

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL  
DES EXPLOITATIONS HORTICOLES,  
MARAICHERES, DE PEPINIERES ET  
D'ARBORICULTURE FRUITIERE D'EURE-ET-LOIR**

Etendue par arrêté du 21 avril 1971 (Journal officiel du 22 mai 1971)

Modifiée par l'avenant n° 66 du 17 septembre 2007 étendu par arrêté ministériel du 17 juin 2008  
(Journal officiel du 25 juin 2008)

**IDCC 9283**

## TABLE DES MATIERES

<b>TITRE I – DISPOSITIONS GENERALES</b> .....	4
Article 1 - Champ d'application de la convention.....	4
Article 2 - Avantages acquis .....	4
Article 3 - Durée, dénonciation, révision de la convention.....	4
Article 4 - Adhésion à la convention.....	4
Article 5 - Dépôt légal de la convention.....	4
Article 6 - Extension de la convention.....	5
<b>TITRE II – PROCEDURE DE CONCILIATION ET DE MEDIATION</b> .....	5
Article 7 - Procédure de règlement des conflits collectifs.....	5
Article 8 - Procédure de règlement des conflits individuels.....	5
<b>TITRE III – DROIT SYNDICAL ET REPRESENTATION DU PERSONNEL</b> .....	5
Article 9 - Liberté syndicale et d'opinion.....	5
Article 10 - Droit de grève.....	6
Article 11 - Délégués du personnel.....	6
Article 12 - Délégués syndicaux.....	7
Article 13 - Comité d'entreprise ou d'établissement.....	7
Article 14 - Comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail.....	8
Article 15 - Commission paritaire d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.....	9
<b>TITRE IV – CLASSIFICATION DES EMPLOIS</b> .....	10
Article 16 - Définition des catégories professionnelles - niveaux et échelons hiérarchiques.....	10
Article 16 bis - Tableau de concordance.....	15
<b>TITRE V – SALAIRES</b> .....	16
Article 17 - Mensualisation.....	16
Article 18 - Rémunération minimale professionnelle.....	16
Article 19 - Rémunération des heures effectuées la nuit.....	16
Article 20 - Rémunération des heures effectuées le dimanche.....	16
Article 21 - Rémunération des heures effectuées un jour férié.....	16
Article 22 - Rémunération des apprentis.....	17
Article 23 - Rémunération des jeunes salariés.....	17
Article 24 - Rémunération des salariés handicapés.....	17
Article 25 - Modalités de paiement des salaires.....	17
<b>TITRE VI – ACCESSOIRES DU SALAIRE ET AVANTAGES DIVERS</b> .....	17
Article 26 - Prestations en nature.....	17
Article 27 - Prime d'ancienneté.....	18

<b>TITRE VII – DUREE DU TRAVAIL</b> .....	19
Article 28 - Durée normale du travail effectif.....	19
Article 29 - Heures supplémentaires.....	19
Article 30 - Repos hebdomadaire.....	19
Article 31 - Jours fériés.....	19
<b>TITRE VIII – ABSENCES ET CONGES</b> .....	20
Article 32 - Absences.....	20
Article 33 - Congés payés.....	20
Article 34 - Congés pour évènements familiaux.....	21
Article 35 - Congé de maternité.....	21
Article 36 - Congé de paternité.....	21
Article 37 - Congés divers.....	21
Article 38 - Participation des salariés à la négociation de la convention collective.....	21
<b>TITRE IX - CONCLUSION ET CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL</b> .....	22
Article 39 - Embauche.....	22
Article 40 - Emploi des jeunes de moins de 18 ans.....	22
Article 41 - Période d'essai.....	22
Article 42 - Fin du contrat de travail.....	23
Article 43 - Indemnité de licenciement.....	24
Article 44 - Départ en retraite.....	25
<b>TITRE X – HYGIENE – PROTECTION ET SECURITE DES SALARIES</b> .....	25
Article 45 - Logement des salariés.....	25
Article 46 - Hygiène, Sécurité et conditions de travail.....	26
Article 47 - Service de santé au travail.....	26
<b>TITRE XI – REGIME DE RETRAITE COMPLEMENTAIRE</b> .....	26
Article 48 - Cadres.....	26
Article 49 - Personnel d'exécution.....	26
<b>TITRE XII – PREVOYANCE</b> .....	26
Article 50 - Garantie décès.....	26
Article 51 - Incapacité.....	27
<b>ANNEXE I – SALAIRES</b> .....	29

«

## **TITRE I – DISPOSITIONS GENERALES**

### **ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION DE LA CONVENTION**

La présente convention s'applique aux employeurs et aux salariés des exploitations horticoles, maraîchères, de pépinières et d'arboriculture fruitière, dont le siège est situé sur le territoire du département d'Eure-et-Loir, même si les terrains de culture s'étendent sur un département limitrophe.

Elle s'applique nonobstant tous usages ou coutumes locaux et toutes stipulations contenues dans les contrats individuels de travail ou les accords d'établissements lorsque ceux-ci sont moins favorables aux salariés.

### **ARTICLE 2 - AVANTAGES ACQUIS**

La présente convention ne peut être cause, pour aucun salarié pour un travail équivalent, d'une réduction de l'ensemble de la rémunération globale annuelle y compris tous avantages en nature ou en espèces acquis antérieurement.

### **ARTICLE 3 - DURÉE, DÉNONCIATION, RÉVISION DE LA CONVENTION**

La convention prend effet à compter du 1<sup>er</sup> Octobre 1969. Elle est conclue pour une durée indéterminée.

Chacune des organisations signataires ou adhérentes peut dénoncer la présente convention dans les conditions et délais prévus par l'article L. 132-8 du code du travail. Elle continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention ou, à défaut, pendant une période de 12 mois à compter de l'expiration d'un délai de préavis de 3 mois. Si la convention dénoncée n'est pas remplacée par une nouvelle convention, à l'expiration du délai ci-dessus, les salariés conservent les avantages individuels acquis du fait de la convention dénoncée.

Chaque partie signataire peut provoquer la révision d'un ou plusieurs articles de la présente convention à condition d'en formuler la demande par pli recommandé avec accusé de réception et préavis d'un mois, suivant la même procédure que celle retenue pour la dénonciation.

La lettre signifiant la volonté de révision devra faire d'une part, mention des articles mis en cause et des modifications à leur apporter ; d'autre part, demander la réunion de la commission mixte qui devra se tenir dans le délai d'un mois.

### **ARTICLE 4 - ADHÉSION A LA CONVENTION**

Tout syndicat professionnel qui n'est pas partie à la présente convention peut y adhérer ultérieurement dans les conditions prévues par la loi.

### **ARTICLE 5 - DÉPÔT LÉGAL DE LA CONVENTION**

La convention est remise à chacune des organisations signataires.

La partie la plus diligente s'occupe des formalités de dépôt conformément aux articles L 132-10 et R. 132-1 du code du travail.

## **ARTICLE 6 - EXTENSION DE LA CONVENTION**

Les parties contractantes demandent que les dispositions de la convention soient étendues à tous les employeurs, salariés et apprentis compris dans son champ d'application.

## **TITRE II – PROCÉDURE DE CONCILIATION ET DE MÉDIATION**

### **ARTICLE 7 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES CONFLITS COLLECTIFS**

Les conflits collectifs nés à l'occasion de l'exécution, la révision ou la dénonciation de la présente convention, sont portés devant la Section Départementale Agricole de Conciliation d'EURE-ET-LOIR créée au sein de la Commission Régionale de Conciliation d'ORLEANS.

Si la conciliation ne peut avoir lieu, ils sont soumis à la procédure de médiation prévue aux articles L. 524-1 et suivants du Code du Travail.

### **ARTICLE 8 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES CONFLITS INDIVIDUELS**

Il est institué une Commission Paritaire de Conciliation composée de 4 membres employeurs et de 4 membres salariés désignés par les organisations syndicales signataires, soit un par profession.

Elle est présidée par le Chef du Service départemental du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles. Le secrétariat est assuré par un fonctionnaire du Service départemental du Travail, de l'emploi et de la Politique Sociale Agricoles.

Cette Commission a pour but d'examiner toutes difficultés pouvant survenir à titre individuel entre employeurs et salariés sur l'application des clauses de la convention et éventuellement de ses avenants.

Elle est convoquée à la demande de la partie la plus diligente. En cas de carence de l'une ou de l'autre des parties ou en cas de non-conciliation, celles-ci reprennent immédiatement leur liberté d'action devant le Conseil des Prud'hommes.

Le recours devant la commission est facultatif et les parties ont toujours le droit de saisir directement la juridiction susvisée.

## **TITRE III – DROIT SYNDICAL ET REPRESENTATION DU PERSONNEL**

### **ARTICLE 9 - LIBERTÉ SYNDICALE ET D'OPINION**

La liberté d'opinion, ainsi que le droit d'adhérer librement ou d'appartenir ou non à un syndicat constitué en vertu du livre IV du Code du Travail, sont reconnus.

Aucun employeur ne peut prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat ou à une organisation professionnelle ou politique pour arrêter ses décisions en ce qui concerne l'embauche, la répartition du travail, la classification, l'avancement, la rémunération, les mesures disciplinaires et le licenciement.

Si un salarié conteste le motif de son licenciement comme ayant été effectué en violation du droit syndical, le différend pourra être soumis à la Commission de Conciliation prévue à l'article 8 ci-dessus.

## **ARTICLE 10 - DROIT DE GRÈVE**

La grève ne rompt pas le contrat de travail sauf faute lourde imputable au salarié.

## **ARTICLE 11 - DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL**

### **➤ Composition et élections**

Conformément à l'article L. 421-1 du code du travail, dans toutes les entreprises ou établissements occupant au moins 11 salariés, il est organisé des élections pour la mise en place de délégués du personnel.

Les conditions d'électorat et d'éligibilité sont fixées respectivement par les articles L. 423-7 et L. 423-8 du code du travail.

Le nombre, la durée des fonctions, et les attributions des délégués du personnel sont fixés par les dispositions légales et réglementaires (respectivement par les articles L. 423-1 et R. 423-1, L. 423-16 et L. 422-1 du code du travail).

### **➤ Missions**

Selon l'article L. 422-1 du code du travail, les délégués du personnel ont pour mission :

- de présenter aux employeurs toutes réclamations individuelles ou collectives relatives au salaire, à l'application du code du travail, des lois et règlements concernant la protection sociale, l'hygiène et la sécurité ainsi que des conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise ;
- de saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des prescriptions législatives et réglementaires dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

Dans les entreprises ou établissements de plus de 50 salariés et dans le cas où un comité d'entreprise ou d'établissement n'aurait pu être mis en place, les attributions du comité d'entreprise ou d'établissement prévues par la loi sont transférées aux délégués du personnel.

S'il n'existe pas de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les délégués du personnel ont pour mission de veiller à l'application des prescriptions législatives et réglementaires concernant la sécurité, et de proposer toutes les mesures utiles en cas d'accidents ou de maladies professionnelles graves.

### **➤ Crédits d'heures**

Conformément à l'article L. 424-1, les délégués titulaires bénéficient pour l'exercice de leurs fonctions d'un crédit d'heures qui ne peut excéder, sauf circonstances exceptionnelles :

- 10 heures par mois dans les entreprises de moins de 50 salariés
- 15 heures par mois dans les entreprises d'au moins 50 salariés.

Ce temps est considéré comme temps de travail et payé comme tel.

Le temps passé aux réunions avec l'employeur et aux déplacements éventuellement nécessaires pour s'y rendre, est payé comme temps de travail et s'ajoute aux heures de délégation.

### ➤ **Protection des délégués du personnel**

La protection des délégués du personnel, lors de la rupture de leur contrat de travail, est fixée par les dispositions légales (articles L. 425-1 et suivants du code du travail).

## **ARTICLE 12 - DÉLÉGUÉS SYNDICAUX**

### ➤ ***Désignation***

Chaque syndicat représentatif au niveau national qui constitue une section syndicale dans les entreprises ou exploitations agricoles qui emploient au moins 50 salariés peut désigner un ou plusieurs délégués syndicaux dans les conditions et selon les modalités définies par le code du travail (articles L. 412-11 et suivants et R. 412-1 à R. 412-4 du code du travail).

Conformément à l'article L. 412-11 du code du travail, dans les entreprises ou exploitations agricoles de moins de 50 salariés, un syndicat représentatif au niveau national peut désigner un délégué du personnel, pour la durée de son mandat, comme délégué syndical. Ce mandat n'ouvre pas droit à un crédit d'heures.

En tout état de cause, la qualité de délégué syndical ne pourra être reconnue que si elle a été notifiée au préalable par lettre recommandée avec avis de réception par l'organisation syndicale dont il relève, à la fois à l'Inspecteur du Travail, de l'emploi et de la Politique Sociale Agricoles et à son employeur.

Désignés conformément aux dispositions légales, ils doivent exercer depuis au moins un an une activité relevant de la profession agricole.

### ➤ ***Crédits d'heures***

Le délégué syndical représente son organisation auprès de l'employeur. Chaque délégué syndical bénéficie pour l'exercice de sa mission, d'un crédit d'heures conformément aux dispositions légales (10 h par mois dans les entreprises ou exploitations agricoles de 50 à 150 salariés, 15 heures dans les entreprises ou exploitations agricoles de 151 à 500 salariés, 20 h dans les entreprises ou exploitations agricoles de plus de 500 salariés). Ce temps est considéré comme temps de travail et payé comme tel.

Ils sont tenus, lorsqu'ils s'absentent pour exercer leurs fonctions, de prévenir leur employeur 48 heures à l'avance, sauf cas exceptionnel.

Le temps passé pour participer à des réunions qui ont lieu sur l'initiative de l'employeur n'est pas imputable sur le crédit d'heures.

### ➤ ***Protection des délégués syndicaux***

La protection des délégués syndicaux, lors de la rupture de leur contrat de travail, est fixée par les dispositions légales (articles L. 412-18 et R. 412-5 à R. 412-6 du code du travail).

## **ARTICLE 13 - COMITE D'ENTREPRISE OU D'ÉTABLISSEMENT**

### ➤ **Constitution du comité d'entreprise ou d'établissement**

Des comités d'entreprise et d'établissement sont constitués conformément aux dispositions légales et réglementaires (articles L. 431-1 à L. 431-7 du code du travail).

Les élections, le nombre, la durée des mandats et le fonctionnement de la délégation du personnel au comité d'entreprise sont fixés par les articles L. 433-1 à L. 433-14 et R. 433-1 à R. 433-5 du code du travail.

Conformément à l'article L. 431-1-1 du code du travail, dans les exploitations agricoles ou établissements de moins de 200 salariés, l'employeur peut décider, après consultation des délégués du personnel et du comité d'entreprise s'il existe, que les délégués du personnel constituent la délégation du personnel au comité d'entreprise.

La participation minimale de l'employeur au financement des œuvres sociales est calculée conformément aux dispositions de l'article L. 432-9 du code du travail. A cette participation s'ajoute la subvention de fonctionnement au minimum prévue à l'article L. 434-8 du code du travail.

#### ➤ **Missions**

Les attributions du comité d'entreprise ou d'établissement d'ordre professionnel, social et économique sont exercées conformément aux dispositions légales (articles L. 432-1 à L. 432-10 et R. 432-1 à R. 432-27 du code du travail)

Le comité d'entreprise ou d'établissement est notamment consulté :

- sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise ;
- sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la durée d'emploi, du travail et sur la formation professionnelle ;
- sur le règlement intérieur ;
- sur les questions d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Le comité d'entreprise ou d'établissement gère directement ou participe à la gestion des affaires sociales et culturelles.

#### ➤ **Crédits d'heures**

Les membres titulaires bénéficient d'un crédit d'heures qui ne peut excéder 20 heures par mois, sauf circonstances exceptionnelles (article L. 434-1 du code du travail). Ce temps est considéré comme temps de travail et payé comme tel.

Le temps passé aux réunions du comité d'entreprise ou d'établissement convoqué par l'employeur ne s'impute pas sur le crédit d'heures.

#### ➤ **Protection des membres du comité d'entreprise ou d'établissement**

La protection des membres du comité d'entreprise ou d'établissement lors de la rupture de leur contrat de travail est fixée par l'article L. 436-1 du code du travail.

### **ARTICLE 14 - COMITÉ D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL**

#### ➤ **Constitution du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail**

Conformément à l'article L. 236-1 du code du travail, il est constitué un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans toute exploitation agricole ou établissement occupant au moins 50 salariés.

Le nombre, la mise en place, la durée des fonctions et les attributions sont déterminés par les dispositions légales et/ou réglementaires (articles L. 236-1 à L. 236-13 et R. 236-1 à R. 236-22-2 du code du travail).



## ➤ Missions

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail a pour mission notamment :

- de contribuer et développer le sens de la prévention des risques professionnels ;
- de veiller et concourir à l'information sur les risques professionnels des nouveaux embauchés et des salariés affectés à de nouveaux postes.

Il est consulté sur le règlement intérieur, les règlements et consignes d'hygiène et de sécurité.

Il donne son avis sur le programme annuel de prévention des risques professionnels. Il reçoit communication du bilan général des actions menées en matière d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

## ➤ Crédits d'heures

Pour l'exercice de leurs missions et conformément à l'article L. 236-7 du code du travail, les membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail bénéficient d'un crédit d'heures au moins égal à :

- 2 heures par mois dans les établissements occupant jusqu'à 99 salariés ;
- 5 heures par mois dans les établissements occupant de 100 à 299 salariés ;
- 10 heures par mois dans les établissements occupant de 300 à 499 salariés ;
- 15 heures par mois dans les établissements occupant de 500 à 1499 salariés ;
- 20 heures par mois dans les établissements occupant 1500 salariés et plus.

Ce temps est considéré comme temps de travail et payé comme tel.

## ➤ Protection des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Les membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail bénéficient des mêmes protections contre le licenciement que celles assurées aux membres du comité d'entreprise (article L. 236-11 du code du travail).

## **ARTICLE 15 - COMMISSION PARITAIRE D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL**

Pour les entreprises de moins de 50 salariés, il est mis en place au niveau départemental une commission paritaire d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, conformément aux dispositions de la loi d'orientation agricole du 9 juillet 1999 et de l'accord national sur les commissions paritaires d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail du 16 janvier 2001.

Conformément à l'article L. 231-2-1 du code du travail, ces commissions paritaires d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont chargées de promouvoir la formation à la sécurité, de contribuer à l'amélioration des conditions d'hygiène et de sécurité et à l'évaluation des risques pour la sécurité et la santé des salariés.

Pour exercer leurs fonctions, les membres bénéficient d'une autorisation d'absence rémunérée dans la limite de 4 heures par mois. Ce temps est considéré comme temps de travail et payé comme tel.

Les membres des commissions paritaires d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail bénéficient des mêmes protections contre le licenciement que celles assurées aux membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (article L. 231-2-1 du code du travail).

## **TITRE IV – CLASSIFICATION DES EMPLOIS**

### **ARTICLE 16 - DÉFINITION DES CATÉGORIES PROFESSIONNELLES – NIVEAUX ET ÉCHELONS HIÉRARCHIQUES**

Tout travail en agriculture doit se faire dans le strict respect des règles en vigueur en matière d'hygiène et de sécurité. L'employeur s'assure en permanence que les moyens matériels et la formation sont fournis au salarié.

Les différents emplois occupés par les salariés, de l'un ou l'autre sexe, sont classés en catégories professionnelles, niveaux et échelons dans les conditions ci-après :

#### **Préambule :**

- **Alinéa 1 :** La classification des emplois se détermine uniquement par la définition des tâches à exécuter.
- **Alinéa 2 :** Un salarié classé dans une catégorie supérieure doit accepter d'effectuer, occasionnellement, les travaux des classifications inférieures ou de postes différents sans baisse de rémunération.
- **Alinéa 3 :** Tout salarié ne peut refuser d'accomplir ponctuellement, pour pallier un dérèglement momentané de l'organisation du travail de l'entreprise, des tâches correspondant à une classification supérieure sans pour cela prétendre à la rémunération de cette classification.
- **Alinéa 4 :** Le changement d'emploi du salarié, à l'intérieur de l'entreprise, pour un emploi de qualification supérieure comporte une période probatoire de 3 mois pour une accession aux niveaux II et III et de six mois pour le niveau IV, non renouvelable. Ces délais peuvent être réduits par convention entre les parties. Pendant ou à l'issue de ce délai, si l'employeur ne souhaite pas maintenir le salarié dans son nouvel emploi, celui-ci retrouve son emploi initial et la rémunération précédente.

### **A – NIVEAU ET CLASSIFICATION DES EMPLOIS D'OUVRIERS DE PRODUCTION**

#### **NIVEAU I - EMPLOIS D'EXÉCUTANTS**

##### **Echelon 1**

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

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

L'emploi peut comporter l'utilisation de machines, seulement si elles sont préréglées et de maniement simple.

##### **Echelon 2**

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 à un niveau d'efficacité en quantité et en qualité conformes aux usages de la profession.

L'emploi peut comporter l'utilisation de machines de maniement simple et de réglage simple.

Le travail est exécuté selon des consignes précises et/ou sous surveillance fréquente.

L'emploi ne nécessite que peu d'initiative de la part du salarié.

Aux deux échelons de ce niveau, le salarié peut être amené à utiliser des équipements fixes ou mobiles, de maniement simple.

### Exemples de tâches correspondant au niveau I, échelon 1 et échelon 2 (liste non limitative)

- Désherbage
- Bouturage
- Repiquage, plantation
- Arrachage
- Cueillette, éclaircissage
- Arrosage
- Nettoyage
- Tuteurage simple et repotage
- Conditionnement
- Manutention.

## **NIVEAU II – EMPLOIS SPECIALISÉS**

### **Echelon 1**

Emploi spécialisé comportant des exécutions plus complexes nécessitant de la part du titulaire une bonne maîtrise des savoir-faire et une exécution compatible avec l'organisation du travail dans l'entreprise. L'exécution des tâches est réalisée à partir de consignes précises.

Le salarié doit être capable de déceler les anomalies et incidents et d'en alerter systématiquement son supérieur. Il prend les dispositions d'urgence qui s'imposent.

Emploi correspondant au référentiel du CAPA de la branche professionnelle (Certificat d'Aptitude Professionnelle Agricole).

### **Echelon 2**

L'emploi peut comporter la participation à des travaux qualifiés de façon occasionnelle, sous la surveillance rapprochée d'un salarié qualifié minimum niveau III. Le salarié doit assurer l'entretien courant du matériel dont il a la charge, selon les consignes données et doit en faire une utilisation conforme à sa destination.

Emploi correspondant au référentiel du CAPA de la branche professionnelle (Certificat d'Aptitude Professionnelle Agricole).

### Exemples de tâches correspondant au niveau II, échelon 1 et échelon 2 (liste non limitative)

- Fertilisation
- Blanchiment des serres
- Greffage
- Pulvérisation
- Participation à la vente au détail
- Semis simples (échelon 2 seulement).

## **NIVEAU III – EMPLOIS QUALIFIÉS**

A partir de ce niveau, l'emploi peut comporter la capacité d'exercer la fonction de tuteur.

### **Echelon 1**

Emploi qualifié exigeant l'autonomie dans le cadre de directives reçues de l'employeur ou son représentant.

Le salarié est responsable de la bonne exécution de son travail dans le cadre des instructions reçues. Le salarié est apte à prendre des initiatives concernant l'adaptation de ses interventions aux conditions particulières rencontrées sur le terrain.

Il détecte les anomalies ou incidents sur les cultures, il procède à tous les réglages du matériel employé et effectue la réparation des pannes élémentaires.

Dans l'exécution de ces tâches, le salarié peut être assisté d'autres salariés qui l'aident dans l'accomplissement de sa tâche et dont il guide le travail, sans être leur supérieur hiérarchique.

Emploi correspondant au référentiel du BEPA de la branche professionnelle (Brevet d'Etudes Professionnelles Agricoles).

## **Echelon 2**

Emploi comportant les mêmes aptitudes qu'à l'échelon 1 mais avec une expérience lui conférant une autonomie plus large et une capacité à adapter le mode d'exécution aux conditions rencontrées. Le salarié effectue avec initiative et compétence les travaux de l'exploitation relevant du niveau III sous contrôle a posteriori de l'employeur.

Emploi correspondant au référentiel du BEPA de la branche professionnelle (Brevet d'Etudes Professionnelles Agricoles).

Exemples de tâches correspondant au niveau III, échelon 1 et échelon 2 (liste non limitative)

- Gestion de l'ambiance climatique
- Maîtrise des techniques de taille
- Gestion de l'irrigation
- Suivi et enregistrement des travaux liés à la production
- Réalisation des traitements liés à la production.

## **NIVEAU IV - EMPLOIS HAUTEMENT QUALIFIÉS**

### **Echelon 1**

Emploi hautement qualifié s'exerçant suivant des directives générales reçues dans le cadre d'une large autonomie.

Cet emploi comporte l'organisation et l'exécution du travail, dans le cadre des directives périodiques données. Il demande des connaissances et une expérience professionnelle certaines, pour au-delà de la simple observation ou appréciation de l'état des cultures et des matériels, établir un diagnostic, en rendre compte à l'encadrement ou au chef d'entreprise, voire à prendre toutes initiatives nécessaires en cas d'absence temporaire de ces derniers.

Emploi correspondant au référentiel du BTA / BAC professionnel dans la branche considérée (Brevet de Technicien Agricole / Baccalauréat professionnel).

### **Echelon 2**

Emploi relevant de l'échelon 1 mais pour lequel le salarié peut se voir confier la gestion technico-économique de toutes les fonctions de l'entreprise (relations avec les fournisseurs et les clients, gestion des approvisionnements ou des commandes, suivi technique ou économique des activités...).

Il peut également comporter la nécessité d'assurer la surveillance de l'exécution du travail d'une ou plusieurs personnes à partir de directives données par l'encadrement ou le chef d'exploitation et d'être en mesure d'assurer l'organisation temporaire du travail d'une équipe sans responsabilité hiérarchique.

Emploi correspondant au référentiel du BTA / BAC professionnel dans la branche considérée (Brevet de Technicien Agricole / Baccalauréat professionnel).

Exemples de tâches correspondant au niveau IV, échelon 1 et échelon 2 (liste non limitative)

- Gestion technico-économique d'un secteur de production ou d'un atelier (exemple verger, production de légumes, production florale).

## **B – NIVEAU ET CLASSIFICATION DES EMPLOIS D'ENCADREMENT**

### **NIVEAU V – ADJOINT D'EXPLOITATION**

#### **Echelon 1**

Salarié dont les connaissances techniques et professionnelles sont au moins égales à celles qui sont exigées d'un salarié de niveau IV des exploitations relevant de la présente convention collective.

Le salarié exécute suivant les circonstances les programmes fixés par l'exploitant ou le chef d'entreprise ou leurs représentants. Il organise et répartit les travaux entre les salariés qu'il a sous son autorité, il met en œuvre les moyens qui lui sont attribués et il informe l'exploitant. Il propose, le cas échéant, des solutions nouvelles.

Il donne au chef de l'exploitation ou d'entreprise des avis motivés sur les plans de production et sur le choix des équipements.

Le salarié participe aux travaux, il met en œuvre les moyens techniques à sa disposition et rend compte à l'exploitant ou à sa hiérarchie de l'avancement des travaux qui lui sont confiés. Il peut être amené à définir les plannings de travail et à identifier les besoins urgents en main d'œuvre et en matériel. Il s'assure que les règles d'hygiène, de sécurité et conditions de travail sont respectées. Il veille au respect des règles et exigences de qualité et d'environnement. A cette fin il contrôle l'état des équipements, l'action du personnel subordonné. Il recherche les éventuels dysfonctionnements, analyse les problèmes et propose les solutions appropriées.

Il assure la rédaction des documents adaptés aux productions de l'exploitation ou de l'entreprise (planning des travaux, feuilles de présence, facturation, bons de commande).

Il suit les résultats techniques du secteur dont il a la charge et en débat avec l'employeur ou son représentant.

Emploi correspondant au référentiel du BTS lié à la branche professionnelle (Brevet de Technicien Supérieur).

### **Echelon 2**

Salarié occupant un emploi d'adjoint d'exploitation 1<sup>er</sup> échelon qui, après entretien annuel et en fonction de l'évolution de son poste de travail, peut être amené à être classé au 2<sup>ème</sup> échelon.

Il formule et propose éventuellement les appréciations, les évolutions salariales, les formations (sécurité, technique, ...) et les évolutions de carrière pour le personnel dont il a la charge. Il suit les résultats techniques et économiques de son secteur et il en débat avec l'employeur ou son représentant.

Emploi correspondant au référentiel du BTS lié à la branche professionnelle (Brevet de Technicien Supérieur).

## **NIVEAU VI - RESPONSABLE D'EXPLOITATION**

### **Echelon 1**

Salarié qui exerce la responsabilité de tout ou partie de l'exploitation ou de l'entreprise. Il participe aux travaux afférents. Il adapte et/ou définit les actions spécifiques pour mobiliser le personnel concerné dans son champ de responsabilité. Il respecte et fait respecter les règles d'hygiène, de sécurité, de qualité et de respect de l'environnement.

Il anticipe et met en œuvre les besoins globaux (en personnel et moyens techniques) du ou des secteurs dont il a la charge.

Il procède aux études et analyses techniques et financières du ou de ses secteurs ou domaines de responsabilité et il propose les évolutions qui lui paraissent souhaitables.

Emploi correspondant au référentiel du BTS lié à la branche professionnelle (Brevet de Technicien Supérieur).

### **Echelon 2**

Salarié chargé d'une façon permanente d'administrer l'ensemble des services liés à la production de l'exploitation dans le cadre de moyens budgétaires alloués.

Il prend des décisions opérationnelles et met tout en œuvre pour optimiser les résultats de l'exploitation ou de l'entreprise. Il fait des propositions dans les domaines d'activité de l'exploitation ou de l'entreprise au cadre dirigeant ou à l'exploitant.

Il définit les indicateurs et tableaux de bords de l'exploitation ou de l'entreprise, les analyse et formule les conclusions pour la bonne marche et les évolutions futures de la production.

Il adapte et définit les actions spécifiques pour mobiliser tout le personnel de production de l'exploitation.

Il est responsable de sa gestion devant le chef d'entreprise.

Emploi correspondant au référentiel du BTS lié à la branche professionnelle (Brevet de Technicien Supérieur).

## **NIVEAU VII - CADRES DIRIGEANTS**

Cadres qui ont un rôle d'employeur et qui sont habilités à le représenter en matière sociale et financière.

Ils assument à titre personnel la responsabilité pénale afférente à la délégation écrite de pouvoir et de représentation qu'ils ont reçue et acceptée.

Sont considérés comme ayant la qualité de cadre dirigeant les cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps et qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome.

Leur rémunération est fixée de gré à gré avec l'exploitant.

Emploi correspondant aux connaissances requises pour la possession d'un diplôme d'ingénieur.

## **C – NIVEAU ET CLASSIFICATION DES EMPLOIS DE BUREAU**

### **NIVEAU II – EMPLOYÉS DE BUREAU SPECIALISES**

#### **Echelon 1**

Poste de salarié sédentaire connaissant le vocabulaire et les usages de la profession horticole, maraîchère, arboricole fruitière et pépinière, chargé de tenir les dossiers de l'entreprise et maîtrisant les outils informatiques.

Emploi correspondant au référentiel du CAPA de la branche professionnelle (Certificat d'Aptitude Professionnelle Agricole).

Ce salarié peut être chargé, notamment, des travaux suivants :

- permanence téléphonique ;
- frappe et classement de courriers, transmission de messages ;
- facturation, notamment contrôle du montant des factures et des bordereaux de livraison ;
- établissement des inventaires.

#### **Echelon 2**

Emploi comportant les mêmes aptitudes qu'à l'échelon 1 mais avec une autonomie plus large et une capacité à s'adapter aux conditions rencontrées, sous contrôle a posteriori de l'employeur.

Emploi correspondant au référentiel du CAPA de la branche professionnelle (Certificat d'Aptitude Professionnelle Agricole).

### **NIVEAU III - EMPLOYÉS DE BUREAU QUALIFIÉS**

#### **Echelon 1**

Poste de salarié sédentaire qui, en sus des travaux d'employé de bureau du niveau II, peut être chargé des travaux suivants :

- préparation des états récapitulatifs, établissement de documents statistiques, tenue de caisse des recettes et dépenses, établissement de déclarations diverses (fiscales, sociales, autres) ;
- écritures auxiliaires de comptabilité, sous le contrôle d'un comptable ou de l'employeur lui-même ;
- tenue de comptes ;
- gestion des stocks ;
- traitement administratif du personnel, par exemple : saisie des éléments variables de la paie, tenue des registres...

Emploi correspondant au référentiel du BEPA de la branche professionnelle (Brevet d'Etudes Professionnelles Agricoles).

#### **Echelon 2**

Emploi comportant les mêmes aptitudes qu'à l'échelon 1 mais avec une autonomie plus large et une capacité à s'adapter aux conditions rencontrées, sous contrôle a posteriori de l'employeur.

Emploi correspondant au référentiel du BEPA de la branche professionnelle (Brevet d'Etudes Professionnelles Agricoles).

## ARTICLE 16 BIS - TABLEAU DE CONCORDANCE

Le repositionnement des salariés actuellement occupés dans les exploitations et entreprises interviendra dans les conditions fixées à l'article 16, étant précisé qu'en aucun cas celui-ci ne devra entraîner une diminution de leur salaire.

Le repositionnement des salariés s'effectuera selon le tableau de concordance ci-dessous :

Ancienne classification	Nouvelle classification
<p align="center"><b><u>Personnel d'exécution</u></b></p> <p>Coefficient 140</p> <p>Coefficient 150</p> <p>Coefficient 155</p> <p>Coefficient 160</p> <p>Coefficient 165</p> <p>Coefficient 170</p> <p>Coefficient 175</p>	<p align="center"><b><u>Emplois d'ouvriers de production</u></b></p> <p>Niveau I Echelon 1 Niveau I Echelon 2</p> <p>Niveau II Echelon 1 Niveau II Echelon 2</p> <p>Niveau III Echelon 1 Niveau III Echelon 2</p> <p>Niveau IV Echelon 1 Niveau IV Echelon 2</p>
<p><u>Personnel d'encadrement</u></p> <p>Coefficient 225</p> <p>Coefficient 280</p>	<p><u>Emplois d'encadrement</u></p> <p>Niveau V Echelon 1 Niveau V Echelon 2</p>
<p>Coefficient 350</p>	<p>Niveau VI Echelon 1 Niveau VI Echelon 2 Niveau VII</p>
<p><u>Personnel de bureau</u></p> <p>Coefficient 150</p> <p>Coefficient 160</p>	<p><u>Emplois de bureau</u></p> <p>Niveau II Echelon 1 Niveau II Echelon 2 Niveau III Echelon 1 Niveau III Echelon 2</p>
<p><u>Employés employées</u></p> <p>Coefficient 140</p> <p>Coefficient 150</p>	<p>(*)</p> <p>Supprimé Supprimé</p>
<p><u>Emplois dans les magasins de jardinerie</u></p> <p><u>Employés</u></p> <p>Coefficient 140</p> <p>Coefficient 145</p> <p>Coefficient 155</p> <p>Coefficient 165</p> <p>Coefficient 170</p> <p><u>Encadrement</u></p> <p>Coefficient 225</p>	<p>(*)</p> <p>Supprimé Supprimé Supprimé Supprimé Supprimé</p> <p>Supprimé</p>

(\*) suppression en raison de la disparition de ces emplois dans les entreprises relevant du champ d'application de la présente convention collective.

## **TITRE V – SALAIRES**

### **ARTICLE 17 - MENSUALISATION (article 6.5 de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles)**

Conformément aux dispositions de l'article 2 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 sur la mensualisation dans son texte annexé à la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978, rendue applicable à l'agriculture par la loi du 30 décembre 1988, la rémunération des heures normales de travail est mensualisée sur la base de 151,67 (35 heures multipliées par 52 semaines divisées par 12 mois).

La mensualisation de la rémunération des heures normales a pour but d'uniformiser le montant de la paie mensuelle en neutralisant les conséquences de la répartition inégale des jours de travail entre les douze mois de l'année.

En cas d'absence conduisant à un horaire hebdomadaire effectif de travail inférieur à 35 heures, et sauf dans le 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<sup>ème</sup> par heure d'absence en deçà de 35 heures. Lorsque l'absence porte sur plus de 151,67 heures normales au titre d'un même mois, une déduction supplémentaire est effectuée sur la rémunération du mois suivant.

### **ARTICLE 18 - RÉMUNÉRATION MINIMALE PROFESSIONNELLE**

Les rémunérations minimales professionnelles des différentes catégories sont fixées par accord conventionnel par référence à la classification des emplois.

La rémunération minimale professionnelle conventionnelle est le seuil en dessous duquel, pour une qualification donnée, aucun salarié ne peut être rémunéré. Les employeurs et les salariés ont la faculté de fixer, de gré à gré, des salaires supérieurs.

Conformément à l'article L. 132-12 du code du travail, les partenaires sociaux se réuniront une fois par an pour négocier sur les salaires.

### **ARTICLE 19 - RÉMUNÉRATION DES HEURES EFFECTUÉES LA NUIT**

Tout travail entre 22 heures et 5 heures du matin est rémunéré avec une majoration de 50 % du salaire horaire de base.

Toutefois, le travail de nuit effectué entre 22 heures et 6 heures est interdit aux jeunes de moins de 18 ans.

### **ARTICLE 20 - RÉMUNÉRATION DES HEURES EFFECTUÉES LE DIMANCHE**

Les heures de travail effectuées le dimanche seront payées avec une majoration de 50 % du salaire horaire de base.

### **ARTICLE 21 – RÉMUNÉRATION DES HEURES EFFECTUÉES UN JOUR FÉRIÉ**

Les heures de travail effectuées un jour férié seront payées avec une majoration de 50 % du salaire horaire de base, à l'exception du 1<sup>er</sup> Mai qui sera payé double.

Cette majoration ne se cumule pas avec l'indemnité prévue à l'article 31 de la présente convention prévue en cas de chômage d'un jour férié.



## **ARTICLE 22 - RÉMUNÉRATION DES APPRENTIS**

La rémunération minimale des jeunes titulaires d'un contrat d'apprentissage, régulièrement souscrit et enregistré, varie selon leur âge et leur année de formation.

Elle est fixée par les articles L. 117-10, D. 117-1, D. 117-2, D. 117-3 et D. 117-5 du code du travail.

## **ARTICLE 23 - RÉMUNÉRATION DES JEUNES SALARIÉS**

Les rémunérations des jeunes salariés ayant moins de 18 ans, sont fixés comme suit :

- de 16 à 17 ans..... 80 % du SMIC
- de 17 à 18 ans..... 90 % du SMIC.

Après six mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité considérée, le salaire de ces jeunes salariés ne peut être inférieur au SMIC (article R. 141-1 du code du travail).

## **ARTICLE 24 - RÉMUNÉRATION DES SALARIÉS HANDICAPÉS**

Pour toute embauche postérieure au 1<sup>er</sup> janvier 2006, le salaire des salariés handicapés ne peut être inférieur à celui des autres salariés de même qualification. Le présent article est rédigé sur la base de l'article L. 323-6 du code du travail modifié par la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 et de l'article 96 de la même loi.

## **ARTICLE 25 - MODALITÉS DE PAIEMENT DES SALAIRES**

La paie se fait pendant les heures et sur les lieux de travail, au moins une fois par mois et en tous cas avant le cinquième jour ouvrable suivant l'échéance de chaque mois civil.

Un bulletin de salaire est obligatoirement délivré, lors de chaque paiement dans les conditions fixées par les textes législatifs et réglementaires en vigueur.

Les employeurs doivent conserver un double des bulletins de salaire.

# **TITRE VI – ACCESSOIRES DU SALAIRE ET AVANTAGES DIVERS**

## **ARTICLE 26 - PRESTATIONS EN NATURE**

1) S'il est fourni des prestations en nature en accessoire au contrat de travail, les modalités de fourniture et d'évaluation sont celles fixées par le présent article et l'annexe I.

Le montant des prestations nourriture figurant à l'annexe I ne sont révisés qu'à chaque modification conventionnelle des salaires.

Pour les apprentis, les déductions relatives aux prestations en nature - logement ou nourriture - ne pourront excéder, chaque mois, un montant égal aux trois quarts du salaire.

2) Les denrées produites par l'exploitation sont évaluées au prix de vente à la production.

3) Le prix des trois repas est égal à quatre fois et demie la valeur du minimum garanti :

- petit déjeuner : 15 p. cent de ce montant journalier
- déjeuner : 50 p. cent de ce montant journalier
- dîner : 35 p. cent de ce montant journalier.

4) Avant chaque remise des clés d'un logement, les parties dresseront sur papier libre un inventaire contradictoire de l'habitation, de ses équipements et du mobilier s'il en est fourni, des annexes de l'habitation et de ses abords.

Le salarié doit libérer le logement le même jour que la fin du contrat de travail. Par exception et dans le cas particulier de licenciement pour faute grave sans préavis, le salarié doit libérer le logement dans les trente jours qui suivent le dernier jour travaillé.

5) Pour le logement dit familial, les parties évalueront "la redevance mensuelle de base" conformément aux dispositions de l'arrêté du 17 juin 2003, publié au journal officiel du 29 juin 2003, relatif à l'évaluation des avantages en nature en vue du calcul des cotisations de sécurité sociale des salariés du régime agricole

Les taxes municipales et la taxe d'habitation sont à la charge du salarié.

L'évaluation par semaine est égale au quart du montant mensuel arrondi à la dizaine de centime d'euro le plus proche. L'évaluation par semaine ou par mois s'entend des semaines ou des mois complets quel que soit leur nombre de jours ouvrables.

Le prix de la nuitée est égal au 1/6ème de la redevance hebdomadaire.

A l'embauche ou après si les critères d'appréciation de l'habitation changent, les parties peuvent d'un commun accord moduler le prix de la redevance de base de vingt pour cent en plus ou en moins, en appréciant notamment les critères suivants :

- localisation de l'habitation et environnement,
- état général de l'habitation,
- condition d'habitabilité et de confort (aménagement de la salle d'eau et de la cuisine),
- coût du chauffage,
- valeur locative de l'habitation.

Si les parties décident de moduler le prix de la redevance de base, elles doivent constater leur accord par écrit dans les formes prévues par l'article 39, en précisant les raisons motivant la modulation choisie.

Le maintien des lieux en leur état incombe au salarié. Le salarié doit assurer l'hygiène des installations sanitaires, l'entretien des installations de chauffage et d'eau, la protection de celles-ci contre le gel. Il doit informer l'employeur de tout événement pouvant détériorer le logement et ses équipements. Il doit en outre souscrire une assurance couvrant les risques locatifs. En tant que de besoin et à la condition de prévenir le salarié huit jours à l'avance, l'employeur peut visiter le logement pour contrôler l'exécution de ces obligations.

6) Pour un logement en dortoir meublé avec chauffage, draps fournis et lavés par l'employeur, la redevance est égale à neuf fois le prix du minimum garanti. La redevance mensuelle s'entend charges comprises.

Dans les logements en dortoir, les occupants ont à leur charge l'entretien courant des locaux et de leur mobilier ainsi que le maintien de la propreté des équipements sanitaires.

Dans les locaux affectés au logement collectif, l'employeur est responsable de la bonne conduite des occupants dans les mêmes conditions que sur les lieux de travail.

## **ARTICLE 27 - PRIME D'ANCIENNETÉ**

Le personnel d'exécution et les cadres ont droit à une prime d'ancienneté qui est calculée sur le salaire brut, avant déduction des avantages en nature. Par salaire brut, on entend celui qui résulte du produit du salaire horaire par le nombre d'heures de travail mensuel, non compris les diverses primes allouées au titre soit de la convention, soit d'accords particuliers.

La prime est fixée à :

- 3 % après 3 ans de présence sur l'exploitation
- 4 % après 6 ans de présence sur l'exploitation
- 5 % après 8 ans de présence sur l'exploitation
- 6 % après 10 ans de présence sur l'exploitation.

## **TITRE VII – DURÉE DU TRAVAIL**

### **ARTICLE 28 - DURÉE NORMALE DU TRAVAIL EFFECTIF**

La durée normale 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 ses 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 29 - HEURES SUPPLÉMENTAIRES**

Les heures supplémentaires sont celles qui sont effectuées au-delà de la durée normale du travail effectif, conformément au chapitre VII de l'accord national du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles.

### **ARTICLE 30 - REPOS HEBDOMADAIRE**

Chaque semaine le salarié a droit à un repos, à prendre le dimanche, d'une durée minimale de 24 heures consécutives.

A ces 24 heures consécutives de repos hebdomadaire, il doit être ajouté les 11 heures consécutives de repos quotidien, prévues par l'article 5.4 de l'accord national du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles.

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.

L'employeur est admis de plein droit à donner le repos hebdomadaire selon la modalité prévue c) dans le cas suivant : opérations qui doivent être effectuées quotidiennement et ne peuvent être différées.

En dehors des cas mentionnés ci-dessus, l'employeur qui veut faire usage de l'une des dérogations au repos dominical doit au préalable en obtenir l'autorisation du chef du Service départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles.

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 compensateur d'une durée égale au repos supprimé.

### **ARTICLE 31 - JOURS FÉRIÉS**

Les jours fériés sont ceux déterminés par la législation en vigueur (article L. 222-1 du code du travail).

Tous les jours fériés légaux sont chômés et payés lorsqu'ils se situent un jour habituellement travaillé.

Pour les salariés mensualisés en application de l'accord national interprofessionnel sur la mensualisation du 10 décembre 1977 rendu applicable en agriculture par la loi du 30 décembre 1988, le chômage des jours fériés ne peut être une cause de réduction de la rémunération.

Les salariés non mensualisés bénéficient d'une indemnité égale au produit du nombre d'heures de travail perdues du fait du jour férié chômé par le montant de leur salaire horaire de base.

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 lui fait suite, sauf autorisation d'absence préalablement accordée.

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.

Les heures ainsi indemnisées n'entrent pas en compte dans le calcul des heures supplémentaires, à la différence des heures payées du 1<sup>er</sup> mai.

## **TITRE VIII – ABSENCES ET CONGÉS**

### **ARTICLE 32 - ABSENCES**

Toute absence ne peut être qu'exceptionnelle. Elle doit être autorisée ou motivée. Sont notamment considérés comme des motifs légitimes d'absence les maladies ou accidents, médicalement constatés dont sont victimes les salariés.

Les salariés doivent porter les motifs de leur absence à la connaissance de l'employeur et ceci dans les 48 heures. A défaut, ils pourront être sanctionnés.

### **ARTICLE 33 - CONGÉS PAYÉS**

Conformément aux dispositions légales, la durée du congé annuel est fixée à 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif ou période assimilée par la loi à un temps de travail effectif pour le calcul des congés payés (article L. 223-4 du code du travail et articles 3-1 à 3-4 de l'accord national du 23 décembre 1981).

La durée du congé est, pour 12 mois de travail effectif ou assimilé, de 30 jours ouvrables au maximum correspondant à 25 jours ouvrés.

Les périodes de grands travaux pendant lesquelles les absences au titre des congés payés annuels ne peuvent être exigées par les salariés des professions agricoles relevant de la présente convention, seront fixées comme suit :

- horticulteur : 15 mars au 15 juin - 15 septembre au 15 novembre,
- maraîcher : 15 février au 15 juillet - 15 octobre au 15 novembre,
- pépinière : 15 février au 15 avril - Août - 15 octobre au 15 décembre,
- arboriculteur : 15 août au 15 novembre,

sauf possibilité d'accord entre employeur et salarié.

### **ARTICLE 34 - CONGÉS POUR ÉVÈNEMENTS FAMILIAUX**

Les salariés bénéficieront, sur justification, à l'occasion de certains événements, d'une autorisation d'absence exceptionnelle accordée dans les conditions suivantes :

- |   |         |
|---|---------|
| - mariage du salarié  | 4 jours |
| - mariage d'un enfant   | 1 jour  |
| - naissance ou adoption d'un enfant   | 3 jours |
| - décès du conjoint, du concubin notoire ou déclaré ou du bénéficiaire d'un pacte civil de solidarité | 3 jours |
| - décès d'un enfant   | 3 jours |
| - décès du père ou de la mère   | 2 jours |
| - décès du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur                                      | 1 jour. |

Ces jours d'absence exceptionnelle devront être pris au moment des événements en cause et n'entraîneront pas de réduction de rémunération. Ils seront assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

### **ARTICLE 35 - CONGÉ DE MATERNITÉ**

Conformément à l'article L. 122-26 du code du travail, la femme enceinte bénéficie d'un congé de maternité.

### **ARTICLE 36 - CONGÉ DE PATERNITÉ**

Selon les dispositions des articles L.122-25-4 et suivants du code du travail, tout salarié, après la naissance de son enfant et dans un délai de 4 mois suivant la naissance, peut bénéficier d'un congé de paternité de 11 jours calendaires consécutifs (18 jours en cas de naissances multiples).

Le salarié qui souhaite bénéficier du congé de paternité doit avertir son employeur au moins un mois avant la date à laquelle il entend prendre son congé, en précisant la date à laquelle il entend mettre fin à la suspension de son contrat de travail.

### **ARTICLE 37 - CONGÉS DIVERS**

Des congés non payés pourront être accordés sur demande des salariés :

- d'une durée maximum de 12 jours par an pour leur permettre d'assister aux travaux des centres de formation économique et sociale, sur justification de leur organisation syndicale, conformément aux articles L. 451-1 et suivants du code du travail.
- pour participer aux travaux des commissions paritaires instituées par un texte législatif ou réglementaire, sur présentation d'une convocation émanant de l'autorité compétente.

### **ARTICLE 38 - PARTICIPATION DES SALARIÉS A LA NÉGOCIATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

Conformément aux dispositions de l'accord national du 21 janvier 1992 relatif à l'organisation de la négociation collective en agriculture, les salariés en activité définis à l'article 1.3 de cet accord, bénéficient de l'autorisation de s'absenter de leur travail, pour participer à la réunion d'une commission mixte ou d'une commission paritaire, sur présentation à l'employeur d'une convocation écrite.

La rémunération des salariés en activité ainsi autorisés à s'absenter est maintenue par l'employeur sur présentation d'une attestation de présence. L'employeur est remboursé du maintien de salaire selon les modalités de l'accord précité.

## **TITRE IX – CONCLUSION ET CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL**

### **ARTICLE 39 - EMBAUCHE**

Tout employeur qui engage un salarié doit s'assurer que celui-ci est dégagé de toute obligation vis-à-vis de son ancien employeur et doit exiger à cet effet une attestation de cessation de travail.

En vue d'éviter les contestations, l'employeur doit souscrire avec son nouveau salarié un contrat de travail constaté par écrit, établi en deux exemplaires signés des parties, dont un pour l'employeur, l'autre pour le salarié.

Le contrat de travail à durée indéterminée comportera notamment les mentions suivantes :

- les noms, prénoms, adresses des contractants,
- la qualification professionnelle du salarié, le niveau et l'échelon y afférents,
- la date d'embauche,
- les conditions de rémunération et éventuellement les avantages en nature,
- le lieu et la date de signature.

Le contrat de travail à durée déterminée comportera les mentions obligatoires prévues à l'article L. 122-3-1 du code du travail.

### **ARTICLE 40 - EMPLOI DES JEUNES DE MOINS DE 18 ANS**

Conformément à la législation en vigueur, les jeunes salariés de moins de 18 ans ne peuvent pas être employés à des travaux susceptibles de porter préjudice à leur sécurité, leur santé et leur développement.

L'emploi d'un jeune de moins de 16 ans et de plus de 14 ans n'est possible que pendant les vacances scolaires de plus de 7 jours et à la condition que le jeune bénéficie d'un repos continu d'une durée au moins égale à la moitié de la durée totale de ces vacances.

Les jeunes salariés âgés d'au moins 14 ans, ne peuvent pas être employés à un travail effectif de plus de 7 heures par jour et de 32 heures par semaine (35 heures au-delà de 15 ans).

Une pause de 30 minutes minimum doit être accordée pour toute période de travail continu de 4 heures 30.

Pour chaque période de 24 heures, les jeunes salariés doivent bénéficier d'un temps de repos fixé à 14 heures jusqu'à 16 ans et 12 heures au-delà de 16 ans.

Le travail des jours fériés ainsi que le travail de nuit entre 22 heures et 6 heures (et entre 20 heures et 6 heures pour les jeunes de moins de 16 ans) sont interdits.

### **ARTICLE 41 - PÉRIODE D'ESSAI**

Sauf accord entre les parties tout engagement est conclu à l'essai. La durée de la période d'essai est fixée comme suit :

	Durée de la période d'essai des salariés embauchés pour une durée indéterminée
<b>Emplois d'ouvriers de production</b>	
<b>Emplois de bureau</b>	
Niveau I	4 semaines
Niveau II	6 semaines
Niveau III	8 semaines
Niveau IV	10 semaines
<b>Emplois d'encadrement</b>	4 mois renouvelables de moitié
<b>Cadre dirigeant</b>	Six mois renouvelables de moitié

## **ARTICLE 42 – FIN DU CONTRAT DE TRAVAIL**

### **a) Contrat à durée déterminée**

Les employeurs et les salariés sont tenus d'aller au terme du contrat à durée déterminée.

Par exception, la rupture anticipée est possible :

- en cas d'accord entre les parties ;
- en cas de faute grave de l'une ou l'autre des parties ;
- en cas de force majeure ;
- si le salarié justifie d'une embauche sous contrat à durée indéterminée et à la condition de respecter un préavis.

En dehors de ces cas limitativement énumérés, des dommages-intérêts seront dus, à l'autre, par la partie qui met fin au contrat à durée déterminée de façon anticipée.

### **b) Contrat à durée indéterminée**

Le contrat à durée indéterminée peut cesser à tout moment par la volonté d'une seule des parties :

- la démission doit être notifiée par l'envoi d'une lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge ;
- le licenciement exige le respect d'une procédure préalable.

Après la période d'essai, la démission et le licenciement donnent lieu à un préavis dans les conditions suivantes, sauf faute grave ou lourde ou force majeure :

POSTES DE TRAVAIL	ANCIENNETE CONTINUE Dans une même exploitation ou chez un même employeur	DEMISSION	LICENCIEMENT
<i>Emplois d'ouvriers de production</i>	pendant la période d'essai ou à son terme	<i>3 journées</i>	<i>3 journées</i>
<i>Et</i>	inférieure à deux ans	<i>1 mois</i>	<i>1 mois</i>
<i>Emplois de bureau</i>	égale ou supérieure à 2 ans	<i>2 mois</i>	<i>2 mois</i>
<i>Emplois d'encadrement</i>		<i>3 mois</i>	<i>3 mois</i>

En cas de licenciement, le salarié en période de préavis aura le droit de s'absenter 2 demi-journées par semaine pour rechercher un emploi. Une demi-journée à son choix et une demi-journée au choix de l'employeur. Ces deux demi-journées peuvent être groupées après accord entre les parties.

S'il s'agit d'un salarié cadre, celui-ci a droit à un total de 12 jours ouvrables devant être fractionnés en plusieurs périodes dont la durée de chacune ne peut excéder quatre jours.

Les arrêts de travail prévus aux deux alinéas précédents sont rémunérés comme temps de travail.

Les dispositions des 3 alinéas qui précèdent cessent leurs effets dès que le salarié a trouvé un nouvel emploi.

Dans le cas où l'une ou l'autre des parties ne respecte pas le préavis, sauf commun accord ou faute grave du salarié, elle doit à l'autre une indemnité égale à la rémunération du préavis non effectué.

Les licenciements individuels ou collectifs d'ordre économique, comme les licenciements individuels pour un motif autre qu'économique ne peuvent intervenir que dans les conditions et formes prévues par la législation en vigueur.

#### **ARTICLE 43 - INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT**

Les salariés licenciés alors qu'ils comptent deux ans d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur ont droit, sauf en cas de faute grave ou lourde ou en cas de force majeure, à une indemnité de licenciement égale à :

**- Licenciement pour un motif non économique :**

- de 2 ans à 10 ans d'ancienneté :  
L'indemnité est au minimum égale à 1/10ème de mois de salaire par année d'ancienneté.
- à partir de 10 ans d'ancienneté :  
L'indemnité est au minimum de 1/10ème de mois de salaire augmentée de 1/15ème de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.



**- Licenciement pour motif économique :**

- de 2 à 10 ans d'ancienneté :  
L'indemnité est au minimum égale à 2/10èmes de mois de salaire par année d'ancienneté (soit 1/5<sup>ème</sup>).
- à partir de 10 ans d'ancienneté :  
L'indemnité est au minimum de 2/10èmes de mois de salaire plus 2/15èmes de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans ( $2/10 + 2/15 = 6/30 + 4/30 = 10/30$  soit 1/3).

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 qu'au prorata temporis).

**ARTICLE 44 - DÉPART EN RETRAITE**

**a) Départ volontaire**

Le salarié qui quitte volontairement l'entreprise ou l'exploitation agricole pour prendre sa retraite à taux plein ou à taux réduit, à partir d'au moins 60 ans, doit en informer par écrit son employeur au moins 2 mois avant son départ. A la date de la rupture de son contrat de travail le salarié prenant volontairement sa retraite a droit à une indemnité égale à :

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

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 qu'au prorata temporis).

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.

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

L'employeur peut procéder à la mise à la retraite du salarié, conformément aux dispositions légales et sans que cette décision s'analyse en un licenciement, lorsque le salarié peut bénéficier d'une pension de vieillesse du régime de base à taux plein, c'est à dire dès lors que le salarié est âgé d'au moins 65 ans.

L'employeur doit respecter le préavis fixé à l'article 42.

Le salarié faisant l'objet d'une décision de mise à la retraite bénéficie d'une indemnité égale à l'indemnité minimum légale de licenciement.

**TITRE X – HYGIÈNE – PROTECTION ET SÉCURITÉ DES SALARIÉS**

**ARTICLE 45 - LOGEMENT DES SALARIÉS**

Les conditions d'hébergement des salariés sont assurées conformément aux dispositions des articles R. 716-1 à R. 716-16 du code rural.

## **ARTICLE 46 - HYGIÈNE, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL**

L'employeur est tenu d'assurer aux salariés qu'il emploie des conditions de travail qui ne portent atteinte ni à leur sécurité, ni à leur santé.

Dans les domaines de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail, il est fait application des articles L. 230-1 et suivants et R. 230-1 et suivants du code du travail.

L'employeur doit posséder, au siège de chaque exploitation et à proximité de chaque chantier, du matériel de premiers secours facilement accessible, conformément à l'article R. 232-1-6 du code du travail.

D'une manière générale, les salariés occupés à la manipulation d'un produit insalubre et nocif recevront de l'employeur l'information (notamment les fiches de données de sécurité) et les moyens de protection adaptés.

## **ARTICLE 47 - SERVICE DE SANTÉ AU TRAVAIL**

Les employeurs sont tenus d'adhérer pour tous leurs salariés au Service de Santé au travail de la Caisse de Mutualité Sociale Agricole d'Eure-et-Loir.

# **TITRE XI – RÉGIME DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRE**

## **ARTICLE 48 - CADRES**

Tout employeur occupant des cadres répondant aux définitions de la convention collective nationale de prévoyance des ingénieurs et cadres d'exploitations agricoles du 2 Avril 1952, doit adhérer à la C.R.C.C.A. pour la retraite complémentaire et à la C.P.C.E.A pour la retraite supplémentaire et la prévoyance, 21, rue de la Bienfaisance – 75382 PARIS cedex 08.

## **ARTICLE 49 - PERSONNEL D'EXÉCUTION**

Tout employeur est tenu d'adhérer, pour la retraite complémentaire, à la Caisse Mutuelle Autonome de Retraites Complémentaires Agricoles (C.A.M.A.R.C.A.) dont le siège est 21, rue de la Bienfaisance – 75382 PARIS cedex 08, pour tous ses salariés.

Les employeurs qui auraient déjà adhéré à titre individuel, avant l'entrée en vigueur de la présente convention, à une Caisse de retraites complémentaires autre que la CAMARCA, ne sont pas tenus d'adhérer à cette dernière.

# **TITRE XII – PRÉVOYANCE**

## **ARTICLE 50 – GARANTIE DÉCÈS**

A compter du 1<sup>er</sup> Juillet 1975, l'employeur est également tenu d'adhérer à Agri Prévoyance (antérieurement CAMARCA) pour tous ses salariés, au titre de la garantie décès.

Le montant global de la cotisation est réparti à raison de 60 % pour l'employeur et de 40 % pour le salarié.

L'assiette servant de base à l'établissement de la cotisation est celle qui est retenue en matière d'Assurances Sociales.

Les employeurs qui auraient déjà adhéré à titre individuel, avant l'entrée en vigueur de la présente convention, à un organisme assureur autre que Agri Prévoyance (antérieurement CAMARCA) devront obligatoirement aligner auprès de leur organisme assureur le taux, la répartition et l'assiette de leurs cotisations sur les bases indiquées aux alinéas précédents, dans le cas où ces divers éléments seraient moins avantageux pour les salariés.

## **ARTICLE 51 – INCAPACITÉ**

### **1. Incapacité temporaire**

Les salariés visés à l'article 1 précédent à l'exclusion du personnel d'encadrement ont droit à une indemnité journalière complémentaire, lorsqu'ils reçoivent l'indemnité journalière des assurances sociales agricoles dans les cas suivants :

- maladie ou accident de la vie privée ;
- accident du travail, accident du trajet ou maladie professionnelle.

En cas de maladie ou d'accident de la vie privée, cette indemnité est due à compter du 6<sup>ème</sup> jour d'arrêt.

Le salarié victime d'un accident du travail, d'un accident du trajet ou d'une maladie professionnelle, sera indemnisé à compter du premier jour.

Le salaire brut est maintenu à 90% pendant trente jours plus dix jours par période de cinq ans d'ancienneté, puis à 80 %. Dans tous les cas, la prise en charge est limitée à 100 % du salaire brut.

### **2. Incapacité permanente**

En cas d'attribution d'une pension d'invalidité de catégorie 1, 2 ou 3 selon la nomenclature adoptée par la Caisse d'Assurances Sociales recevant les cotisations du secteur, ou d'une rente accident de travail, pour un taux d'incapacité de travail au moins égal à 66,66 %, les salariés bénéficient d'une pension mensuelle incapacité permanente égale à 30 % du 1/12ème des rémunérations perçues au cours des quatre trimestres civils précédant l'arrêt de travail.

### **3. Financement**

Le financement des garanties prévues aux points 1 et 2 ci-dessus est assuré par une cotisation de 1,15 % dont 0,70 % à la charge de l'employeur et 0,45 % à la charge du salarié.

Toutefois, compte tenu des excédents constatés pour le régime en vigueur jusqu'au 31.12.2002, l'appel de cette cotisation est fixé à 80 % pendant au moins 3 ans.

Après ce délai, le taux d'appel fera l'objet d'une renégociation si les résultats font apparaître un solde déficitaire de plus de 15 %.

Le taux de cotisation appliqué au 1er janvier 2003 est donc égal à 0,92 % soit :

- 0,56 % pour les employeurs,
- 0,36 % pour les salariés.

La fraction de cotisation à la charge des employeurs couvre la totalité des droits fixés par l'article 7 de l'accord interprofessionnel du 10 décembre 1977 ainsi que les indemnités servies en cas d'accident du travail, du trajet ou de maladie professionnelle.

#### **4. Organisme assureur**

La gestion des garanties définies par le présent accord est confiée à Agri Prévoyance (antérieurement CAMARCA) - 21, rue de la Bienfaisance - 75382 Paris cedex 08. Les conditions et les modalités de la mutualisation de ces garanties seront, en tout état de cause, réexaminées selon une périodicité qui ne peut excéder 5 ans, conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

En cas de dénonciation de l'accord, ou en cas de changement d'organisme assureur, il sera négocié avec le nouvel assureur les modalités de revalorisation des prestations en cours de service à la date d'effet de la dénonciation.

#### **5. Date d'effet**

Le régime mis en place par le présent article prend effet au 1er janvier 2003.

Les prestations qu'il instaure s'appliquent aux événements survenus à compter du 1er janvier 2003 ainsi qu'à ceux en cours de prise en charge à cette date : les prestations Incapacité Permanente bénéficient également aux salariés s'étant vus attribuer une pension d'invalidité ou une rente accident du travail pour un taux d'incapacité au moins égal à 66,66 %, à compter du 1er janvier 2002. »

Fait à CHARTRES, le 24 juin 1969

(Suivent les signatures)

**ANNEXE I** (Avenant n° 65 du 17 septembre 2007:arrêté préfectoral n° 2008-0307 du 25 janvier 2008)

«I - Barème des salaires (1<sup>er</sup> octobre 2007)

	<i>Salaire horaire minimum</i>	<i>Salaire mensuel Base 151,67 heures</i>
<b><u>Emplois d'ouvriers de production</u></b>		
- Niveau I Echelon 1	8,44 €	1 280,09 €
- Niveau I Echelon 2	8,55 €	1 296,78 €
- Niveau II Echelon 1	8,65 €	1 311,95 €
- Niveau II Echelon 2	8,71 €	1 321,05 €
- Niveau III Echelon 1	8,79 €	1 333,18 €
- Niveau III Echelon 2	8,87 €	1 345,31 €
- Niveau IV Echelon 1	9,30 €	1 410,53 €
- Niveau IV Echelon 2	9,58 €	1 453,00 €
<b><u>Emplois d'encadrement</u></b>		
- Niveau V Echelon 1	10,35 €	1 569,78 €
- Niveau V Echelon 2	11,28 €	1 710,84 €
- Niveau VI Echelon 1	12,51 €	1 897,39 €
- Niveau VI Echelon 2	13,22 €	2 005,08 €
- Niveau VII	<i>fixé de gré à gré</i>	<i>fixé de gré à gré</i>
<b><u>Emplois de bureau</u></b>		
- Niveau II Echelon 1	8,65 €	1 311,95 €
- Niveau II Echelon 2	8,71 €	1 321,05 €
- Niveau III Echelon 1	8,79 €	1 333,18 €
- Niveau III Echelon 2	8,87 €	1 345,31 €

II – Evaluation des prestations en nature

<b>NOURRITURE</b>	<i>Petit-déjeuner</i>	<i>Déjeuner</i>	<i>Dîner</i>	<i>les 3 repas</i>
	2,17 €	7,23 €	5,06 €	14,45 €

»