

CONVENTION COLLECTIVE REGIONALE de
TRAVAIL des EXPLOITATIONS et ENTREPRISES
du SECTEUR de la PRODUCTION de CHAMPIGNONS
du CENTRE

IDCC : 8243



(du 26 mars 1986)

étendue par arrêté du 23 juin 1986 (J.O. du 28 juin 1986)



Tableau récapitulatif des avenants en page 35

Version à jour au : 15/06/2013

SOMMAIRE

TITRE I – DISPOSITIONS GENERALES

Article 1^{er}	Champ d'application	5
Article 2	Durée, Dénonciation, Révision	5
Article 3	Avantages acquis	6
Article 4	Procédure de règlement des conflits	6
Article 5	Adhésions ultérieures	7
Article 6	Accords d'établissements	8

TITRE II – DROIT SYNDICAL ET LIBERTE D'OPINION

Article 7	Liberté syndicale	8
------------------	--------------------------	----------

TITRE III – REPRESENTATION DU PERSONNEL

Article 8	Délégués du personnel	8
Article 9	Comité d'entreprise	8
Article 10	Délégués syndicaux	9

TITRE IV – CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE ET SALAIRES

Article 11	Classification professionnelle	9
Article 12	Changement temporaire de catégorie	11
Article 13	Salariés mensualisés	11
Arrêté 14	Paiement du salaire au mois	12
Article 15	Garantie complémentaire de salaire en cas d'arrêt travail pour cause de maladie ou d'accident	12
Article 16	Salaires des femmes	12
Article 17	Salaire des jeunes travailleurs	13
Article 18	Salaire des apprentis	13
Article 19	Salaire des travailleurs handicapés	13
Article 20	Salaires minima	13
Article 21	Prime d'ancienneté	13
Article 22	Prime de fin d'année	14
Article 23	Rémunération du travail effectué les dimanches et jours fériés	14
Article 24	Rémunération du temps consacré au casse-croûte	14
Article 25	Remboursement des frais de déplacement	15
Article 26	Prestations en nature	15
Article 27	Périodicité de la paye et modalité de règlement des salaires	15
Article 28	Bulletin de paie	16

TITRE V – LE CONTRAT DE TRAVAIL

Article 29	Modalités d'embauche – Contrat de travail	16
Article 30	Période d'essai	16
Article 31	Suspension du contrat et réintégration	17
Article 32	Rupture du contrat à durée déterminée	18
Article 33	Rupture du contrat à durée indéterminée	18
Article 34	Indemnité de licenciement	21
Article 35	Indemnité de départ à la retraite	21
Article 36	Licenciement des salariés protégés	22
Article 37	Certificat de travail et attestation de cessation de travail et reçu pour solde de tout compte	22

TITRE VI – APPRENTISSAGE – FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 38	Apprentissage	23
Article 39	Formation professionnelle	23

TITRE VII – DUREE DU TRAVAIL

Article 40	Durée normale du travail	23
Article 41	Variation de l'horaire normal	23
Article 42	Heures de travail perdues récupérables	24
Article 43	Heures supplémentaires	24
Article 44	Travail à temps choisi	24
Article 45	Détermination de la période annuelle	24
Article 46	Dispositions relatives au contrôle de la durée et de l'aménagement du temps de travail	25
Article 47	Repos compensateur	25
Article 48	Repos hebdomadaire	25

TITRE VIII – JOURS FERIES ET CONGES

Article 49	Jours fériés	26
Article 50	Congés annuels	27
Article 51	Congés de maternité, de paternité et d'adoption	29
Article 52	Congés spéciaux	30
Article 53	Congés relatifs à la formation économique, sociale et syndicale	30
Article 54	Participation des salariés en activité à la négociation collective et modalités d'indemnisation	31

TITRE IX – REGIME COMPLEMENTAIRE DE PREVOYANCE ET DE RETRAITE

Article 55	Prévoyance complémentaire décès – incapacité temporaire – incapacité permanente des salariés non cadres	31
Article 55 bis	Protection sociale complémentaire frais de santé des salariés non cadres	31
Article 55 ter	Régime complémentaire de retraite des salariés non cadres	31
Article 56	Régimes complémentaires de prévoyance – frais de santé – et de retraite des cadres	31

TITRE X – HYGIENE ET SECURITE

Article 57	Médecine du travail	32
Article 58	Prévention	32
Article 59	Santé et sécurité au travail	32

TITRE XI – DISPOSITIONS PARTICULIERES

Article 60	Dépôt légal – Extension	34
-------------------	--------------------------------	-----------



TITRE I – DISPOSITIONS GENERALES

Article 1^{er} – CHAMP D'APPLICATION

a) professionnel :

La présente convention règle les rapports entre les employeurs et les salariés de l'un et l'autre sexe des exploitations et entreprises de culture de champignons, de production de blanc de champignon, de compostage et de pasteurisation, de démultiplication du mycélium et toute activité directement complémentaire « sauf entreprises de transformation » (Avenant n° 9 du 4 juillet 1994).

Elle s'applique, quelle que soit la forme juridique de l'exploitation ou de l'entreprise, à tous les salariés français ou étrangers qu'ils soient ou non affiliés à une organisation syndicale signataire ou adhérente.

b) territorial :

La présente convention s'applique à tous les établissements situés sur le territoire des six départements de la région Centre (CHER – EURE & LOIR – INDRE – INDRE & LOIRE – LOIR & CHER – LOIRET).

Elle régit l'ensemble des travaux effectués sur les chantiers dépendant desdits établissements même si ces chantiers s'étendent sur un département limitrophe et ceci quel que soit le domicile des parties.

ARTICLE 2 – DUREE – DENONCIATION - REVISION

1) Durée :

La présente convention abroge les conventions collectives départementales et leurs avenants applicables dans chacun des départements dépendant du champ d'application territorial défini à l'article 1^{er} ci-dessus conclues respectivement le :

- 21 juillet 1959, pour le département d'Indre et Loire,
- 2 septembre 1960, pour le département de Loir & Cher (convention élargie le 13 juin 1969 pour le département du Cher, du Loiret, et de l'Eure & Loir),
- 13 juin 1969, pour le département de l'Indre.

Elle les abroge et les remplace à compter du premier jour du trimestre civil suivant la publication de l'arrêté d'extension ; elle est conclue pour une durée indéterminée.

Toutefois, pour le département de l'Indre, les clauses relatives à la mensualisation n'entreront en vigueur qu'au 1^{er} janvier 1987.

2) Dénonciation :

La présente convention peut être dénoncée par les parties signataires moyennant le respect d'un préavis de trois mois. La dénonciation est notifiée par son auteur aux autres organisations signataires et fait l'objet d'une formalité de dépôt auprès de l'unité territoriale du département du lieu de dépôt de la présente convention de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (ex SDITEPSA).

L'auteur de la dénonciation joindra ses nouvelles propositions en même temps qu'il demandera au Responsable du pôle « politique du travail » de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE ex SRITEPSA), de convoquer la commission mixte dans un délai maximum d'un mois.

A défaut de conclusion d'une nouvelle convention, la présente restera applicable pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis.

3) Révision :

Les parties signataires se réservent le droit de demander à tout moment la révision des clauses de la présente convention. La partie signataire qui demande la révision indique au Responsable du pôle « politique du travail » de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE ex SRITEPSA), les points sur lesquels portent sa demande et ses propositions écrites de modification. Celui-ci convoque la commission mixte dans les plus brefs délais.

ARTICLE 3 – AVANTAGES ACQUIS

L'application de la présente convention ne peut, en aucun cas, avoir pour effet de faire perdre aux salariés le bénéfice des avantages individuels acquis.

ARTICLE 4 – PROCEDURE DE REGLEMENT DES CONFLITS

1) Conflits collectifs : (Avenant n° 1 du 17 juillet 1987)

Les conflits collectifs de travail survenus à l'occasion de l'exécution de la révision ou de la dénonciation de la présente convention seront soumis à la Commission Régionale de Conciliation de Loir & Cher (Partie II – Livre V Titre II – Chapitre II du code du travail).

En l'absence de conciliation, le litige est soumis à la médiation dans les conditions de l'article L 2522-1 du code du travail.

En cas d'échec de la médiation, les conflits collectifs peuvent être soumis à la demande conjointe des parties à l'arbitrage. L'arbitre appelé à statuer est choisi par accord écrit des parties.

2) Commission Régionale d'interprétation :

La présente commission est compétente pour interpréter les dispositions de la convention en cas de désaccord entre les employeurs et les travailleurs liés par celle-ci.

Elle est notamment compétente pour connaître des modalités d'application du principe « à travail égal, salaire égal », pour les femmes et les jeunes.

Elle comprend un représentant de chacune des organisations syndicales contractantes représentatives des salariés et en nombre égal des représentants de l'organisation représentative des employeurs.

La Commission peut être saisie par toute organisation syndicale représentative ainsi que par tout magistrat de l'ordre judiciaire. Elle peut aussi être saisie par les agents chargés par la loi du contrôle de l'application de la convention collective.

La saisine doit être faite par écrit auprès du secrétariat de la Commission d'interprétation qui est assuré par l'organisation représentative des employeurs, soit la Fédération Régionale des Syndicats d'Exploitants Agricoles qui a élu domicile au siège de la FDSEA du Loir & Cher 11-13-15 Rue Louis-Joseph Philippe – ZA de l'Erigny – 41018 BLOIS CEDEX.

La Commission peut demander à entendre toute personne qualifiée sur les sujets qui sont de sa compétence. La commission émet des avis motivés qui sont communiqués aux intéressés et à l'unité territoriale de la DIRECCTE (ex SDITEPSA). Elle prend, en tant que de besoins, des décisions interprétatives qui font l'objet d'un dépôt auprès de l'unité territoriale de la DIRECCTE (ex SDITEPSA) du lieu de dépôt de la présente convention. Toutes les décisions sont prises à la majorité.

Dans un délai de trente jours à compter de la réception de la demande, la Commission fait connaître sa décision interprétative.

ARTICLE 5 – ADHESIONS ULTERIEURES

Toute organisation syndicale de salariés ou d'employeurs ou tout autre groupement ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement qui ne font pas partie de la présente convention, peuvent y adhérer ultérieurement dans les conditions prévues à l'article L 2261-3 du code du travail.

Si la partie adhérente est une organisation d'employeurs (ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement) représentative d'un secteur professionnel lui même non représenté par les signataires initiaux, il sera nécessairement procédé à la convocation de la commission mixte afin de modifier l'article 1^{er} de la convention.

ARTICLE 6 – ACCORDS D'ETABLISSEMENTS

Selon les circonstances particulières, des accords d'établissements pourront compléter les dispositions de la présente convention et seront déposés conformément à l'article L 2231-6 du code du travail auprès de l'unité territoriale de la DIRECCTE (ex SDITEPSA) du lieu dont dépend l'établissement.

TITRE II – DROIT SYNDICAL ET LIBERTE D'OPINION

ARTICLE 7 – LIBERTE SYNDICALE

Les employeurs reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit pour les salariés d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat professionnel.

Il est interdit à tout employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en ce qui concerne notamment l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi des avantages sociaux, les mesures de discipline et de congédiement.

TITRE III – REPRESENTATION DU PERSONNEL

ARTICLE 8 – DELEGUES DU PERSONNEL

Le personnel élit des délégués dans tous les établissements de onze salariés et plus selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur (articles L 2312-1 et suivants, et R 2314-1 et suivants du code du travail).

ARTICLE 9 – COMITE D'ENTREPRISE

Un comité d'entreprise est constitué dans toutes les entreprises employant 50 salariés et plus selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur (articles L 2322-1 et suivants, et R 2322-1 et suivants du code du travail).

ARTICLE 10 – DELEGUES SYNDICAUX

Les syndicats de salariés représentatifs au sens de l'article L 2122-1 du code du travail peuvent créer des sections syndicales d'entreprise et fonctionner dans les conditions des articles L 2142-1 et suivants, et R 2143-2 et suivants du code du travail.

TITRE IV – CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE ET SALAIRES

ARTICLE 11 – CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE

La classification des emplois concernant le personnel des exploitations et entreprises visées à l'article 1^{er} de la présente convention est ainsi arrêtée :

I – OUVRIER DEBUTANT – Coefficient 110

Salarié pendant une période probatoire de deux mois, n'ayant aucune connaissance professionnelle.

II – OUVRIER – Coefficient 111

Salarié qui n'exécute que des travaux simples sur indication, sans connaissance professionnelle particulière ni responsabilité.

Salarié nouvellement embauché pour une période d'essai, mais ayant eu une pratique antérieure dans la profession au moins égale à six mois.

III – OUVRIER SPECIALISE (O.S. 1) – Coefficient 112

Salarié qui exécute les travaux commandés nécessitant certaines connaissances professionnelles et une pratique suffisante de la profession.

IV – OUVRIER SPECIALISE (O.S. 2) – Coefficient 116

Salarié possédant une formation professionnelle, acquise soit par une bonne pratique de son secteur professionnel, soit par une formation technique complétée par la pratique, et à qui l'employeur peut confier des responsabilités. Il assume ces responsabilités techniques dans le cadre de la tâche qui lui est impartie.

V – OUVRIER QUALIFIE (O.Q.) – Coefficient 124

Salarié possédant une connaissance complète de son secteur professionnel acquise par une longue pratique et une formation technique.

Il assume l'ensemble des tâches et peut conduire occasionnellement certains travaux.

VI - O.H.Q. OU CHEF D'EQUIPE – Coefficient 132

Salarié hautement qualifié, qui en raison de ses compétences est appelé à conduire le personnel pour l'exécution de tâches déterminées. Il doit être capable de suppléer temporairement l'employeur ou son représentant dans la conduite technique de l'unité de travail.

VII – AGENT DE CONTROLE – Coefficient 140

Personne dont la fonction essentielle est d'effectuer de façon précise des mesures, contrôles et analyses.

Est capable de présenter les résultats de façon ordonnée à partir de directives périodiques de l'exploitant. Doit être capable de suppléer le contremaître dans la conduite technique de l'exploitation. Dans la filière agent de contrôle sont assimilés : les B.T.A. et équivalents.

VIII – AGENT TECHNIQUE – Coefficient 150

Personne capable d'assumer le suivi technique de toute l'exploitation à partir des directives générales de l'employeur.

Est capable de très nombreuses initiatives dans ses contrôles et analyses dans la transcription et l'exploitation des résultats, et dans l'analyse de documents spécifiques.

Doit être capable de remplacer temporairement le contremaître dans la conduite de l'exploitation.

L'agent technique nouvellement embauché à ce titre ne sera nommé cadre qu'après une période probatoire de trois mois.

IX – CADRES – 3^{ème} groupe

a) agent technique : coefficient 170 – les agents techniques sauf pendant la période probatoire.

b) contremaître : coefficient 180 – agent d'encadrement qui assure ses fonctions en dehors de l'autorité permanente de l'employeur ou d'un cadre supérieur. Dirige un chantier dont il a la responsabilité. Est chargé de la répartition et de l'organisation du travail. Peut être amené à embaucher du personnel sous la responsabilité de l'employeur ou d'un cadre supérieur et avec son accord.

X – CADRES – 2^{ème} groupe

- Directeur de culture – Coefficient 200 – agent d'encadrement chargé de la conduite de l'exploitation suivant des instructions périodiquement de l'employeur ou de son mandaté. Pouvant être chargé de l'embauche, de la paye, des ventes et des achats. Doit être capable de remplacer temporairement le Directeur Général de culture dans la conduite de l'exploitation.

- Directeur général de culture – Coefficient 225 – agent d'encadrement dirigeant l'exploitation selon des instructions générales de l'employeur ou de son mandaté, pouvant être chargé de l'embauche, de la paye, des achats et des ventes. Doit être capable de remplacer temporairement le Directeur d'exploitation dans la conduite de l'entreprise.

XI - CADRES – 1^{er} groupe

Directeur d'exploitation – Coefficient 280 – agent chargé, de façon permanente, d'administrer la totalité de l'exploitation selon des directives générales préalablement établies, laissant une large part à l'initiative personnelle. Peut tenir ou faire tenir, sous sa responsabilité, toutes comptabilités. Représente l'employeur auquel il rend compte de sa gestion.

ARTICLE 12 – CHANGEMENT TEMPORAIRE DE CATEGORIE

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

Les salariés appelés à effectuer temporairement des travaux dans une catégorie supérieure à leur qualification percevront une indemnité différentielle jusqu'à concurrence du salaire de cette catégorie pendant le temps qu'ils y seront employés.

A l'issue de ce temps, le salarié retrouve sa qualification initiale sauf dans le cas où il aurait exécuté six mois de travail dans la catégorie supérieure sur une période continue de 12 mois.

ARTICLE 13 – SALARIES MENSUALISES

Les salariés des exploitations et entreprises visées par la présente convention collective sont mensualisés conformément aux dispositions des articles L 3242-1 à L 3242-4 du code du travail, à l'exception des salariés travaillant à domicile, des salariés saisonniers, des salariés intermittents et des salariés temporaires.

ARTICLE 14 – PAIEMENT DU SALAIRE AU MOIS

La rémunération des salariés visés à l'article 13 est mensuelle. Elle est indépendante, pour un horaire de travail effectif déterminé, du nombre de jours travaillés dans le mois, le paiement mensuel ayant pour objet de neutraliser les conséquences de la répartition inégale des jours entre les douze mois de l'année.

La rémunération mensuelle de base quel que soit le mode de rémunération du salarié sera égale au produit des 52/12èmes de la durée légale hebdomadaire de travail par le salaire horaire de l'emploi habituel.

La rémunération mensuelle effective est adaptée à l'horaire réel de l'entreprise. Si des heures supplémentaires sont effectuées en plus de la durée hebdomadaire légale du travail, elles sont décomptées dans le cadre de la semaine et rémunérée en supplément avec les majorations correspondantes conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

La mensualisation du paiement des heures supplémentaires ou la rémunération forfaitaire incluant la rémunération des heures supplémentaires ne peut être convenue que par accord individuel annuel écrit entre l'employeur et le salarié, selon les dispositions des articles L 3121-38 et suivants du code du travail et les dispositions conventionnelles en vigueur.

Les heures non effectuées donneront lieu à réduction du salaire mensuel, sauf dans le cas où le maintien intégral ou partiel de celui-ci est expressément prévu par des dispositions légales ou conventionnelles.

La mensualisation n'exclut pas les divers modes de calcul du salaire aux pièces, à la prime ou au rendement sous réserve des dispositions particulières applicables aux jeunes de moins de 18 ans.

(Avenant n° 5 du 14 novembre 1990)

ARTICLE 15 – GARANTIE COMPLEMENTAIRE DE SALAIRE EN CAS D'ARRET DE TRAVAIL POUR CAUSE DE MALADIE OU D'ACCIDENT (avenant n° 22 du 13.09.2010)

En cas d'incapacité temporaire de travail, les dispositions relatives au maintien du salaire sont régies par référence à l'accord régional du 3 juillet 2009 de prévoyance complémentaire en agriculture des salariés non cadres applicable en région Centre.

ARTICLE 16 – SALAIRE DES FEMMES

Tout employeur est tenu d'assurer pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de la rémunération entre les femmes et les hommes au sens des articles L 3221-2-1 et suivants du code du travail.

ARTICLE 17 – SALAIRE DES JEUNES TRAVAILLEURS

Le salaire minimum applicable aux jeunes travailleurs non liés par un contrat d'apprentissage, âgés de moins de 17 ans, subit un abattement de 20 % du SMIC.

Cet abattement est supprimé pour ceux justifiant de six mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité dont ils relèvent.

Toutefois, les salaires des jeunes travailleurs sont équivalents à ceux des adultes chaque fois qu'il y a égalité de travail et de rendement.

ARTICLE 18 – SALAIRE DES APPRENTIS

Les jeunes titulaires d'un contrat d'apprentissage régulièrement souscrit et enregistré, recevront une rémunération au moins égale à celle prévue au code du travail.

ARTICLE 19 – SALAIRE DES TRAVAILLEURS HANDICAPES

Les salariés reconnus handicapés recevront une rémunération au moins égale à celle prévue au code du travail.

ARTICLE 20 – SALAIRES MINIMA

Les salaires du personnel payé au temps des exploitations et entreprises visées par la présente convention font l'objet de l'annexe I. Ces salaires sont des minima.

Les parties ont la faculté de fixer de gré à gré des salaires supérieurs.

ARTICLE 21 – PRIME D'ANCIENNETE

Les employeurs sont tenus d'accorder une prime d'ancienneté sur les bases ci-après :

- 1 % de 5 à 9 ans inclus de services ininterrompus dans l'entreprise,
- 3 % à partir de 10 ans.

Cette prime est calculée sur le salaire mensuel brut résultant de l'application des articles 14 et 20 ci-dessus.

Elle apparaît distinctement sur le bulletin de paye.

ARTICLE 22 – PRIME DE FIN D'ANNEE

Les salariés bénéficient d'une prime de fin d'année dans les conditions qui suivent :

a) conditions d'ouverture au droit

Pour bénéficier du droit à l'indemnité de fin d'année, le salarié devra satisfaire aux deux conditions suivantes :

- justifier d'une ancienneté d'un an au 31 décembre,
- et avoir satisfait à un minimum de présence au cours de l'année civile, les absences ne devront pas avoir excédé :

- 30 jours ouvrables en cas d'accident du travail, à l'exception des accidents du trajet,

- 18 jours ouvrables dans tous les autres cas.

Ne sont pas considérés comme absences au sens du présent article : les congés payés, les jours fériés, les périodes de repos compensateur en matière d'heures supplémentaires, les absences autorisées pour éducation ouvrière et formation professionnelle.

b) montant et paiement

L'ensemble des conditions ci-dessus étant satisfaites par le salarié, le montant annuel de sa prime est égal à 40 salaires horaires au taux du coefficient de l'intéressé.

Elle est payée avec le salaire du mois de décembre.

ARTICLE 23 – REMUNERATION DU TRAVAIL EFFECTUE LES DIMANCHES ET JOURS FERIES

Tous les travaux effectués le dimanche ou durant les jours fériés légaux, y compris le 1^{er} mai, sont rémunérés sur la base de l'heure normale majorée de 50 %.

En aucun cas la majoration pour travail du jour férié ou du dimanche ne se cumule avec les majorations pour heures supplémentaires.

Ce salaire s'ajoute, en ce qui concerne les jours fériés, à l'indemnité pour jour férié prévue à l'article 49 ci-après.

ARTICLE 24 – REMUNERATION DU TEMPS CONSACRE AU CASSE-CROUTE

Dans les caves où l'employeur accorde le quart d'heure pour le casse-croûte, le temps qui y est consacré est rémunéré lorsque le temps de travail prévu du matin excède 4 heures 30.

Le casse-croûte doit être pris en principe à la même heure pour tous les salariés.

ARTICLE 25 - REMBOURSEMENT DES FRAIS DE DEPLACEMENT

1 – Indemnité de transport

Dès lors que son domicile est situé dans un rayon supérieur à cinq kilomètres de l'établissement, tout salarié qui se rend sur son lieu de travail par ses propres moyens a droit à une indemnité de transport égale, par demi-journée de travail accomplie, à 12,5 % du salaire horaire au coefficient de l'O.S. 1. (coefficient 112 à la date de la signature de la convention) soit 25 % pour une journée complète.

Des accords d'établissement pourront prévoir dans le cadre du présent article des dispositions plus favorables.

2 – Indemnisation des frais professionnels

Les frais de repas et d'hôtels engagés par les salariés, (les chauffeurs en particulier) à l'occasion de leurs déplacements pour raisons de service sont, sur production des pièces justificatives des dépenses, remboursés par l'employeur.

ARTICLE 26 – PRESTATIONS EN NATURE (Avenant n° 2 du 26 juillet 1988)

« Les prestations en nature suivront le même régime que les prestations en nature prévues dans la convention collective de travail des exploitations agricoles de polyculture du département considéré. »

ARTICLE 27 – PERIODICITE DE LA PAYE ET MODALITE DE REGLEMENT DES SALAIRES

Tous les salariés sont obligatoirement payés au moins une fois par mois, conformément aux dispositions réglementaires.

Le paiement des salaires se fait pendant les heures et sur le lieu de travail.

Les salariés et apprentis ont la possibilité de recevoir des acomptes dans la limite d'un par semaine. Le montant de chaque acompte ne pourra excéder le salaire acquis au jour de son versement.

Le salarié doit avertir l'employeur au moins 24 heures à l'avance de son désir de recevoir un acompte. La demande d'acompte pourra être formulée tous les jours sauf le samedi, le dimanche ou un jour férié, en raison de la fermeture des établissements de crédit.

ARTICLE 28 – BULLETIN DE PAIE

Lors du paiement de leur rémunération, il est remis aux salariés une pièce justificative dite bulletin de paie dans les conditions des articles L 3243-1 à L 3243-5 du code du travail.

TITRE V – LE CONTRAT DE TRAVAIL

ARTICLE 29 – MODALITES D’EMBAUCHE – CONTRAT DE TRAVAIL

Tout employeur qui engage un salarié doit s'assurer que celui-ci est dégagé de toute obligation envers son précédent employeur. Il exige, à cet effet, la présentation d'une attestation de cessation de travail ou d'un certificat de travail.

Tout employeur qui engage un salarié étranger doit s'assurer que celui-ci possède les titres de séjour et de travail non périmés et permettant l'embauche dans le secteur d'activité de l'entreprise.

a) Forme et contenu du contrat

Tout contrat de travail doit faire l'objet d'un acte écrit en double exemplaire, daté et signé par les deux parties. Un exemplaire est remis au salarié, l'employeur conservant l'autre.

Le contrat comporte les indications prévues au code du travail.

b) Durée du contrat

Le contrat de travail peut, selon les cas et la législation en vigueur, être conclu pour une durée déterminée ou indéterminée.

ARTICLE 30 – PERIODE D’ESSAI

Sauf accord écrit entre les parties, plus favorable au salarié, tout engagement est conclu à l'essai dans les conditions énoncées ci-après :

NATURE DU CONTRAT	DUREE DE LA PERIODE D'ESSAI SELON LA QUALIFICATION PROFESSIONNELLE			
	Personnel d'exécution	Cadres 3 ^{ème} groupe	Cadres 2 ^{ème} groupe	Cadres 1 ^{er} groupe
1/ à durée déterminée (comportant un terme précis ou à défaut une durée minimale)				
- 6 mois au plus	1 jour par semaine dans la limite de 2 semaines			
- supérieur à 6 mois	1 mois	1 mois	1 mois	1 mois
2/ à durée indéterminée	1 mois	3 mois	6 mois	1 an

30-1 : Modalités de rupture de la période d'essai par l'employeur :

Lorsqu'il est mis fin, par l'employeur, au contrat, en cours ou au terme de la période d'essai, le salarié est prévenu dans un délai de :

- 24 heures en deçà de huit jours de présence ;
- 48 heures entre huit jours et un mois de présence ;
- deux semaines après un mois de présence ;
- un mois après trois mois de présence.

30-2 : Modalités de rupture de la période d'essai par le salarié :

Lorsqu'il est mis fin par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de 48 heures, ce délai étant ramené à 24 heures si la présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à huit jours.

ARTICLE 31 – SUSPENSION DU CONTRAT ET REINTEGRATION

Indépendamment des garanties relatives à la sécurité de l'emploi fixées par les dispositions légales et réglementaires, il est convenu ce qui suit :

1/ Absence :

Les absences dues à un cas de force majeure dûment constaté et porté dès que possible dans la limite de 48 heures à la connaissance de l'employeur (tel qu'incendie du domicile, accident ou maladie grave du conjoint, d'un ascendant ou d'un descendant), n'entraînent pas la rupture du contrat de travail, pourvu que la durée de l'absence soit en rapport avec l'événement qui l'a motivée.

2/ Maladie et accident :

Les absences et prolongations pour cause de maladie ou d'accidents devront être portées immédiatement à la connaissance de l'employeur.

Le salarié doit :

- aviser son employeur de l'arrêt dans les 24 heures, sauf cas de force majeure,
- adresser à son employeur un certificat médical dans les 24 heures indiquant la date d'arrêt et la date prévue de la reprise du travail,
- reprendre le travail à la date prévue et d'une façon générale, il lui est interdit d'effectuer un travail rémunéré avant cette date ou toute activité incompatible avec l'état de santé ayant motivé l'arrêt.

L'employeur a la faculté de faire procéder à ses frais par un autre médecin à une contre-visite du salarié malade ou accidenté.

a) maladie, accident de la vie privée, accident du trajet :

Sauf pour faute grave et d'une façon générale pour des raisons étrangères à la maladie ou aux accidents de la vie privée et du trajet, il ne sera procédé à aucun licenciement pendant les périodes d'absences correspondantes jusqu'à six mois d'interruption de travail.

Passé ce délai de six mois, l'employeur sera tenu de respecter les dispositions de l'article L 1132-1 du code du travail relatif au principe de non discrimination.

b) accident du travail, maladie professionnelle :

Il sera fait application de la réglementation en vigueur (articles L 1226-7 à L 1226-22 du code du travail).

ARTICLE 32 – RUPTURE DU CONTRAT A DUREE DETERMINEE

La rupture interviendra conformément aux textes en vigueur.

ARTICLE 33 – RUPTURE DU CONTRAT A DUREE INDETERMINEE

Au-delà de la période d'essai, le contrat de travail peut être rompu à l'initiative du salarié, de l'employeur, ou d'un commun accord dans les conditions prévues par l'article L 1231 du code du travail.

33-1 : Cas de la démission

33-1-a : Procédure

Le salarié qui prend l'initiative de la rupture du contrat adresse à l'employeur une lettre recommandée avec avis de réception.

La date de présentation de la lettre constitue le point de départ du préavis.

33-1-b : Préavis

A l'exception :

- des femmes en état de grossesse médicalement constaté qui peuvent quitter leur emploi sans observer un délai de préavis et sans être tenues de payer une indemnité (article L 1225-34 du code du travail),
- des salariés qui, à l'issue du congé post-natal ou d'adoption, souhaitent bénéficier d'un congé pour élever leur enfant après avoir informé l'employeur dans les conditions prévues à l'article L 1225-66 du code du travail et quitter leur emploi sans observer un délai de préavis, ni payer de ce fait une indemnité de rupture.

TOUT SALARIÉ DÉMISSIONNAIRE doit respecter un préavis dont la durée est fixée ci-après :

Classification professionnelle du salarié	Délai du préavis
- coefficient 110	8 jours
- coefficient 111	8 jours
- coefficient 112	1 mois
- coefficient 116	1 mois
- coefficient 124	1 mois
- coefficient 132	1 mois
- coefficient 140	1 mois
- coefficient 150	1 mois
- coefficient 170	2 mois
- coefficient 180	2 mois
- coefficient 200	4 mois
- coefficient 225	6 mois
- coefficient 280	6 mois

33-2 : Cas du licenciement

33-2-a : Procédure

L'employeur qui envisage le licenciement d'un salarié devra respecter les règles de procédures légales et conventionnelles et, notamment, prévenir le salarié de son intention à cet égard, par lettre recommandée avec avis de réception adressée à l'avance selon le délai de préavis prévu à l'article 33-2-b suivant.

33-2-b : Préavis

A l'exception des cas prévus par la réglementation relative à la protection de la maternité et de l'adoption (article L 1225-6 et L 1225-39 du code du travail), celle relative aux droits et garanties des travailleurs handicapés (article L 5213-9 du code du travail), et sauf faute grave imputable au salarié, l'employeur accordera à tout salarié licencié un préavis dont la durée est fixée au tableau ci-dessous :

CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE DU SALARIÉ	DURÉE DU PRÉAVIS EXPRIMÉ EN FONCTION DE L'ANCIENNETÉ ININTERROMPUE DU SALARIÉ AU SERVICE DU MÊME EMPLOYEUR OU D'UNE MÊME EXPLOITATION		
	6 mois	6 mois à 2 ans	Plus de 2 ans
coefficient 110	8 jours	--	--
coefficient 111	8 jours	1 mois	2 mois
coefficient 112	1 mois	1 mois	2 mois
coefficient 116	1 mois	1 mois	2 mois
coefficient 124	1 mois	1 mois	2 mois
coefficient 132	1 mois	1 mois	2 mois
coefficient 140	1 mois	1 mois	2 mois
coefficient 150	1 mois	1 mois	2 mois
coefficient 170	2 mois	2 mois	2 mois
coefficient 180	2 mois	2 mois	2 mois
coefficient 200	4 mois	4 mois	4 mois
coefficient 225	4 mois	4 mois	4 mois
coefficient 280	6 mois	6 mois	6 mois

Le salarié congédié peut interrompre le préavis. Cette interruption est notifiée par écrit le jour même et une décharge est donnée, à cet effet, par l'employeur.

De ce fait, il ne peut prétendre à l'indemnité afférente à la fraction de préavis non effectué.

33-2-c : Recherche d'emploi

Tout salarié licencié a droit pendant la durée du préavis conventionnel à une heure d'absence par demi-journée travaillée pour rechercher un nouvel emploi. Elle est rémunérée normalement.

Ces heures pourront éventuellement être groupées en plusieurs tranches à la demande du salarié, chaque tranche ne pouvant pas excéder une durée de quatre jours, sauf accord écrit entre les parties.

33-3 : Cas de la rupture conventionnelle

L'employeur et le salarié peuvent, en application de l'alinéa 1 de l'article L 1237-11 du code du travail, convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie.

Elle est soumise à la procédure visée à l'article L 1237-11 du code du travail.

ARTICLE 34 – INDEMNITE DE LICENCIEMENT

Tout salarié licencié après un an d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement déterminée dans les conditions des articles L 1234-9 et R 1234-1 et suivants du code du travail.

Lorsque la rupture du contrat intervient dans les cas prévus à l'article L 1226-12 du code du travail (salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle), le montant de l'indemnité ci-dessus est doublée ainsi qu'il est dit à l'article L 1226-14 dudit code.

ARTICLE 35 – INDEMNITE DE DEPART A LA RETRAITE

Tout salarié quittant volontairement l'entreprise à partir de 60 ans pour bénéficier d'une pension de retraite bénéficiera d'une indemnité de départ à la retraite égale à :

- 0,5 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;
- 1 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté ;
- 1,5 mois de salaire après 20 ans d'ancienneté ;
- 2 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté.

Par exception, tout salarié mensualisé qui fera valoir volontairement ses droits à la retraite avant 60 ans, bénéficiera de l'indemnité de départ en retraite dans les conditions fixées ci-après sous la double condition :

- d'avoir atteint l'âge de 56 ans au minimum,
- et de pouvoir bénéficier d'une retraite à taux plein en réunissant suffisamment de trimestres validés et cotisés, ce qu'il devra justifier auprès de l'employeur.

La rémunération brute moyenne des 12 derniers mois de travail effectif ou, selon la formule la plus avantageuse, des 3 derniers mois, sera prise en considération pour le calcul de cette indemnité (étant entendu que toute prime ou gratification de caractère annuel, qui aurait été versée au salarié pendant cette période de 3 mois, ne sera prise en compte que prorata temporis).

Dans le cas de salariés qui ont été occupés à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise, l'indemnité de départ à la retraite est calculée proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées selon l'une ou l'autre de ces modalités.

L'indemnité n'est acquise que si le salarié respecte un préavis de 2 mois. Elle ne peut se cumuler avec toute autre indemnité de même nature versée en fin de contrat (indemnité de licenciement).

Lorsque le salarié est logé par l'employeur, l'indemnité de départ à la retraite n'est effectivement versée que si le salarié quitte son logement.

ARTICLE 36 - LICENCIEMENT DES SALARIÉS PROTÉGÉS

La rupture, du fait de l'employeur, du contrat de travail d'un salarié visé à l'article L2411-1 du code du travail est soumise aux obligations prévues au Livre IV de la 2^{ème} partie dudit code.

ARTICLE 37 – CERTIFICAT DE TRAVAIL ET ATTESTATION DE CESSATION DE TRAVAIL ET RECU POUR SOLDE DE TOUT COMPTE

a) certificat de travail :

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

b) Attestation de cessation de travail :

Durant le préavis précédant la fin du contrat, le salarié peut demander à son employeur la remise d'une attestation indiquant la date à laquelle le salarié sera libre de tout engagement à cet égard.

c) Reçu pour solde de tout compte :

A l'expiration du contrat, l'employeur établit un solde de tout compte dont le salarié lui donne reçu dans les conditions de l'article L 1234-20 du code du travail.

TITRE VI – APPRENTISSAGE – FORMATION PROFESSIONNELLE

ARTICLE 38 - APPRENTISSAGE

L'apprentissage est organisé dans les conditions fixées par le Livre II - Partie VI du code du travail.

ARTICLE 39 – FORMATION PROFESSIONNELLE

La Formation Professionnelle Continue est organisée dans les conditions fixées par le Livre III - Partie VI du code du travail et par celles des accords nationaux de branche couvrant les entreprises relevant du champ de la présente convention.

TITRE VII – DUREE DU TRAVAIL

ARTICLE 40 – DUREE NORMALE DU TRAVAIL

Le dispositif relatif à la durée normale sera traité par référence aux dispositions du chapitre VI de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié (articles 6.1 à 6.4).

ARTICLE 41 - VARIATION DE L'HORAIRE NORMAL

Pour les salariés mensualisés conformément aux dispositions de l'article 13 ci-dessus, la durée légale du travail peut être répartie dans le cadre de l'année.

Les variations de la durée hebdomadaire ne peuvent excéder quatre heures en plus ou en moins par rapport à la durée normale.

Dans le cadre de la période annuelle, le nombre de semaines pendant lesquelles la durée hebdomadaire de travail peut être inférieure à la durée normale, est limitée à douze. Le nombre de semaines durant lesquelles la durée hebdomadaire de travail peut être supérieure à la durée normale, est limitée également à douze.

Lorsque la durée légale du travail est répartie dans le cadre de l'année conformément au premier alinéa du présent paragraphe, les heures non effectuées en dessous de cette durée légale du travail et préalablement acquises pour le compte de l'employeur sont récupérables avant la fin de la période annuelle prévue à l'article ci-dessous, faute de quoi la rémunération perçue pour ces heures restera le bénéfice du salarié.

Dans les entreprises pratiquant la variation d'horaire, les heures de récupération utilisées ouvriront droit à une indemnité égale à 25 % du salaire horaire sans être considérées comme des heures supplémentaires.

En cas de rupture du contrat de travail par démission, licenciement pour faute grave ou en cas de résiliation du contrat de travail par le salarié pour élever son enfant en vertu des dispositions de l'article L 1225-66 du code du travail en cours de période annuelle, et avant l'utilisation complète des heures à récupérer, le solde dû par le salarié sera imputé en déduction, sur le dernier salaire ou sur les indemnités dues par l'employeur à l'occasion du départ de ce salarié.

En cas de suspension du contrat de travail pour maladie, accident de la vie privée ou congé de maternité, les heures de récupération non utilisées à la fin de la période annuelle seront reportées sur la période annuelle suivante, au cours de laquelle le salarié reprendra son emploi.

La variation de l'horaire n'est pas applicable aux salariés à temps partiel, ni aux saisonniers et salariés embauchés par contrat à durée déterminée n'excédant pas six mois.

ARTICLE 42 – HEURES DE TRAVAIL PERDUES RECUPERABLES

Il est fait référence pour l'application à l'article 6.4 de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié.

ARTICLE 43 – HEURES SUPPLEMENTAIRES

Il est fait référence pour l'application aux articles 7.1 – 7.2 et 7.3 de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié.

ARTICLE 44 – TRAVAIL A TEMPS CHOISI

Le dispositif relatif au travail à temps choisi sera traité par référence aux dispositions du chapitre IX de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié.

ARTICLE 45 – DETERMINATION DE LA PERIODE ANNUELLE

Les dispositions de l'article 41 ci-dessus relatives aux variations de l'horaire normal du travail et celles de l'article 47 ci-après relatives au repos compensateur fait référence à une période annuelle.

Cette période annuelle est fixée à l'année civile.

Une période annuelle différente peut cependant être décidée par l'employeur après consultation des représentants du personnel ou à défaut du personnel et information de l'Inspecteur du Travail.

ARTICLE 46 – DISPOSITIONS RELATIVES AU CONTROLE DE LA DUREE ET DE L'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

Le dispositif relatif au contrôle de la durée et de l'aménagement du temps de travail sera traité par référence aux dispositions des articles R 713-35 à R 713-50 du code rural.

ARTICLE 47 – REPOS COMPENSATEUR

Les salariés de toutes les champignonnières bénéficient du repos compensateur institué par l'article 7.4 de l'accord national du 23 décembre 1981. Cependant, les droit à repos compensateur sont décomptés trimestriellement comme suit :

- de 475 heures à 500 heures de travail effectuées par trimestre civil : une demi-journée,
- plus de 500 heures de travail effectuées par trimestre civil : une journée ou deux demi-journées.

Les droits acquis au repos compensateur sont pris par journée ou demi-journée en accord entre l'employeur et le salarié pour chaque journée ou demi-journée de repos compensateur.

Le salarié percevra le salaire qu'il aurait gagné s'il avait travaillé sur la base de l'horaire de travail de l'entreprise.

ARTICLE 48 – REPOS HEBDOMADAIRE

Chaque semaine, le salarié a droit à un repos, à prendre le dimanche, d'une durée minimale de vingt quatre heures consécutives auxquelles doivent être ajoutées les heures consécutives de repos quotidien prévues à l'article 5.4 de l'accord national du 23/12/1981 modifié.

1/ Dérogation au repos dominical

Lorsque le travail du dimanche est indispensable au fonctionnement de l'entreprise, le repos hebdomadaire peut être donné pour tout ou partie du personnel, soit toute l'année, soit à certaines époques de l'année seulement, suivant l'une des modalités suivantes :

- a) un autre jour que le dimanche, sous réserve que le jour de repos tombe le dimanche au moins une fois sur quatre,

- b) une demi-journée le dimanche avec un repos compensateur d'une journée par roulement et par quinzaine,
- c) par roulement, à condition que le jour de repos tombe le dimanche au moins deux fois par mois.

2/ **Suspension du repos hebdomadaire**

Le repos hebdomadaire peut être suspendu six fois au maximum par an en cas de circonstances exceptionnelles, sous réserve que les intéressés bénéficient d'un repos d'une durée égale au repos supprimé.

Les dispositions des paragraphes 1 et 2 du présent article ne sont pas applicables aux enfants, non libérés de l'obligation scolaire qui exécutent des travaux légers pendant les vacances scolaires.

TITRE VIII – JOURS FÉRIES ET CONGES

ARTICLE 49 – JOURS FÉRIES

1/ Jours fériés chômés

Les salariés ont droit aux jours fériés et chômés énumérés à l'article L 3133-1 du code du travail, soit actuellement :

- ↪ le 1^{er} janvier,
- ↪ le lundi de Pâques,
- ↪ le 1^{er} mai,
- ↪ le 8 mai,
- ↪ l'Ascension,
- ↪ le lundi de Pentecôte,
- ↪ le 14 juillet,
- ↪ l'Assomption,
- ↪ la Toussaint,
- ↪ le 11 novembre,
- ↪ Noël.

2/ Indemnisation des jours fériés chômés

Le 1^{er} mai est chômé et indemnisé conformément aux articles L 3133-4 à L 3133-6 du code du travail. Indépendamment de ce jour, les jours fériés légaux énumérés ci-dessus, s'ils tombent un jour autre que ceux habituellement chômés dans l'entreprise, sont indemnisés dans les conditions définies ci-après :

a) Conditions d'ouverture au droit à indemnisation :

La rémunération des jours fériés chômés n'est accordée qu'aux salariés présents le dernier jour de travail précédant le jour férié et le premier jour de travail qui fait suite, sauf autorisation d'absence préalablement accordée.

b) Modalités d'indemnisation :

Le personnel rémunéré à l'heure remplissant les conditions ci-dessus, sera indemnisé sur la base :

- d'une part, de l'horaire habituel de travail du salarié pour le jour considéré,
- d'autre part, du tarif horaire normal.

Toutefois, lorsque l'ancienneté du salarié dans l'entreprise est inférieure à un mois de date à date lors de la survenance d'un jour férié légal chômé, les indemnités de jour férié versées au cours de ce mois ne peuvent dépasser, au total, 3 % du montant total du salaire payé.

Pour le personnel mensualisé visé à l'article 13 de la présente convention satisfaisant par ailleurs aux conditions qui précèdent, le chômage desdits jours fériés ne pourra être la cause d'une réduction de la rémunération mensualisée.

ARTICLE 50 – CONGES ANNUELS

1/ Acquisition des droits et durée du congé annuel payé :

Les salariés des deux sexes qui, au cours de l'année de référence, justifient avoir été occupés chez le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum d'un mois de travail effectif, ont droit à un congé payé dont la durée est déterminée à raison de deux jours et demi ouvrables par mois de travail.

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

Lorsque le nombre de jours ouvrables calculé conformément aux deux alinéas précédents n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur.

2/ Utilisation du droit acquis :

Le droit acquis au congé est apprécié chaque année au 31 mai pour la période écoulée depuis le 1^{er} juin précédent. Ce n'est qu'à l'issue de la période d'acquisition que le droit au congés peut être utilisé sauf accord contraire entre le salarié et l'employeur.

Le congé ne dépassant pas douze jours ouvrables doit être continu.

La durée des congés pris en une seule fois ne peut pas excéder 24 jours ouvrables, sauf accord écrit entre les parties, renouvelé annuellement.

En cas de fractionnement du congé principal d'une durée supérieure à douze jours ouvrables et au plus égale à 24 jours ouvrables, l'employeur doit accorder un congé principal de douze jours ouvrables minimum continus pendant la période dite d'été (du 1^{er} mai au 31 octobre) et si possible pendant la période des congés scolaires pour les salariés ayant la responsabilité d'enfants scolarisés.

Si les congés non pris pendant la période d'été sont de :

- 3 à 5 jours, il est accordé un jour de congé supplémentaire,
- 6 jours et plus, il est accordé deux jours de congé supplémentaire.

Les jours de congé principal dus en sus de 24 jours ouvrables ne sont pas pris en compte pour l'ouverture du droit à ce supplément.

3/ **Date des congés** :

Elle est fixée par l'employeur conformément aux usages en tenant compte de l'urgence des travaux de l'entreprise après consultation du personnel ou de ses délégués.

Sauf en cas de circonstances exceptionnelles, l'ordre et les dates de départs fixés par l'employeur ne peuvent être modifiés dans le délai d'un mois avant la date prévue du départ.

4/ **Indemnité de congé** :

a) Règle du maintien du salaire :

L'indemnité de congé prévue au paragraphe 1) ci-dessus ne peut être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si le salarié avait continué à travailler (selon l'horaire de l'établissement).

L'indemnité constituant un élément de la rémunération sera payée au moment de la prise des congés et conformément aux dispositions de l'article 23 de la présente convention.

Le nombre de jours de congés pris apparaîtra distinctement sur le bulletin de paie.

b) Règle du 1/10^{ème} :

Toutefois, l'indemnité afférente au congé prévu au paragraphe 4/ « a » ci-dessus ne peut être inférieure au dixième de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence (1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours).

La rémunération totale comprend tant le salaire versé en espèces que les prestations en nature à l'exception des primes d'outillage, des primes ayant un caractère de remboursement de frais professionnels et des primes annuelles depuis le congé précédent ou la date d'entrée.

Lorsque la durée du congé est différente de celle qui est prévue au paragraphe 1/ci-dessus, l'indemnité est calculée selon les règles fixées ci-avant et proportionnellement à la durée du congé effectivement dû.

5/ **Indemnité compensatrice de congés payés** :

Au moment de la rupture du contrat de travail, les congés payés acquis par le salarié au cours de la période de référence écoulée ou de celle en cours et non utilisés au jour de la notification du congé sont :

- soit effectivement pris à la seule initiative du salarié,
- soit soldés sous forme d'indemnité compensatrice.

En aucun cas, l'employeur ne peut contraindre le salarié à prendre des congés pendant la période de préavis, mais l'employeur peut refuser les congés demandés par le salarié pour des nécessités de travail.

Le montant de ladite indemnité apparaîtra distinctement sur le bulletin de salaire.

ARTICLE 51 – CONGÉS DE MATERNITÉ, DE PATERNITÉ ET D'ADOPTION

51-1 : Congés de maternité

Les femmes en état de grossesse médicalement constatée bénéficient d'un congé de maternité dans les conditions et selon les modalités des articles L1225-17 et suivants du code du travail.

51-2 : Congés de paternité

Après la naissance de son enfant, le père salarié bénéficie d'un congé paternité dans les conditions et selon les modalités des articles L1225-35 et L1225-36 du code du travail.

51-3 : Congés d'adoption

Tout salarié qui se voit confier un enfant en vue de son adoption dans les conditions réglementaires bénéficie d'un congé d'adoption dans les conditions des articles L1225-37 et suivants du code du travail.

ARTICLE 52 – CONGES SPECIAUX

Le personnel bénéficiera, sur justification, à l'occasion de certains évènements, d'une autorisation d'absence exceptionnelle accordée dans les conditions suivantes, indépendamment des congés payés :

- ↪ mariage du salarié : 4 jours,
- ↪ pour chaque naissance survenue au foyer, ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption : 3 jours
- ↪ mariage d'un enfant : 1 jour,
- ↪ décès du conjoint ou du partenaire lié par un PACS, ou d'un enfant : 2 jours,
- ↪ décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur : 1 jour,
- ↪ appel de Préparation à la Défense (A.P.D.) : 1 jour.

Ces jours d'absence exceptionnelle ne sont ouverts que s'ils sont pris au moment des évènements en cause.

Ces jours d'absence n'entraînent pas de réduction de la rémunération. Ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

ARTICLE 53 – CONGES RELATIFS A LA FORMATION ECONOMIQUE, SOCIALE ET SYNDICALE

En outre, des congés pourront être accordés sur demande justificative des salariés et à condition que ces congés ne désorganisent pas le fonctionnement de l'exploitation.

Dans le cadre des dispositions des articles L 3142-7 et suivants du code du travail, les salariés désireux de participer à des stages ou sessions de formation économique et sociale ou de formation syndicale, organisés soit par des centres rattachés à des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives sur le plan national, soit par des instituts spécialisés, ont droit, à leur demande, à un ou plusieurs congés.

La durée totale des congés pris dans l'année par un salarié ne peut excéder douze jours. Cependant, pour les animateurs de stages et sessions et pour les salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales, cette durée ne peut excéder dix-huit jours.

Enfin, en application des articles L 3142-43 et suivants du code du travail, les travailleurs salariés et apprentis de moins de 25 ans pourront bénéficier d'un congé de six jours par an, en vue de favoriser la formation de cadres ou animateurs de jeunesse.

ARTICLE 54 – PARTICIPATION DES SALARIÉS EN ACTIVITÉ A LA NÉGOCIATION COLLECTIVE ET MODALITÉS D'INDEMNISATION

Les conditions et modalités de la participation des salariés en activité à la négociation collective et les modalités d'indemnisation seront traitées par référence à l'accord national du 21 janvier 1992 modifié relatif à l'organisation de la négociation collective en agriculture.

TITRE IX – REGIME COMPLEMENTAIRE DE PREVOYANCE ET DE RETRAITE

ARTICLE 55 – PREVOYANCE COMPLEMENTAIRE DECES – INCAPACITE TEMPORAIRE – INCAPACITE PERMANENTE DES SALARIES NON CADRES (avenant n° 22 du 13.09.2010)

Le dispositif relatif à la prévoyance complémentaire décès – incapacité temporaire – incapacité permanente des salariés non cadres sera traité par référence aux dispositions de l'accord régional (région Centre) du 3 juillet 2009 portant sur ce même objet.

ARTICLE 55 Bis – PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE FRAIS DE SANTE DES SALARIES NON CADRES (avenant n° 22 du 13.09.2010)

Le dispositif relatif au régime de protection sociale complémentaire frais de santé des salariés non cadres sera traité par référence aux dispositions de l'accord régional (région Centre) du 3 juillet 2009 portant sur ce même objet.

ARTICLE 55 Ter – REGIME COMPLEMENTAIRE DE RETRAITE DES SALARIES NON CADRES (avenant n° 22 du 13.09.2010)

Les employeurs sont tenus d'adhérer, pour leur(s) salarié(s) non cadres, à la CAMARCA (régime Arrco) dont le siège social est situé 21, rue de la Bienfaisance 75382 PARIS CEDEX 08 (Tél. : 01.71.21.00.00 – Fax : 01.71.21.62.56 – www.groupagric.com).

ARTICLE 56 – REGIMES COMPLEMENTAIRES DE PREVOYANCE – FRAIS DE SANTE – ET DE RETRAITE DES CADRES (avenant n° 22 du 13 septembre 2010)

56-1 – En matière de prévoyance complémentaire et de protection complémentaire santé, les employeurs sont tenus d'adhérer, pour leur(s) cadres(s), à AGRICA (ex CPCEA) dont le siège social est situé 21, rue de la Bienfaisance – 75382 PARIS CEDEX 08 (Tél. : 01.71.21.00.00 – Fax : 01.71.21.62.56 – www.groupagric.com).

56-2 – En matière de retraite complémentaire, les cadres relèvent à la fois de la CAMARCA (régime Arrco) et de la CRCCA (régime Agirc) dont les sièges sociaux sont également situés 21, rue de la Bienfaisance – 75382 PARIS CEDEX 08 (Tél. : 01.71.21.00.00 – Fax : 01.71.21.62.56 – www.groupagricola.com).

TITRE X

ARTICLE 57 – MEDECINE DU TRAVAIL

Les employeurs devront obligatoirement s'affilier à la médecine du travail agricole de la Mutualité Sociale Agricole.

Les employeurs sont tenus de laisser le temps nécessaire à leurs salariés pour passer les examens de médecine du travail (embauche périodique, risques nécessitant une surveillance médicale spéciale).

Dès l'embauche, l'employeur doit demander au service médical du travail d'envisager une visite du salarié.

ARTICLE 58 - PREVENTION

Des produits pharmaceutiques permettant de donner des soins de première urgence aux travailleurs malades ou accidentés, doivent être à la disposition du personnel au siège de chaque exploitation et à proximité de chaque chantier.

Tout accident devra faire l'objet d'une déclaration dans le délai réglementaire auprès de la Mutualité Sociale Agricole.

Les employeurs sont tenus de mettre à la disposition de leur personnel des vêtements de protection nécessaires à leur travail, notamment : bottes, vêtement de pluie et casques pour les opérations de décompostage, masque et gants pour les traitements anti-parasitaires et anti-cryptogamiques, casque pour les opérations de soutènement.

ARTICLE 59 – SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Les chefs d'entreprise et les salariés appliqueront les dispositions réglementaires obligatoires visées dans le cadre de la 4^{ème} Partie du code du travail, notamment :

- les parties de voûtes et parois de caves et galeries souterraines qui ne présentent pas de garanties suffisantes de solidité doivent être maçonnées ou boisées. Les employeurs ne peuvent s'opposer à la visite des caves et galeries par un agent du Service des Mines ou toute personne compétente requise à cette fin par l'Inspecteur du Travail de l'unité territoriale du département concerné de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (ex SDITEPSA), ce dernier agissant de sa propre initiative ou à la demande d'un tiers.

- l'aération des caves et galeries souterraines doit être telle que l'humidité et les gaz délétères provenant des moteurs à carburant soient évacués à l'extérieur.

- l'éclairage des caves et galeries doit être suffisant. Il peut être assuré par lampe portative individuelle ou par installation électrique fixe. Dans cette dernière hypothèse, un éclairage de secours par lampe portative individuelle ou installation fixe, doit pouvoir fonctionner à tout moment en cas d'interruption de courant.

- l'orifice des puits d'aération doit être protégé par des garde-corps et des grilles s'opposant à la chute dans la cave.

- l'entretien des moyens d'éclairage sera assuré par un personnel qualifié.

- le port des charges sera compatible avec les dispositions des articles R 4541-1 et suivants du code du travail.

- les travaux de manipulation des caisses et de désinfection au chlore ou à l'aide de produits corrosifs, donnent lieu à la fourniture gratuite par l'employeur de tabliers, de gants, masques et vêtements protecteurs, qui resteront après utilisation, sur l'exploitation.

- récipients et eau, ou installation de douches sont mis à la disposition du personnel afin de lui permettre de se laver après le travail.

Dans les établissements visés par les dispositions de l'article R 4613-1 du code du travail, le Comité d'Hygiène et de Sécurité et des conditions de travail sera mis en place et son fonctionnement assuré.

En l'absence de C.H.S.C.T., cette mission est dévolue aux délégués du personnel conformément aux dispositions de l'article L 2313-16 du code du travail.

TITRE XI – DISPOSITIONS PARTICULIERES

ARTICLE 60 – DEPOT LEGAL - EXTENSION

La convention est remise à chacune des organisations signataires et cinq autres exemplaires signés sont déposés au SERVICE DEPARTEMENTAL DE L'INSPECTION DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE LA POLITIQUE SOCIALE AGRICOLES – 34, Avenue Maunoury – 41011 BLOIS CEDEX.

Les parties en demandent l'extension.

Fait à BLOIS, le 26 mars 1986. au siège du Service Départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles.

ONT SIGNE :

- Pour le SYNDICAT DES AGRICULTEURS CHAMPIGNONNISTES DU CENTRE-OUEST :
 - Monsieur Louis NARCY

- Pour le Syndicat C.F.D.T. :
 - Monsieur Daniel GOUPY

- Pour le Syndicat S.N.C.E.A. – C.G.C. :
 - Monsieur Auguste LACHERE

- Pour la section Agricole du Syndicat F.O. :
 - Monsieur Yves BERNARD

**CONVENTION COLLECTIVE REGIONALE DE TRAVAIL DES EXPLOITATIONS ET
ENTREPRISES DU SECTEUR DE LA PRODUCTION DE CHAMPIGNONS DU CENTRE DU 26
MARS 1986 (IDCC 8243)**

Etendue par arrêté du 23 juin 1986 (J.O. du 28 juin 1986)

Avenant	Date de l'avenant	Date d'effet	Publication
N° 1	17 juillet 1987	1 ^{er} juillet 1987	
N° 2	26 juillet 1988	1 ^{er} juillet 1988	
N° 3	24 juillet 1989	1 ^{er} juillet 1989 1 ^{er} octobre 1989	
N° 4	20 juillet 1990	1 ^{er} juillet 1990 1 ^{er} janvier 1991	Arrêté du 09/11/1990 J.O. du 23/11/1990
N° 5	14 novembre 1990	1 ^{er} janvier 1991	Arrêté du 19/04/1991 J.O. du 04/05/1991
N° 6	25 juillet 1991	1 ^{er} juillet 1991 1 ^{er} janvier 1992	Arrêté du 30/10/1991 J.O. du 19/11/1991
N° 7	21 octobre 1992	1 ^{er} octobre 1992 1 ^{er} mars 1993	Arrêté du 16/04/1993 J.O. du 24/04/1993
N° 8	4 juillet 1994	1 ^{er} juillet 1994	Arrêté du 25/11/1994 J.O. du 07/12/1994
N° 9	4 juillet 1994	-	NON ETENDU
N° 10	4 juillet 1994	-	Arrêté du 26/12/1994 J.O. du 05/01/1995
N° 11	20 novembre 1995	1 ^{er} novembre 1995	Arrêté du 18/03/1996 J.O. du 27/03/1996
N° 12	6 avril 2001	1 ^{er} avril 2001	Arrêté du 31/07/2001 J.O. du 10/08/2001
N° 13	27 septembre 2002	1 ^{er} octobre 2002	Arrêté du 06/03/2003 J.O. du 19/03/2003
N° 14	9 octobre 2003	1 ^{er} octobre 2003	Arrêté du 25/02/2004 J.O. du 16/03/2004
N° 15	15 octobre 2004	1 ^{er} octobre 2004	Arrêté du 07/09/2007 J.O. du 18/09/2007
N° 16	23 janvier 2006	1 ^{er} février 2006	Arrêté du 29/05/2006 J.O. du 21/06/2006
N° 17	2 avril 2007	1 ^{er} avril 2007	Arrêté du 07/09/2007 J.O. du 18/09/2007
N° 18	2 octobre 2007	1 ^{er} octobre 2007	AP : 15.02.2008 RAA : 22.02.2008
N° 19	1 ^{er} juillet 2008	1 ^{er} septembre 2008	AP : 03.11.2008 RAA : 19.11.2008
N° 20	4 décembre 2008	1 ^{er} octobre 2009	Arrêté du 11/09/2010 J.O. du 30/09/2009
N° 21	13 septembre 2010	1 ^{er} octobre 2010	AP : 05/04/2011 RAA : 14/04/2011
N° 22	13 septembre 2010	1 ^{er} janvier 2010	Arrêté du 08/09/2011 J.O. du 29/09/2011
N° 23	10 février 2011	1 ^{er} mars 2011	AP : 18/01/2012 RAA : 25/01/2012
N° 24	8 mars 2012	1 ^{er} avril 2012	AP : 09/05/2012 RAA : 16/05/2012

N° 25	7 mars 2013	1 ^{er} mars 2013	AP : 03/06/2013 RAA : 14/06/2013
-------	-------------	---------------------------	-------------------------------------