D'une part, et

L'union professionnelle régionale agroalimentaire CFDT de la Haute-Normandie ;

L'union régionale Agri-CFTC de la Haute-Normandie,

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des services annexes (FGTA) FO ;

La fédération nationale agroalimentaire (FNAA) CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**ARTICLE UNIQUE**

Les dispositions de la convention collective de travail des exploitations horticoles de la Haute-Normandie sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« CHAPITRE I<sup>er</sup>

*Champ d'application*

Article 1<sup>er</sup>

*Champ d'application professionnel*

La présente convention détermine les rapports entre les employeurs et les salariés (ouvriers, employés et cadres) et apprentis de l'un et l'autre sexe, de tout âge et de toute nationalité, des exploitations horticoles.

La présente convention régit tous les travaux effectués sur le territoire des départements de l'Eure et de la Seine-Maritime ou de départements limitrophes lorsque le siège de l'exploitation ou d'une succursale est situé dans les départements de l'Eure et de la Seine-Maritime, où que soient domiciliés les employeurs et les salariés ou apprentis.

## Article 2

### *Incidence sur les contrats antérieurs*

Elle s'applique, nonobstant tous usages ou coutumes locaux et toutes stipulations contenues dans les contrats de travail ou 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.

## Article 2.1

### *Rapport avec les accords d'entreprise ou les engagements contractuels*

Des accords d'entreprise ou des engagements contractuels pourront prévoir des dispositions plus favorables que celles prévues par la présente convention. En revanche, les dispositions qui dérogeraient à la convention dans un sens moins favorable au salarié ne sont pas admises.

## Article 2.2

### *Rapport avec l'accord du 23 décembre 1981*

Les dispositions de la présente convention collective ne s'opposent en aucun cas à l'accord national du 23 décembre 1981 modifié.

## CHAPITRE II

### *Durée, renouvellement, révision, dénonciation, publicité*

## Article 3

### *Durée*

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée. Elle restera en vigueur jusqu'à l'intervention d'une nouvelle convention signée à la suite d'une demande de révision ou d'une dénonciation.

## Article 4

### *Révision*

La demande en révision peut être introduite à tout moment par l'une ou l'autre des parties. Elle doit être signifiée, par lettre recommandée, aux autres parties signataires ou adhérentes et au service régional de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles de la Haute-Normandie (SRITEPSA).

Elle doit spécifier les articles auxquels elle s'applique et préciser le nouveau texte qu'il est proposé d'y substituer.

La commission mixte, constituée comme il est de règle, et convoquée par le chef du service régional de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles, commence à étudier les modifications demandées dans les 30 jours suivant la date d'expédition de la lettre recommandée susvisée.

## Article 5

### *Dénonciation*

La dénonciation a lieu suivant la même procédure que la demande de révision.

La commission mixte commence à étudier le texte de la nouvelle convention dans les 60 jours suivant la date d'expédition de la lettre recommandée.

## Article 5.1

### *Publicité*

En application des articles L. 2262-5 et R. 2262-1 du code du travail, l'employeur doit mettre un exemplaire à jour de la présente convention à la disposition des salariés. Un avis doit être affiché à ce sujet, précisant les modalités leur permettant de la consulter pendant leur temps de présence sur le lieu de travail.

## CHAPITRE III

### *Procédure de conciliation et de médiation*

## Article 6

### *Conflits collectifs*

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

## Article 7

### *Médiation*

En cas de non-conciliation, les conflits collectifs sont soumis à la procédure de médiation instituée par la loi.

## Article 8

### *Conflits individuels*

Les conflits individuels relatifs aux différends pouvant surgir entre employeurs et salariés sur l'application des clauses de la convention collective peuvent être soumis aux fins de conciliation à une commission comprenant 2 représentants du syndicat patronal et 2 représentants des organisations

ouvrières signataires, l'une d'entre elles pouvant être désignée par le salarié. Le recours devant la commission est facultatif et les parties ont toujours le droit de saisir directement le conseil des prud'hommes.

## CHAPITRE IV

### *Dispositions d'ordre général et permanent*

#### Article 9

##### *Liberté 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 à tous les travailleurs.

Aucun employeur ne peut prendre en considération l'appartenance ou la non-appartenance d'un salarié ou d'un apprenti à une organisation syndicale, politique ou confessionnelle, pour arrêter ses décisions en ce qui concerne l'embauche, la conduite ou la répartition des travaux, les mesures de discipline ou le congédiement.

Les employeurs et les salariés et apprentis ne doivent, sous aucun prétexte, se livrer à l'intérieur de l'établissement à une propagande politique ou religieuse, notamment par la distribution ou collage de tracts ou affiches.

D'une façon générale, les employeurs, salariés ou apprentis s'engagent à appliquer les dispositions des articles L. 2141-4 et suivants du code du travail, tendant à assurer la liberté syndicale et la protection du droit syndical.

#### Article 10

##### *Délégués du personnel*

La nomination, la durée des fonctions et les attributions des délégués du personnel sont déterminées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur, sans que le temps consacré à l'exercice de leurs fonctions excède 15 heures par mois, sauf circonstances exceptionnelles.

#### Article 11

##### *Délégués syndicaux*

Les délégués syndicaux sont désignés à l'employeur par lettre de l'organisation syndicale et leur nom est communiqué à l'inspecteur du travail compétent.

Dans la limite d'une durée de 10 heures par mois, les employeurs sont tenus de laisser aux délégués syndicaux, sur présentation au moins 3 jours auparavant d'un mandat émanant de leur organisation, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions syndicales.

Ces absences ne donnent lieu à aucune rémunération ni indemnité et n'influent pas sur la durée des congés payés.

Les syndicats de salariés s'engagent à organiser autant que possible les réunions syndicales en dehors des heures de travail. Les salariés doivent présenter leur demande d'absence dès réception de leur convocation.

Les délégués syndicaux bénéficient des mêmes garanties que celles accordées par la loi aux délégués du personnel, en matière de licenciement.

## Article 12

### *Représentation des salariés*

Des libertés suffisantes sont accordées aux salariés qui justifient, sur présentation 3 jours à l'avance d'une convocation émanant de l'autorité compétente, qu'ils soient appelés à participer aux travaux des commissions administratives, contentieuses, ou des organismes institués par un texte législatif ou réglementaire. Ces absences ne sont pas rémunérées par l'employeur mais peuvent faire l'objet d'indemnisations prévues par des textes spécifiques.

## Article 13

*(Abrogé par avenant n° 35 du 1<sup>er</sup> juillet 2008)*

## CHAPITRE V

### *Dispositions relatives à l'embauche*

## Article 14

*(Abrogé par avenant n° 35 du 1<sup>er</sup> juillet 2008)*

## Article 15

### *Embauche et période d'essai*

Afin d'éviter toute contestation, le contrat de travail sera constaté par un document écrit, établi en 2 exemplaires, et signé des parties. Un des exemplaires sera conservé par l'employeur, l'autre sera remis au salarié.

Dans ce contrat seront précisés notamment :

- les nom et adresse des contractants ;
- le nom de la convention collective ;
- la nature de l'emploi occupé par le salarié et les niveau et échelon y afférents ;
- la nature de l'emploi occupé par le salarié et le coefficient y afférent ;
- les conditions de rémunération et d'avantages en nature ;
- le lieu et la date de signature du contrat.

Sauf accord entre les parties, tout engagement est conclu à l'essai.

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

- 15 jours pour les manœuvres ;
- 1 mois pour les ouvriers et employés ;
- 3 mois pour les cadres du niveau 5, échelon 2 ;
- 4 mois pour les cadres du niveau 6, échelon 1 ;
- 8 mois pour les cadres du niveau 6, échelon 2.

Pendant la période d'essai, chacune des parties peut résilier le contrat de travail en respectant un préavis réciproque fixé comme suit :

- 1 jour pour les manœuvres ;
- 3 jours pour les ouvriers et employés ;
- 15 jours pour les cadres du niveau 5, échelon 2 ;
- 1 mois pour les cadres du niveau 6, échelon 1 ;
- 2 mois pour les cadres du niveau 6, échelon 2.

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.

#### Article 16

*(Abrogé par avenant n° 35 du 1<sup>er</sup> juillet 2008)*

#### Article 17

*Maladie ou accident non professionnels,  
y compris accident de trajet*

Les effets du contrat de travail en cours sont simplement suspendus lorsque le salarié doit interrompre son activité pour cause de maladie ou d'accident.

Dès guérison ou consolidation de sa blessure, le salarié malade ou accidenté doit être réintégré de plein droit dans un emploi correspondant à son ancienne catégorie professionnelle avec le salaire y afférent.

Lorsque la durée d'interruption est égale ou supérieure à 6 mois, hormis le cas de faute grave, le licenciement du salarié malade ou accidenté peut intervenir dans les cas suivants :

- inaptitude à tout emploi dans l'entreprise reconnue par le médecin du travail ;
- désorganisation trop importante de l'entreprise nécessitant un remplacement définitif du salarié.

#### Article 18

*Accident du travail ou maladie professionnelle*

Le contrat de travail d'un salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ne peut être résilié pendant la durée de l'arrêt de travail provoqué par l'accident du travail ou la maladie ainsi que pendant le délai d'attente et la durée du stage de réadaptation, de rééducation ou de formation professionnelle que, conformément à l'avis de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH), doit suivre l'intéressé. Il ne peut être résilié qu'en cas de faute grave ou pour un motif étranger à l'accident ou à la maladie. A l'issue des périodes de suspension, le salarié, s'il est déclaré apte par le médecin du travail, retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente. Si le salarié est déclaré inapte à reprendre son emploi, la procédure prévue par les articles L. 1226-10 et suivants du code du travail doit être appliquée.

Dans ce cas, l'employeur est tenu de lui proposer un autre emploi approprié. S'il ne le peut, l'employeur doit faire connaître par écrit les motifs qui s'opposent au reclassement.

L'employeur ne peut prononcer le licenciement que s'il justifie de l'impossibilité de proposer un autre emploi ou du refus du salarié de l'accepter. Dans ce cas, après respect des procédures de licenciement prévues au chapitre XIII, il est dû, outre l'indemnité compensatrice d'un montant égal à celui de l'indemnité de délai-congé, une indemnité spéciale de licenciement égale au double de l'indemnité minimum légale de licenciement ou de l'indemnité prévue à l'article 66 de la présente convention.

#### Article 18.1

##### *Allocation compensatrice de perte de salaire en cas de maladie ou d'accident*

Tout salarié a droit en cas d'arrêt de travail consécutif à une maladie professionnelle ou non, un accident de trajet ou un accident du travail, dûment constatés par certificat médical et pouvant donner lieu à contre-visite, à une allocation compensatrice de perte de salaire.

Les arrêts de travail résultant d'une maternité ou d'un accident de la vie privée n'ouvrent pas droit à cette allocation.

##### Ancienneté requise

Le salarié devra justifier de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise au premier jour d'arrêt de travail. Par ancienneté dans l'entreprise, il convient d'entendre le temps écoulé depuis le jour de l'embauchage, sans que soient exclues les périodes pendant lesquelles le contrat a été suspendu.

##### Délai de carence

L'allocation compensatrice est versée par l'employeur au salarié, pour chaque jour calendaire (ouvrable ou non), ceci à compter :

- en cas de maladie non professionnelle : du 8<sup>e</sup> jour qui suit le point de départ de chaque incapacité de travail ; cependant, en cas de rechute reconnue comme telle par les assurances sociales, le délai de carence ne s'appliquera pas ;
- en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle ou d'accident de trajet assimilé à un accident du travail : du premier jour de chaque incapacité de travail, le jour de la réalisation de l'accident du travail n'étant pas pris en compte.

##### Durée de l'indemnisation

Pour une même période de 12 mois de services continus, de date à date, quel que soit au cours de cette période le nombre des arrêts de travail pour maladie ou accident, le nombre des allocations compensatrices susvisées ne peut excéder :

- en cas de maladie non professionnelle : 60 allocations journalières ;
- en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle : 75 allocations journalières.

La période de 12 mois susvisée s'apprécie pour la première fois à compter du premier jour civil suivant l'expiration du délai d'ancienneté requis.

### Montant de l'indemnité

Le montant de l'allocation compensatrice journalière, versée par l'employeur au salarié en maladie ou accidenté, calculée sur la base du salaire horaire brut normal majoré éventuellement de la prime d'ancienneté, est égal, par jour calendaire :

- en cas de maladie non professionnelle : à 2 salaires horaires afférents à l'emploi occupé par le salarié ;
- en cas d'accident du travail et de maladie professionnelle : à 2 salaires horaires afférents à l'emploi occupé par le salarié.

L'allocation due au salarié à temps partiel est affectée du même pourcentage de réduction que celui du temps partiel par rapport au temps plein.

### Paie de l'indemnité

Les allocations compensatrices sont versées à l'expiration de chaque mois civil et mention en est faite sur le bulletin de paie. Elles donnent lieu à cotisation de sécurité sociale dont la part ouvrière est retenue sur la somme versée au salarié.

### Révision

En cas de variation anormale du taux d'absentéisme, ou si, dans l'avenir, venaient à être modifiées la durée normale du travail ou bien les conditions de remboursement des prestations en espèces dues aux termes des législations d'assurances sociales ou d'accidents du travail, les clauses qui précèdent pourraient faire l'objet d'un nouvel examen.

## Article 19

### *Maternité*

La protection de la maternité, l'éducation des enfants ainsi que le repos des femmes en couches sont déterminés par les articles L. 1225-1 à L. 1225-34 du code du travail.

La durée du congé de maternité est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que la salariée tient de son ancienneté.

## Article 20

*(Abrogé par avenant n° 35 du 1<sup>er</sup> juillet 2008)*

## Article 21

### *Préparation à la défense*

En application de l'article L. 3142-73 du code du travail, tout salarié ou apprenti, âgé de 16 à 25 ans, qui doit participer à l'appel de préparation à la défense, bénéficie d'une autorisation d'absence exceptionnelle de 1 jour. Cette absence exceptionnelle a pour but exclusif de permettre au salarié ou à l'apprenti de participer à l'appel de préparation à la défense. Elle n'entraîne pas de réduction de rémunération. Elle est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de la durée de congé annuel.



## Article 22

*(Abrogé par avenant n° 35 du 1<sup>er</sup> juillet 2008)*

## Article 23

### *Garanties particulières aux ouvriers saisonniers*

Les ouvriers saisonniers, dès lors qu'ils sont réembauchés l'année suivante sur la même exploitation, gardent le bénéfice :

- de leur période d'essai ;
- des niveau et échelon qui leur étaient affectés précédemment, à travail équivalent ;
- des avantages attachés à leur temps de présence antérieur.

## CHAPITRE VI

### *Dispositions relatives à l'exercice de l'emploi*

## Article 24

### *Classification des emplois*

La classification des emplois du personnel des exploitations visées par la présente convention collective régionale est déterminée par l'annexe I à ladite convention.

## Article 25

### *Salaires minimaux*

Ces salaires sont fixés à l'annexe II, tant pour les salariés cadres que pour les salariés non cadres.

La rémunération minimale du personnel d'encadrement se compose d'un salaire fixe mensuel forfaitaire basé sur un nombre hebdomadaire de 43 heures, soit 151,67 heures au taux normal et 34,66 heures majorées de 25 %, soit l'équivalent au total de 195 heures au tarif normal. Les heures effectuées au-delà de 43 heures par semaine sont des heures supplémentaires majorées de 50 %.

Conformément au code du travail, les parties signataires de la présente convention conviennent de se réunir au moins 1 fois par an pour négocier les salaires.

## Article 25 bis

*(Abrogé par avenant n° 35 du 1<sup>er</sup> juillet 2008)*

## Article 26

### *Travail des femmes*

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

## Article 27

### *Salaires des jeunes travailleurs*

La rémunération des jeunes travailleurs âgés de moins de 18 ans est égale à :

- 80 %, pour les salariés âgés de moins de 17 ans, du salaire de l'adulte ;
- 90 %, pour les salariés âgés de 17 à 18 ans, du salaire de l'adulte.

Les salariés de moins de 18 ans doivent recevoir les salaires de la catégorie professionnelle adulte lorsqu'ils en ont les aptitudes et en assurent le rendement. De toute façon, l'abattement est supprimé après 6 mois de pratique professionnelle.

## Article 28

### *Salaire des apprentis*

Le salaire minimum de l'apprenti dont le contrat est régulièrement enregistré est fixé en pourcentage du salaire minimum de croissance selon l'âge et par année de formation suivant le tableau ci-dessous :

*(En pourcentage.)*

ÂGE DE L'APPRENTI	PREMIÈRE ANNÉE	SECONDE ANNÉE
Moins de 18 ans	25	45
De 18 à 20 ans	41	50
De 21 à 22 ans	53	61
De 23 à 25 ans	53	70

Les majorations ainsi que les règles particulières prévues aux articles D. 6222-28 et suivants du code du travail sont applicables aux taux fixés ci-dessus.

## Article 29

*(Abrogé par avenant n° 35 du 1<sup>er</sup> juillet 2008)*

## Article 30

*(Abrogé par avenant n° 35 du 1<sup>er</sup> juillet 2008)*

## Article 31

### *Prime d'ancienneté*

Aux salaires résultant des dispositions qui précèdent s'ajoute une prime d'ancienneté, dont le caractère est obligatoire, et calculée suivant les taux ci-après applicables à la rémunération brute :

- 2 % après 5 ans de services continus dans l'établissement ou l'exploitation ;
- 3 % après 10 ans de services continus dans l'établissement ou l'exploitation ;
- 4 % après 15 ans de services continus dans l'établissement ou l'exploitation ;
- 6 % après 20 ans de services continus dans l'établissement ou l'exploitation ;
- 7 % après 25 ans de services continus dans l'établissement ou l'exploitation ;
- 8 % après 30 ans de services continus dans l'établissement ou l'exploitation.

N'interrompent pas la durée des services continus :

- les périodes de chômage occasionnées par les intempéries ;
- les congés maladie et accident ;
- les rappels sous les drapeaux ;
- les congés de maternité ;
- les interruptions de contrat du fait de l'employeur.

## Article 32

### *Changement temporaire d'emploi*

Les salariés appelés à effectuer temporairement des travaux dans une catégorie inférieure à leur qualification conservent leur salaire horaire habituel.

Les salariés appelés à effectuer temporairement ou accidentellement des travaux afférents à une catégorie supérieure à celle de leur qualification habituelle perçoivent pendant la durée desdits travaux le salaire afférent à la catégorie dont relèvent lesdits travaux.

## Article 33

### *Déplacements*

Lorsqu'un ouvrier reçoit l'ordre de se déplacer pour exécuter un travail, la durée du transport lui est payée comme temps de travail et les frais réels de transport qu'il a assumés lui sont remboursés de même que les frais de repas.

## CHAPITRE VII

### *Avantages en nature*

## Article 34

### *Déduction des avantages en nature*

L'évaluation des avantages en nature vient, sauf clauses contraires fixées dans le contrat de travail, en déduction des salaires fixés par la convention collective.

## Article 35

### *Nourriture*

Le montant journalier de la nourriture est égal à la valeur de 3 heures de travail au niveau 1, échelon 1, ainsi réparties :

- petit déjeuner : 1/4 d'heure ;
- repas du midi : 1 heure 1/2 ;
- repas du soir : 1 heure 1/4.

Pour les moins de 18 ans et les apprentis, le prix de la nourriture et du logement subira les mêmes abattements que leur salaire.

## Article 36

### *Logement*

La retenue mensuelle du logement est fixée à :

- chambre individuelle meublée répondant aux normes minima fixées par le décret n° 95-978 du 24 août 1995 : 5 heures de travail au niveau 1, échelon 1 ;
- chambre individuelle meublée avec équipement sanitaire et installation de chauffage : 12 heures de travail au niveau 1, échelon 1 ;
- chambre collective avec maximum de 3 lits : la moitié des chiffres précédents par salarié.

Les frais d'éclairage et de chauffage sont à la charge du salarié et déterminés ainsi qu'il suit :

- éclairage : 1 heure au niveau 1, échelon 1 par mois, par lampe et par appareil, sauf justification par compteur de la dépense réelle du salarié ;
- chauffage : pour une famille : 15 heures de travail au niveau 1, échelon 1 ; pour un célibataire : 5 heures de travail au niveau 1, échelon 1 pendant la période où le chauffage s'avère indispensable.

## Article 37

### *Fournitures diverses*

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

## CHAPITRE VIII

### *Païement des salaires*

## Article 38

### *Périodicité de la paie*

La paie se fait pendant les heures et sur les lieux de travail à échéance régulière et au moins une fois par mois, et au plus tard le 5 du mois suivant.

Les salariés et apprentis auront la possibilité de recevoir un acompte au milieu du mois, dont le montant sera approximativement égal à la moitié du salaire mensuel.

## Article 39

### *Bulletin de paie*

Lors du paiement de la rémunération, l'employeur est tenu de remettre à chaque salarié un bulletin de paie dans les conditions fixées par les textes législatifs et réglementaires en vigueur ; outre les indications habituelles, il fera état, notamment, de la nature de l'emploi et des niveau et échelon correspondant dans la classification des emplois.

Un double de ces bulletins de paie est conservé pendant 5 ans et tenu à la disposition des agents chargés du contrôle.

## Article 40

*(Abrogé par avenant n° 35 du 1<sup>er</sup> juillet 2008)*

## CHAPITRE IX

*Durée du travail, repos hebdomadaire, jours fériés, absences*

## Article 41

*Temps de travail*

Le temps de travail donnant lieu à rémunération commence et finit à l'heure fixée par l'employeur, au siège de l'exploitation en tenue de travail.

Il ne comprend pas les interruptions pour repas ou casse-croûte.

La durée des déplacements en cours de journée du siège de l'établissement à un lieu de travail et vice versa est comptée comme temps de travail.

## Article 42

*Répartition du temps de travail*

La durée normale du temps de travail est fixée à 35 heures par semaine.

La rémunération des ouvriers, à l'exclusion des travailleurs saisonniers, des travailleurs intermittents et des travailleurs temporaires visés aux articles L. 1251-14 et suivants du code du travail, est mensuelle et indépendante, pour un horaire de travail effectif déterminé, du nombre de jours travaillés dans le mois, le paiement mensuel ayant pour objet de neutraliser les conséquences de la répartition inégale des jours entre les 12 mois de l'année.

La rémunération mensualisée des heures normales de travail est calculée sur la base de 151,67 heures (35 heures multipliées par 52 semaines, divisées par 12 mois).

## Article 43

*Définition et paiement des heures supplémentaires*

Sont considérées comme heures supplémentaires les heures de travail effectuées au-delà de 35 heures par semaine. Les 8 premières heures supplémentaires sont majorées de 25 %. Les heures effectuées au-delà de 43 heures sont majorées de 50 %.

S'il est fait application des possibilités d'aménagement des heures normales de travail, par l'utilisation des cycles ou par l'annualisation, les heures supplémentaires sont celles qui s'inscrivent au-delà de la moyenne de 35 heures par semaine ou de durées considérées comme équivalentes.

## Article 44

*Heures des dimanches, des jours fériés  
et heures de nuit*

Les heures exceptionnelles effectuées les dimanches et jours fériés et les heures exceptionnelles effectuées entre 22 heures et 6 heures du matin donnent lieu à une majoration de 50 %. Lorsque, avec l'accord du salarié, ce temps exceptionnellement travaillé fait l'objet d'un repos compensateur payé de durée équivalente, seule la majoration est due.

## Article 45

### *Repos hebdomadaire*

Chaque semaine, le salarié a droit à un jour de repos à prendre le dimanche. Toutefois, pour assurer des travaux strictement nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise, le salarié pourra être amené à travailler exceptionnellement le dimanche, aux conditions de rémunération prévues par la présente convention collective et à condition également de toujours bénéficier d'au moins 2 dimanches de repos par mois.

## Article 46

*(Abrogé par avenant n° 35 du 1<sup>er</sup> juillet 2008)*

## Article 47

*(Abrogé par avenant n° 35 du 1<sup>er</sup> juillet 2008)*

## Article 48

### *Jours fériés*

Le 1<sup>er</sup> Mai est chômé et payé suivant les dispositions particulières prévues par les articles L. 3133-4 à L. 3133-6 du code du travail.

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

La rémunération des jours fériés chômés, autres que le 1<sup>er</sup> Mai, n'est accordée qu'aux salariés présents le dernier jour de travail précédant le jour férié et le premier jour de travail qui fait suite, sauf autorisation d'absence préalablement accordée.

Lorsque l'ancienneté du salarié dans l'entreprise est inférieure à 1 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.

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

A titre exceptionnel, pour assurer des travaux strictement nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise, le salarié pourra être amené à travailler le dimanche. La rémunération de ce travail interviendra dans les conditions de rémunération prévues à l'article 44 de la présente convention collective.

## Article 49

*(Abrogé par avenant n° 35 du 1<sup>er</sup> juillet 2008)*

## Article 49.1

### *Astreinte*

Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure

d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise, la durée de cette intervention étant considérée comme un temps de travail effectif.

Les périodes d'astreinte ouvrent droit au versement d'une indemnité forfaitaire dont le montant est au minimum égal à 1 fois le minimum garanti prévu à l'article L. 3231-12 du code du travail par nuit d'astreinte et à 2 fois ce minimum garanti par période de 24 heures consécutives d'astreinte.

La programmation individuelle des périodes d'astreinte doit être portée à la connaissance de chaque salarié concerné 15 jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles et sous réserve que le salarié en soit averti au moins 1 jour franc à l'avance.

## Article 50

### *Absences*

Toute absence ne peut être qu'exceptionnelle, elle doit être autorisée ou motivée. Elle peut être récupérée après entente entre les parties pendant le mois de l'absence ou au plus tard dans les 3 mois suivants.

Les heures récupérées sont payées au tarif normal.

Les absences dues à un cas fortuit justifié doivent être portées à la connaissance de l'employeur dans les plus brefs délais.

Les absences non justifiées, non autorisées feront perdre le bénéfice des heures supplémentaires correspondant à la durée de ces absences ; la répétition de ces dernières pourra constituer un cas de rupture du contrat de travail.

## CHAPITRE X

### *Congés*

## Article 51

### *Congés payés annuels*

Les congés payés annuels sont accordés suivant les prescriptions de textes législatifs et réglementaires en vigueur.

Il est rappelé que la durée du congé est égale à 2,5 jours ouvrables par mois de travail ou période assimilée, soit, normalement, 30 jours ouvrables par an. En cas de fractionnement, et sauf renonciation écrite du salarié, il sera attribué 2 jours ouvrables de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours de congé pris en dehors de la période 1<sup>er</sup> mai-31 octobre sera au moins égal à 6 et 1 jour ouvrable de congé supplémentaire lorsqu'il sera compris entre 3 et 5 jours. Néanmoins, les jours de congé dus au-delà de 24 jours ouvrables ne sont pas pris en compte pour l'ouverture du droit à ce supplément.

Le salarié pourra exiger de son employeur une période minimale de congés payés de 12 jours ouvrables consécutifs compris entre 2 jours de repos hebdomadaire, échelonnés entre le 1<sup>er</sup> juin et le 30 septembre, si possible suivant entente entre les parties. Cependant, les parents ayant des enfants d'âge scolaire pourront bénéficier de cette période de congés durant

les seules vacances scolaires. Le reste du congé annuel sera accordé si possible d'un commun accord.

Pour la détermination des congés annuels, des périodes sont assimilées à des périodes de travail effectif et ouvrent droit à congé payé. Il s'agit, notamment, des périodes suivantes :

- les congés payés de l'année précédente ;
- les congés de maternité et d'adoption ;
- les arrêts de travail continus et consécutifs à un accident du travail, de trajet, ou à une maladie professionnelle dans la limite de 1 an ;
- les congés de formation continue ou de formation économique, sociale et syndicale ;
- les temps nécessaires à l'accomplissement des mandats syndicaux et professionnels ;
- les périodes de repos compensateur ;
- les jours de congés pour événements familiaux...

Le départ de la période de référence, pour l'appréciation du droit aux congés, est fixé au 1<sup>er</sup> juin de chaque année.

#### Article 52

##### *Congés d'ancienneté*

*(Abrogé par avenant n° 35 du 1<sup>er</sup> juillet 2008)*

#### Article 53

*(Abrogé par avenant n° 35 du 1<sup>er</sup> juillet 2008)*

#### Article 54

##### *Congés pour événements familiaux*

Tout salarié bénéficie d'un congé payé exceptionnel dans les cas suivants :

- mariage ou pacsage du salarié : 4 jours ;
- mariage d'un enfant : 1 jour ;
- décès du conjoint, marié ou pacsé, ou d'un enfant : 2 jours ;
- décès du père ou de la mère du salarié : 1 jour ;
- décès du beau-père ou de la belle-mère : 1 jour ;
- décès du frère ou de la sœur : 1 jour ;
- arrivée d'un enfant en vue de son adoption : 3 jours ;
- naissance d'un enfant au foyer du salarié : 3 jours.

#### Article 55

##### *Congé paternité*

En application des articles L. 1225-35 et L. 1225-36 du code du travail, le père d'un enfant venant de naître bénéficie d'un congé à prendre dans les 4 mois qui suivent la naissance de l'enfant. Ce congé est, au plus, de 11 jours calendaires consécutifs, 18 jours en cas de naissances multiples. Ce congé



s'ajoute aux 3 jours déjà accordés pour une naissance par l'article L. 3142-1 du code du travail. Il n'est pas obligatoirement à prendre à la suite de ces 3 jours.

Le salarié doit informer l'employeur de la date et de la durée du congé paternité par lettre recommandée avec avis de réception, 1 mois minimum avant la date choisie.

Pendant le congé paternité, le père reçoit des indemnités journalières versées par la caisse de mutualité sociale agricole.

## CHAPITRE XI

### *Formation professionnelle et apprentissage*

#### Article 56

##### *Formation professionnelle et apprentissage*

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 les libertés nécessaires, d'une part, à la fréquentation assidue des cours théoriques indispensables à une formation professionnelle complète, d'autre part, à la participation aux épreuves d'examen sanctionnant l'apprentissage.

Lorsque les cours théoriques et les épreuves de l'examen ont lieu pendant les horaires habituels de travail de l'exploitation, le temps à y consacrer est considéré comme temps de travail, tant en matière de salaire que de congés payés, sous réserve de justification.

#### Article 56.1

##### *Droit individuel à la formation*

Il est rappelé qu'en application des articles L. 6323-1 et L. 6323-2 du code du travail et de l'accord national du 2 juin 2004 sur la formation professionnelle en agriculture, tout salarié sous contrat à durée indéterminée disposant d'une ancienneté d'au moins 1 an, à l'exception de ceux qui sont titulaires d'un contrat de formation en alternance, bénéficie d'un droit individuel à la formation (DIF). Ce droit est au minimum de 20 heures par an pour les salariés à temps plein. Pour les salariés à temps partiel, cette durée est calculée *pro rata temporis*.

Cette durée de 20 heures est portée à 24 heures pour les salariés ayant :

- soit plus de 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- soit plus de 45 ans ;
- soit n'ayant pas de diplôme au moins égal au niveau V de l'éducation nationale ou de certificat de qualification professionnelle reconnu par la commission paritaire nationale de l'emploi compétente (CPNE).

Ce droit de 20 heures (ou de 24 heures) par an s'applique à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2004. En conséquence, les salariés embauchés avant le 1<sup>er</sup> janvier 2003 ont droit à 20 ou 24 heures à prendre au cours de l'année 2004. Il est précisé cependant qu'en application de l'article 6 de l'accord national, les

salariés embauchés entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 30 juin sont considérés comme ayant 1 an d'ancienneté au 1<sup>er</sup> janvier suivant. En conséquence, un salarié embauché entre le 1<sup>er</sup> janvier 2003 et le 30 juin 2003 détient le même droit que celui qui a été embauché avant le 1<sup>er</sup> janvier 2003.

Les salariés sous contrat à durée déterminée ayant 4 mois d'ancienneté, consécutifs ou non, au cours des 12 derniers mois acquièrent également, *pro rata temporis*, ce droit individuel à la formation.

Le nombre d'heures de formation acquis chaque année peut se cumuler sur une période maximale de 6 ans. La première période de 6 ans est atteinte en 2009 pour ceux qui avaient 1 an d'ancienneté, ou son équivalent, au 1<sup>er</sup> janvier 2004.

Les heures de formation suivies pendant le temps de travail donnent lieu au maintien de la rémunération. Les heures de formation suivies en dehors des heures de travail ne constituent pas un temps de travail. Elles donnent lieu au versement de l'allocation de formation égale à 50 % de la rémunération nette du salarié pour le temps correspondant selon les modalités fixées aux articles L. 6321-6 et suivants du code du travail.

Il appartient au salarié de prendre l'initiative d'utiliser son droit individuel à la formation. Cependant, afin de favoriser l'accès des salariés à la formation et leur permettre d'être acteur dans leur évolution professionnelle, tout salarié bénéficie, au minimum tous les 2 ans, d'un entretien professionnel réalisé par l'employeur.

En cas de rupture de contrat, le principe est que le droit individuel à la formation se conserve chez le nouvel employeur si ce dernier relève du même organisme de financement.

## CHAPITRE XII

### *Hygiène, sécurité, logement des travailleurs*

#### Article 57

##### *Hygiène et sécurité*

L'employeur doit assurer la sécurité et protéger la santé de ses salariés. Cette obligation générale s'accompagne d'une évaluation des risques professionnels dans son entreprise et de sa transcription dans le document unique d'évaluation des risques professionnels.

Il est par ailleurs tenu d'associer à cette démarche les salariés et de prendre ensuite les mesures adéquates permettant de réduire ces risques et leurs conséquences sur la sécurité et la santé des travailleurs.

#### Article 58

##### *Récupération pour intempéries et autres causes*

En application de l'article L. 713-4 du code rural et dans les conditions fixées par le décret du 26 mai 1997 et l'accord du 23 décembre 1981 modifié, les heures perdues suite à une interruption collective de travail peuvent être récupérées.

La récupération est la possibilité pour un employeur d'exiger que ses salariés travaillent en plus de la durée légale pour compenser des heures qui ont été perdues à un autre moment et qui ont occasionné une durée hebdomadaire de travail inférieure à la durée légale. Ce sont donc des heures déplacées, lesquelles ne sont pas considérées comme étant des heures supplémentaires bien qu'elles s'inscrivent au-delà de l'horaire légal.

L'article L. 713-4 du code rural limite la récupération aux seules interruptions collectives de travail justifiées par l'une des causes suivantes :

- ou être le fait :
  - de causes accidentelles ;
  - d'intempéries à caractère exceptionnel ;
  - de cas de force majeure ;
  - d'inventaire à effectuer ;
- ou être occasionné par le chômage :
  - d'un jour de fête locale ;
  - d'un jour précédant les congés annuels ;
  - de 1 ou de 2 jours ouvrables compris entre un jour férié et un jour de repos hebdomadaire.

Le paiement des heures récupérables se fait avec la paye du mois au cours duquel elles ont été perdues.

#### Article 59

##### *Produits nocifs, explosifs, travaux insalubres*

Une analyse des risques approfondie sur les différents sujets devra être réalisée, notamment dans le choix des procédures de travail, des protections collectives et protections individuelles appropriées.

#### Article 60

*(Abrogé par avenant n° 35 du 1<sup>er</sup> juillet 2008)*

#### Article 61

*(Abrogé par avenant n° 35 du 1<sup>er</sup> juillet 2008)*

#### Article 62

##### *Logement*

Lorsque le logement de l'ouvrier est assuré par l'employeur, les conditions requises sont prévues par le décret du 24 août 1995 relatif à l'hébergement des travailleurs agricoles.

### CHAPITRE XIII

#### *Dispositions relatives à la cessation du contrat de travail*

#### Article 63

##### *Contrat de travail à durée déterminée*

##### **I. – Recours au contrat à durée déterminée**

Le contrat de travail à durée déterminée sera établi conformément aux dispositions des articles L. 1242-1 et suivants du code du travail.

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

Le contrat de travail peut également être conclu pour une durée déterminée :

a) Au titre de dispositions législatives et réglementaires destinées à favoriser l'embauchage de certaines catégories de demandeurs d'emploi ;

b) Lorsque l'employeur s'engage, pour une durée et dans des conditions fixées par l'article D. 1242-3 du code du travail, à assurer un complément de formation professionnelle aux salariés.

En application de l'article L. 1243-13 du code du travail, le contrat à durée déterminée comporte normalement un terme fixe et peut être renouvelé une fois pour une durée déterminée qui, ajoutée à la durée du contrat initial, ne peut excéder la durée maximale de 18 mois. Les conditions de renouvellement sont stipulées dans le contrat ou font l'objet d'un avenant soumis au salarié avant le terme initialement prévu.

Le contrat de travail à durée déterminée peut ne pas comporter de terme précis lorsqu'il est conclu :

1. Pour remplacer une personne absente ou dont le contrat de travail est suspendu.

2. Pour des emplois à caractère saisonnier.

Dans les cas cités à l'alinéa précédent, et à moins que les parties ne lui aient fixé un terme précis, le contrat doit être conclu pour une durée minimale et il a pour terme la fin de l'absence du salarié ou la réalisation de l'objet pour lequel il est conclu.

Le contrat à durée déterminée doit être obligatoirement écrit et comporter, outre la définition précise de son objet, les indications suivantes :

- lorsqu'il est conclu pour le motif visé au 1 ci-dessus, le nom et la qualification du salarié remplacé ;
- lorsqu'il comporte un terme précis, la date d'échéance du terme et, le cas échéant, une clause prévoyant le report du terme ;
- lorsqu'il ne comporte pas de terme précis, la durée minimale pour laquelle il est conclu ;
- la désignation du poste de travail ou de l'emploi occupé ou dans le cas visé au paragraphe I b, de la nature des activités auxquelles participe le stagiaire durant son séjour dans l'entreprise ;
- la durée de la période d'essai éventuellement prévue, fixée à 1 jour par semaine dans la limite de 2 semaines.

Sauf accord des parties, le contrat à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave, de force majeure ou de justifier d'une embauche en contrat à durée indéterminée. Dans ce dernier cas, il pourra être rompu en respectant les délais de préavis prévus par l'article L. 1243-2 du code du travail.

## II. – Indemnité de fin de contrat

Sauf dans le cas où il est conclu pour des emplois à caractère saisonnier, ou au titre de dispositions législatives et réglementaires destinées à favoriser l'embauchage de certaines catégories de demandeurs d'emploi, lorsque les relations contractuelles de travail ne se poursuivent pas à l'issue d'un contrat à durée déterminée, le salarié a droit à une indemnité de fin de contrat qui constitue un complément de salaire.

En application des articles L. 1243-8 et suivants du code du travail, l'indemnité de fin de contrat est égale à 10 % de la rémunération totale brute due au salarié.

Elle n'est pas due en cas de rupture anticipée due à l'initiative du salarié, à sa faute grave ou à un cas de force majeure.

### Article 64

#### *Contrat de travail à durée indéterminée*

Le contrat de travail conclu sans détermination de durée peut cesser à l'initiative de l'une ou l'autre des parties contractantes, sous réserve de l'application des dispositions du code du travail, ainsi que de la présente convention, et notamment du respect de la procédure définie ci-après :

Ces règles ne sont pas applicables pendant la période d'essai.

Pour tout licenciement – individuel ou collectif, économique ou non –, à la seule exception des licenciements économiques de 10 salariés et plus sur 30 jours, le salarié doit être convoqué à un entretien préalable par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge. Cette lettre doit mentionner l'objet de l'entretien et rappeler, de façon expresse, que le salarié peut se faire assister pour cet entretien par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, ou, s'il n'existe pas de représentation du personnel dans l'entreprise, par une personne figurant sur la liste préfectorale prévue à cet effet.

Au cours de l'entretien, l'employeur est tenu d'indiquer le ou les motifs de la décision envisagée et de recueillir les explications du salarié.

L'employeur qui, après l'entretien préalable, décide de licencier le salarié, doit notifier le licenciement par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ; la date de présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du délai-congé. En application de l'article L. 1232-6 du code du travail, cette lettre doit énoncer le ou les motifs justifiant le licenciement.

Cette lettre ne peut être expédiée moins de 2 jours ouvrables après la date pour laquelle le salarié a été convoqué.

Toutefois, si le salarié est licencié pour motif économique (sauf s'il est inclus dans un licenciement économique de 10 salariés et plus dans une même période de 30 jours, pour lequel il existe une procédure particulière), la lettre de licenciement ne peut lui être adressée moins de 7 jours ouvrables à compter de la date de l'entretien préalable et 15 jours ouvrables s'agissant d'un membre du personnel d'encadrement.

Il est rappelé qu'en application de l'article L. 1232-6 du code du travail, la lettre de licenciement pour raison économique doit comporter en outre l'indication que le salarié bénéficie d'une priorité de réembauchage pendant 1 an.

## Article 65

### *Durée du préavis*

La durée du préavis réciproque est fixée comme suit :

- a) Personnel d'exécution : 8 jours ;
- b) Personnel de bureau : 1 mois.

Toutefois, en cas de licenciement, le préavis est fixé à 1 mois si le salarié justifie d'une ancienneté de 6 mois et de 2 mois si le salarié bénéficie d'une ancienneté de 2 ans.

Pour déterminer si un salarié a ou non la durée d'ancienneté requise pour bénéficier du délai-congé de 2 mois, il n'est pas tenu compte des périodes au cours desquelles son contrat de travail était légalement suspendu, mais ces périodes n'interrompent pas l'ancienneté.

Lorsque le préavis est de 1 mois, le salarié a droit à un temps libre pour la recherche d'un nouvel emploi. Ce temps libre est de 3 jours ou de 6 demi-journées. Il est payé en cas de licenciement, hormis le cas de faute grave. Ces journées ou demi-journées seront prises par accord entre les parties.

- c) Personnel d'encadrement ;

La durée du préavis réciproque est fixée comme suit :

- 2 mois pour les cadres du niveau 5, échelon 2 ;
- 4 mois pour les cadres du niveau 6, échelon 1 ;
- 6 mois pour les cadres du niveau 6, échelon 2.

Pendant le temps de préavis, le personnel d'encadrement disposera d'un temps de liberté de 12 jours en ce qui concerne les cadres du niveau 6, échelon 2, et niveau 6, échelon 1, et de 8 jours en ce qui concerne les cadres du niveau 5, échelon 2, pour rechercher un autre emploi. Ce temps libre sera fractionné en période n'excédant pas chacune 3 jours pris alternativement au choix de chaque partie. Ces journées seront payées en cas de licenciement.

## Article 66

### *Indemnité de licenciement*

Tout salarié lié par un contrat de travail à durée indéterminée et qui est licencié alors qu'il compte 2 ans d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur a droit, sauf faute grave, à une indemnité de licenciement.

Cette indemnité sera calculée comme suit :

- moins de 10 ans d'ancienneté : 1/10 de mois par année d'ancienneté ;
- à partir de 10 ans d'ancienneté : 1/10 de mois par année d'ancienneté plus 1/15 de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le 1/12 de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait prise en compte que *pro rata temporis*.

En cas de licenciement pour raison économique (art. R. 1234-3 du code du travail) ou de licenciement pour inaptitude consécutive à un accident du travail ou maladie professionnelle (art. L. 1226-14 du code du travail), cette indemnité minimale est doublée.

#### Article 66.1

##### *Indemnité de licenciement du personnel d'encadrement*

En cas de rupture du contrat de travail du fait de l'employeur, le personnel d'encadrement bénéficie, après 2 ans de présence, indépendamment du préavis ou de l'indemnité de préavis, d'une indemnité de licenciement non cumulable avec celle qui fait l'objet de l'article 66 ci-dessus.

Cette indemnité n'est pas due si la rupture est motivée par une faute grave.

Le montant de cette indemnité sera calculé en valeur de mois de salaire global au moment de la cessation des fonctions du cadre et égal à :

- 1/3 de mois de salaire par année de présence, pour le cadre de niveau 5, échelon 2 ;
- 1/2 mois de salaire par année de présence, pour le cadre de niveau 6, échelon 1 ;
- 1 mois de salaire par année de présence, pour le cadre de niveau 6, échelon 2.

Lorsqu'un cadre a successivement occupé des emplois de catégories différentes dans l'entreprise, le montant de l'indemnité sera calculé au prorata du temps passé dans chaque catégorie et suivant les modalités prévues pour chacune d'elles.

Quelle que soit l'ancienneté du cadre, le montant de l'indemnité ne pourra être supérieur à la valeur atteinte après 12 ans de présence en qualité de cadre.

#### Article 66.2

##### *Départ à la retraite*

##### **I. – Départ à la retraite à l'initiative du salarié**

Les salariés quittant volontairement l'entreprise pour prendre leur retraite, quel que soit leur âge, auront droit à une indemnité de départ en retraite fixée, en fonction de leur ancienneté dans l'entreprise, à :

- 1/2 mois de salaire, après 10 ans d'ancienneté ;
- 1 mois de salaire, après 15 ans d'ancienneté ;
- 1 mois 1/2 de salaire, après 20 ans d'ancienneté ;
- 2 mois de salaire, après 30 ans d'ancienneté.
- 3 mois pour le personnel cadre, après 15 ans dans une fonction d'encadrement dans l'entreprise.

Le salaire à prendre en considération est le 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, 1/3 des 3 derniers mois.

L'indemnité prévue au présent article ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature.

Le salarié quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse est tenu de respecter un préavis de démission prévu à l'article 65 de la présente convention, dans la limite de 2 mois.

## II. – Départ à la retraite à l'initiative de l'employeur

L'employeur peut décider la mise à la retraite du salarié si celui-ci atteint 65 ans à la date de la fin du préavis qui lui est dû ou s'il dépasse l'âge de 65 ans. Dans ce cas, la mise à la retraite n'est pas un licenciement. L'employeur devra néanmoins respecter le préavis prévu en cas de licenciement et régler une indemnité de mise à la retraite égale à l'indemnité de licenciement prévue à l'article 66 de la présente convention collective.

### Article 67

*(Abrogé par avenant n° 35 du 1<sup>er</sup> juillet 2008)*

### Article 68

#### *Certificat de travail*

A l'expiration du contrat de travail et en application des articles L. 1234-19 et D. 1234-6, R. 1234-9 et R. 1234-10 du code du travail, l'employeur doit remettre au salarié un certificat de travail et une attestation ASSÉDIC.

### Article 69

#### *Reçu pour solde de tout compte*

Lorsqu'un reçu pour solde de tout compte est délivré et signé par le salarié à l'employeur à l'occasion de la résiliation ou l'expiration de son contrat, il n'a que la valeur d'un simple reçu des sommes qui y figurent.

### Article 70

#### *Libération du logement*

A l'expiration du contrat de travail, le salarié devra évacuer le logement dont il jouissait à titre accessoire à ce contrat, dans les délais suivants :

Ouvrier marié :

- en cas de démission : 15 jours ;
- en cas de licenciement : 3 mois.

Ouvrier célibataire :

- en cas de démission : 8 jours ;
- en cas de licenciement : 15 jours.

Dans le cas de cessation du contrat par suite d'invalidité, de départ en retraite ou de décès du salarié, le délai est porté à 6 mois. Dans la limite de ces délais, les conditions d'occupation du logement, et notamment le montant des sommes dues à ce titre à l'ancien employeur, seront identiques aux conditions applicables pendant la durée du contrat de travail.



## CHAPITRE XIV

### *Régime complémentaire de prévoyance et de retraite*

#### Article 71

##### *Personnel d'encadrement*

Les salariés bénéficiaires des régimes complémentaires de retraite et de prévoyance institués par la convention collective nationale des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952 doivent être affiliés aux différentes institutions qui les mettent en œuvre, à savoir, en matière de retraite complémentaire, la CAMARCA pour le régime ARRCO et la CRCCA pour le régime AGIRC, et en matière de prévoyance, la CPCEA, dont le siège est fixé au 21, rue de la Bienfaisance, 75382 Paris Cedex 08.

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 de la présente convention collective saisiront l'AGIRC et lui transmettront leurs avis quant aux participants relevant du régime de retraite des cadres institué au sein de cette convention, 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 à la présente convention.

#### Article 72

##### *Personnel non cadre*

Tout employeur visé par la présente convention doit adhérer pour son personnel non cadre à la caisse autonome de retraites complémentaires agricoles (CAMARCA), dont le siège est fixé au 21, rue de la Bienfaisance, 75382 Paris Cedex 08.

## CHAPITRE XV

*(Abrogé par avenant n° 35 du 1<sup>er</sup> juillet 2008)*

#### Article 73

*(Abrogé par avenant n° 35 du 1<sup>er</sup> juillet 2008)*

## CHAPITRE XVI

### *Dispositions finales*

#### Article 74

##### *Dépôt*

Un exemplaire signé et un exemplaire sur support électronique seront déposés au service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles de la Seine-Maritime en vue de l'enregistrement. Un exemplaire sera adressé aux conseils de prud'hommes de l'Eure et de la Seine-Maritime.

Article 75  
*Date d'effet*

Le présent avenant de révision prend effet le premier jour du mois qui suit sa signature.

Article 76  
*Extension*

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant de révision à la convention collective horticole de la Haute-Normandie du 19 août 1968. Cet avenant annule et remplace l'intégralité du texte précédent. »

Fait à Rouen, le 1<sup>er</sup> juillet 2008.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE I

### Classification des emplois

#### Niveau 1 : emploi d'exécutant

Echelon 1	Exploitation	Salarié exécutant des travaux n'exigeant aucune formation professionnelle, exécutés selon des consignes précises et sous surveillance, et sans avoir à faire preuve d'initiative. Exemple : mettre des pots sur la machine à rempoter, désherbage manuel...
	Entretien	Salarié effectuant les travaux de nettoyage et d'entretien des locaux.
	Bureau	Salarié sachant utiliser un clavier pour exécuter des tâches de saisie ou de frappe, opérant sans initiative et sous le contrôle d'un supérieur, ayant une bonne connaissance de l'orthographe.
Echelon 2	Exploitation	Salarié exécutant des travaux nécessitant un certain temps d'adaptation selon des consignes et sous surveillance et pouvant prendre quelques initiatives, conscience professionnelle évidente. Exemple : arrosage, distançage...

#### Niveau 2 : emploi spécialisé

Echelon 1	Exploitation	Salarié exécutant des travaux courants nécessitant une certaine initiation professionnelle, selon des consignes précises et sous surveillance intermittente, et pouvant prendre des initiatives, conscience professionnelle évidente. Ce niveau entraîne la capacité à détecter des anomalies, incidents avec alerte du supérieur, au niveau des cultures ou des équipements. L'emploi peut compter des tâches de préparation de commande et de livraison avec un véhicule léger inférieur ou égal à 3,5 tonnes. Il peut ponctuellement participer à la vente (sur l'entreprise, sur les marchés, ou par camion) sous surveillance d'un supérieur. Il y a nécessité d'une période d'apprentissage préalable pour la bonne exécution du travail et la maîtrise satisfaisante des compétences requises dans le référentiel professionnel du CAPA. Exemple : préparation de plantes, vente sur les marchés...
-----------	--------------	---

	Bureau	Salarié sachant utiliser les outils bureautiques modernes de l'entreprise, et prenant des initiatives limitées, et pouvant ponctuellement participer à la vente, sous la surveillance d'un supérieur. Exemple : saisie des factures sur ordinateur...
Echelon 2	Exploitation	Salarié exécutant des travaux courants nécessitant une bonne initiation professionnelle, et pouvant participer à des travaux qualifiés, prenant des initiatives dont les conséquences ont une certaine importance sur l'entreprise. Il travaille sous une surveillance intermittente d'un supérieur. Les anomalies et incidents sont traités selon des consignes générales. L'emploi comporte la responsabilité du matériel utilisé et son entretien courant. Les tâches de vente ou de préparation de commande peuvent être suivies par des livraisons en poids lourd ou véhicule léger. Il y a nécessité d'une expérience professionnelle pour l'exécution du travail et la maîtrise complète des compétences requises dans le référentiel professionnel du CAPA. Exemple : exécution des traitements, responsabilité de la chaîne de rempotage...

### Niveau 3 : *emploi qualifié*

Echelon 1	Exploitation	Salarié exécutant l'ensemble des tâches qualifiées nécessitant des connaissances approfondies et une bonne expérience professionnelle, avec un contrôle <i>a posteriori</i> , sans surveillance pendant l'exécution du travail. Ce travail nécessite une certaine autonomie et prise d'initiative dont les conséquences ont un caractère de gravité néanmoins limité sur le plan économique, la sûreté des personnes ou l'environnement. Les anomalies, maladies ou incidents les plus courants sur cultures et équipements seront détectés et traités, les équipements seront réparés selon des instructions données par un supérieur. Le titulaire peut se faire aider par plusieurs personnes. Il est susceptible de recevoir les clients ou les contacter par téléphone, d'enregistrer et préparer les commandes, d'effectuer les livraisons avec un véhicule léger ou un poids lourd et de procéder à la vente. Il peut être chauffeur de poids lourd à titre permanent sur l'entreprise. Une bonne maîtrise des compétences requises dans le référentiel professionnel du BEPA est demandée. Exemple : contact et vente aux clients spécialisés, suivi régulier des techniques culturales...
-----------	--------------	---

	Bureau	<p>Salarié sachant utiliser parfaitement les outils bureautiques modernes de l'entreprise, possédant des connaissances de base en comptabilité.</p> <p>Il prend des initiatives fréquentes, avec un contrôle <i>a posteriori</i> du supérieur.</p> <p>Il gère son travail avec autonomie.</p> <p>Il est responsable des équipements et de leur utilisation.</p> <p>Il possède un bon sens de l'accueil, de la communication et une certaine maîtrise commerciale.</p> <p>Exemple : saisies comptables, télévente...</p>
Echelon 2	Exploitation	<p>Salarié réalisant l'ensemble des opérations qualifiées nécessitant compétences techniques, pratiques et grande expérience professionnelle.</p> <p>Il organise l'exécution de son travail dans le cadre des instructions reçues, et sait s'adapter aux conditions de l'environnement technique ou humain.</p> <p>Il prend des initiatives dont les conséquences ont une certaine gravité sur l'entreprise.</p> <p>Il est très autonome dans l'exécution de son travail avec un contrôle <i>a posteriori</i> par son supérieur.</p> <p>Il maîtrise la réparation du matériel technique, outre les interventions pour remédier aux anomalies ou incidents détectés.</p> <p>Il est susceptible de prendre l'encasement des factures qu'il a émises, lors de la vente en tournée par poids lourd ou sur l'entreprise, après enregistrement et réparation de commandes éventuelles.</p> <p>Une parfaite maîtrise des compétences requises dans le référentiel du BEPA est nécessaire.</p> <p>Il peut encadrer des jeunes en formation ou des débutants.</p> <p>Exemple : responsable de la maintenance du matériel, responsable de la gestion des commandes, fonction de tuteur de personnes en formation...</p>

#### Niveau 4 : emploi hautement qualifié

Echelon 1	Exploitation	<p>Salarié réalisant l'ensemble des opérations qualifiées, ou les faisant faire avec la responsabilité de l'organisation et de la bonne exécution de son travail.</p> <p>Il est capable de prendre seul l'ensemble des initiatives pour traiter ou faire traiter les cultures, et entretenir, réparer ou faire réparer les équipements.</p> <p>Sa haute qualification en matière de conduite de culture, fertilisation, parasitologie font de lui le responsable d'une partie des cultures. Il peut organiser ponctuellement le travail d'une partie du personnel de production et de vente selon les indications de son supérieur.</p> <p>Ses initiatives ont de lourdes conséquences sur l'entreprise.</p> <p>Il est contrôlé sur les résultats obtenus.</p> <p>Une bonne maîtrise des compétences requises dans le référentiel du BTA-bac professionnel est nécessaire.</p> <p>Exemple : responsable de la préparation des solutions nutritives...</p>
	Bureau	<p>Employé maîtrisant l'emploi des outils bureautiques modernes, et possédant des connaissances complètes en comptabilité et gestion commerciale.</p> <p>Collaborant avec le chef d'entreprise ou son représentant, il rédige la majeure partie de la correspondance interne ou externe de l'entreprise, d'après des directives générales.</p> <p>Responsable, autonome, le titulaire est amené à prendre fréquemment des initiatives pour son travail quotidien.</p> <p>Exemple : vérification de la cohérence des chiffres comptables...</p>
Echelon 2	Exploitation	<p>Salarié responsable de la conduite des cultures qui lui sont confiées.</p> <p>Selon des directives générales de son supérieur, il organise la bonne exécution des travaux dont il a la charge, pouvant y participer avec le personnel technique.</p> <p>Sa haute qualification et sa grande expérience lui permet d'anticiper en matière de conduite de culture et d'assurer le contrôle de la bonne réalisation des instructions données.</p> <p>Il peut participer en outre à des fonctions complémentaires directement liées à la conduite des cultures (relations fournisseurs-clients, approvisionnements, suivi économique...).</p> <p>Une parfaite maîtrise des compétences requises dans le référentiel du BTA-bac professionnel est indispensable.</p> <p>Exemple : assurer la conduite d'une culture ou d'un bloc de serre en contrôlant la bonne exécution des tâches...</p>

*Niveau 5 : emploi très hautement qualifié*

	Emplois intermédiaires (non cadres)
Echelon 1	<p>Salarié responsable de la mise en œuvre et du suivi des cultures qui lui sont confiées selon les plannings établis en collaboration avec le chef d'entreprise ou le cadre.</p> <p>Il organise l'ensemble des travaux correspondant, et peut y participer avec le personnel technique.</p> <p>Il peut, en outre, être impliqué dans des fonctions complémentaires, commerciales et administratives.</p> <p>Une bonne maîtrise des compétences requises dans le référentiel professionnel du BTSa est demandée.</p> <p>Exemple : responsable de l'ensemble des cultures, responsable de la vente...</p>
	Emplois cadres
Echelon 2	<p>Salarié responsable de la mise en œuvre et du suivi de l'ensemble des cultures, selon des plannings qu'il a établis seul en fonction des objectifs donnés par le chef d'entreprise ou son supérieur.</p> <p>Il gère la totalité des travaux correspondant et le personnel rattaché, et peut prendre part à leur réalisation.</p> <p>Il est impliqué dans des fonctions complémentaires, commerciales et administratives.</p> <p>Il peut prendre des décisions pour la bonne marche de l'entreprise en l'absence du dirigeant ou d'un supérieur.</p> <p>Une parfaite maîtrise des compétences requises dans le référentiel professionnel du BTSa est indispensable, avec une expérience réelle.</p> <p>Cet échelon peut correspondre à l'embauche d'un ingénieur.</p>

*Niveau 6 : emploi d'encadrement*

Echelon 1	<p>Cadre entièrement responsable de la mise en œuvre et du suivi de l'ensemble des cultures, selon des plannings qu'il a établis seul.</p> <p>Il peut participer à la définition générale des objectifs à atteindre sur l'entreprise.</p> <p>Il peut être responsable de la commercialisation, donnant des directives aux vendeurs.</p> <p>Il peut être responsable de l'ensemble du personnel, d'un point de vue administratif et technique.</p>
Echelon 2	<p>Cadre assumant seul pour le compte d'une personne physique ou morale la bonne marche technique, commerciale et administrative de l'ensemble de l'exploitation.</p>



## ANNEXE II

---

A compter du 1<sup>er</sup> octobre 2007, les salaires minimaux sont ainsi fixés :

*(En euros.)*

EMPLOI NON CADRE	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
Niveau 1, échelon 1	8,44	1 280,09
Niveau 1, échelon 2	8,59	1 302,85
Niveau 2, échelon 1	8,61	1 305,88
Niveau 2, échelon 2	8,63	1 308,91
Niveau 3, échelon 1	8,67	1 314,98
Niveau 3, échelon 2	8,72	1 322,56
Niveau 4, échelon 1	8,85	1 342,28
Niveau 4, échelon 2	9,42	1 428,73
Niveau 5, échelon 1	10,04	1 522,77
EMPLOI CADRE		SALAIRE MENSUEL (base 43 h/semaine, coefficient multiplicateur 195)
Niveau 5, échelon 2		1 953
Niveau 6, échelon 1		2 482
Niveau 6, échelon 2		3 213

