

Convention collective

**IDCC : 9472 – EXPLOITATIONS D'HORTICULTURE ET DE PÉPINIÈRE
(Lot-et-Garonne)
(12 juillet 2000)**

(Etendue par arrêté du 21 novembre 2000,
Journal officiel du 30 novembre 2000)

ACCORD N° 16 DU 19 JANVIER 2012

NOR : AGRS1297115M
IDCC : 9472

PRÉAMBULE

Compte tenu du renvoi de l'avenant n° 14 du 7 mai 2011 à la négociation collective décidée par la commission nationale de la négociation collective lors de sa séance du 7 octobre 2011 pour prendre en compte les observations relatives au champ d'application de la convention collective prévu à l'article 1^{er}, le présent avenant apporte la seule modification relative à l'article 1^{er} et reprend les autres dispositions qui ont fait l'objet d'un accord entre les partenaires sociaux par avenant n° 14 du 7 mai 2011.

Article 1^{er}

L'article 1^{er} est modifié comme suit :

« La présente convention détermine les rapports entre les employeurs de main-d'œuvre et les salariés des entreprises et des exploitations horticoles et de pépinières, dont l'activité s'exerce sur le territoire du département du Lot-et-Garonne. »

Article 2

L'article 2 est modifié comme suit :

« La présente convention s'applique, nonobstant tous usages ou coutumes locaux et toutes stipulations dans le contrat de travail individuel ou les accords collectifs de travail antérieurs ou postérieurs à son entrée en vigueur, lorsque ces usages, coutumes ou stipulations sont moins favorables pour les travailleurs que les dispositions de la présente convention. »

Article 3

L'article 4 est modifié comme suit :

« La révision de la convention peut être demandée, à tout moment, par chacune des organisations signataires ou adhérentes.

La demande de révision, accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle, doit être signifiée par la partie qui prend l'initiative de la révision aux autres parties signataires ou adhérentes et à l'autorité administrative compétente.

Les parties sont d'accord pour se réunir une fois l'an pour examiner les modifications éventuelles à apporter à la convention. »

Article 4

L'article 6 est modifié comme suit :

« A la demande d'une organisation syndicale représentative de salariés ou d'employeurs, les conflits collectifs de travail survenant dans une entreprise relevant du champ d'application de la présente convention seront soumis à la section départementale agricole de conciliation.

Les différends nés de l'application ou de l'interprétation de la présente convention seront soumis à une commission composée d'un membre titulaire et d'un membre suppléant par organisation syndicale de salariés signataire ou adhérente de la convention collective, et d'autant de membres patronaux titulaires et suppléants que les membres représentant les organisations syndicales de salariés.

(Avenant n° 1 du 11 janvier 2001) "A la demande de l'une des parties, elle sera convoquée par l'autorité administrative compétente qui sera invitée à y participer."

Elle se réunira dans un délai maximum de 30 jours à dater du jour où elle aura été saisie du différend par la partie la plus diligente. »

Article 5

L'article 10 est modifié comme suit :

« Sections syndicales et délégués syndicaux

Les organisations syndicales représentatives de salariés peuvent constituer des sections syndicales d'entreprises dans les conditions prévues aux articles L. 2142-1 et suivants du code du travail, et désigner des délégués syndicaux dans les conditions prévues aux articles L. 2143-1 et suivants du code du travail.

Délégués du personnel

Il est fait application, en ce qui concerne les délégués du personnel, des dispositions de la partie 2, livre III, titre I^{er}, du code du travail.

Comité d'entreprise

Dans les exploitations employant au moins 50 salariés, il est constitué un comité d'entreprise régi par les dispositions de la partie 2, livre III, titre II, du code du travail. Les activités sociales et culturelles sont financées et gérées conformément aux dispositions de la partie 2, livre III, titre II, du code du travail.

Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Dans les entreprises employant plus de 50 salariés, des CHSCT doivent être constitués conformément aux dispositions de la partie 4, livre VI, titre I^{er}, du code du travail.

Les membres du CHSCT doivent bénéficier, après leur désignation, d'une formation nécessaire à l'exercice de leur mission qui ne peut excéder 5 jours ouvrables. Elle est renouvelée lorsqu'ils ont exercé leur mandat pendant 4 ans consécutifs ou non.

La formation s'impute sur le temps de travail et elle est à la charge de l'employeur, lequel maintient le salaire et prend en charge les frais de formation. »

Article 6

L'article 14 est modifié comme suit :

« Sous réserve des dispositions prévues pour les pays membres de l'Union européenne dont les ressortissants jouissent de la liberté d'emploi, l'employeur désirant engager un personnel étranger

doit respecter la procédure d'introduction en déposant un dossier à l'agence locale de l'emploi chargée de transmettre la demande à l'Office français de l'immigration et de l'intégration (OFII) qui procède au recrutement.

Il est interdit à un employeur d'embaucher un étranger non ressortissant de l'Union européenne qui n'a pas obtenu au préalable l'autorisation mentionnée à la partie 5, livre II, titre II, du code du travail. »

Article 7

L'article 15 est modifié comme suit :

« L'emploi des salariés d'une entreprise par des sous-traitants de cette entreprise est interdit.

Aucun intermédiaire ne peut être placé entre le salarié et l'employeur. Ce dernier a toujours la responsabilité directe en ce qui concerne les salaires, les lois et règlements et les dispositions de la présente convention.

Toute opération à but lucratif ayant pour objet exclusif le prêt de main-d'œuvre ne peut être effectuée que dans le cadre des dispositions du code du travail relatives au travail temporaire.

Est interdite toute opération à but lucratif de fourniture de main-d'œuvre qui a pour effet de causer un préjudice au salarié qu'elle concerne ou d'éluder l'application des dispositions légales ou conventionnelles. »

Article 8

L'article 16 est modifié comme suit :

« Les enfants ne peuvent pas être employés à des travaux agricoles avant d'être régulièrement libérés de l'obligation scolaire.

Toutefois, dès 14 ans, les enfants peuvent être occupés pendant les vacances scolaires à des travaux légers exécutés sous la surveillance de la mère, du père ou du tuteur, employé dans la même entreprise, dans les conditions prévues par les articles L. 4153-1 et L. 4153-3 du code du travail, les articles R. 715-2 et suivants du code rural et de la pêche maritime et l'arrêté du 3 décembre 1970 modifié relatif à l'âge d'admission au travail en agriculture. »

Article 9

L'article 17 est modifié comme suit :

« Précautions d'embauche

Tout employeur qui engage un salarié doit s'assurer que celui-ci est dégagé de toute obligation envers son précédent employeur. A cet effet, la production d'un certificat de travail peut lui être demandée.

De même, le salarié à temps partiel, en présentant son contrat de travail, informera son employeur du nombre d'heures de travail accomplies par ailleurs, en vue de la détermination des heures complémentaires et du respect de la durée maximale hebdomadaire.

Obligations de l'employeur

Tout employeur doit déclarer le salarié préalablement à son embauche à la caisse de mutualité sociale agricole à l'aide du formulaire de déclaration unique d'embauche et remettre au salarié le récépissé de cette déclaration dès qu'il l'aura reçu de l'organisme susvisé.

L'employeur est tenu de conserver un double de cette déclaration d'embauche et de la produire immédiatement à toute réquisition des agents de contrôle tant que le premier bulletin de paie n'a pas été remis au salarié.

Tout salarié doit faire l'objet d'un examen médical à l'occasion de son embauche. »

Article 10

L'article 18 est modifié comme suit :

« Toute embauche doit donner lieu à l'établissement d'un document écrit comportant certaines mentions.

Si l'embauche intervient à durée indéterminée, elle peut être constatée au moyen d'une lettre d'engagement ou d'un contrat de travail comportant les mentions prévues par la directive européenne du 14 octobre 1991.

Si l'embauche est à temps partiel, un contrat signé par les deux parties doit être conclu et comporter les mentions prévues aux articles L. 3123-14 et suivants du code du travail.

Si l'embauche intervient à durée déterminée, le contrat est obligatoirement écrit et conclu dans les conditions fixées aux articles L. 1242-1 et suivants du code du travail. Il devra comporter la définition précise de son motif.

Une clause de non-concurrence peut être incorporée dans le contrat de travail à partir du niveau III pour la même activité que celle exercée par le salarié. Elle sera négociée de gré à gré au moment de l'établissement de ce contrat. Une clause de non-concurrence n'est licite que si elle est indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise, limitée dans le temps et dans l'espace, qu'elle tient compte des spécificités de l'emploi du salarié et comporte une contrepartie financière, ces conditions étant cumulatives. »

Article 11

L'article 19 est modifié comme suit :

« I. – Salariés en contrat à durée indéterminée

La période d'essai ne se présume pas. Le contrat à durée indéterminée doit stipuler expressément l'existence d'une période d'essai et la possibilité de la renouveler.

Pour une embauche réalisée à l'issue d'un stage effectué pendant la dernière année d'études, la durée du stage doit être déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire la période d'essai de plus de moitié.

La durée de la période d'essai est fixée, pour tous les salariés embauchés avec un contrat à durée indéterminée, à :

- 1 mois pour les ouvriers et employés ;
- 2 mois pour les agents de maîtrise ;
- 3 mois pour les cadres.

Elle peut être renouvelée une fois.

La rupture du contrat pendant la période d'essai donne lieu à l'observation d'un délai de prévenance fixé à :

Pour l'employeur :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

Pour le salarié :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures dans les autres cas.

Le délai de prévenance ne doit pas avoir pour effet de prolonger, renouvellement inclus, les durées maximales de la période d'essai.

II. – Salariés en contrat à durée déterminée

La période d'essai ne se présume pas. Le contrat à durée déterminée doit stipuler expressément l'existence d'une période d'essai.

La durée de la période d'essai dans le cas de contrats à durée déterminée est au plus égale à 1 jour par semaine de durée du contrat (s'il a une durée et un terme précis) ou par semaine de durée minimale (s'il n'a pas de terme précis) sans qu'elle ne puisse excéder 2 semaines au total lorsque la durée du contrat ou la durée minimale est inférieure à 6 mois, et 1 mois lorsqu'elle est supérieure à 6 mois.

L'employeur qui souhaite mettre fin à un contrat à durée déterminée dont la période d'essai est de 1 semaine ou plus doit respecter les délais de prévenance suivants :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures au-delà.

Durant cette période d'essai, le salarié est payé au taux correspondant à la qualification pour laquelle il a été embauché.

Il peut être mis fin au contrat pendant ou au terme de la période d'essai, de part et d'autre, sans préavis ni indemnités. La date mentionnée sur le certificat de travail sera la date d'effet de cette rupture. »

Article 12

L'article 20 est modifié comme suit :

« Pour la bonne marche de l'entreprise, l'employeur pourra pourvoir à tout instant au remplacement d'un salarié absent. Les absences résultant de maladie ou d'accident ne constituent pas en soi une cause de rupture de contrat de travail.

(Avenant n° 1 du 11 janvier 2001.) « En outre, en cas d'inaptitude définitive du salarié, dûment établie par le médecin du travail, et à défaut d'un reclassement possible dans l'entreprise, l'employeur pourra procéder au licenciement. »

La résolution du contrat de travail ainsi envisagée s'analyse en un licenciement avec cause réelle et sérieuse qui ouvre droit à toute la procédure requise et au paiement de l'indemnité légale en vigueur.

Pour le paiement de l'indemnité compensatrice de préavis, il sera déduit les prestations versées, par la caisse de mutualité sociale agricole et d'éventuels organismes sociaux, pendant la période correspondante non effectuée.

Les salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle bénéficient des règles particulières de protection fixées par les articles L. 1226-7 et suivants du code du travail.

Les règles particulières de protection de la maternité et d'éducation des enfants sont fixées par les articles L. 1225-1 et suivants du code du travail.

Les droits et obligations des personnes appelées ou rappelées sous les drapeaux, ou astreintes au service préparatoire, sont fixés par les articles L. 3142-65 et suivants du code du travail.

Lorsque l'employeur, privé des services d'un salarié pour l'une des causes visées aux alinéas précédents, se trouve dans l'obligation de le remplacer, il doit informer le remplaçant du caractère provisoire de son emploi par la signature d'un contrat à durée déterminée, conformément à l'article L. 1242-1 du code du travail. »

Article 13

L'article 21 est modifié comme suit :

« Sauf accord entre les parties, le contrat à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave ou de force majeure ou de conclusion d'un contrat à durée indéterminée, conformément aux articles L. 1243-1 et suivants du code du travail. »

Article 14

L'article 23 est modifié comme suit :

« Certificat de travail

A l'expiration du contrat de travail, l'employeur est tenu de délivrer au salarié un certificat de travail contenant exclusivement la date de son entrée, celle de sa sortie, la nature du ou des emplois successivement occupés, son coefficient et sa classification, ainsi que les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus.

Attestation Pôle emploi et reçu pour solde de tout compte

Une attestation de l'employeur destinée à calculer les droits du salarié à l'assurance chômage sera remise avec le dernier bulletin de paie. Un reçu pour solde de tout compte pourra être délivré par le salarié à l'employeur dans les conditions prévues par le code du travail. »

Article 15

L'article 25 est modifié comme suit :

« Les salaires minima bruts des différents niveaux d'emploi sont déterminés comme suit à compter du 1^{er} janvier 2010 (avenant n° 13 du 7 janvier 2010). »

Article 16

L'article 28 est modifié comme suit :

« Le salaire et les conditions d'emploi des travailleurs handicapés sont fixés conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les demandes de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé doivent être présentées à la maison départementale des personnes handicapées. »

Article 17

L'article 30 est modifié comme suit :

« La rémunération des salariés permanents est mensuelle et doit être 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 de travail entre les 12 mois de l'année.

La rémunération mensuelle pour un horaire hebdomadaire de 35 heures se calcule en multipliant la rémunération horaire réelle par 151,67 heures.

Pour les salariés à temps partiel, le calcul s'effectue au prorata du temps de travail :

$$\frac{\text{Nombre d'heures hebdomadaires} \times 52}{12}$$

Les rémunérations mensuelles effectives et éventuellement minimales sont adaptées à l'horaire réel. En particulier, si des heures supplémentaires sont effectuées (avenant n° 1 du 11 janvier 2001) "au-delà de la durée légale du travail, elles bénéficieront des bonifications ou majorations prévues par les dispositions légales et conventionnelles en vigueur".

Les heures non travaillées du fait du salarié pourront donner lieu à réduction proportionnelle de salaire, sauf dans le cas où le maintien de celui-ci est expressément prévu par des dispositions légales ou conventionnelles. La réduction de salaire est calculée en multipliant le nombre d'heures réellement non effectuées par le taux horaire moyen mensuel de salaire. »

Article 18

L'article 32 est modifié comme suit :

« L'employeur doit remettre au salarié à l'occasion du paiement de sa rémunération une pièce justificative dite "bulletin de paie" conforme à l'article L. 3243-2 du code du travail.

Il ne doit être fait mention, ni de l'exercice du droit de grève, ni de l'activité de représentation du personnel.

Les heures de représentation ne doivent pas être identifiables sur le bulletin de paie ; elles doivent figurer sur une fiche annexée audit bulletin 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.

Il ne peut être exigé du salarié qu'il signe son bulletin de paie. En cas de paiement en espèces, il pourra lui être demandé de signer un reçu distinct du bulletin de paie.

L'employeur est tenu de conserver pendant 5 ans un double des bulletins de paie. »

Article 19

L'article 41 est modifié comme suit :

« Les heures supplémentaires accomplies au-delà de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise donnent lieu à majoration de salaire comme suit :

- 25 % de la 36^e à la 43^e heure ;
- 50 % à partir de la 44^e heure.

Après consultation du salarié concerné, le paiement des heures supplémentaires peut être remplacé par un repos de 1 h 15 pour chacune des 8 premières heures supplémentaires et de 1 h 30 pour chacune des heures supplémentaires suivantes.

Les heures (avenant n° 1 du 11 janvier 2001) "de travail" accomplies le dimanche et les jours fériés sont majorées de 50 %, quel que soit le nombre de ces heures. »

Article 20

L'article 48 est modifié comme suit :

« Les salariés comptant au moins 3 mois d'ancienneté ont droit, sur justification et à l'occasion de certains événements, à une autorisation d'absence exceptionnelle accordée dans les conditions suivantes :

- mariage ou Pacs du salarié : 4 jours ;
- mariage ou Pacs d'un enfant : 1 jour ;
- décès du conjoint ou d'un enfant : 3 jours ;
- décès du père ou de la mère : 1 jour ;
- décès d'un frère ou d'une sœur : 1 jour ;
- décès du père ou de la mère du conjoint : 1 jour ;
- journée citoyen : 1 jour.

Ces jours d'absence n'entraînent pas de réduction de la rémunération et sont assimilés à des jours de travail effectif. »

Article 21

Le chapitre « Dispositions particulières aux cadres » est modifié comme suit :

« Les dispositions générales de la convention collective sont applicables aux cadres, sous réserve des mesures particulières ci-après.

Positionnement des cadres

Les cadres sont classés selon les définitions types dans l'un des groupes définis en fonction de l'importance réelle de leur poste, compte tenu des responsabilités qu'il comporte, de la valeur technique qu'il nécessite et eu égard à la nature et à l'importance du secteur ou de l'exploitation où s'exercent leurs fonctions.

Les définitions types des 3 groupes déterminent des repères minima, indépendants les uns des autres et qui peuvent exister ou non simultanément dans l'exploitation.

Chacune de ces dispositions types situe la position minimale des cadres dont les fonctions se situent parmi celles définies ou leur sont assimilables.

Lesdites positions repères minimales ne correspondant pas toujours très exactement à toutes les fonctions qui peuvent être exercées, infiniment variables selon les exploitations et les entreprises, leur but essentiel est de définir des situations effectives d'après l'importance de l'emploi et des responsabilités correspondantes.

Pour les cadres dont les fonctions ou l'emploi exercé ne correspondent pas à une position repère, il sera procédé par accord écrit entre les parties à une classification par assimilation donnant droit aux avantages correspondants.

Le choix du groupe et de l'échelon est déterminé selon la rémunération réelle mensuelle et la fonction dans l'entreprise.

Les salaires effectifs mensuels de chacun des cadres ressortissant à la présente convention collective pourront s'établir à partir du minimum prévu de leur position repère, échelon ou catégorie avec limitation au minimum de la position repère supérieure.

Classification des emplois

Le personnel d'encadrement est classé dans chaque exploitation ou établissement dans les positions types énumérées ci-dessous :

Groupe III : Conducteurs de travaux et ingénieurs stagiaires

Echelon A : agent chargé de répartir et de surveiller les travaux suivant les directives journalières de l'employeur ou d'un cadre supérieur.

Echelon B : cadre chargé de répartir habituellement le travail, d'en surveiller sous sa responsabilité la bonne exécution conformément à des ordres reçus journellement, à moins que la permanence des travaux ou la répartition normale dans le cycle habituel des travaux n'y supplée. Peut être chargé éventuellement, après accord entre les parties consigné par écrit, de l'établissement des bulletins de paie et de la remise de la paie au personnel suivant des instructions bien définies de l'employeur ou de son représentant. Prend part manuellement aux travaux.

Groupe II : Chef de culture

Echelon A : cadre technique conduisant l'exploitation et dirigeant les travaux suivant les directives générales préalablement établies de l'employeur ou d'un cadre supérieur.

Echelon B : dirigeant seul l'exploitation suivant les directives générales de l'employeur ; procède éventuellement aux achats et ventes ; embauche et paie le personnel ; participe à l'élaboration de l'assolement.

Groupe I : Régisseur. – Gérant. – Directeur d'exploitation

Assume seul pour le compte d'une personne physique ou morale la bonne marche technique et administrative de la totalité de l'exploitation ou de l'entreprise.

Période d'essai. – Embauchage

Sauf accord entre les parties, tout engagement est conclu à l'essai. La durée de la période d'essai est fixée dans les conditions ci-après :

I. – Contrats à durée déterminée :

- 1 jour par semaine civile avec maximum de 2 semaines civiles pour les contrats inférieurs ou égaux à 6 mois ;
- et 1 mois pour les contrats supérieurs à 6 mois.

II. – Contrats à durée indéterminée :

- 3 mois pour les cadres du 3^e groupe ;
- 6 mois pour les cadres du 2^e et du 1^{er} groupe.

La partie qui désire mettre fin à la période d'essai doit avertir l'autre partie par pli recommandé avec avis de réception :

- 1 mois à l'avance pour les cadres du 3^e groupe ;
- 2 mois à l'avance pour les cadres du 2^e groupe.

Contrat d'engagement

Un contrat de travail écrit sera rédigé en 2 exemplaires. Ce contrat indiquera la date de début du contrat, la période d'essai, la durée du contrat éventuellement, la catégorie d'emploi du cadre et le coefficient y afférent. Il devra indiquer de façon précise les fonctions du cadre ; s'il s'agit d'un contrat à durée déterminée, porter les mentions prévues à l'article L. 1242-12 du code du travail.

Toute modification ultérieure fera l'objet d'un nouvel accord écrit.

Le contrat peut contenir toutes autres clauses complémentaires sous réserve qu'elles soient aussi favorables au cadre que les dispositions de la présente convention.

Durée du travail

La durée du travail est régie par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Néanmoins, la fonction des cadres, qui n'exclut pas leur participation manuelle aux travaux de l'exploitation, nécessite qu'ils doivent consacrer le temps nécessaire à la bonne marche de leur secteur, service ou exploitation.

Rémunération horaire

(Avenant n° 13 du 7 janvier 2010) "Les salaires horaires des cadres permanents sont fixés comme suit à compter du 1^{er} janvier 2010 :". »

Article 22

Le présent avenant prendra effet le 19 janvier 2012.

Article 23

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à la DIRECCTE, unité territoriale de Lot-et-Garonne, 1050 *bis*, avenue du Docteur-Jean-Bru, 47916 Agen Cedex 9.

Fait à Agen, le 19 janvier 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

Syndicat des horticulteurs et pépiniéristes de Lot-et-Garonne.

Syndicats de salariés :

FGTA FO ;

FNAF CGT ;

SGA CFDT ;

CFTC ;

SNCEA CFE-CGC.