

**Convention collective**  
**IDCC : 9762. – EXPLOITATIONS MARAÎCHÈRES**  
**ET LÉGUMIÈRES DE PLEIN CHAMP**  
**(Seine-Maritime)**  
**(5 juin 2007)**

**AVENANT N° 3 DU 25 JUIN 2012**

NOR : *AGRS1397039M*  
IDCC : 9762

Entre :

La fédération départementale des maraîchers de la Seine-Maritime,

D'une part, et

Le syndicat CFDT des entreprises agricoles et agroalimentaires de la Seine-Maritime ;

L'UD CFTC-Agri de la Seine-Maritime ;

L'UD FO de la Seine-Maritime,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

Les dispositions de l'article 6 « Révision » sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 6

*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, à l'administration compétente conformément aux dispositions légales.

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, commence à étudier les modifications demandées dans le délai de 1 mois suivant la date d'expédition de la lettre recommandée susvisée. »

Les dispositions de l'article 7 « Dénonciation » sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 7

*Dénonciation*

Chacune des organisations signataires peut dénoncer la présente convention dans les conditions et délais prévus par les articles L. 2261-9 et suivants du code du travail et sous réserve du respect d'un préavis de 3 mois.

La partie signataire qui dénonce la convention doit informer les autres signataires par lettre recommandée avec avis de réception et doit procéder aux formalités de dépôt. Elle en informera aussi la DIRECCTE dans les mêmes formes.

La convention collective continue à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention collective qui lui est substituée ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du délai de préavis de 3 mois. Si la convention n'est pas remplacée par une nouvelle convention à l'expiration du délai ci-dessus, les salariés conservent les avantages individuels acquis du fait de la convention dénoncée. »

A l'article 8 « Conflits collectifs de travail », les mots : « de l'article L. 524-1 du code du travail (L. 2523-1 et suivants du nouveau code du travail) » sont remplacés par les dispositions suivantes : « des articles L. 2523-1 et suivants du code du travail ».

Les dispositions de l'article 10 « Commission paritaire d'interprétation » sont remplacées par les dispositions suivantes :

#### « Article 10

##### *Commission paritaire d'interprétation*

Il est institué une commission paritaire d'interprétation de la présente convention chargée d'examiner les différends nés de l'interprétation ou de l'application de la présente convention. Cette commission est composée d'un nombre égal de représentants employeurs et salariés. Chaque organisation représentative syndicale de salariés désigne un représentant. Les organisations d'employeurs désignent un nombre de représentants équivalent au nombre total de représentants de salariés.

Lorsqu'une organisation désire saisir la commission paritaire d'interprétation, elle en avise le président de la commission mixte par lettre recommandée avec avis de réception, en précisant les motifs de la demande et en joignant toutes les pièces utiles au dossier.

La commission paritaire d'interprétation sera convoquée dans un délai de 2 mois par l'organisation qui saisit ladite commission paritaire, sur les dates possibles de tenue de cette commission.

Le secrétariat de la commission est assuré par le collège patronal. »

Les dispositions de l'article 11 « Liberté syndicale et d'opinion » sont remplacées par les dispositions suivantes :

#### « Article 11

##### *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 conformément aux dispositions du code du travail sont reconnus à tous les travailleurs.

Les employeurs et/ou leurs représentants s'engagent notamment à ne pas prendre en considération l'appartenance ou la non-appartenance à un syndicat, les opinions politiques ou philosophiques, les croyances religieuses, les origines sociales ou raciales, le sexe du salarié, pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne notamment le recrutement, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, la rémunération, l'avancement, les mesures de discipline et de rupture du contrat. »

Les dispositions de l'article 12 « Droit syndical » sont remplacées par les dispositions suivantes :

#### « Article 12

##### *Droit syndical*

Le droit syndical s'exercera dans les conditions prévues par les articles L. 2141-1 et suivants du code du travail.

Il est accordé aux salariés le temps nécessaire pour leur permettre de remplir leurs obligations syndicales. Ces absences ne sont pas rémunérées mais peuvent faire l'objet d'indemnisations prévues par des textes spécifiques. Le salarié doit prévenir l'employeur dès réception de sa convocation. »

Les dispositions de l'article 13 « Institutions représentatives du personnel » sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 13

*Institutions représentatives du personnel*

Dans chaque exploitation occupant habituellement plus de 10 salariés, il sera procédé aux élections de délégués du personnel conformément à la législation en vigueur.

Dans les exploitations occupant habituellement 50 salariés au moins, il sera procédé à l'élection des membres salariés du comité d'entreprise conformément à la législation en vigueur. Le financement des activités sociales et culturelles sera assuré par une contribution versée par l'employeur qui ne peut être inférieure à celle prévue à l'article L. 2323-86 du code du travail.

Dans ces mêmes exploitations, il sera mis en place un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. »

Les dispositions de l'article 14 « Embauche » sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 14

*Embauche*

Les engagements à durée indéterminée sont constatés par un document écrit établi en 2 exemplaires et signé des parties. L'un des exemplaires sera conservé par l'employeur, l'autre remis au salarié.

Les engagements à durée déterminée sont obligatoirement établis par contrat écrit établi en conformité avec la réglementation en vigueur. »

Les dispositions de l'article 15 « Période d'essai » sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 15

*Période d'essai*

Sauf accord contraire des parties, tout engagement à durée indéterminée est conclu à l'essai.

La durée de la période d'essai est fixée comme suit :

- 1 mois pour les salariés employés aux niveaux I et II ;
- 2 mois pour les salariés employés aux niveaux III et IV.

Pour les contrats à durée déterminée, la période d'essai est calculée conformément aux dispositions prévues par le code du travail.

Pendant la période d'essai, chaque partie peut mettre fin au contrat de travail en respectant un délai de prévenance fixé comme suit :

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par l'employeur, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à 24 heures, si la présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours, 48 heures de 8 jours à 1 mois de présence et 2 semaines après 1 mois de présence.

Si le salarié est à l'initiative de la rupture, il devra respecter un délai de prévenance de 24 heures si sa durée de présence dans l'entreprise est inférieure à 8 jours et de 48 heures si sa durée de présence dans l'entreprise est d'au moins 8 jours.

Ces délais de prévenance s'appliquent également aux contrats à durée déterminée stipulant une période d'essai d'au moins 1 semaine. »

Les dispositions de l'article 19 « Garantie de ressources en cas de maladie ou d'accident » sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 19

*Garantie de ressources en cas de maladie ou d'accident*

En cas d'absence justifiée par incapacité résultant de maladie ou d'accident dûment constatée par certificat médical porté à la connaissance de l'employeur, à condition d'être pris en charge par la mutualité sociale agricole et d'être employé depuis au moins 6 mois dans l'entreprise (3 mois en cas d'accident de travail), les salariés visés par la présente convention collective bénéficient d'une garantie de ressources déterminée comme suit.

Pendant une durée maximale de 135 jours, ils reçoivent de leur employeur 90 % de la rémunération brute qu'ils auraient perçue s'ils avaient continué à travailler, déduction faite des indemnités journalières que le salarié perçoit des assurances sociales.

Toutefois, pour les salariés dont l'horaire de travail théorique ne peut être déterminé avec précision pendant la période d'absence indemnisée, la garantie est fixée à 90 % du salaire journalier moyen des 3 derniers mois complets précédant l'arrêt de travail. Ce salaire journalier est égal au 1/90 de la rémunération brute des 3 mois pris en compte.

Lors de chaque arrêt de travail, les délais d'indemnisation commencent à courir à compter du premier jour d'absence, si celle-ci est consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle et à compter du quatrième jour d'absence dans les autres cas.

Pour la détermination des droits à indemnisation, il est tenu compte des arrêts de travail indemnisés durant les 12 mois antérieurs, de telle sorte que, si une ou plusieurs absences pour maladie ou accident ont déjà été indemnisées au cours de ces 12 mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas 135 jours ;

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

A l'article 23 : « Egalité de rémunération entre les hommes et les femmes », les mots : « des articles L. 140-2 et suivants du code du travail (art. L. 3221-2 et suivants du nouveau code du travail) » sont remplacés par les dispositions suivantes : « des articles L. 3221-2 et suivants du code du travail ».

Les dispositions de l'article 26 « Salaires des travailleurs handicapés » sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 26

*Salaires des travailleurs handicapés*

Le salaire des travailleurs handicapés ne peut pas être inférieur à celui résultant de l'application des dispositions législatives et réglementaires ou de la convention collective en vigueur dans l'entreprise qui les emploie. »

Les dispositions de l'article 42 « Travail de nuit exceptionnel » sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 42

*Travail de nuit exceptionnel*

Sont considérées comme heures de travail de nuit les heures de travail effectuées entre 20 heures et 5 heures afin d'assurer la continuité de l'activité économique.

Ces heures donnent lieu à un complément de rémunération pour atteindre 50 %. Cette majoration ne se cumule pas avec celle des heures supplémentaires ou des heures effectuées le dimanche. »

A l'article 43 « Absences », les mots : « des articles L. 122-14 et L. 122-41 du code du travail (art. L. 1232-2 et suivants, L. 1332-1 et L. 1332-2 du nouveau code du travail) » sont remplacés par les dispositions suivantes : « des articles L. 1232-2 et suivants, L. 1332-1 et L. 1332-2 du code du travail ».

Les dispositions de l'article 45 « Logement » sont remplacées par les dispositions suivantes :

#### « Article 45

##### *Logement*

La valeur de l'avantage en nature "logement" sera fixé selon le barème fiscal.

Les frais d'eau et d'électricité sont à la charge du salarié. A défaut de compteur individuel, les frais seront répartis dès l'entrée en jouissance par accord écrit entre les parties. »

Les dispositions de l'article 47 « Congés payés annuels » sont remplacées par les dispositions suivantes :

#### « Article 47

##### *Congés payés annuels*

#### 1. Droit aux congés

Le salarié a droit à 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif, soit 30 jours ouvrables par an.

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

Sont assimilés à du travail effectif pour la détermination de la durée du congé les jours de congés payés, de repos et toutes autres périodes, journées ou absences faisant l'objet d'une telle assimilation par les lois et les règlements en vigueur, selon les dispositions de l'article L. 3141-5 du code du travail.

Lorsque le nombre de jours ouvrables acquis au cours de la période n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur.

#### 2. Congés supplémentaires

Pour fractionnement (sauf renonciation écrite du salarié) :

Il est attribué 2 jours ouvrables de congés supplémentaires lorsque le nombre de jours de congés pris en dehors de la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre est au moins égal à 6 et un seul lorsque ce nombre est compris entre 3 et 5 jours.

Pour les femmes salariées ou apprenties âgées de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente :

Elles bénéficient de 2 jours de congés supplémentaires par enfant à charge si le congé principal est supérieur à 6 jours ouvrables. Ce congé est réduit à 1 jour si le congé principal est inférieur ou égal à 6 jours ouvrables.

#### 3. Départ en congés

L'ordre des départs en congés est fixé par l'employeur en accord avec son salarié.

La décision de l'employeur concernant la date des congés ne pourra être modifiée dans le mois précédant le départ en congés.

Conformément à l'article L. 3141-18 du code du travail, le congé principal d'une durée supérieure à 12 jours ouvrables et au plus égale à 24 jours ouvrables peut être fractionné par l'employeur avec l'agrément du salarié. Dans ce cas, une fraction doit être au moins de 12 jours ouvrables continus compris entre 2 jours de repos hebdomadaire.

Cette fraction doit être attribuée pendant la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre de chaque année.

#### 4. Indemnité de congés

L'indemnité afférente au congé prévue au 1 du présent article est égale au 1/10 de la rémunération totale brute perçue par le salarié au cours de la période de référence (1<sup>er</sup> juin-31 mai). Elle ne peut toutefois être inférieure au montant de la rémunération qu'aurait perçue le salarié si celui-ci avait continué à travailler pendant son congé.

L'indemnité de congés de l'année précédente est incluse dans la rémunération totale susvisée.

#### 5. Indemnité compensatrice de congés payés

Lorsqu'il est mis fin au contrat de travail avant que le salarié ait pu bénéficier de la totalité du congé auquel il avait droit, il doit recevoir, pour la fraction du congé dont il n'a pas bénéficié, une indemnité compensatrice calculée comme indiqué au paragraphe ci-dessus. »

A l'article 48 « Jours fériés », les mots : « les articles L. 225-5 et suivants du code du travail (art. L. 3133-4 et suivants du nouveau code du travail) » sont remplacés par les dispositions suivantes : « les articles L. 3133-4 et suivants du code du travail ».

A l'article 49 « Congés spéciaux » et au paragraphe intitulé « Congé de paternité », les mots : « (art. L. 122-25-4 du code du travail) (art. L. 1225-35 et L. 1225-36 du nouveau code du travail) » sont remplacés par les dispositions suivantes : « (art. L. 1225-35 du code du travail) ».

Les dispositions de l'article 53 « Contrat de travail à durée déterminée » sont remplacées par les dispositions suivantes :

##### « Article 53

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

Sauf accord des parties, le contrat de travail à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave, force majeure, inaptitude, constatée par le médecin du travail ou à l'initiative du salarié si celui-ci justifie d'une embauche 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. »

Les dispositions de l'article 55 « Délai congé ou préavis » sont remplacées par les dispositions suivantes :

##### « Article 55

##### *Délai-congé ou préavis*

Pour la démission, la durée du préavis est fixée comme suit :

- 1 semaine si le salarié a moins de 6 mois d'ancienneté ;
- 1 mois si le salarié a au moins 6 mois d'ancienneté.

Pour le licenciement, la durée du préavis est la suivante :

- 1 mois pour le salarié ayant moins de 2 ans d'ancienneté ;
- 2 mois pour le salarié ayant au moins 2 ans d'ancienneté. »

Les dispositions de l'article 57 « Indemnité de licenciement » sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 57

*Indemnité de licenciement*

Le salarié lié par un contrat de travail à durée indéterminée et qui est licencié alors qu'il compte 1 an d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur a droit, sauf en cas de faute grave ou faute lourde, à une indemnité de licenciement.

Cette indemnité est calculée comme suit :

- pour les salariés ayant moins de 10 ans d'ancienneté : 1/5 de mois par année d'ancienneté ;
- pour les salariés ayant au moins 10 ans d'ancienneté : 1/5 de mois par année d'ancienneté plus 2/15 de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de cette indemnité est 1/12 de la rémunération brute des 12 derniers mois ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, 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*. »

Les dispositions de l'article 58 « Départ en retraite » sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 58

*Départ à la retraite*

a) Départ à la retraite à l'initiative du salarié

Le salarié quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier de son droit à une pension de vieillesse aura droit à une indemnité de départ en retraite calculée en fonction de son ancienneté dans l'entreprise.

L'indemnité est égale à 1/10 de mois par année d'ancienneté.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est 1/12 de la rémunération brute des 12 derniers mois ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, 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*.

Le salarié quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse est tenu de respecter le préavis de démission prévu à l'article 55 de la présente convention.

b) Départ à la retraite à l'initiative de l'employeur

L'employeur peut proposer à un salarié qui atteint un âge qui varie entre 65 ans et 67 ans selon son année de naissance, une mise à la retraite selon la procédure prévue aux articles L. 1237-5 et D. 1237-2-1 du code du travail.

L'employeur peut prononcer la mise à la retraite d'office d'un salarié âgé d'au moins 70 ans. »

Les dispositions de l'article 59 « Certificat de travail » sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 59

*Certificat de travail*

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

Les dispositions de l'article 60 « Reçu pour solde de tout compte » sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 60

*Reçu pour solde de tout compte*

Un reçu pour solde de tout compte peut être délivré et signé par le salarié à l'employeur à l'occasion de la rupture ou l'expiration de son contrat de travail. Selon l'article L. 1234-20 du code du travail, le reçu pour solde de tout compte peut être dénoncé dans les 6 mois qui suivent sa signature, délai au-delà duquel il devient libératoire pour l'employeur pour les sommes qui y sont mentionnées. »

A l'article 62 « Application de la convention », les mots : « des articles L. 135-7 et L. 135-8 du code du travail (art. L. 2262-5, L. 2262-6 et L. 2262-7 du nouveau code du travail) » sont remplacés par les dispositions suivantes : « des articles L. 2262-5, L. 2262-6 et L. 2262-7 du code du travail ».

**Article 2**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui a été déposé à la DIRECCTE de Haute-Normandie, unité territoriale de la Seine-Maritime, cité administrative, 2, rue Saint-Sever, 76032 Rouen Cedex.

Fait à Rouen, le 25 juin 2012.

(Suivent les signatures.)