

Convention collective

**IDCC : 9592. – EXPLOITATIONS DE CULTURES MARAÎCHÈRES,
DE PÉPINIÈRES ET D'HORTICULTURE**

(Nord)

(8 mars 1974)

(Étendue par arrêté du 9 avril 1975,
Journal officiel du 18 mai 1975)

AVENANT N° 103 DU 28 SEPTEMBRE 2016

RELATIF À LA MODIFICATION DE CERTAINS ARTICLES

NOR : *AGRS1797046M*

IDCC : 9592

Entre

FDSEA du Nord ;

Chambre syndicale des pépiniéristes du nord de la France ;

Chambre syndicale des horticulteurs du nord de la France,

D'une part, et

UD FO ;

SGA CFDT 59 ;

CFTC-Agri ;

SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions du chapitre I^{er} du titre I^{er} sont modifiées comme suit :

Article 1^{er}

Champ d'application professionnel et territorial

Le premier alinéa de cet article est modifié ainsi qu'il suit :

Les mots « et de pépinières et d'arboriculture » sont remplacés par « arboricoles et les pépinières ».

La deuxième phrase est supprimée.

Article 2

Les dispositions du chapitre II du titre I^{er} sont modifiées comme suit :

« Article 4

Durée de validité et de dépôt »

Le premier alinéa de cet article est ainsi modifié :

« La présente convention est conclue pour une durée d'une année. »

Un second alinéa est créé :

« Elle sera déposée au greffe du conseil des prud'hommes de Lille. »

Article 5

Renouvellement, révision et dénonciation

Le 1^{er} alinéa de cet article est ainsi rédigé :

« La convention se reconduira tacitement par périodes successives de 1 an, sauf dénonciation par un ou plusieurs de ses signataires, au moins 3 mois avant l'expiration du terme annuel. »

Le 5^e alinéa de cet article est ainsi rédigé :

« La dénonciation devra être faite aux autres parties et à l'autorité compétente par pli recommandé avec avis de réception. »

Le dernier alinéa de cet article est ainsi rédigé :

« La présente convention restera en vigueur jusqu'au jour où la nouvelle convention sera signée, ou à défaut de convention nouvelle, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du délai de 3 mois stipulé au premier alinéa du présent article. »

Article 5 bis

Participation des représentants salariés aux instances paritaires

Les dispositions de cet article sont supprimées et remplacées par les suivantes :

« Les représentants salariés en activité dans le champ couvert par cette convention sont pris en charge en application de l'accord national du 21 janvier 1992 sur l'organisation de la négociation collective en agriculture et ses avenants.

Le temps passé dans ce cadre aux instances paritaires de négociation est considéré de plein droit comme du temps de travail effectif. »

Article 3

Les dispositions du chapitre III du titre I^{er} sont modifiées ainsi qu'il suit :

Article 6

Commission paritaire de conciliation

L'intitulé de cet article est modifié ainsi qu'il suit :

« Article 6

Commission paritaire de conciliation et d'interprétation »

Les dispositions de cet article sont modifiées par les suivantes :

Le premier alinéa de cet article est ainsi rédigé :

« Il est institué une commission de conciliation et d'interprétation qui sera composée d'un représentant syndical appartenant à chacune des organisations salariales signataires de la présente conven-

tion et d'un nombre égal de représentants patronaux désignés par les organisations patronales signataires de la présente convention. »

Le second alinéa de cet article est ainsi rédigé :

« Cette commission se réunit sous la présidence du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi ou son représentant et a pour but d'examiner toutes les difficultés pouvant surgir entre les parties contractantes sur l'application des clauses et conditions de la présente convention collective de travail. »

Le troisième alinéa de cet article est ainsi rédigé :

« La commission de conciliation saisie d'un litige par la partie la plus diligente se réunira pour statuer dans un délai maximum de 15 jours francs. »

Article 4

Les dispositions du chapitre I^{er} du titre II sont modifiées ainsi qu'il suit :

Article 7

Les dispositions de cet article sont remplacées ainsi qu'il suit :

« Les employeurs et salariés se reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit d'adhérer librement et d'appartenir ou non à un syndicat professionnel constitué en vertu du livre premier de la deuxième partie du code du travail.

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait pour le salarié d'appartenir ou de ne pas appartenir à un syndicat, pour arrêter leur décision en ce qui concerne notamment l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, le droit à la formation professionnelle, les mesures de discipline ou de congédiement. »

Article 5

CHAPITRE II

EXERCICE DU DROIT SYNDICAL

Les dispositions et l'intitulé du chapitre II du titre II sont modifiés ainsi qu'il suit :

« CHAPITRE II

INSTITUTIONS REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL ET DROIT SYNDICAL »

Les dispositions et l'intitulé de l'article 10 sont remplacés par ce qui suit :

« Article 10

Délégués du personnel. – Comité d'entreprise. – Délégation unique du personnel »

Dispositions communes

La durée du mandat des délégués du personnel, des membres du comité d'entreprise et des membres de la délégation unique du personnel est fixée à 4 ans. Elle peut être fixée à 3 ou 2 ans par accord d'entreprise.

Délégués du personnel

La mise en place des délégués du personnel est obligatoire si l'effectif d'au moins 11 salariés est atteint pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 années précédentes.

Comité d'entreprise

La mise en place du comité d'entreprise est obligatoire si l'effectif d'au moins 50 salariés est atteint pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 années précédentes.

Délégation unique du personnel

Dans les entreprises et établissements dont l'effectif est compris entre 50 et 300 salariés, il est possible de mettre en place une délégation unique du personnel.

Heures de délégation

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, chaque délégué du personnel titulaire dispose mensuellement de 12 heures pour l'exercice de sa fonction.

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, chaque délégué du personnel titulaire dispose mensuellement de 15 heures pour l'exercice de sa fonction.

Les membres titulaires du comité d'entreprise bénéficient d'un crédit de 20 heures de délégation mensuelles.

Les membres titulaires de la délégation unique du personnel bénéficient d'un crédit de 20 heures de délégation mensuelles sauf disposition légale ou réglementaire plus favorable. »

Article 11

Section syndicale d'entreprise

Les dispositions de cet article sont remplacées par les suivantes :

« La section syndicale assure la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres.

Dès lors qu'ils ont au moins deux adhérents dans l'entreprise, chaque syndicat qui y est représentatif, chaque syndicat affilié à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel ou chaque organisation syndicale qui satisfait aux critères de représentativité et est légalement constituée depuis au moins 2 ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise concernée peut constituer au sein de l'entreprise une section syndicale.

L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur des panneaux réservés exclusivement à cet usage et distincts de ceux affectés aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise.

Chaque panneau est affecté à une seule organisation syndicale. Les modalités de la mise à disposition (et du nombre) de ces panneaux font l'objet d'un accord avec le chef d'entreprise.

Les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés aux salariés dans l'enceinte de l'entreprise aux heures d'entrée et de sortie du travail.

Les adhérents de chaque section syndicale peuvent se réunir une fois par mois dans l'enceinte de l'entreprise, en dehors des lieux de travail et du temps de travail des participants.

Les sections syndicales peuvent inviter des personnalités syndicales extérieures à l'entreprise à participer à des réunions organisées dans le local syndical ou, avec l'accord du chef d'entreprise, dans des locaux mis à leur disposition et des personnalités extérieures autres que syndicales, sous réserve de l'accord du chef d'entreprise. »

Article 12

Délégué syndical d'entreprise

Les dispositions de cet article sont remplacées par les suivantes :

« Chaque syndicat représentatif qui constitue une section syndicale dans les établissements d'au moins 50 salariés, peut désigner un délégué syndical pour le représenter auprès de l'employeur.

Le délégué syndical doit obligatoirement être choisi parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au CE ou de la délégation unique du personnel ou des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants.

Dans les établissements comportant moins de 50 salariés, les syndicats représentatifs peuvent désigner pour la durée de son mandat un délégué du personnel comme délégué syndical.

Le délégué syndical doit être âgé de 18 ans révolus, travailler dans l'entreprise depuis au moins 1 an et n'avoir fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à ses droits civiques.

Les noms et prénoms du ou des délégués syndicaux sont portés à la connaissance du chef d'entreprise par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Copie de cette communication est simultanément adressée à l'inspecteur du travail.

Les fonctions de délégué syndical sont compatibles avec celles de délégué du personnel, de représentant du personnel au comité d'entreprise ou de représentant syndical au comité d'entreprise. Un délégué syndical peut également être membre du CHSCT.

Le licenciement d'un délégué syndical ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail. La même procédure est applicable au licenciement des anciens délégués syndicaux pendant 12 mois après la cessation de leur mandat exercé pendant 1 an au moins.

Chaque DS dispose d'un crédit mensuel d'heures de délégation de :

- 12 heures dans les entreprises employant de 50 à 150 salariés ;
- 18 heures dans les entreprises employant de 151 à 499 salariés ;
- 24 heures dans les entreprises d'au moins 500 salariés. »

Article 13

Délégués syndicaux interentreprises

Les dispositions et l'intitulé de cet article sont remplacés par les suivantes :

« Article 13

Représentant de la section syndicale »

« Le syndicat qui constitue une section syndicale au sein d'une entreprise ou d'un établissement de 50 salariés ou plus peut, s'il n'est pas représentatif dans l'entreprise ou l'établissement, désigner un représentant de la section pour le représenter. Le représentant de la section syndicale bénéficie des mêmes prérogatives que le délégué syndical, à l'exception du pouvoir de négocier des accords collectifs. Le représentant de la section syndicale dispose d'un temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions, temps au moins égal à 4 heures par mois.

Dans les entreprises ou établissements de moins de 50 salariés, les syndicats non représentatifs dans l'entreprise ou l'établissement qui constituent une section syndicale peuvent désigner, pour la durée de son mandat, un délégué du personnel comme représentant de la section syndicale. Il dispose d'un crédit d'heures spécifique de 2 heures distinct de celui qui lui est octroyé au titre de ses fonctions de délégué du personnel. »

Article 14

Statut du délégué interentreprises

Les dispositions et l'intitulé de cet article sont remplacés par les suivantes :

« Article 14

Représentant du personnel au CHSCT »

« Un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est constitué dans tout établissement de 50 salariés et plus, si l'effectif d'au moins 50 salariés a été atteint pendant 12 mois consécutifs ou non au cours des 3 années précédentes.

Les représentants du personnel, membres du CHSCT, bénéficient d'un crédit d'heures rémunérées, variable selon l'effectif de l'établissement, et qui est au moins égal à :

- 3 heures par mois dans les établissements occupant jusqu'à 99 salariés ;

- 5 heures par mois de 100 à 299 salariés ;
- 10 heures par mois de 300 à 499 salariés ;
- 15 heures par mois de 500 à 1 499 salariés ;
- 20 heures par mois à partir de 1 500 salariés. »

Article 15

Attributions du délégué interentreprises

Les dispositions et l'intitulé de cet article sont remplacés par les suivantes :

« Article 15

Salarié membre de la commission paritaire d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en agriculture »

« Le salarié membre, ou ancien membre, de la commission paritaire d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en agriculture bénéficie de la protection spécifique contre le licenciement en application de l'article L. 2411-15 du code du travail. »

Article 6

Les dispositions du chapitre III du titre II sont modifiées ainsi qu'il suit :

Article 16

Salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée

Les dispositions de cet article sont abrogées.

Article 7

CHAPITRE I^{er}

FORMATION DES CONTRATS

Les dispositions et l'intitulé du chapitre I^{er} du titre III sont modifiés comme suit :

« CHAPITRE I^{er}

EMBAUCHE ET CONTRATS DE TRAVAIL »

Article 17

Embauchage

Les dispositions de cet article sont remplacées par les suivantes :

« Tout employeur qui embauche un salarié peut s'assurer que celui-ci est dégagé de toutes activités salariées incompatibles avec l'emploi proposé. À cet effet, il peut lui demander de produire un certificat de travail ou une attestation écrite certifiant qu'il respecte les dispositions relatives à la durée du travail, notamment en cas de cumul d'activités salariées. »

Article 20

Période d'essai

Les dispositions de cet article sont remplacées par les suivantes :

« La période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent. Pendant cette période, le contrat de travail peut être rompu par l'employeur ou le salarié, sans motif et sans indemnité.

La période d'essai ne se présume pas, elle doit donc être expressément prévue par le contrat de travail. La durée maximale de la période d'essai est de :

- En cas de contrat à durée indéterminée :
 - 2 mois pour les ouvriers et employés (N1 à N4) ;
 - 3 mois pour les agents de maîtrise et les techniciens (N5) ;
 - 4 mois pour les cadres ;
- En cas de contrat à durée déterminée :
 - 1 jour par semaine avec maximum de 2 semaines quand la durée prévue au contrat est inférieure ou égale à 6 mois ;
 - 1 mois quand la durée prévue au contrat est supérieure à 6 mois.

Une période d'essai plus courte peut être prévue dans le contrat de travail.

En ce qui concerne les travailleurs à temps partiel, la période d'essai ne peut avoir une durée calendaire supérieure à celle des salariés à temps complet.

La rémunération du salarié à l'essai est celle afférente au coefficient de l'emploi pour lequel il a été embauché.

Pour les contrats à terme imprécis, la durée de la période d'essai se calcule selon la durée minimale du contrat.

Exceptions à la période d'essai :

- le salarié maintenu dans l'entreprise ou l'exploitation à l'expiration d'un contrat à durée déterminée est dispensé d'effectuer une nouvelle période d'essai ;
- la durée de la période d'essai est plus courte en cas d'embauche d'un jeune à l'issue d'un stage intégré à un cursus pédagogique et effectué lors de la dernière année d'études. La durée de ce stage est déduite de la période d'essai. En tout état de cause, la durée de la période d'essai ne pourra pas être réduite de plus de la moitié.

Renouvellement de la période d'essai

La période d'essai peut être renouvelée une fois dans la limite maximale de la durée initiale, à condition que cette possibilité soit expressément prévue dans le contrat de travail. Le renouvellement de la période d'essai devra être formalisé dans un écrit signé par l'employeur et le salarié.

Délai de prévenance

Un délai de prévenance devra être respecté pour mettre un terme au contrat pendant la période d'essai. Ce délai s'applique aux CDI, mais aussi aux CDD comportant une période d'essai de 1 semaine minimum.

Rupture à l'initiative de 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.

Rupture à l'initiative du salarié :

- 24 heures, si sa durée de présence dans l'entreprise est inférieure à 8 jours ;
- 48 heures, si sa durée de présence dans l'entreprise est supérieure à 8 jours.

La rupture du contrat pendant la période d'essai devra être notifiée par lettre recommandée avec AR ou remise en main propre contre décharge. Ce délai de prévenance ne pourra en aucun cas avoir pour effet de prolonger la période d'essai. »

Article 22

Travaux à la tâche

Les dispositions de cet article sont remplacées par les suivantes :

« Les salariés embauchés avec un contrat à durée déterminée pourront être rémunérés à la tâche lorsque, pour des travaux spécifiques, ce mode de rémunération résulte d'un usage bien établi.

Il ne peut être exigé des salariés embauchés avec un contrat à durée indéterminée, d'être rémunérés à la tâche.

Pour la fixation du salaire à la tâche, lorsque le salarié est payé au nombre d'unités d'un produit qu'il récolte ou façonne, le contrat individuel de travail, à défaut de précisions dans la convention collective, précisera le temps de référence retenu, dans les conditions normales d'activité, pour établir le salaire à l'unité, ainsi que la périodicité maximale du comptage des unités.

Dans ce cas, l'employeur devra s'assurer que, compte tenu du temps de travail effectif consacré à la tâche, le salarié perçoit une rémunération au moins égale au salaire horaire minimum conventionnel de l'emploi occupé. »

Article 8

Les dispositions du chapitre II du titre III sont modifiées ainsi qu'il suit :

Article 23

Sous-entreprise

Les dispositions et l'intitulé de cet article sont remplacés par les suivantes :

« Article 23

Prêt de main-d'œuvre »

« Sauf dans les cas expressément prévus par la loi (exemples : intérim, groupement d'employeurs), le prêt de main-d'œuvre à but lucratif ou le marchandage tels que définis aux articles L. 8231-1 et L. 8241-1 du code du travail sont interdits.

Tout prêt de main-d'œuvre à but non lucratif réalisé entre exploitants ou entreprises doit nécessairement faire l'objet d'une convention écrite de mise à disposition.

Cette mise à disposition doit préalablement être assortie de l'accord du salarié et faire l'objet d'un avenant à son contrat de travail. »

Article 24

Salariés en congés payés

Les dispositions de cet article sont ainsi modifiées :

« Il est interdit aux employeurs d'occuper de quelque façon que ce soit des salariés en situation de congés payés, sauf cas expressément prévus par la loi. De même, le salarié ne peut exécuter des travaux rémunérés pendant sa période de congés payés. »

Article 9

Les dispositions du chapitre III du titre III sont modifiées ainsi qu'il suit :

Article 25

Maladie et accident de la vie privée

Les dispositions et l'intitulé de cet article sont remplacés par les suivantes :

« Article 25

Maladie, accident de la vie privée et accident de trajet »

« Les absences justifiées résultant d'une maladie non professionnelle, d'accident de la vie privée, d'accident de trajet, ainsi que les absences résultant d'événements familiaux ou autres, d'une certaine gravité ne peuvent entraîner la rupture du contrat de travail, lequel est simplement suspendu.

Toutefois, le bénéfice de la suspension de son contrat ne pourra être invoqué en cas d'accident ou de maladie prolongé(e) ou répété(e), que pour une période de 12 mois cumulés sur une période de 30 mois. Passé ce délai, l'employeur pourra procéder au licenciement du salarié en justifiant d'une cause réelle et sérieuse, résultant notamment des perturbations causées dans l'entreprise et liées aux absences répétées ou prolongées rendant nécessaire son remplacement définitif. »

Article 26

Accident du travail et maladie professionnelle

Les dispositions de cet article sont remplacées par les suivantes :

« Conformément aux dispositions des articles L. 1226-7 et suivants du code du travail, le contrat de travail du salarié victime d'un accident du travail (autre qu'un accident de trajet) ou d'une maladie professionnelle, est suspendu pendant la durée de l'arrêt de travail provoqué par l'accident ou la maladie ainsi que, le cas échéant, pendant le délai d'attente et la durée de stage de réadaptation, de rééducation ou de formation professionnelle que, conformément à l'avis de la commission mentionnée à l'article L. 5213-2 du code du travail, doit suivre l'intéressé.

La durée des périodes de suspension est prise en compte pour la détermination de tous les avantages légaux ou conventionnels liés à l'ancienneté dans l'entreprise.

Ces dispositions ne font toutefois pas obstacle à l'échéance du terme du contrat à durée déterminée. »

Article 27

Maternité. – Adoption. – Éducation des enfants

Les dispositions et l'intitulé de cet article sont remplacés comme suit :

« Article 27

Maternité. – Paternité. – Adoption. – Congé parental »

« Tout employeur est tenu de se conformer aux dispositions des articles L. 1225-1 et suivants du code du travail.

Il est plus particulièrement rappelé :

Le ou la salarié(e) en congé maternité ou d'adoption bénéficiera de la garantie de l'évolution salariale conformément à la loi.

Interdiction de licenciement :

L'employeur ne peut licencier une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté et pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a

droit au titre du congé de maternité, qu'elle use ou non de ce droit, ainsi que pendant les 4 semaines suivant l'expiration de ces périodes.

Toutefois, l'employeur peut engager ou poursuivre une procédure de licenciement lorsqu'il est motivé par une faute grave de la salariée non liée à son état de grossesse ou par l'impossibilité de maintenir le contrat de travail en raison d'une circonstance étrangère à l'état de grossesse ou à l'accouchement.

En tout état de cause, le licenciement ne peut être notifié ou prendre effet pendant la période où la salariée peut suspendre son contrat de travail.

L'ensemble des dispositions ci-dessus est applicable en cas d'adoption.

Pendant la période qui suit l'expiration du congé de maternité ou d'adoption prévu par les articles L. 1225-17 et L. 1225-37 du code du travail et jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant, tout salarié qui justifie d'une ancienneté minimale d'une année à la date de la naissance de son enfant ou de l'arrivée au foyer d'un enfant de moins de 3 ans confié en vue de son adoption, a le droit, sans aucune réserve, soit de bénéficier d'un congé parental d'éducation durant lequel le contrat de travail est suspendu, soit de réduire sa durée de travail sans que cette activité à temps partiel puisse être inférieure à 16 heures hebdomadaires.

Le congé parental et la période d'activité à temps partiel ont une durée initiale de 1 an au plus. Ils peuvent être prolongés deux fois pour prendre fin au troisième anniversaire de l'enfant. Cette possibilité est ouverte au père et à la mère ainsi qu'aux parents adoptants.

Le salarié doit informer son employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, du point de départ et de la durée de la période pendant laquelle il entend bénéficier des dispositions du présent article.

Lorsque cette période suit immédiatement le congé de maternité ou le congé d'adoption, le salarié doit informer l'employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, au moins 1 mois avant le terme dudit congé.

Dans les autres cas, l'information doit être donnée à l'employeur 2 mois au moins avant le début du congé parental d'éducation ou de l'activité à temps partiel.

Lorsque le salarié entend prolonger son congé parental d'éducation ou sa période d'activité à temps partiel, il doit avertir l'employeur de cette prolongation, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, au moins 1 mois avant le terme initialement prévu et l'informer, le cas échéant, de son intention, soit de transformer le congé parental en activité à temps partiel, soit de transformer l'activité à temps partiel, en congé parental.

À l'issue du congé parental ou de la période d'exercice de son activité à temps partiel, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente. »

Article 28

Appel sous les drapeaux

Les dispositions et l'intitulé de cet article sont remplacés par les suivantes :

« Article 28

Service national ou civique »

« Le contrat de travail d'un salarié qui effectue un service national ou un service civique est suspendu pendant toute la durée du service national actif.

Lorsqu'il connaît la date de fin d'engagement du service national actif ou civique, et au plus tard dans le mois suivant celle-ci, le salarié désirant reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment en avertit son ancien employeur.

La réintégration dans l'entreprise est de droit.

Le salarié réintégré bénéficie de tous les avantages acquis au moment de son départ. »

Article 29

Rappel sous les drapeaux

Les dispositions et l'intitulé de cet article sont remplacés par les suivantes :

« Article 29

Journée défense et citoyenneté »

« Tout salarié âgé de 16 à 25 ans, qui participe à la journée défense et citoyenneté, bénéficie d'une autorisation d'absence exceptionnelle.

Cette absence exceptionnelle a pour but exclusif de permettre au salarié de participer à la journée défense et citoyenneté. 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 10

Les dispositions du chapitre IV et du titre III sont modifiées ainsi qu'il suit :

Article 30

Droits des ouvriers étrangers

Les dispositions et l'intitulé de cet article sont modifiés par les suivantes :

« Article 30

Droits des salariés étrangers »

« Les salariés étrangers de toutes nationalités bénéficieront de toutes les clauses de la présente convention, exception faite de l'application le cas échéant de la réglementation relative au détachement temporaire en France d'un salarié d'une entreprise étrangère. »

Article 31

Les dispositions et l'intitulé de cet article sont remplacés par les suivantes :

« Article 31

Embauchage des salariés étrangers »

« Conformément aux dispositions du code du travail, il est notamment rappelé que :

Les ressortissants de la plupart des pays de l'Union européenne, de l'Espace économique européen ou de la Confédération suisse (sauf exceptions), ont le droit d'occuper librement un emploi en France sans formalités supplémentaires. Pour les autres ressortissants (sauf exceptions), l'embauche nécessite le respect de règles spécifiques.

Ainsi :

- lors de l'embauche, tout employeur, doit, outre les obligations applicables à l'occasion de toute embauche, vérifier que l'intéressé est en possession d'un titre l'autorisant à exercer une activité salariée en France, sauf cas de dispense, et au besoin, s'assurer, auprès de l'administration compétente, de la validité de ce document ;
- lorsqu'un employeur souhaite faire appel à un de ces ressortissants non encore autorisé à travailler en France, il ne peut, en aucun cas, recruter directement ou aller chercher un travailleur dans son pays d'origine. Une procédure préalable dite "procédure d'introduction" et décrite à l'article R. 5221-16 du code du travail doit être respectée. »

Article 32

Embauchage des ouvriers étrangers

Les dispositions et l'intitulé de cet article sont remplacés par les suivantes :

« Article 32

Détachement temporaire en France d'un salarié d'une entreprise étrangère »

« Conformément aux dispositions du code du travail (art. L. 1261-1 à L. 1264-4 et R. 1261-1 à R. 1264-3), il est notamment rappelé que :

- les entreprises dont le siège social est établi hors de France détachant temporairement leurs salariés en France doivent respecter plusieurs formalités obligatoires et appliquer aux salariés détachés, certaines dispositions prévues par le code du travail (notamment en matière de rémunération, de durée du travail et de conditions de travail) ;
- le donneur d'ordre ou le maître d'ouvrage, ayant recours à des salariés détachés en France, doit vérifier que l'employeur d'origine a rempli certaines obligations. Il doit pour cela notamment demander une copie de la déclaration de détachement ;
- le donneur d'ordre ou le maître d'ouvrage doit concourir au respect des droits des salariés détachés en France (notamment en matière d'hébergement, de paiement des salaires, etc.) par son cocontractant (l'entreprise étrangère) en procédant à des injonctions de ce dernier. »

Article 11

Les dispositions du chapitre I^{er} du titre IV sont modifiées ainsi qu'il suit :

Article 33

Les dispositions et l'intitulé de cet article sont remplacés ainsi qu'il suit :

« Article 33

Classification des emplois »

Les dispositions de cet article sont remplacées ainsi qu'il suit :

« Les salariés des exploitations visées par la présente convention sont classés d'après leur emploi dans les catégories définies selon les indications suivantes : »

Un article 33.1 est créé et rédigé ainsi qu'il suit :

« Article 33.1

Classification des emplois ouvriers et employés »

« C'est l'emploi réellement tenu qui détermine le niveau de classification. Un diplôme en tant que tel ne confère pas un droit de classement à un niveau donné.

Le titulaire d'un des diplômes professionnels auxquels il est fait référence dans la définition des niveaux peut accéder aux fonctions auxquelles les connaissances sanctionnées par ce diplôme le destinent à la condition qu'un emploi correspondant aux fonctions soit disponible et que l'intéressé confirme ses capacités à l'occuper au terme de la période d'adaptation. Ces fonctions doivent correspondre à la spécialité du diplôme et être du niveau correspondant à ce diplôme.

L'expérience acquise par la pratique peut être équivalente à un diplôme.

L'employeur peut demander au salarié de rendre compte de son travail. Le compte rendu peut être, suivant les niveaux de qualification, oral, écrit ou enregistré sur informatique.

Le changement d'emploi du salarié pour un emploi de niveau supérieur peut comporter une période probatoire de 1 mois, renouvelable une fois, ce délai pouvant être réduit par convention entre les parties.

Pendant ou à l'issue de ce délai, lorsque l'employeur, ou le salarié, estime que la période probatoire n'est pas concluante, ce dernier retrouve son emploi antérieur.

Niveau I

Emploi d'exécutant

Échelon 1. – Coefficient 101

Emploi comportant des tâches d'exécution facile, parfois répétitives, immédiatement reproductibles après simple démonstration, sans mise en jeu de connaissances particulières.

Ces tâches sont exécutées selon des consignes précises et/ou sous surveillance fréquente, sans avoir à faire preuve d'initiative.

Échelon 2. – Coefficient 102

Emploi comportant des tâches sans difficulté particulière dont l'exécution requiert toutefois un temps d'adaptation par habitude ou apprentissage, nécessaire à la maîtrise des savoir-faire au niveau d'efficacité normal (quantité et qualité).

Emploi pouvant comporter l'utilisation de machines préréglées, de maniement simple et, occasionnellement, la conduite de matériels motorisés.

Le travail est exécuté selon des consignes précises et/ou sous surveillance fréquente. L'emploi ne nécessite que peu d'initiatives de la part du titulaire.

Le compte rendu des activités peut être simplement oral, auprès de l'employeur ou de son représentant.

Niveau II

Emploi spécialisé

Emploi correspondant au référentiel CAPA ou à un diplôme de niveau équivalent

Échelon 1. – Coefficient 201

Emploi comportant des tâches nécessitant des connaissances et un savoir-faire de base à la profession (connaissance des végétaux, livraison, taille...) pouvant être exécutées à partir de consignes précises ou sous surveillance intermittente de l'employeur ou de son représentant.

Dans l'exécution de sa tâche, le titulaire doit être capable de déceler les anomalies et incidences et d'en alerter son supérieur.

Échelon 2. – Coefficient 202

Emploi comportant des tâches nécessitant des connaissances et un savoir-faire de base dans les mêmes conditions qu'au 1^{er} échelon, avec une participation occasionnelle à des travaux qualifiés.

L'employeur peut demander au salarié de rendre compte par écrit de ses activités. Le titulaire de l'emploi a la responsabilité du matériel dont il a la charge et doit en assurer l'entretien courant selon des consignes données.

Emploi administratif

Emploi nécessitant une connaissance des bases élémentaires liées à la gestion de l'entreprise (standard, saisie...) et une aptitude à l'utilisation du matériel courant de bureautique (connaissance d'un logiciel de traitement de texte).

Niveau III

Emploi qualifié

Emploi correspondant au référentiel du BEPA ou à un diplôme de niveau équivalent

Échelon 1. – Coefficient 301

Emploi nécessitant une qualification professionnelle acquise soit par diplôme, soit par expérience et comportant l'ensemble des travaux courants de l'entreprise dont le salarié a la responsabilité de la bonne exécution selon des instructions précises de l'employeur ou de son représentant.

Le titulaire de l'emploi effectue de façon courante les opérations de protection (chimique, biologique...) des végétaux selon les instructions définies par l'employeur ou son représentant.

De par ses connaissances et son expérience professionnelle, le titulaire de l'emploi a la capacité de repérer les anomalies ou incidents sur les cultures, de déceler les pannes sur le matériel et de remédier aux pannes élémentaires.

De par ses connaissances et son expérience professionnelle, le titulaire de l'emploi est en capacité d'adapter son mode d'intervention aux conditions particulières rencontrées sur le terrain. À ce titre, il est capable d'évaluer les résultats de son travail et d'ajuster son mode d'exécution (réglage de matériel par exemple).

Dans l'accomplissement de sa tâche, le titulaire de l'emploi peut être assisté d'autres salariés dont il guide le travail.

Le salarié rend compte de son activité et formule des observations éventuelles (fiche de travail, compte rendu d'activité...).

Emploi administratif :

Emploi nécessitant une parfaite maîtrise des connaissances liées à la gestion de l'entreprise et du matériel utilisé pour l'accomplissement des tâches qui lui sont imparties. Le personnel affecté à ce poste est responsable de la qualité de son travail et connaît parfaitement l'environnement bureau-tique.

Emploi lié à la commercialisation

Emploi nécessitant une parfaite connaissance des produits mis en vente. À cet échelon, le personnel doit être capable d'orienter et de donner des conseils adaptés aux clients, et d'exécuter les commandes. Le personnel affecté à ce poste est responsable de la qualité de son travail.

Échelon 2. – Coefficient 302

Emploi comportant l'exécution d'opérations qualifiées, dans les mêmes conditions qu'au 1^{er} échelon mais avec une part d'initiative et d'autonomie plus importante dans le cadre des instructions données.

Le titulaire de l'emploi est susceptible de prendre couramment des dispositions pour s'adapter aux changements survenant lors de l'exécution du travail.

À partir de cet échelon, l'emploi peut comporter la capacité d'exercer la fonction de tuteur notamment auprès de stagiaires ou apprentis.

Emploi administratif :

Emploi comportant l'exécution d'opérations qualifiées, dans les mêmes conditions qu'au 1^{er} échelon. À cet échelon, l'employé administratif est également chargé, en toute autonomie, des écritures administratives et comptables ainsi que des travaux préparatoires aux comptes de résultat et bilan.

Emploi lié à la commercialisation :

Emploi comportant l'exécution d'opérations qualifiées, dans les mêmes conditions qu'au 1^{er} échelon, mais avec une part d'initiative et d'autonomie plus importante dans le cadre des instructions données.

Niveau IV

Emploi hautement qualifié

Emploi correspondant au référentiel Bac pro ou à un niveau de diplôme équivalent

Coefficient 400 :

Emploi comportant l'exécution d'opérations très qualifiées à partir d'instructions générales et régulières.

Il exige des connaissances approfondies des végétaux et des produits.

Le titulaire de l'emploi peut prendre l'initiative d'opérer des traitements de protection (chimique, biologique...) des végétaux.

Emploi correspondant à l'ensemble des travaux de l'entreprise impliquant l'organisation et l'exécution du travail selon les directives de l'employeur ou de son représentant.

Le salarié participe à la surveillance régulière des autres salariés de l'exploitation et veille à l'application des consignes de sécurité.

Emploi où la part d'initiative et d'autonomie peut avoir des conséquences importantes sur les plans économiques de l'entreprise, de la sécurité des personnes ou de la protection de l'environnement.

Administratif :

Emploi comportant l'exécution, en toute autonomie, d'opérations hautement qualifiées. À ce niveau, l'employé administratif est le collaborateur direct de l'employeur. Il est chargé d'assurer son secrétariat et de l'assister dans la gestion et l'organisation administrative de l'entreprise. Il peut avoir de nombreux contacts, par délégation de l'employeur, avec l'ensemble de l'entreprise et avec l'extérieur (ex : poste de secrétaire de direction).

Pour l'application de la nouvelle classification des emplois et des coefficients, les employeurs se réfèrent à la grille de raccordement suivante :

ANCIEN COEFFICIENT	NOUVEAU COEFFICIENT
100	101
120	102
130	201
140	202
150	301
160	302
–	400

Un article 33.2 est créé et rédigé ainsi qu'il suit :

Article 33.2

Classification des emplois de TAM

« Niveau V

Technicien ou agent de maîtrise

Échelon 1. – Coefficient 501 (rôle technique uniquement)

Ces emplois correspondent au niveau de connaissances du référentiel des diplômes agricoles de niveau III, niveau qui peut avoir été acquis par expérience.

Technicien qui assure l'organisation et l'exécution des tâches et missions qui lui sont confiées, et dont il maîtrise tous les aspects techniques et d'analyses, à partir de directives et en fonction des résultats attendus.

Il est capable de réaliser une utilisation optimale des moyens mis à sa disposition.

En outre il participe à des missions complémentaires directement liées à son activité sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique telles que relation avec des fournisseurs et clients, enregistrements et traitement de données sur informatique.

Il doit faire respecter les consignes de sécurité données et veiller s'il y a lieu au port des équipements de protection individuelle.

Échelon 2. – Coefficient 502 (rôle technique et/ou d'encadrement)

Ces emplois correspondent au niveau de connaissances du référentiel des diplômes agricoles de niveau III ou II, niveau qui peut avoir été acquis par expérience.

À cet échelon, le technicien a une expérience professionnelle qui lui permet une complète autonomie et d'anticiper certaines réactions ou résultats. Il maîtrise tous les aspects des travaux et missions qui lui sont confiés.

À cet échelon, le salarié peut être chargé de fonctions d'encadrement. Il organise alors et répartit les travaux des salariés qu'il encadre.

Il relaie les instructions émanant de la direction et veille à faire remonter les problèmes et incompréhensions éventuelles comme à informer des éléments positifs constatés.

Il doit faire respecter les consignes de sécurité données et veiller s'il y a lieu au port des équipements de protection individuelle. »

Article 12

Les dispositions du chapitre II du titre IV sont modifiées ainsi qu'il suit :

Article 34

Base de la rémunération

Les dispositions et l'intitulé de cet article sont remplacés comme suit :

« Article 34 »

« À compter du 1^{er} janvier 2016, la rémunération horaire des différentes catégories professionnelles est fixée comme suit :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE
I	1	101	9,67
	2	102	9,72

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE
II	1	201	9,77
	2	202	9,83
III	1	301	9,93
	2	302	10,22
IV	–	400	10,59
V	1	501	–
V	2	502	–

Article 35

Régime de prévoyance des salariés non cadres

Les dispositions et l'intitulé de cet article sont remplacés comme suit :

« Article 35

Régimes de prévoyance »

- « – Les ouvriers et employés bénéficient des dispositions de l'accord du 12 octobre 2009 et ses avenants sur le régime de prévoyance des salariés non cadres des exploitations et entreprises agricoles du Nord.
- Les TAM des exploitations agricoles du département du Nord bénéficient du régime de prévoyance institué par la convention collective nationale des ingénieurs et cadres des entreprises agricoles du 2 avril 1952 et ses avenants. »

Article 36

Procédure de révision des salaires

Les dispositions de cet article sont remplacées par les suivantes :

« La commission mixte est réunie dans le mois qui suit toute évolution du Smic sur demande de la partie la plus diligente au représentant de la DIRECCTE. »

Article 38

Indemnité de fin de contrat à durée déterminée

Les dispositions de cet article sont modifiées ainsi qu'il suit :

« À l'issue de son contrat, le salarié titulaire d'un contrat à durée déterminée, à l'exception du titulaire d'un contrat saisonnier et des cas prévus par la loi, a droit à une indemnité de fin de contrat, ayant valeur de complément de salaire, égale à 10 % de la rémunération brute perçue durant toute la durée du contrat, congés payés compris. »

Article 39

Salaire des jeunes travailleurs et des handicapés

Les dispositions et l'intitulé de cet article sont modifiés ainsi qu'il suit :

« Article 39

Salaire des jeunes travailleurs »

Le 1^{er} alinéa devient :

« Les jeunes mineurs ne peuvent pas être rémunérés à la tâche. »

Le 2^e alinéa est modifié ainsi qu'il suit :

« Avant 17 ans : 80 % du salaire de la catégorie adulte correspondante ;

Entre 17 et 18 ans : 90 % du salaire de la catégorie adulte correspondante. »

Le 3^e alinéa est modifié ainsi qu'il suit :

« De plus, les ouvriers de moins de 18 ans devront percevoir le salaire de la catégorie adulte correspondante à leur emploi, lorsqu'ils effectueront un travail égal à celui de l'adulte et en auront les aptitudes et le rendement. »

Le 4^e alinéa est supprimé.

Article 39 bis

Emploi des jeunes de 14 à 16 ans pendant les vacances scolaires

Les dispositions de cet article sont modifiées ainsi qu'il suit :

« L'emploi de jeunes âgés de plus de 14 ans encore soumis à l'obligation scolaire est autorisé pendant les périodes de vacances scolaires, comportant au moins 7 jours ouvrables ou non, sous réserve que les intéressés jouissent d'un repos continu d'une durée qui ne peut être inférieure à la moitié de la durée totale desdites vacances.

Ces jeunes ne peuvent être employés qu'à des travaux légers.

Leur rémunération est au minimum celle fixée à l'article 39 pour les jeunes âgés de 16 à 17 ans.

En plus de la déclaration, préalable à l'emploi, qu'il doit adresser à la mutualité sociale agricole, l'employeur est tenu d'adresser à l'inspecteur du travail, une déclaration indiquant le nombre de jeunes concernés, leurs nom, prénom, âge, la nature des travaux qui leur sont confiés et les lieux précis où ces travaux seront effectués. »

Article 39 ter

Accueil des stagiaires de l'enseignement agricole

Les dispositions et l'intitulé de cet article sont modifiés ainsi qu'il suit :

« Article 39 ter

Stage en entreprise »

« Les élèves âgés de 14 ans au moins ne peuvent accomplir durant les 2 dernières années de leur scolarité, des périodes de formation non rémunérées que dans la mesure où les périodes de formation s'inscrivent d'une part dans le cadre de l'enseignement par alternance, n'excédant pas une durée initiale de 2 mois consécutifs ou non dans l'année de formation et d'autre part qu'une convention ait été passée entre l'établissement d'enseignement et l'entreprise d'accueil.

Cette période de 2 mois est portée à 3 mois pour les maisons familiales (MFR).

Pour les stages dépassant ces durées, le stagiaire a droit à une gratification d'un montant forfaitaire versé dans les conditions prévues par la loi. »

Article 40

Mensualisation

La dernière phrase du 3^e alinéa est supprimée.

Le 3^e alinéa de cet article est modifié ainsi qu'il suit :

« En cas d'absence conduisant à un horaire hebdomadaire effectif de travail inférieur à 35 heures, et sauf dans les cas où le salaire est maintenu en application d'une disposition législative, réglementaire ou conventionnelle, la rémunération mensualisée est diminuée à raison de 1/151,67 par heure d'absence en deçà de 35 heures. »

Article 40 bis

Garantie de rémunération lors du passage aux 35 heures

Cet article est abrogé.

Article 41
Bulletin de paie

Les dispositions de cet article sont modifiées ainsi qu'il suit :

« Conformément aux dispositions du code du travail et aux articles R. 3243-1 à R. 3243-5 dudit code, le bulletin de paie prévu à l'article L. 3243-2 comporte :

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

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

3° S'il y a lieu, l'intitulé de la convention collective de branche applicable au salarié ou, à défaut, la référence au code du travail pour les dispositions relatives à la durée des congés payés du salarié et à la durée des délais de préavis en cas de cessation de la relation de travail ;

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

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

a) La nature et le volume du forfait auquel se rapporte le salaire des salariés dont la rémunération est déterminée sur la base d'un forfait hebdomadaire ou mensuel en heures, d'un forfait annuel en heures ou en jours ;

b) L'indication de la nature de la base de calcul du salaire lorsque, par exception, cette base de calcul n'est pas la durée du travail ;

6° La nature et le montant des accessoires de salaire soumis aux cotisations salariales et patronales mentionnées aux articles R. 3243-2 et R. 3243-3 ;

7° Le montant de la rémunération brute du salarié ;

8° La nature et le montant de tous les ajouts et retenues réalisés sur la rémunération brute ;

9° Le montant de la somme effectivement reçue par le salarié ;

10° La date de paiement de cette somme ;

11° Les dates de congé et le montant de l'indemnité correspondante, lorsqu'une période de congé annuel est comprise dans la période de paie considérée.

Pour l'application du 8° de l'article R. 3243-1, le regroupement des retenues relatives aux cotisations et aux contributions salariales est autorisé dès lors que ces prélèvements sont appliqués à une même assiette et destinés à un même organisme collecteur. Dans ce cas, le bulletin de paie est présenté avec des titres précisant l'objet de ces prélèvements.

Le taux, le montant ainsi que la composition de chacun de ces prélèvements sont communiqués au salarié au moins une fois par an ou lorsque prend fin le contrat de travail, soit sur le bulletin de paie, soit sur un document pouvant lui être annexé.

Le bulletin de paie ou un récapitulatif annuel remis au salarié mentionne la nature, le montant et le taux des cotisations et contributions patronales assises sur la rémunération brute.

Lorsque ces cotisations et contributions sont mentionnées sur le bulletin de paie, elles peuvent être regroupées dans les mêmes conditions et selon les mêmes modalités de communication au salarié que celles prévues pour les cotisations et contributions salariales mentionnées à l'article R. 3243-2.

Les employeurs de main-d'œuvre agricoles auxquels le montant de cotisations est notifié trimestriellement peuvent mentionner ces cotisations après le paiement des cotisations patronales, en précisant la période sur laquelle elles portent.

Il est interdit de faire mention sur le bulletin de paie de l'exercice du droit de grève ou de l'activité de représentation des salariés.

La nature et le montant de la rémunération de l'activité de représentation figurent sur une fiche annexée au bulletin de paie qui a le même régime juridique que celui-ci et que l'employeur établit et fournit au salarié.

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

Article 43 *bis*

Indemnité de grand déplacement

Les dispositions de cet article sont remplacées par les suivantes :

« En cas de grand déplacement mettant le salarié dans l'impossibilité de rentrer le soir au lieu de sa résidence habituelle, les frais de déplacement et de séjour (nourriture – logement) seront pris en charge par l'employeur. Le salarié percevra, en outre, une indemnité forfaitaire journalière dite d'éloignement égale à 2 heures de son salaire de base. »

Article 13

Les dispositions du chapitre III du titre IV sont modifiées ainsi qu'il suit :

Article 44

Prime d'ancienneté

Le premier alinéa est modifié ainsi qu'il suit :

« Les salariés en contrat à durée indéterminée ont droit à une prime d'ancienneté calculée sur le salaire brut du mois (primes exclues) au cours duquel elle est due, dans les conditions suivantes :

- 1 % à compter d'une année de présence ;
- 2 % à compter de 2 années de présence ;
- 3 % à compter de 3 années de présence ;
- 4 % à compter de 4 années de présence ;
- 5 % à compter de 5 années de présence ;
- 6 % à compter de 6 années de présence ;
- 7 % à compter de 7 années de présence ;
- 8 % à compter de 8 années de présence ;
- 9 % à compter de 9 années de présence ;
- 10 % à compter de 10 années de présence. »

Le second alinéa est ainsi rédigé :

« Le bénéfice de cette prime s'applique à compter du 1^{er} jour du mois suivant la date d'embauche. »

Article 45

Indemnité de licenciement

Le premier alinéa est modifié ainsi qu'il suit :

« Il est accordé à tout 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, sauf en cas de faute grave, une indemnité de licenciement calculée comme suit :

- pour les 5 premières années : 1/5 de mois par année d'ancienneté ;
- pour chacune des années suivantes : 1/3 de mois par année d'ancienneté. »

Article 47

Indemnité de fin de carrière

Les dispositions et l'intitulé de cet article sont remplacés par les dispositions et l'intitulé suivants :

« Article 47

Indemnités de fin de carrière »

« 1. Indemnité de mise à la retraite

L'indemnité de mise à la retraite est au moins égale à l'indemnité légale de licenciement ou à l'indemnité conventionnelle si elle est plus favorable.

2. Indemnité de départ volontaire à la retraite

Le salarié, quittant volontairement son employeur pour bénéficier de son droit à la retraite, perçoit de celui-ci une indemnité de départ en retraite égale à :

- 1 demi-mois de salaire après 10 ans ;
- 2 mois de salaire après 15 ans ;
- 2 mois et demi de salaire après 20 ans ;
- 3 mois de salaire après 25 ans ;
- 3 mois et demi de salaire après 30 ans.

Le salaire à prendre en compte pour le calcul de cette indemnité est, selon la formule la plus favorable au salarié, la rémunération moyenne des 12 ou des 3 derniers mois.

Le préavis à respecter en cas de mise ou de départ à la retraite est celui qui est retenu aux articles 97 et 98 de la présente convention. »

Article 14

Les dispositions du chapitre IV du titre IV sont modifiées ainsi qu'il suit :

« CHAPITRE IV

DURÉE DU TRAVAIL »

« Remarque préliminaire » :

Dans le 2^e alinéa de la partie intitulée « Remarque préliminaire » les mots « annexes n° I et II » sont remplacées par les mots « à l'annexe I », et les mots « dispositions particulières aux cadres (annexe II) » sont supprimés.

Article 48

Définition de la durée normale du travail effectif

Les dispositions et l'intitulé de cet article sont modifiés ainsi qu'il suit :

Article 48

« Durée du travail et travail effectif »

« La durée légale du travail effectif est fixée à 35 heures par semaine.

La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Le temps nécessaire à la restauration ainsi que les temps consacrés aux pauses sont considérés comme du travail effectif lorsque les critères définis à l'alinéa précédent sont réunis. »

Article 48.1

Présences ne constituant pas du travail effectif

Les dispositions et l'intitulé de cet article sont remplacés par les suivants :

« Article 48.1

Présence ne constituant pas du travail effectif »

« Même lorsqu'ils font l'objet d'une rémunération, en application de stipulations conventionnelles ou contractuelles ou conformément aux usages, ne sont pas considérés comme travail effectif :

- le temps nécessaire à la restauration et les temps consacrés aux pauses lorsque les critères définis à l'alinéa 2 de l'article 45 ci-dessus ne sont pas réunis ;
- le temps nécessaire à la restauration et les temps consacrés aux pauses lorsque les critères définis à l'alinéa 2 de l'article 48 ci-dessus ne sont pas réunis ;
- les périodes d'inaction déterminées par l'article R. 713-6 du code rural et de la pêche maritime.
- le temps nécessaire à l'habillage et au déshabillage.

Cependant, lorsque le port d'une tenue de travail est imposé sur le lieu de travail par le code du travail, par des clauses conventionnelles, le règlement intérieur ou le contrat de travail, ce temps fait obligatoirement l'objet de contreparties soit sous forme de repos, soit financières, devant être déterminées par accord d'entreprise ou à défaut par le contrat de travail.

Il est précisé que lorsque le salarié effectue des travaux salissants énumérés dans l'arrêté du 3 octobre 1985 modifié (voir annexe III), le temps passé à la douche ainsi qu'au déshabillage et à l'habillage est considéré comme temps de travail effectif et rémunéré comme tel. »

Article 48.2

Périodes d'astreinte

Le premier alinéa est modifié ainsi qu'il suit :

« Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir rapidement pour effectuer un travail au service de l'entreprise. La durée de cette intervention est considérée comme un temps de travail effectif. »

Au 2^e alinéa, la référence à l'article « L. 141-8 » est remplacée par « L. 3231-12 ».

Article 49

Heures supplémentaires

Les dispositions de cet article sont remplacées par les dispositions suivantes :

« a) Définition :

Les heures supplémentaires sont celles qui sont effectuées au-delà de la durée légale de travail.

Dans le cadre de l'annualisation du temps de travail, constituent également des heures supplémentaires :

- les heures effectuées au-delà de la durée maximale hebdomadaire fixée par la convention ou l'accord ;
- à l'exclusion de celles prévues à l'alinéa précédent, les heures effectuées au-delà de la durée moyenne annuelle fixée dans l'accord et en tout état de cause, celles effectuées au-delà de 1 607 heures.

b) Rémunération des heures supplémentaires :

§ 1 – Majorations pour heures supplémentaires au-delà de la 35^e heure :

Chacune des 8 premières heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée légale donne lieu à une majoration de salaire de 25 % et les heures suivantes à une majoration de 50 %.

§ 2 – Conventions de forfait :

Les employeurs peuvent conclure des conventions de forfait en heures avec ceux de leurs salariés qui sont responsables de l'organisation de leur horaire de travail. La convention, nécessairement écrite fixera les modalités de calcul de la rémunération.

c) Repos compensateur annuel en cas d'heures supplémentaires :

Un repos compensateur payé est accordé au salarié qui accomplit plus de 1 860 heures de travail par an. Cette durée s'entend du travail effectué au sens de l'article 50. Les droits à repos compensateur sont acquis comme suit :

HEURES ANNUELLES EFFECTUÉES	JOUR DE REPOS COMPENSATEUR
De 1861 à 1900	1
De 1901 à 1940	2
De 1941 à 2000	3

A la fin de la période annuelle, l'employeur enregistre sur un document prévu à cet effet, le nombre de journées de congés portés au crédit de chaque salarié au titre du repos compensateur. Ce document est tenu à jour tous les mois et une copie est remise au salarié en même temps que la paie.

Les droits à repos compensateur, acquis au cours d'une période annuelle, sont pris au cours de la période annuelle suivante, par journée ou demi-journée, aux dates convenues par accord entre l'employeur et le salarié. En l'absence d'accord, la demande du bénéfice du repos compensateur doit être formulée par le salarié au moins 10 jours à l'avance. Dans les 5 jours qui suivent la réception de la demande, l'employeur doit faire connaître à l'intéressé, soit son accord, soit les raisons relevant d'impératifs liés au fonctionnement de l'entreprise ou l'exploitation qui motivent le report de la demande. Dans ce dernier cas, l'employeur doit proposer au salarié une autre date à l'intérieur d'un délai de 2 mois.

La période annuelle visée par le présent article est l'année civile, une période annuelle différente pouvant cependant être décidée par l'employeur après consultation du personnel et information de l'inspecteur du travail. »

Durée maximale du travail

Les dispositions de cet article sont modifiées ainsi qu'il suit :

« Pour l'application des dispositions ci-après, ne sont retenues que les heures de travail réellement effectuées.

Les périodes assimilées à des périodes de travail effectif, en application des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles, ne sont pas considérées comme des périodes de travail effectué.

a) Durée maximale quotidienne :

La durée maximale quotidienne de travail effectif est fixée à 10 heures.

Toutefois, elle peut être portée à 12 heures dans les cas où un surcroît temporaire d'activité est imposé, notamment pour l'un des motifs ci-après :

- travaux devant être exécutés dans un délai déterminé en raison de leur nature, des charges imposées à l'entreprise ou des engagements contractés par celle-ci ;
- travaux saisonniers ;
- travaux impliquant une activité accrue pendant certains jours de la semaine, du mois ou de l'année.

Le nombre global d'heures ne devra pas être supérieur à 50 sur une période de 12 mois consécutifs.

En outre, ce dépassement ne peut être appliqué que pendant un maximum de 6 journées consécutives.

b) Durée maximale hebdomadaire :

En application de l'article L. 713-4 du code rural et de la pêche maritime, la durée maximale hebdomadaire est fixée à 48 heures.

Cependant, les exploitations et entreprises agricoles peuvent être autorisées à dépasser le plafond de 48 heures sur demande de dérogation adressée à la DIRECCTE, soit par l'employeur, soit par l'organisation représentative des employeurs concernés, en application des articles R. 713-21 à R. 713-33 du code rural et de la pêche maritime.

c) Durée maximale annuelle :

L'exécution d'heures supplémentaires ne peut avoir pour effet de porter la durée annuelle du travail effectuée à plus de 1 940 heures.

Par exception à la règle posée à l'alinéa précédent, la durée annuelle maximale du travail est portée à 2 000 heures dans les exploitations et entreprises relevant du champ d'application du présent accord lorsqu'elles n'emploient qu'un seul salarié permanent.

La durée maximale annuelle du travail susceptible d'être effectuée par un salarié est réduite à due proportion des périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue.

d) Maximum d'entreprise :

Dans chaque exploitation ou entreprise employant plus de trois salariés, le nombre total des heures de travail effectué ne peut être supérieur, par année, à un maximum qui est déterminé en fonction du nombre de salariés.

Ce maximum d'entreprise est égal à :

- entreprises de 4 à 20 salariés : nombre de salariés × 1 900 heures ;
- entreprises de plus de 20 salariés : nombre de salariés × 1 860 heures.

Le nombre de salariés pris en compte pour l'établissement du maximum d'entreprise correspond au nombre de salariés présents dans l'entreprise au début de la période annuelle et embauchés soit

par contrat à durée indéterminée, soit par contrat à durée déterminée au moins égale à 6 mois. En cas d'embauche (ou fin de contrat à durée déterminée), en cours d'année, le maximum annuel de l'entreprise est majoré ou minoré à due proportion.

Les salariés embauchés par contrat à durée déterminée inférieure à 6 mois, et notamment les saisonniers, ne sont pas pris en compte pour la détermination du maximum d'entreprise et les heures de travail qu'ils effectuent ne s'imputent pas sur le maximum d'entreprise. Ces salariés suivent l'horaire de travail du ou des autres salariés de l'entreprise affectés aux mêmes travaux. »

Article 51

Réduction exceptionnelle de l'horaire de travail

Les dispositions du 1^{er} alinéa de cet article sont modifiées ainsi qu'il suit :

« Les heures perdues en dessous de la durée légale du travail à la suite d'une interruption collective résultant de causes accidentelles, d'intempéries ou de cas de force majeure, pour cause d'inventaire, pour cause de fête locale ou coutumière ou à l'occasion du chômage d'un « pont », c'est-à-dire de 1 jour ou de 2 jours ouvrables compris entre un jour férié et un jour de repos hebdomadaire ou d'un jour précédant les congés annuels, peuvent être récupérées dans les conditions déterminées au 1^o de l'article R. 713-4 du code rural et de la pêche maritime.

Ces heures sont payées au tarif normal, à titre d'avance, avec la paie du mois au cours duquel elles ont été perdues. »

Article 52

Chômage partiel

L'intitulé de cet article est modifié ainsi qu'il suit :

« Article 52

Activité partielle »

Article 53

Repos hebdomadaire

Au paragraphe *a* dérogation au repos dominical, la référence au décret du 17 octobre 1975 est remplacée par les « articles R. 714-1 à R. 714-9 du code rural et de la pêche maritime » et au 2 du paragraphe *a* « des produits de l'horticulture ornementale et des pépinières » sont remplacées par « des activités d'accueil ».

Au dernier alinéa du paragraphe *a*, la référence au « chef du service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles » est remplacée par « l'inspecteur du travail ».

Article 53.1

Repos quotidien

Les dispositions de cet article sont ainsi modifiées :

« Tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives. Il peut être dérogé à cette règle conformément aux dispositions du décret n° 2000-86 du 31 janvier 2000, des articles D. 714-16 à D. 714-21 du code rural et de la pêche maritime à condition que des périodes au moins équivalentes de repos soient accordées aux salariés concernés ou qu'une contrepartie équivalente soit prévue par convention collective. »

Article 53.3

Absence

Les dispositions de cet article sont remplacées ainsi qu'il suit :

« L'employeur doit être informé de toute absence dans le délai de 24 heures.

L'absence doit être motivée et notifiée à l'employeur par tout moyen approprié dans les 3 jours. En cas de contestation de la notification par l'employeur, la justification apportée par le salarié, de son absence, prévaudra. »

Article 15

Les dispositions du chapitre V du titre IV sont modifiées ainsi qu'il suit :

Article 54

Nourriture

Les dispositions de cet article sont modifiées ainsi qu'il suit :

« Lorsque le salarié est nourri sur l'exploitation, sa nourriture est évaluée comme suit :

- par jour : 2 Smic horaires ;
- soit, le matin : 1/5 de 2 Smic ;
- le midi : 2/5 de 2 Smic ;
- le soir : 2/5 de 2 Smic. »

Article 55

Logement des travailleurs

L'intitulé de cet article est modifié ainsi qu'il suit :

« Article 55

Hébergement des travailleurs »

La référence au « décret 95-978 du 24 août 1995 » est remplacée par la référence « aux articles L. 716-1, R. 716-1 à R. 716-25 du code rural et de la pêche maritime ».

Article 56

Évaluation du logement

Les dispositions de cet article sont remplacées ainsi qu'il suit :

« Lorsque le salarié est logé sur l'exploitation en chambre individuelle, son logement, par jour, est évalué à 1/5 du Smic. »

Article 58

Frais d'emménagement

Les dispositions de cet article sont modifiées ainsi qu'il suit :

« Les frais d'emménagement sont supportés par l'employeur et sont valables pour un contrat d'une durée minimale de 1 an.

En cas de départ prématuré, le salarié sera redevable d'une partie de ces frais calculés au prorata du temps restant à courir.

Lorsque le salarié est licencié, sans faute grave de sa part, l'employeur supporte l'intégralité des frais. »

Article 59

Fournitures de produits

Les mots « vente au cours » sont supprimés.

Article 16

Les dispositions du chapitre VI du titre IV sont modifiées ainsi qu'il suit :

Article 60

Droit aux congés annuels

Les dispositions de cet article sont modifiées ainsi qu'il suit :

« Les salariés ont droit à un congé payé dont la durée est déterminée à raison de 2 jours et demi ouvrables par mois de travail sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder 30 jours ouvrables.

L'absence du salarié ne peut avoir pour effet d'entraîner une réduction de ses droits à congé plus que proportionnelle à la durée de son absence.

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 congé payé 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.

Il est attribué 2 jours ouvrables de congés payés supplémentaires lorsque le nombre de jours de congés pris en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année sera au moins égal à six, et un seul jour lorsqu'il sera compris entre 3 et 5 jours, la 5^e semaine de congé n'ouvrant pas droit aux congés supplémentaires résultant du fractionnement.

Par dérogation aux dispositions du 1^{er} alinéa, le salarié lié par un contrat de travail à durée déterminée a droit à une indemnité compensatrice de congés payés au titre du travail effectivement accompli durant son contrat, qu'elle qu'ait été la durée du contrat et nonobstant son mode de rémunération. »

Article 60 bis

Départ en congé

Un troisième alinéa est créé :

« Les conjoints et les partenaires liés par un pacte civil de solidarité travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané. »

Le quatrième alinéa est ainsi rédigé :

« L'ordre des départs en congés ne pourra être définitivement fixé qu'avec l'accord des délégués du personnel ou des salariés concernés et affiché au plus tard le 1^{er} avril dans l'établissement. »

Article 61

Périodes assimilées à des périodes de travail effectif

Les dispositions de cet article sont modifiées ainsi qu'il suit :

« Sont assimilées à 1 mois de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés, les périodes équivalentes à 4 semaines ou 24 jours de travail.

Sont également considérées comme périodes de travail effectif, notamment :

- les périodes de congés payés ;
- les périodes de congé maternité, paternité, d'accueil d'enfants et d'adoption ;

- les périodes limitées à une durée ininterrompue de 1 an pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail, de trajet ou de maladie professionnelle ;
- les absences pour congés de formation ;
- les absences pour congés de formation économique, sociale et syndicale ou pour la formation des cadres et animateurs de la jeunesse ou encore pour la formation professionnelle continue ;
- les absences pour la journée défense et citoyenneté. »

Article 62

Périodes des congés

Le 3^e alinéa est modifié ainsi qu'il suit :

« Tout salarié bénéficiera, avant le 31 octobre de l'année en cours, d'une période de 12 jours ouvrables consécutifs de congés payés. Cette période pourra être portée à 18 jours ouvrables consécutifs à la demande du salarié, hors des périodes de grands travaux. »

Le 6^e alinéa est supprimé et remplacé ainsi qu'il suit :

« Le salarié qui n'a pas bénéficié de la totalité de ses droits à congés en raison d'absences légalement justifiées peut en obtenir le report ou le versement d'une indemnité compensatrice. »

Article 64

Congés payés des maintenus et rappelés sous les drapeaux

Les dispositions et l'intitulé de cet article sont modifiés ainsi qu'il suit :

« Article 64

Congés payés des rappelés sous les drapeaux »

« Les intéressés en bénéficieront suivant les dispositions légales en vigueur. »

Article 65

Congé du 1^{er} Mai

Les dispositions de cet article sont modifiées ainsi qu'il suit :

« Il sera accordé suivant les dispositions légales en vigueur. »

Article 67

Congé de formation syndicale et économique

Les dispositions et l'intitulé de cet article sont modifiés ainsi qu'il suit :

« Article 67

Congé de formation économique, sociale et syndicale »

La référence aux articles « L. 451-1 et suivants du code du travail » est remplacée par la référence aux articles « L. 2145-5 à L. 2145-13 du code du travail ».

Article 68

Congés de formation des cadres et animateurs pour la jeunesse

Les dispositions de cet article sont modifiées ainsi qu'il suit :

Au premier alinéa, la référence aux articles « L. 225-1 et suivants du code du travail » est remplacée par la référence aux articles « L. 3142-54 et suivants du code du travail », et les termes « légalement constituées » sont remplacés par « agréées par l'autorité administrative ».

Au second alinéa les termes « définies à l'article 62 de la présente convention » sont supprimés.

Article 69.1

Jours fériés, événements familiaux et autres congés

Le paragraphe *b* est modifié ainsi qu'il suit :

« Tout salarié bénéficie, sur justification et à l'occasion de certains événements, d'une autorisation d'absence exceptionnelle accordée sans condition d'ancienneté et d'une durée minimale de :

- 1° quatre jours pour son mariage ou pour la conclusion d'un pacte civil de solidarité;
- 2° un jour pour le mariage d'un enfant;
- 3° trois jours pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption;
- 4° cinq jours pour le décès d'un enfant;
- 5° trois jours pour le décès du conjoint, du partenaire lié par un pacte civil de solidarité, du concubin, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur;
- 6° deux jours pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant. »

Le paragraphe *c* est supprimé.

L'article 69.2 est intitulé :

« Article 69.2

Autres congés »

Les dispositions de cet article sont rédigées ainsi qu'il suit :

« Le salarié bénéficie de congés spécifiques relatifs à la garde des enfants malades :

- garde d'enfant malade : Tout salarié a le droit de bénéficier d'un congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident, constaté par certificat médical, d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge.

La durée de ce congé est au maximum de 3 jours par an. Elle est portée à 5 jours si l'enfant est âgé de moins de 1 an ou si le salarié assume la charge de trois enfants ou plus âgés de moins de 16 ans;

- congé de présence parentale : conformément aux articles L. 1225-62 à L. 1225-65 du code du travail.
- don de jours au parent d'enfant malade : conformément aux articles L. 1225-65-1 et L. 1225-65-2 du code du travail. »

Article 17

Les dispositions du chapitre VII du titre IV sont modifiées ainsi qu'il suit :

« Article 70

Travail des femmes et des jeunes de moins de 18 ans »

Le second alinéa de cet article est modifié comme suit :

« L'emploi de produits ou agents chimiques dangereux est interdit aux femmes et aux jeunes salariés de moins de 18 ans. »

Article 72

Travaux dans l'eau

Le premier alinéa de cet article est modifié ainsi qu'il suit :

« Lorsque les salariés seront appelés à effectuer des travaux dans l'eau, ils recevront de leur employeur les équipements de protection appropriés les mettant à l'abri de l'humidité. »

Article 73

Travaux pénibles, dangereux, insalubres

Les dispositions et l'intitulé de cet article sont modifiés ainsi qu'il suit :

« Article 73

Travaux dangereux, insalubres »

« Pour les travailleurs exposés aux risques liés à l'utilisation d'agents chimiques dangereux, l'employeur sera tenu de prendre les mesures de prévention prescrites par le code du travail et le cas échéant de fournir les équipements de protection individuelle appropriés. Ces travaux donneront lieu à une majoration 100 % du salaire pour leur durée effective lorsqu'ils sont effectués sous abri.

Lorsque ces mêmes travaux sont effectués à l'air libre, ils donnent lieu à l'attribution d'une prime fixe par demi-journée de travail. Cette prime est égale au montant du salaire horaire afférent au coefficient 101.

L'employeur occupant le personnel aux travaux visés dans le présent chapitre et notamment ceux listés par l'arrêté du 3 octobre 1985, devra fournir gratuitement des vêtements spéciaux, le temps et les produits nécessaires pour assurer la propreté individuelle.

Dans toutes les exploitations occupant en permanence au moins 10 salariés, des douches seront mises à la disposition du personnel.

Les masques, les bottes, les gants et vêtements indispensables pour l'épandage des engrais, l'emploi de produits phytosanitaires seront fournis gratuitement par l'exploitant dans tous les cas où ces travaux nécessitent un équipement de protection individuelle et resteront la propriété de l'employeur.

L'emploi par les salariés des moyens de protection appropriés est obligatoire. »

Article 74

Emploi des machines

Les dispositions et l'intitulé de cet article sont modifiés ainsi qu'il suit :

« Article 74

Équipements de travail »

« Les équipements de travail mis à disposition des travailleurs doivent être maintenus en conformité avec la réglementation qui leur est applicable.

Les employeurs procèdent à l'évaluation des risques et mettent à disposition des travailleurs les équipements de protection collectifs ou individuels indispensables. »

Article 76

Vestiaires, armoires

Les dispositions et l'intitulé de cet article sont modifiés ainsi qu'il suit :

« Article 76

Vestiaires, armoires, lavabos »

« L'employeur doit mettre à la disposition de ses salariés un emplacement vestiaire comprenant des armoires individuelles permettant de suspendre deux vêtements de ville et comprenant un compartiment réservé aux vêtements souillés ainsi que le nécessaire pour que le personnel ait la possibilité d'y faire sa toilette.

Les lavabos sont à eau potable et à température réglable. »

Article 18

Les dispositions du chapitre VIII du titre IV sont modifiées comme suit :

Article 78

Définition du contrat d'apprentissage

La référence aux articles « L. 115-1 et suivants du code du travail » est remplacée par « les dispositions légales en vigueur ».

Article 79

Rémunération de l'apprenti

Au premier alinéa, le coefficient « 120 » est remplacé par le coefficient « 102 ».

Le second alinéa est supprimé.

Article 80

Il est créé un nouvel article 80 intitulé « Taxe d'apprentissage » et rédigé ainsi qu'il suit :

« Les entreprises assujetties à la taxe d'apprentissage la reversent à l'organisme collecteur agréé de la branche professionnelle. »

Article 19

Les dispositions du chapitre IX du titre IV sont modifiées ainsi qu'il suit :

Article 91

Congé de formation

Les dispositions et l'intitulé de cet article sont modifiés ainsi qu'il suit :

« Article 91

Droit à la formation »

« – Congés de formation

Les congés de formation ont pour objet de permettre à tout travailleur, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative des actions de formation indépendamment des actions de formation programmées dans l'entreprise.

– Validation des acquis de l'expérience professionnelle (VAE)

Le salarié a le droit de bénéficier à sa demande du dispositif de validation des acquis de l'expérience dans les conditions prévues par le code du travail. Ce dispositif a pour objet l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification. »

Article 92

Financement du congé individuel de formation

Les dispositions de cet article sont modifiées comme suit :

« Les employeurs contribuent, quel que soit le nombre de salariés qu'ils emploient, au financement de la formation professionnelle continue des salariés dans le cadre du FAFSEA. »

Article 20

Les dispositions du chapitre X du titre IV sont modifiées comme suit :

Les articles 93, 94 et 94 *bis* qui figuraient dans le chapitre IX sont repositionnés dans le chapitre X.

Article 93

Les dispositions de cet article sont les dispositions inchangées de l'article 95, rédigées comme suit :

« En aucun cas, le fait d'intenter une action devant la commission paritaire de conciliation ou en justice pour faire respecter l'une des clauses de la présente convention collective ne pourra être un motif de renvoi. »

Article 94

Les dispositions de cet article sont abrogées.

Les articles 96 et 97 deviennent l'article 94 intitulé « Préavis » et rédigé ainsi qu'il suit :

« Article 94

Préavis »

« La durée du préavis est fixée comme suit :

a) En cas de démission :

La démission doit être signifiée à l'employeur par lettre remise en main propre contre décharge ou par lettre recommandée avec accusé réception, et le préavis prendra effet à la date de première présentation de la lettre.

Le préavis à respecter par le salarié est déterminé en fonction de son coefficient dans les conditions suivantes :

- salariés classés aux niveaux I et II – coefficients 101 à 202 : 7 jours ;
- salariés classés au niveau III – coefficients 301 et 302 : 15 jours ;
- salariés classés au niveau IV – coefficient 400 : 1 mois ;
- salariés classés au niveau V – coefficients 501 et 502 : 1 mois.

b) En cas de licenciement :

Le licenciement doit être signifié au salarié par lettre recommandée avec accusé réception et prendra effet à la date de première présentation de la lettre recommandée.

Le préavis à respecter par l'employeur, sauf en cas de faute grave du salarié, est déterminé en fonction du coefficient de celui-ci et de son ancienneté dans l'exploitation ou l'entreprise.

Pour les salariés ayant une ancienneté inférieure à 6 mois :

- niveaux I et II – coefficients 101 à 202 : 15 jours ;
- niveaux III et IV – coefficients 301 à 400 : 1 mois ;
- niveau V – coefficients 501 et 502 : 1 mois.

Pour les salariés ayant au moins 6 mois d'ancienneté mais moins de 2 ans : 1 mois.

Pour les salariés ayant au moins 2 ans d'ancienneté : 2 mois.

c) Dispense ou réduction du préavis :

Au cours du préavis, le salarié qui trouve un autre emploi, peut à sa demande et avec l'accord de son employeur, être libéré du préavis restant à courir.

Il ne percevra, dans ce cas, que la fraction de préavis effectué.

La dispense de l'exécution du travail à l'initiative de l'employeur pendant le préavis ne doit entraîner, jusqu'à l'expiration de ce délai aucune diminution des salaires et avantages que le salarié aurait perçus s'il avait accompli son travail.

Indemnité pour défaut de préavis :

En cas d'inobservation du préavis par l'employeur ou le salarié, la partie qui n'observera pas le préavis devra à l'autre partie, une indemnité égale au salaire correspondant à la durée du préavis restant à courir.

L'inobservation du préavis n'a pas, dans ce cas, pour conséquence, d'avancer la date à laquelle le contrat prend fin. »

Article 95

Les dispositions de cet article sont remplacées comme suit :

« Article 95

Recherche d'emploi. – Absences payées »

« Pendant la période de préavis, le salarié licencié sera autorisé à s'absenter 2 heures par jour. Ces heures seront payées comme pour un travail effectif.

Sur la demande du salarié, ces heures pourront être groupées de façon à ce qu'il puisse s'absenter, soit 2 demi-journées, soit 1 journée entière par semaine.

Le salarié continuera de bénéficier de ses avantages pendant la durée du préavis. »

Article 96

Préavis

Les dispositions et l'intitulé de cet article sont remplacés comme suit :

« Article 96

Licenciement pour motif économique »

« Tout employeur qui envisage de procéder à un licenciement pour motif économique, qu'il soit individuel ou collectif devra se soumettre aux règles édictées par le code du travail et par l'accord national sur l'emploi en agriculture du 13 novembre 1986 et ses avenants. »

Article 97

Indemnité pour défaut de préavis

Les dispositions et l'intitulé de cet article sont remplacés comme suit :

« Article 97

Mise à la retraite »

« L'employeur peut envisager de mettre un salarié à la retraite à condition qu'il soit d'accord et qu'il ait atteint l'âge légal auquel tout salarié peut prétendre à bénéficier d'une retraite à taux plein quelle que soit sa durée d'assurance.

L'employeur doit interroger par écrit le salarié, au moins 3 mois avant sa date d'anniversaire sur son intention de quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse durant l'année à venir. Le salarié dispose de 1 mois pour donner son accord par écrit ; l'absence de réponse vaut refus.

Cette procédure doit être renouvelée au cours des années suivantes. À défaut de mettre en œuvre cette procédure, l'employeur se prive de toute possibilité de mettre l'intéressé à la retraite au cours de l'année à venir.

Une fois que le salarié a atteint 70 ans, l'employeur retrouve la faculté de le mettre à la retraite.

L'employeur qui décide de la mise à la retraite respecte le préavis prévu à l'article 94 pour le licenciement. »

Article 98

Recherche d'emploi. – Absences payées

Les dispositions et l'intitulé de cet article sont remplacés comme suit :

« Article 98

Départ à la retraite »

« Le salarié en âge de partir à la retraite peut quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse après avoir remis à l'employeur une lettre de confirmation écrite de sa décision de départ à la retraite.

Le salarié doit respecter un préavis, qui court à compter de la date de présentation de la lettre de confirmation de sa décision de départ à la retraite, dans les conditions prévues à l'article 94 pour le cas de licenciement. »

Article 98.1

Licenciements économiques d'ordre conjoncturel ou structurel

Cet article est abrogé.

Article 21

Les dispositions du chapitre XI du titre IV sont modifiées comme suit :

Article 100

Droit des femmes et des jeunes de moins de 18 ans

Cet article est abrogé.

Article 101

Droit des enfants sous tutelle de l'action sanitaire et sociale

Cet article est abrogé.

Article 102

Signature. – Diffusion de la convention

Les dispositions de cet article sont modifiées comme suit :

« La présente convention collective de travail sera établie et signée en nombre suffisant d'exemplaires pour être remise à chacune des parties contractantes et pour le dépôt auprès de la DIRECCTE.

Les références de la présente convention feront l'objet d'un affichage en entreprise et un exemplaire à jour sera tenu à disposition des salariés dans l'entreprise. »

Article 22

Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur le lendemain de la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Article 23

Dépôt et extension

Le présent avenant dont les parties signataires demandent l'extension sera déposé à l'unité départementale Nord-Lille de la DIRECCTE des Hauts-de-France.

Fait à Lille, le 28 septembre 2016.

(Suivent les signatures.)