

**Convention collective**

IDCC : 8113. – **EXPLOITATIONS D'ARBORICULTURE,  
DE MARAÎCHAGE, D'HORTICULTURE  
ET DE PÉPINIÈRES D'ÎLE-DE-FRANCE**

---

CONVENTION COLLECTIVE DU 8 SEPTEMBRE 2006 (1)

NOR : *AGRS0697157M*

IDCC : *8113*

---

Entre :

La fédération régionale des syndicats d'exploitants agricoles Ile-de-France - Seine-et-Marne,

D'une part, et

La fédération nationale agroalimentaire et forestière (FNAF) CGT ;

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes (FGTA) FO ;

La confédération française de l'encadrement (SNCEA) CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

ARTICLE 1<sup>er</sup>

CHAPITRE I<sup>er</sup>

***Champ d'application***

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

***Champ d'application***

La présente convention détermine les rapports entre les employeurs et salariés des exploitations maraîchères, horticoles, arboricoles et pépiniéristes, dites cultures spécialisées, de la région Ile-de-France (départements 75, 77, 78, 91, 92, 93, 94, 95) quel que soit le siège de l'entreprise, même si les terrains de culture s'étendent sur un département limitrophe, et où que soient domiciliées les parties.

---

(1) La procédure d'extension de ce texte a été engagée.

## **Article 2**

### *Avantages acquis*

La présente convention s'applique nonobstant tous usages et coutumes locaux ou toutes stipulations contenues dans les contrats de travail lorsque ceux-ci sont moins favorables pour les salariés que les dispositions de la présente convention ainsi que les avantages acquis au titre des conventions collectives antérieures. Celle-ci ne peut en aucun cas être la cause d'une diminution des avantages individuels acquis avant son entrée en vigueur

## **CHAPITRE II**

### ***Durée, révision, dénonciation***

#### **Article 2.1**

##### *Durée*

La présente convention est conclue pour une durée de 1 an renouvelable par tacite reconduction.

#### **Article 3**

##### *Révision*

La demande de révision peut être introduite à tout moment par l'une des parties. Elle devra être signifiée aux autres parties par lettre recommandée.

La commission paritaire est convoquée par l'une ou l'autre des parties dans les 30 jours suivant la réception de la demande de révision.

La commission paritaire se réunira au moins 2 fois par an en vue de négocier les éventuelles révisions des éléments du salaire défini à l'article L. 133-5 4° du code du travail.

#### **Article 4**

##### *Dénonciation*

En cas de dénonciation, la présente convention restera en vigueur jusqu'à la signature d'une nouvelle convention ou, au plus, pendant un délai de 1 an à compter de la prise d'effet de la dénonciation.

La partie qui prend l'initiative de la dénonciation doit le signifier par lettre recommandée 3 mois avant cette date aux autres organisations signataires et faire connaître ses nouvelles propositions.

La commission paritaire convoquée dans les conditions fixées à l'article 3 commence à étudier la nouvelle convention dans les 30 jours suivant la date d'expédition de la lettre recommandée.

## **CHAPITRE III**

### ***Droit syndicaux***

#### **Article 5**

##### *Droit syndical*

Le droit syndical s'exerce dans les conditions prévues par les articles L. 412-1 et suivants du code du travail.

Les employeurs ne pourront prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat en ce qui concerne le recrutement, la conduite et la répartition des travaux, les mesures de discipline ou de congédiement.

Sur demande écrite de leur syndicat, les salariés peuvent obtenir un congé pour assister aux congrès et assemblées statutaires de leur organisation.

Les congés et absences prévus au présent article ne sont pas rémunérés et peuvent être récupérés sur demande d'une des parties.

#### CHAPITRE IV

### *Procédure conventionnelle de conciliation et d'interprétation*

#### **Article 6**

##### *Conflits collectifs*

Les conflits collectifs nés à l'occasion de l'exécution, de la révision ou de la dénonciation de la présente convention sont portés devant la section agricole de conciliation du département concerné, dans les conditions prévues par les articles L. 523-1 et suivants du code du travail.

En cas de non-conciliation, ils peuvent être soumis à un médiateur choisi en accord entre les parties ou, à défaut, par l'autorité administrative, conformément à l'article L. 524-1 du code du travail.

#### **Article 7**

##### *Conflits individuels*

Les organisations signataires s'engagent à constituer une commission paritaire de conciliation dont le siège est situé au siège de la FRSEA, 42, rue du Louvre, 75001 Paris.

Cette commission est composée d'un membre salarié par organisation syndicale de salariés signataire et d'un nombre équivalent de représentants employeurs. Lorsqu'un cadre est concerné par le litige, la commission comprend au moins un représentant employeur de cadres et un représentant des salariés cadres.

La commission paritaire de conciliation fonctionnera selon les mêmes modalités que celles de la commission paritaire d'interprétation définies à l'article 8.

Toutefois ces conflits peuvent être portés directement par l'employeur ou le salarié devant la juridiction compétente.

#### **Article 8**

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

Cette commission est créée en application de l'article L. 523-1 et R. 523-17 du code du travail pour interpréter les clauses de la présente convention.

Elle est composée d'un représentant de chaque organisation syndicale de salariés et d'un nombre égal d'employeurs représentant les organisations patronales signataires.

La présidence de la commission est alternativement tenue par un représentant du collège des salariés et par un représentant du collège des employeurs, par période de 2 années civiles. Le président est nommé par le collège auquel il appartient.

Le secrétariat de la séance est assuré par un représentant du collège autre que celui auquel appartient le président.

La saisine de la commission est faite à la diligence de l'une des organisations syndicales représentatives, auprès du secrétariat, à la FRSEA, 42, rue du Louvre, 75001 Paris. Le président, saisi par le secrétariat, convoque la commission dans le délai le plus rapproché possible après la saisine et, en tout état de cause, dans le délai de 1 mois après la demande.

Les décisions sont prises à la majorité des membres présents ou représentés ; la voix du président n'est pas prépondérante.

En cas d'accord, elles font l'objet d'un procès-verbal dressé sur-le-champ et signé par les membres présents.

## CHAPITRE V

### *Dispositions relatives à l'emploi*

#### **Article 9**

##### *Recrutement en contrat à durée indéterminée ou en contrat à durée déterminée*

Le contrat de travail doit être écrit, signé conjointement, établi en double exemplaire, dont un pour le salarié et le second pour l'employeur.

Ce document doit préciser la date d'effet du contrat, la catégorie d'emploi du salarié et sa classification (niveau et échelon), son salaire, la période d'essai, le lieu de travail. Une description de fonction peut être jointe.

L'employeur qui engage un salarié peut exiger de celui-ci la présentation d'un certificat de travail ou d'une attestation de cessation de travail.

Si le contrat est à durée déterminée pour les salariés saisonniers comme pour les salariés temporaires, il doit répondre aux dispositions des articles L. 122-1 du code du travail.

Est considéré comme salarié saisonnier celui qui est embauché pour des travaux qui sont normalement appelés à se répéter périodiquement chaque année et suivant des modalités écrites dans le contrat.

Est considéré comme salarié temporaire celui qui est embauché en contrat à durée déterminée pour les motifs suivants :

- remplacement d'un salarié absent ;
- attente de l'arrivée d'un salarié embauché à durée indéterminée ;
- accroissement temporaire d'activités ;
- travaux urgents (d'entretien, etc.).

#### **Article 10**

##### *Salariés intermittents*

Les employeurs agricoles peuvent conclure des contrats de travail intermittent pour pourvoir des emplois permanents soumis soit à des variations

saisonnnières ou de production, soit à des contraintes saisonnières ou extérieures de commercialisation, ou conclu dans le cadre de services de remplacements, comportant par nature une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées.

C'est un contrat à durée indéterminée, obligatoirement écrit avec mention notamment de la qualification du salarié et la durée minimale de travail du salarié. La durée minimale ne peut être inférieure à 300 heures par an et supérieure à 1 200 heures par an. La gestion de ces contrats est régie par l'article 9-3 de l'accord national du 23 décembre 1981 et ses avenants sur la durée du travail en agriculture, joint à la présente convention.

## **Article 11**

### *Période d'essai*

Sauf accord écrit entre les parties, tout engagement est conclu à l'essai.

1. La période d'essai valable pour les 2 parties est fixée pour les contrats à durée indéterminée :

- à 2 mois pour le personnel hautement qualifié : niveau IV, échelons 1 et 2, et niveau III, échelons 1 et 2 ;
- à 1 mois pour le personnel qualifié et non qualifié : niveau II, échelons 1 et 2, et niveau I.

La période d'essai ne peut être renouvelée qu'une fois pour une durée égale à la moitié de la période initiale.

2. Pour les contrats à durée déterminée, la période d'essai est fixée à 1 jour par semaine de travail prévue au contrat, dans la limite maximale de 2 semaines pour les contrats inférieurs à 6 mois, et de 1 mois si la durée initiale du contrat est supérieure à 6 mois.

Lorsque le contrat ne comporte pas de terme précis, la période d'essai est calculée par rapport à la durée minimale du contrat, conformément à l'article L. 122-3-2 du code du travail.

## **Article 12**

### *Incidences de la maladie, des accidents, de la maternité et de l'adoption sur le contrat de travail*

#### **A. – Maladie ou accident de la vie privée**

Toute interruption de travail résultant d'une maladie ou d'un accident de vie privée dont est victime le salarié, dès lors que sa durée est inférieure ou égale à 90 jours, ne peut constituer un motif légitime de rupture du contrat de travail.

Dès guérison ou consolidation de sa blessure, le salarié malade ou accidenté a droit à être réintégré dans son emploi.

Ces dispositions ne font pas obstacle à l'application des articles L. 122-14 et suivants du code du travail relatif à la procédure de licenciement.

#### **B. – Accident du travail. – Maladie professionnelle Maternité. – Adoption**

Les règles fixées au paragraphe A ne s'appliquent pas en cas de maladie professionnelle, accident du travail, maternité ou adoption.

La durée des périodes d'arrêt est prise en compte pour la détermination de tous les avantages liés à l'ancienneté.

A l'issue de ces périodes d'arrêt, le salarié doit être réintégré dans son emploi ou, à défaut, dans un emploi compatible avec son état de santé, conformément à l'avis du médecin du travail, sauf impossibilité reconnue.

Ces dispositions ne font pas obstacle à l'application de la procédure de licenciement des salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ainsi qu'aux indemnités spéciales prévues aux articles L. 122-32-5 et suivants du code du travail.

En cas de maternité ou d'adoption, tout licenciement quel qu'en soit le motif est interdit pendant la période déterminée par l'article L. 122-26 du code du travail et la personne est réintégrée dans l'emploi qu'elle occupait.

### **Article 13**

#### *Égalité des salariés devant l'emploi*

Aucune discrimination, notamment en matière d'emploi, de formation, de promotion, de salaires et de conditions de travail en général, ne peut être fondée, notamment sur le sexe, la nationalité, la race, les opinions politiques, syndicales ou religieuses, ainsi que sur la situation de famille du salarié.

Les employeurs sont incités à favoriser l'accès au travail des personnes handicapées, notamment par l'adaptation des postes de travail, l'aménagement des installations et des matériels, et par le développement du travail à temps partiel. Ils pourront, à ce titre, dans certaines conditions, bénéficier d'aides financières de l'AGEFIPH.

### **CHAPITRE VI**

#### *Classification des emplois*

Les salariés des exploitations et entreprises visés par la présente convention sont classés dans les échelons et niveaux définis ci-après, sachant que ceux-ci prennent en compte, au-delà des métiers traditionnellement reconnus dans l'agriculture, les nouveaux métiers créés par les activités des exploitations agricoles qui transforment et/ou commercialisent les produits de l'exploitation, y compris les activités d'accueil dans le cadre de gîtes ruraux ou de fermes auberges.

Un emploi comportant par nécessité des tâches variées fait donc appel à la polyvalence des salariés.

Une grille de concordance entre les anciennes et la nouvelle classification figure en annexe II.

#### **CATÉGORIES PROFESSIONNELLES**

##### **Niveau I. – Emploi d'exécutant**

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

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

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

## Niveau II. – Emploi spécialisé

### Echelon 1 :

Emploi comportant des tâches d'exécution plus complexes, réalisables seulement après une période d'adaptation. Il nécessite, de la part du titulaire, une bonne maîtrise des savoir-faire, compatible avec l'organisation du travail dans l'entreprise.

L'exécution des tâches est réalisée à partir de consignes précises et sous surveillance intermittente. Dans l'exécution de sa tâche, le titulaire doit être capable de déceler les anomalies et incidents, d'en alerter son supérieur ou de prendre les dispositions d'urgence qui s'imposent.

Les conséquences des initiatives que le titulaire est amené à prendre dans l'exécution de son travail ne présentent pas de caractère de gravité sur le plan économique de l'entreprise ou de l'environnement.

### Echelon 2 :

L'emploi peut comporter la participation à des travaux qualifiés, de façon occasionnelle, sous la surveillance rapprochée d'un salarié qualifié. Le titulaire de l'emploi a la responsabilité du matériel dont il a la charge et doit en assurer l'entretien courant selon des consignes données.

## Niveau III. – Emploi qualifié

### Echelon 1 :

Emploi comportant l'exécution des opérations qualifiées relatives aux activités de l'entreprise. Selon le mode d'organisation du travail, l'emploi peut comporter tout ou partie des tâches des activités de l'entreprise.

L'exécution du travail se réalise à partir d'instructions. Le titulaire de l'emploi est responsable de la bonne exécution de son travail dans le cadre des instructions données. Il lui est demandé de prendre les initiatives nécessaires suivant les conditions particulières rencontrées sur le terrain. A ce titre, il est capable d'évaluer le résultat de son travail et d'ajuster son mode d'exécution.

Dans l'accomplissement de sa tâche, le titulaire de l'emploi peut être assisté d'autres salariés dont il surveille le travail en raison de ses connaissances et de son expérience professionnelle. Il a la capacité de repérer les anomalies et les incidents relevant de son champ professionnel, de déceler les pannes élémentaires sur le matériel et de les réparer. Il peut participer aux réparations plus complexes.

### Echelon 2 :

Emploi comportant l'exécution d'opérations qualifiées, comme au premier échelon, mais dont l'étendue du champ d'action est plus large. Cet emploi demande au titulaire une plus grande autonomie quant à l'organisation de son travail, dans le cadre des instructions données.

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

## Niveau IV – Emploi hautement qualifié

### Echelon 1 :

Emploi comportant l'organisation et l'exécution du travail à partir des indications générales sur la planification du travail et des résultats attendus. Le titulaire en assume la responsabilité dans le cadre des directives données périodiquement.

Il exige des connaissances et une expérience professionnelle éprouvées permettant de participer aux réflexions relatives aux décisions techniques, de réaliser une utilisation optimale des moyens mis à sa disposition, d'observer, d'apprécier, de diagnostiquer les anomalies et les incidents relevant de son champ professionnel et d'en rendre compte à l'encadrement ou au chef d'entreprise.

### Echelon 2 :

Emploi pouvant comporter, en outre, la participation à des fonctions complémentaires directement liées à son activité sous la responsabilité d'un cadre ou d'un chef d'entreprise (relation avec des fournisseurs et clients, gestion des approvisionnements ou des commandes, suivi technique ou économique des activités, enregistrement de données sur informatique, etc.).

Il peut éventuellement conseiller un ou plusieurs aides dans l'exécution de leur travail à partir de directives données par l'encadrement ou le chef d'entreprise et, de façon accessoire et temporaire, participer à l'organisation du travail en équipe.

*NB.* – Des descriptions de postes plus détaillées sont disponibles sur le site [www.anefa.org](http://www.anefa.org) ou dans la brochure « Les métiers de l'agriculture ».

## CHAPITRE VII

### *Salaires et accessoires du salaire*

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

La rémunération minimale professionnelle est le seuil en dessous duquel, pour une qualification donnée, aucun salarié ne peut être rémunéré.

Ne sont pas prises en compte dans la rémunération minimale professionnelle et s'ajoutent à cette dernière :

- les heures supplémentaires ;
- les majorations pour travaux de nuit, du dimanche et des jours fériés telles que définies par la présente convention ;
- les sommes ayant le caractère de remboursement de frais.

Les salaires et les accessoires du salaire sont déterminés ainsi qu'il est précisé à l'annexe III de la présente convention.

Le salaire de chaque mois est déterminé en fonction de la durée légale annuelle du travail. Le salaire ainsi calculé est réparti en 12 mensualités égales.

En cas de rupture du contrat de travail, le salaire est régularisé en fonction du nombre d'heures de travail effectivement réalisées depuis le 1<sup>er</sup> janvier de l'année en cours.



Les contrats à durée déterminée se voient appliquer les mêmes salaires avec une indemnité de fin de contrat de 10 %. Cette indemnité n'est pas due pour les contrats saisonniers et aux jeunes employés pendant les périodes scolaires ou universitaires.

## **Article 14**

### *Salaires des jeunes travailleurs*

La rémunération des salariés âgés de moins de 18 ans est fixée comme suit, par rapport à celle des adultes de même catégorie professionnelle :

- moins de 17 ans : 80 % du salaire conventionnel ;
- de 17 à 18 ans : 90 % du salaire conventionnel.

Les jeunes perçoivent le salaire de la catégorie adulte s'ils ont le même rendement et les mêmes aptitudes. Après 6 mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité, les salariés de moins de 18 ans doivent percevoir au moins le salaire minimal conventionnel.

## **Article 15**

### *Travaux à la tâche*

Certains travaux manuels peuvent être rémunérés à la tâche.

Les prix et conditions de ces travaux doivent être fixés d'un commun accord entre employeur et salarié avant le commencement des travaux et faire l'objet d'une convention écrite établie en 2 exemplaires dont l'un est remis à l'intéressé.

Les salariés travaillant à la tâche ne peuvent pas percevoir une rémunération inférieure à celle qu'ils percevraient s'ils étaient payés à l'heure.

La base de calcul de rémunération des travaux à la tâche sera identique pour tous les salariés de l'entreprise qui accomplissent les mêmes tâches.

## **Article 16**

### *Paiement des salaires*

La paie de chaque mois civil devra être faite régulièrement tous les mois et au plus tard le 5<sup>e</sup> jour ouvré suivant le mois auquel elle se rapporte.

A leur demande, les salariés payés au mois peuvent recevoir des acomptes.

## **Article 17**

### *Bulletin de paie et livre de paie*

Le bulletin de paie que doit remettre l'employeur à chaque salarié doit être conforme à l'article R. 143-2 du code du travail.

Le livre de paie reproduit les mentions contenues dans les bulletins de paie conformément à l'article L. 143-5 du code du travail. Il sera conservé par l'employeur pendant 5 ans à compter de sa clôture (art. L. 143-3 du code du travail).

## **Article 18**

### *Garantie de ressources en cas d'arrêt de travail*

Prestations et garanties en application des régimes de prévoyance en vigueur annexés à la présente convention pour les salariés relevant actuellement de la convention collective départementale de Seine-et-Marne.

Les partenaires sociaux s'engagent dès 2007 à ouvrir la négociation de manière à couvrir l'ensemble des salariés relevant du présent champ d'application au 1<sup>er</sup> janvier 2008.

## **Article 19**

### *Prime d'ancienneté*

Une prime d'ancienneté viendra s'ajouter au salaire de base dans les conditions suivantes :

- ce droit est ouvert après 5 ans de présence ;
- la prime est égale à 5 % après 5 ans du salaire conventionnel annuel ;
- la première prime est versée au 31 décembre suivant les 5 ans et à la date anniversaire ensuite. Cette prime peut être proratisée en application d'un accord d'entreprise ou avec l'accord des salariés de l'entreprise ;
- la prime d'ancienneté est calculée au prorata pour les départs en cours d'année et les temps partiels.

## **Article 20**

### *Remboursement des frais de transport*

Conformément aux dispositions légales, l'entreprise prend en charge, à concurrence de 50 %, le montant des titres de transport des salariés empruntant les transports en commun pour se rendre de leur résidence à leur travail.

## **Article 21**

### *Nourriture*

Lorsqu'il est prévu au contrat de travail que le salarié est nourri, le prix de la nourriture est fixé forfaitairement conformément à l'arrêté du 17 juin 2003 relatif à la détermination des avantages en nature, soit 4,15 € par repas au 1<sup>er</sup> janvier 2006 et revu chaque année (arrêté actualisé joint en annexe V).

Le montant de la nourriture doit être retenu à chaque paie mensuelle.

## **Article 22**

### *Logement*

Pour les salariés qui bénéficient d'un logement comme accessoire du contrat de travail, la retenue mensuelle est fixée conformément à l'arrêté du 17 juin 2003 relatif à la détermination des avantages en nature. La valeur mensuelle de l'avantage en nature à porter sur le bulletin de paie (et donc à soumettre à cotisations) est déterminée en fonction, d'une part, de la position du montant de la rémunération du salarié par rapport au plafond de la sécurité sociale et, d'autre part, de la composition du logement (arrêté actualisé joint en annexe V).

Ce logement doit être conforme aux normes de salubrité et d'habitabilité en vigueur.

Un état des lieux du logement, lors de l'emménagement du salarié, devra être constaté par un acte écrit, établi en double exemplaire, l'un signé par l'employeur et remis au salarié, l'autre signé par le salarié et gardé par l'employeur.

Aucune transformation immobilière importante ne pourra être faite par l'occupant sans l'autorisation écrite de l'employeur.

Le salarié doit souscrire une assurance couvrant les risques locatifs de ce logement, accessoire au contrat de travail.

## CHAPITRE VIII

### *Temps de travail*

#### **Article 23**

*Durée du travail et rémunération mensualisée des heures normales (en application de l'accord national du 23 décembre 1981 et ses avenants sur la durée du travail en agriculture figurant en annexe IV)*

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

La rémunération des heures normales de travail est mensualisée sur la base de 151,67 heures (35 heures multipliées par 52 semaines, divisées par 12 mois).

Ce mode de calcul permet d'uniformiser le montant de la paie mensuelle en neutralisant les conséquences de la répartition inégale des jours de travail entre les 12 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 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 24**

##### *Heures supplémentaires*

Les heures supplémentaires sont celles qui sont effectuées au-delà de la durée normale du travail effectif.

Les heures supplémentaires sont décidées par l'employeur.

Les heures supplémentaires sont majorées en application de l'article 7.3 de l'accord national sur la durée du travail joint en annexe.

Un repos compensateur payé est accordé au salarié qui totalise plus de 1 860 heures de travail effectuées, conformément aux dispositions de l'article 7.4 du même accord national.

#### **Article 25**

##### *Annualisation du temps de travail*

Pour tenir compte de la saisonnalité des activités, le temps de travail peut être annualisé en application de l'article 10-4 de l'accord national 35 heures joint en annexe.

## **Article 25 bis**

### *Salaire régulé*

L'agriculture étant de par sa nature une production saisonnière occasionnant d'importants pics d'activité, les exploitations doivent faire face à un besoin de main-d'œuvre sur des périodes courtes, et assurent aux salariés de ces secteurs un volume important d'heures supplémentaires dont le paiement n'est pas réparti régulièrement sur l'année. Le montant variable du salaire pour les salariés en CDI n'est pas sans poser de problèmes pour eux et leurs familles, dans la réalisation de nombreuses démarches de la vie de tous les jours (logement, prêt bancaire, etc.).

En accord entre les parties, employeur et salarié, il pourra être conclu un accord assurant un lissage sur l'année des heures supplémentaires.

### **Les principes**

Les parties déterminent le volume en nombre d'heures de travail effectif, volume qui sera réalisé en cours de période. Ce volume intègre les heures réalisées au-delà de la durée légale et ne pourra être supérieur à la durée maximale annuelle. Ce volume, révisé annuellement, est communiqué au moins 1 mois avant le premier jour de la période allant du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre, soit avant le 1<sup>er</sup> décembre.

Le volume déterminé doit être réalisé au plus tard le 31 décembre dans le respect des limites maximales hebdomadaire et quotidienne légales et conventionnelles.

Même en présence de cette clause horaire, l'employeur reste tenu d'établir les documents nécessaires aux décomptes de la durée du travail. Seuls les contrats à durée indéterminée à temps plein peuvent faire l'objet de ce lissage sur l'année des heures supplémentaires. De plus, le recours à ce lissage n'exclut pas l'utilisation de la réduction du temps de travail sous forme de repos mais interdit le recours à l'annualisation.

### **Rémunération des heures et bulletin de paie**

L'employeur établit mensuellement une fiche de paie remise au salarié. Chaque mois, le salarié bénéficie, outre sa rémunération mensualisée, d'une provision sur heures réalisées équivalente à 1/12 du nombre d'heures programmées au-dessus de la durée annuelle de travail effectif au taux de 125 % du taux horaire du salarié.

Les éventuelles majorations particulières (travail de nuit, travail du dimanche, jours fériés) feront l'objet d'un paiement le mois de leur réalisation effective.

### **Comptabilisation annuelle**

En fin de période de référence, l'employeur réalise le bilan des heures normales et des heures réalisées au-delà de la durée légale.

Si cette somme est supérieure au volume heures lissées prévu dans l'engagement initial, le salarié recevra paiement des heures réalisées et non indemnisées dans le lissage (avec les majorations de droit y afférent).

S'il apparaît lors de ce bilan que des majorations supplémentaires sont dues au titre des heures réalisées, celles-ci devront être réglées avec la dernière paie de la période.

Enfin, en cas d'absence pour maladie ou accident du travail, si cette somme est inférieure au volume de l'engagement initial, le salarié conservera, sauf en cas de refus d'exécution desdites heures à l'initiative du salarié pour un motif injustifié (absence injustifiée, refus d'exécuter les heures sans motif, etc.), le bénéfice des sommes versées sans devoir rattraper les heures non effectuées.

En cas de rupture du contrat en cours de période, l'employeur clôt le compte individuel du salarié et remet un document récapitulant l'ensemble des événements.

Ce contrat volume horaire n'est qu'une faculté offerte au salarié et à l'employeur pour lisser les rémunérations sur 12 mois. La mise en place effective doit être étudiée en fonction des besoins réels de l'entreprise et des attentes des salariés.

## **Article 26**

### *Durée maximale du travail*

La durée maximale quotidienne de travail effectif est fixée à 10 heures. Le nombre global d'heures de dépassement au-delà de 10 heures ne peut être supérieur à 50 heures par an.

La durée maximale hebdomadaire est fixée à 48 heures.

La durée maximale du travail effectué annuelle est fixée à 1 940 heures. Elle est portée à 2 000 heures dans les exploitations et entreprises relevant du champ d'application du présent accord lorsqu'elles n'emploient qu'un seul salarié permanent.

La durée maximale annuelle du travail susceptible d'être effectuée par un salarié est réduite à due proportion des périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue (sous réserve de l'application de la limitation à 44 heures de la durée hebdomadaire moyenne calculée sur 12 mois consécutifs, article L. 713-13 du code rural).

Dans chaque exploitation ou entreprise employant plus de 1 salarié, le nombre total des heures de travail effectué ne peut être supérieur, par année, à un maximum qui est déterminé en fonction du nombre de salariés.

Ce maximum d'entreprise est égal à :

- entreprises de 2 à 4 salariés : nombre de salariés  $\times$  1 940 heures ;
- entreprises de plus de 4 à 20 salariés : nombre de salariés  $\times$  1 900 heures ;
- entreprises de plus de 20 salariés : nombre de salariés  $\times$  1 860 heures.

Le nombre de salariés pris en compte pour l'établissement du maximum d'entreprise correspond au nombre de salariés présents dans l'entreprise au début de l'année civile et embauchés soit par contrat à durée indéterminée, soit par contrat à durée déterminée au moins égal à 6 mois. En cas d'embauche ou de débauche (ou fin de contrat à durée déterminée) en cours d'année, le maximum annuel de l'entreprise est majoré ou minoré à due proportion.

## **Article 27**

### *Enregistrement et contrôle du temps de travail*

Le nombre des heures de travail effectuées par chaque salarié est consigné sur un registre émarginé chaque mois par le salarié ou affiché dans l'entreprise avec les horaires de travail.

Ce document récapitule notamment les heures normales de travail effectuées, les heures supplémentaires, le total annuel d'heures effectuées, le nombre de congés pris en distinguant les congés payés, les repos compensateurs et les autres types de congés. Ce document doit être conservé pendant 5 ans.

La formalité de l'émargement et le registre peuvent être remplacés par un autre moyen de contrôle (badguse, etc.).

## **Article 28**

### *Repos quotidien et hebdomadaire*

Tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives.

Chaque semaine, le salarié a droit à un repos d'une durée minimale de 24 heures consécutives, à prendre le dimanche, auquel s'ajoute les 11 heures de repos quotidien.

Il peut être dérogé au repos dominical conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

## **Article 29**

### *Travail de nuit*

#### 1. Travail de nuit régulier

Le salarié qui travaille au moins 270 heures par an entre 20 heures et 5 heures, ou celui qui accomplit au moins 2 fois par semaine, selon son horaire habituel de travail, au moins 3 heures de son temps de travail quotidien entre 20 heures et 5 heures bénéficie d'une majoration de 15 % sur la base du taux horaire normal et d'un repos compensateur égal à 10 % du nombre d'heures de nuit effectuées dans l'année.

#### 2. Travail de nuit occasionnel

Les heures de nuit sont majorées sur la base du taux horaire normal :

- de 100 % lorsqu'elles correspondent à des heures normales de la semaine ;
- de 75 % lorsqu'elles correspondent à des heures supplémentaires de la semaine majorées de 25 % ;
- de 50 % lorsqu'elles correspondent à des heures supplémentaires de la semaine majorées de 50 %.

Il est interdit d'employer entre 20 heures et 6 heures les jeunes travailleurs et apprentis âgés de moins de 18 ans.

## **CHAPITRE IX**

### ***Congés. – Absences***

## **Article 30**

### *Congé 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 (art. L. 223-4 du code du travail).

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

La prise de congés doit tenir compte des périodes dites de grands travaux pendant lesquelles les absences de plus de 24 heures au titre des congés payés ne peuvent être demandées.

Ces périodes de grands travaux sont définies au niveau de chaque exploitation et seront portées chaque début d'année, à la connaissance des salariés.

Toutefois les employeurs s'efforceront, au cours de la période du 1<sup>er</sup> juillet au 31 août, d'accorder 2 semaines continues de congés à leur personnel ayant des enfants d'âge scolaire.

### **Article 31**

#### *Congés exceptionnels*

Les salariés bénéficient, sur justification, de congés à l'occasion de certains événements :

- 4 jours pour le mariage du salarié (1) ;
- 3 jours pour la naissance ou l'arrivée d'un enfant au foyer en vue de son adoption ;
- 3 jours pour le décès du conjoint, du concubin ou d'un enfant ;
- 1 jour pour le mariage d'un enfant ;
- 1 jour pour le décès d'un ascendant, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur.

Ces jours devront être pris dans une période raisonnable au moment de l'événement considéré et n'entraîneront pas de réduction de rémunération.

### **Article 32**

#### *Jours fériés*

Les jours fériés sont ceux prévus par la loi, c'est-à-dire le 1<sup>er</sup> janvier, le lundi de Pâques, le 1<sup>er</sup> Mai, le 8 Mai, l'Ascension, le lundi de Pentecôte, le 14 Juillet, le 15 août, le 1<sup>er</sup> novembre, le 11 Novembre et Noël.

En dehors du 1<sup>er</sup> Mai chômé et payé, les heures de travail effectuées les jours fériés seront rémunérées en fonction de la durée hebdomadaire de travail effectuée.

En plus, une indemnité pour jour férié travaillé sera versée sur la base de 7 heures au taux normal.

### **Article 32 bis**

#### *Jour de solidarité*

Le jour de solidarité est défini par accord au niveau de chaque entreprise. Il pourra être négocié sous forme de RTT ou défini un autre jour que le lundi de Pentecôte.

---

(1) Le bénéfice des congés accordés aux salariés mariés est accordé aux salariés liés par un PACS.

## Article 33

### *Congés de fractionnement*

Le congé payé ne dépassant pas 12 jours ouvrables doit être continu.

Le congé principal d'une durée supérieure à 12 jours ouvrables et/ou supérieure à 24 jours ouvrables peut être fractionné avec l'agrément du salarié.

Le salarié dont le congé principal s'étend au-delà de 12 jours ouvrables et est fractionné à la demande de l'employeur, mais dans la limite de 24 jours ouvrables, aura droit si une fraction de ces congés est utilisée en une ou plusieurs fois en dehors de la période estivale, à un complément :

- de 2 jours ouvrables, si le nombre de ces jours est au moins égal à 6 ;
- de 1 jour lorsque ce nombre est compris entre 3 et 5 jours.

Toutefois ce congé ne pourra porter le total des congés à plus de 32 jours ouvrables par année.

## Article 34

### *Absences. – Justification*

En cas d'absence pour maladie ou accident, le salarié, après avoir informé le plus rapidement possible son employeur, doit en justifier par l'envoi d'un certificat médical dans les 48 heures, le cachet de la poste faisant foi, sauf situation imprévisible et insurmontable.

## CHAPITRE X

### *Apprentissage*

L'apprentissage est une forme d'éducation alternée. Sa finalité est de permettre à des jeunes, ayant satisfait à l'obligation scolaire, d'acquérir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique du second degré ou du supérieur (CAP, BEP, bac professionnel, BTS) ou un titre homologué.

Afin de favoriser l'apprentissage dans les exploitations, les apprentis seront rémunérés sur le critère du diplôme préparé.

La base du salaire de référence sera le salaire conventionnel du niveau et de l'échelon considéré.

Les correspondances suivantes entre le niveau de diplôme préparé et la classification conventionnelle s'appliqueront selon le tableau ci-après :

- CAP et BEP : niveau II, échelon 1 ;
- bac général et technologique : niveau II, échelon 2 ;
- bac professionnel, brevet de technicien ou brevet professionnel : niveau III, échelon 1 ;
- DEUG, DUT, BTS ou tout autre diplôme de niveau bac + 2 : niveau III, échelon 2 ;
- diplôme de niveau bac + 3 : niveau IV, échelon 1 ;
- préparation de tout autre diplôme supérieur à bac + 3 : niveau IV, échelon 2.



La rémunération de l'apprenti sera ensuite déterminée en fonction du tableau suivant en fonction de l'âge et du niveau d'études :

ÂGE DU JEUNE	RÉMUNÉRATION	
	Année d'exécution du contrat	% du salaire conventionnel
16-17 ans	1 <sup>re</sup> année	25
	2 <sup>e</sup> année	37
	3 <sup>e</sup> année	53
18-20 ans	1 <sup>re</sup> année	41
	2 <sup>e</sup> année	49
	3 <sup>e</sup> année	65
21-25 ans	1 <sup>re</sup> année	53
	2 <sup>e</sup> année	61
	3 <sup>e</sup> année	78

Pour les formations complémentaires, la rémunération s'effectuera selon les mêmes critères avec les pourcentages suivants :

FORMATION COMPLÉMENTAIRE	À PARTIR de 16 ans (en %)	À PARTIR de 18 ans (en %)	À PARTIR de 21 ans (en %)
Après contrat de 1 an .....	40	56	68
Après contrat de 2 ans .....	52	64	76
Après contrat de 3 ans .....	68	80	93

## CHAPITRE XI

### *Formation professionnelle*

La formation professionnelle contribue au développement des compétences des salariés et donc à la performance respective du salarié et de l'exploitation.

Les salariés peuvent suivre des formations professionnelles en application de la loi du 4 mai 2004 et de l'accord du 2 juin 2004 sur la formation professionnelle en agriculture, en faisant jouer leur droit individuel à la formation (DIF), dans le cadre du plan de formation de l'employeur, ou enfin en sollicitant un congé individuel de formation.

Pour la mise en œuvre pratique de ces formations, il convient de se rapprocher du fonds d'assurance formation des salariés des exploitants et entreprises agricoles (FAFSEA) qui assure le financement et la gestion de ces différents dispositifs.

## CHAPITRE XII

### *Hygiène et sécurité*

Les employeurs sont tenus de se conformer aux dispositions légales et réglementaires intéressant l'hygiène et la sécurité des travailleurs notamment sur les vestiaires, les lavabos, douches, équipements pour intempéries et équipements de protection individuelle.

## CHAPITRE XIII

### *Rupture du contrat de travail*

#### **Article 35**

##### *Préavis réciproque*

Après la période d'essai, la démission ou le licenciement donnent lieu à un préavis, sauf en cas de faute grave ou lourde ou force majeure ; sa durée est pour :

- moins de 6 mois d'ancienneté : 15 jours pour les niveaux I à II-2 et 1 mois pour les niveaux III à IV-2 ;
- entre 6 mois et moins de 2 ans d'ancienneté : 1 mois ;
- à partir de 2 ans d'ancienneté : 2 mois pour les niveaux III et IV, et 1 mois pour les niveaux I et II.

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. Elles seront déterminées par accord des parties et l'employeur peut autoriser par écrit le salarié à cumuler ses heures en fin de période de préavis. Seules les heures effectivement prises donnent lieu à rémunération.

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

#### **Article 36**

##### *Indemnité de licenciement*

Les licenciements individuels ou collectifs d'ordre économique, comme les licenciements inhérents à la personne du salarié ne peuvent intervenir que dans le strict respect des procédures prévues par la législation en vigueur.

Tout salarié licencié pour un motif non économique bénéficiera, sauf faute grave ou lourde, d'une indemnité de licenciement à partir de 2 ans d'ancienneté, égale :

- à 1/10 de mois par année d'ancienneté pour les salariés dont l'ancienneté est comprise entre 12 et 10 ans ;
- à 1/10 de mois par année d'ancienneté + 1/15 de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans d'ancienneté.

Dans le cas d'un licenciement pour motif économique, l'indemnité légale de licenciement est majorée conformément à la législation en vigueur (art. L. 122-9 du code du travail).

Rémunération à prendre en considération  
pour le calcul de l'indemnité de licenciement

La rémunération brute moyenne des 12 derniers mois de travail précédant la rupture sert de base au calcul de l'indemnité, ou selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, le tiers des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aura été versée au salarié pendant cette période, ne sera prise en compte que dans la limite d'un montant calculé *pro rata temporis*.

**Article 37**

*Indemnité de départ ou de mise à la retraite*

1. Départ volontaire

Le salarié qui quitte volontairement l'entreprise ou l'exploitation agricole pour prendre sa retraite à taux plein ou à taux réduit doit en informer par écrit son employeur. A la date de la rupture de son contrat de travail le salarié prenant volontairement sa retraite a droit à une indemnité, au-delà de 10 ans d'ancienneté, égale à 1/10 de mois par année de présence.

Le salaire à prendre en considération est le même que pour l'indemnité de licenciement, et le délai de prévenance est le même qu'en cas de démission.

2. 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, 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 et qu'il remplit les conditions d'âge et de trimestres cotisés.

L'employeur doit respecter le même préavis qu'en cas de licenciement.

L'indemnité de départ est la même qu'en cas de licenciement.

CHAPITRE XIV

*Dispositions spécifiques pour les cadres*

**Article 38**

*Définition et classification des cadres*

Sont considérés comme cadres d'exploitations agricoles les salariés dont les fonctions correspondent à la définition du personnel d'encadrement selon la convention AGIRC de 1947.

Ils ont, dans la limite de leurs fonctions, un pouvoir de décision engageant l'entreprise et prennent dans l'accomplissement de ces fonctions les initiatives et les responsabilités qui en découlent. Ils ont à concevoir le plan de travail et, s'il y a lieu, à le modifier en fonction de leurs responsabilités.

Ils exercent en outre des responsabilités hiérarchiques dans l'organisation technique des travaux des salariés placés sous leurs ordres.

Les cadres sont répartis en 3 classes :

Classe 1 : chef d'équipe

Cadre chargé de répartir et de surveiller les travaux d'une équipe de salariés.

Il agit suivant des instructions ou des directives fréquentes et précises de sa hiérarchie, à qui il rend compte.

Il organise le travail de son équipe, auquel il participe, et à la responsabilité des travaux effectués en rendement de qualité. Il veille au respect des règles d'hygiène et de sécurité.

Il tient tous les enregistrements nécessaires à la gestion et au suivi de traçabilité. Il collecte les éléments de paie relatifs à la présence de son équipe.

Il peut être amené à identifier les besoins urgents en main-d'œuvre et en matériel et à en référer à sa hiérarchie.

## Classe 2 : responsable technique et chef de culture

### 1<sup>er</sup> niveau II-1 :

Cadre qui seconde le chef d'exploitation dans la direction technique de l'ensemble ou d'une branche de l'entreprise.

Il agit suivant les instructions établies périodiquement par l'employeur, suivant les orientations de l'exploitation sur lesquelles il est consulté.

Il assure la réalisation des travaux au moment opportun avec le souci permanent d'optimisation des moyens dont il dispose.

Il tient à jour toutes les informations nécessaires à la gestion.

Il est habilité à participer aux achats et approvisionnements de l'exploitation.

Il a des contacts réguliers avec les partenaires extérieurs de l'entreprise dans le cadre de sa spécialité professionnelle.

### 2<sup>e</sup> niveau II-2 :

Cadre qui assure la bonne marche technique de l'ensemble ou d'une branche de l'exploitation.

Il dirige les travaux en fonction des objectifs définis en commun avec l'employeur.

Il est habilité à participer aux achats et aux ventes, au recrutement et à la gestion du personnel. Il collecte notamment toutes les données pour établir la paie.

Il réalise les évaluations et propose les actions de perfectionnement du personnel dont il a la responsabilité.

Il rend compte régulièrement de sa gestion, des difficultés rencontrées et des solutions qu'il propose de mettre en œuvre pour y faire face.

## Classe 3 : directeur et gérant d'entreprise

### 1<sup>er</sup> niveau III-1 :

Cadre qui gère l'exploitation suivant les directives générales et les grandes orientations définies en commun avec l'employeur. Il exécute les travaux en temps opportun et s'entoure des compétences nécessaires pour conduire l'exploitation suivant les options établies. Il peut embaucher et licencier le personnel.

Il est habilité à négocier et à engager la responsabilité de l'entreprise auprès des clients, des fournisseurs et de l'administration. Il rédige notamment les documents relatifs à l'hygiène et à la sécurité du personnel.

Il a la responsabilité de la comptabilité courante et rend compte périodiquement des résultats techniques, économiques et financiers de sa gestion.

Pour tenir cet emploi, il est nécessaire de justifier d'une formation supérieure, dans un domaine technique ou d'administration des entreprises ou de posséder une expérience dans un poste à responsabilité.

2<sup>e</sup> niveau III-2 :

Cadre qui assure seul, pour le compte d'une personne physique ou morale, la bonne marche technique et administrative de la totalité de l'entreprise.

En accord avec le propriétaire de l'entreprise, il détermine les orientations de l'exploitation et les moyens en personnel et en matériel qu'il mettra en œuvre pour atteindre les objectifs fixés.

Il représente l'entreprise auprès des clients, des fournisseurs et de l'administration.

Il a la responsabilité de la comptabilité et rend compte, notamment en fin d'exercice, des résultats techniques, économiques et financiers de sa gestion. Pour tenir cet emploi, il est nécessaire de justifier d'une formation supérieure, dans un domaine technique ou d'administration des entreprises, ou de détenir une expérience permettant de maîtriser toutes les fonctions de l'entreprise.

## **Article 39**

### *Période d'essai*

Par dérogation à l'article 11, la durée de la période d'essai des cadres est fixée :

- à 3 mois, éventuellement renouvelable, pour les cadres de classe 1 ;
- à 6 mois, éventuellement renouvelable, pour les cadres de classe 2 ;
- à 1 an pour les cadres de classe 3.

Un délai de prévenance (compris dans la période d'essai) de 15 jours pour la classe 1, de 1 mois pour la classe 2, et de 2 mois pour la classe 3.

La partie qui désire mettre fin à la période d'essai doit en avvertir l'autre partie par courrier recommandé avec accusé de réception.

## **Article 40**

### *Temps de travail*

Par référence à l'article 11.1 et 11.2 de l'accord national modifié du 23 décembre 1981, le temps de travail des cadres est organisé comme suit :

Les cadres de classe 1 sont considérés comme cadres suivant l'horaire collectif. Avec leur accord écrit, il peut être établi avec eux une convention de forfait sur une base mensuelle en heures incluant le paiement des heures supplémentaires correspondant à la durée mensuelle de travail définie, ainsi que les majorations légales.

Les cadres de classe 2 sont considérés comme cadres organisant leur temps de travail. Une convention de forfait sur la base d'un nombre annuel d'heures ou de jours de travail doit être établie avec eux, conformément aux dispositions des articles 11.3 ou 11.4 de l'accord national susvisé.

Les cadres de classe 3 sont considérés comme cadres dirigeants. Ils ne sont pas soumis à la réglementation sur la durée du travail. Ils perçoivent une rémunération forfaitaire sans référence horaire.

La qualité de cadre dirigeant doit avoir été acceptée dans le contrat de travail ou un avenant.

## **Article 41**

### *Préavis*

Par dérogation aux dispositions de l'article 35, la durée du préavis réciproque est fixée :

- à 2 mois pour les cadres de classes 1 et 2 ;
- à 3 mois pour les cadres de classe 3.

## **Article 42**

### *Indemnité de licenciement et départ en retraite*

Par dérogation aux articles 36 et 37, l'indemnité sera calculée sur la base d'un quart de mois par année de présence, quelle que soit l'ancienneté du cadre au-delà de 2 ans, et sera limitée à 6 mois maximum.

## **CHAPITRE XV**

### ***Dispositions diverses***

## **Article 43**

### *Entrée en vigueur*

Les dispositions de la présente convention prendront effet le premier jour du mois suivant la date de publication au *Journal officiel*.

Elles annulent et remplacent celles contenues dans :

- la convention collective régionale de travail du 28 avril 1965 concernant les exploitations d'arboriculture fruitière, maraîchère, primeuriste, de cultures maraîchères sur champ d'épandage et de cultures légumières de plein champ de la région Ile-de-France ;
- la convention collective de travail du 16 avril 1964 applicable dans les exploitations de cultures spécialisées de Seine-et-Marne.

## **Article 44**

### *Extension*

Les parties signataires s'engagent à demander l'extension de la présente convention.

## **Article 45**

### *Clause de non-dérogation*

Les conventions ou accords d'entreprises ne pourront déroger que dans un sens plus favorable aux dispositions de la présente convention.

## **Article 46**

### *Dépôt légal*

Cinq exemplaires de la présente convention sont déposés auprès du service régional du travail et de la protection sociale, situé 18, avenue Carnot, 94234 Cachan, et 1 exemplaire est déposé au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

## **Annexes**

1. Accord de retraite et prévoyance actuellement en vigueur en Seine-et-Marne. Les partenaires sociaux s'engagent à ouvrir des négociations pour les secteurs non couverts avant fin 2007 pour conclusion en 2008.
2. Grille de concordance des classifications.
3. Grille de rémunérations cadres et non-cadres.

## **ARTICLE 2**

Les parties signataires demandent l'extension de la présente convention.

Fait à Paris, le 8 septembre 2006.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE I

### Régime de prévoyance applicable en Seine-et-Marne

#### I. — PRÉVOYANCE SANTÉ

##### Article 1.1

###### *Généralités*

Pour les garanties faisant l'objet du présent article, tout employeur visé par la présente convention doit adhérer pour son personnel, à l'exception du personnel d'encadrement tel que défini par la convention collective nationale de prévoyance du 2 avril 1952 concernant les ingénieurs et cadres d'exploitations agricoles, dans les limites ci-après exposées, à AGRICA Prévoyance dont le siège social est situé : 21, rue de la Bienfaisance 75008 Paris, et qui est une institution agréée par le ministre chargé de l'agriculture en date du 24 décembre 1993.

##### Article 1.2

###### *Objet*

Les salariés ayant acquis une ancienneté minimum d'un an dans une même entreprise visée par l'article 1<sup>er</sup> de la présente convention bénéficient, à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant celui au cours duquel le présent texte a été étendu, d'une complémentaire frais de santé.

L'adhésion à cette garantie n'est facultative que pour les salariés dont le niveau de rémunération est inférieur au salaire minimum de croissance ainsi que pour les salariés à temps partiel, au sens de l'article L. 212-4-2 du code du travail, occupés dans une ou plusieurs entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention, et dont le cumul des rémunérations est inférieur au salaire minimum de croissance.

##### Article 1.3

###### *Prestations*

Les prestations de la garantie santé sont versées conformément aux dispositions du tableau des remboursements suivant.

Les remboursements s'effectuent dans le cadre du parcours de soins ; les pénalités « hors parcours de soins » ne sont pas prises en charge par la garantie.

*(Voir tableaux pages suivantes.)*



AGRI PRÉVOYANCE	REMBOURSEMENT MSA	REMBOURSEMENT complémentaire	REMBOURSEMENT Total
<b>Hospitalisation</b>			
Frais de soins et de séjour	80 % BR	20 % BR 100 % dès le 1 <sup>er</sup> jour	100 % BR 100 % dès le 1 <sup>er</sup> jour
Forfait journalier hospitalier	/	Frais réels limités à 220 % BR	Frais réels limités à 220 %
Dépassement d'honoraires			
Frais de soins et frais de séjour dont chambre particulière et frais d'accompagnant (1) hors maternité et psychiatrie			
Maternité			
Frais de soins et de séjour (y compris chambre particulière)	100 % BR	Frais réels limités à 220 % BR	Frais réels limités à 220 %
Psychiatrie			
Frais de soins et de séjour (y compris chambre particulière)	80 %	Remboursement complémentaire à concurrence du tiers du PMSS par an et par bénéficiaire	100 % BR + remboursement complémentaire à concurrence du tiers du PMSS
		20 % BR (3) + remboursement complémentaire à concurrence du tiers du PMSS par an et par bénéficiaire	100 % BR (3) + remboursement complémentaire à concurrence du tiers du PMSS
<b>Frais médicaux</b>			
Consultation d'un médecin	70 % BR (3)	30 % BR (3)	100 % BR (3)
Radiographie	70 % BR	30 % BR	100 % BR
Auxiliaires médicaux, analyses	de 60 % BR (3) de 60 % à 70 % BR	40 % BR (3) 100 % FR (2)	100 % BR (3) 100 % FR (2)
Soins, actes techniques (4)	de 65 % BR (3)	35 % BR (3)	100 % BR (3)

AGRI PRÉVOYANCE	REMBOURSEMENT MSA	REMBOURSEMENT complémentaire	REMBOURSEMENT Total
Fournitures médicales petit appareillage et pansements gros appareillage Dépassement d'honoraires	65 % BR (3) 0 %	35 % BR (3) 220 % BR (3), 5 fois/an	100 % BR (3) 220 % BR (3), 5 fois/an
<b>Pharmacie</b> Vignettes blanches Vignettes bleues Frais de transport	65 % BR (3) 35 % BR (3) 65 % BR (3)	35 % BR (3) 65 % BR (3) 35 % BR (3)	100 % BR (3) 100 % BR (3) 100 % BR (3)
<b>Optique</b> Honoraires Verres, monture et lentilles, prise en charge acceptée Lentilles non jetables, prise en charge refusée	70 % BR (3) 65 % BR (3)  0 %	390 % BR (3) 390 % BR (3) + crédit 200 € par an et par bénéficiaire crédit de 200 € par an et par bénéficiaire	460 % BR (3) 455 % BR (3) + crédit 200 € par an et par bénéficiaire crédit de 200 € par an et par bénéficiaire
<b>Dentaire</b> Honoraires Prothèses dentaires - prise en charge acceptée - prise en charge refusée	70 % BR 70 % BR 0 %	frais réels restant à charge  280 % BR crédit 215 € par an et par bénéficiaire	100 % des frais réels (2)  350 % BR crédit 215 € par an et par bénéficiaire

AGRI PRÉVOYANCE	REMBOURSEMENT MSA	REMBOURSEMENT complémentaire	REMBOURSEMENT Total
Orthodontie - prise en charge acceptée - prise en charge refusée	100 % BR 0 %	200 % BR crédit de 400 € par an et par bénéficiaire	300 % BR crédit de 400 € par an et par bénéficiaire
<b>Autres</b> Prothèse auditive acceptée Cures thermales; prise en charge acceptée : - honoraires (surveillance médicale) - frais balnéaires - transport et hébergement	65 % BR (3) 70 % BR (3) 65 % BR (3) 0 %	390 % BR (3) 30 % BR (3) 35 % BR (3) 0 %	455 % BR (3) par oreille 100 % BR (3) 100 % BR (3) 0 %

PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale ; TR : tarif de responsabilité ; TC : tarif de convention ; TA : tarif d'autorité ; TM : ticket modérateur ; FR : frais réels.

BR : base de remboursement; BR C : base de remboursement appliquée au secteur conventionné (établissement ou praticien).

(1) Les frais d'accompagnement sont pris en charge pour l'accompagnement des enfants à charge ; ces frais ne concernent que l'hébergement et les repas de l'accompagnant facturés par l'établissement de soins où l'enfant à charges est hospitalisé.

(2) Si secteur conventionné, le remboursement comprend la part obligatoire + la part complémentaire ; si secteur non conventionné, le remboursement est égal à 90 % des frais réels (part obligatoire + part complémentaire) limité à 300 % du TC (ou selon à 90 % des frais réels limité à 300 % de BR, secteur conventionné).

(3) Ici BR = TR.

(4) Y compris optique et dentaire.

Les remboursements de la garantie santé sont exprimés en pourcentage des tarifs de la base de remboursement sur lesquels se fonde le régime de base de sécurité sociale pour le calcul de ses propres remboursements.

En cas de changement des taux de prise en charge du régime de base, ces remboursements peuvent être modifiés.

En l'absence de prise en charge du régime de base, ces mêmes remboursements peuvent aussi être exprimés dans la limite d'un forfait annuel par bénéficiaire.

En tout état de cause, l'addition de remboursements du régime de base et du régime complémentaire ne peut dépasser le montant des frais réellement engagés par le participant.

Sont exclus de la garantie santé les maladies ou accidents résultant :

- de l'usage de stupéfiants non prescrits médicalement ;
- de guerre civile ou étrangère ;
- du fait volontaire du membre participant ou du bénéficiaire, les conséquences de tentatives de suicide étant toutefois prises en charge ;
- d'accidents d'avion, survenus au cours des voyages aériens effectués sur des lignes civiles ou militaires, non officiellement autorisés au transport de passagers ;
- de sauts en parachute, non officiellement contrôlés.

## **Article 1.4**

### *Bénéficiaires des prestations*

- a) Le salarié remplissant les conditions évoquées au 1° du présent article.
- b) Son conjoint marié résidant en France, non séparé de droit ou de fait.
- c) Son cocontractant d'un PACS résidant en France.
- d) Son concubin, résidant en France, s'il justifie de deux années de vie commune avec le salarié ou s'ils ont un enfant en commun.
- e) Les enfants à charge, résidant en France :
  1. S'ils ont moins de 26 ans et poursuivent des études ;
  2. Tant que leur salaire ne dépasse pas 55 % du SMIC s'ils sont en apprentissage, en contrat de qualification ou toute autre formation professionnelle par alternance ;
  3. S'ils ont moins de 18 ans dans tous les autres cas.

Cependant, les enfants à charge infirmes ou titulaires d'une carte d'invalidité (pour un taux au mois égal à 80 %), comme prévu à l'article 173 du code de la famille, ouvrent droit à la qualité d'ayant droit bénéficiaire quel que soit leur âge.

## **Article 1.5**

### *Maintien de la garantie frais de santé*

Après la rupture du contrat de travail, quel qu'en soit le motif, ainsi qu'en cas de décès, le salarié et ses ayants droit bénéficient d'une couverture gra-

tuite de trois mois (les prestations complémentaires de l'assurance maladie sont supprimées de plein droit et sans formalités à la fin du mois au cours duquel le salarié quitte l'entreprise de façon volontaire).

En outre, la garantie frais de santé peut être maintenue sans période probatoire et sans examen ni questionnaire médical :

1. aux anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement, et ce sur leur demande et sans condition de durée. Les intéressés doivent en faire la demande dans les 6 mois qui suivent la rupture du contrat de travail ;

2. aux personnes garanties du chef de l'assuré décédé, pendant une durée de 12 mois à compter du décès, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois qui suivent le décès.

Dans les 2 cas, la garantie prend effet le lendemain du jour de la demande.

Pour ces personnes, le tarif applicable peut être supérieur au montant fixé à l'article 1.6 dans la limite de 150 %.

## **Article 1.6**

### *Cotisations*

La garantie frais de santé est financée par une cotisation mensuelle dont le montant est égal à 50 € par mois.

Le montant de cette cotisation est réparti à raison de 30 % à la charge de l'employeur et 70 % à la charge du salarié.

Pour tout mois civil d'arrêt de travail consécutif à une maladie, à un accident ou à une maternité, la cotisation n'est pas due.

Les délais d'exigibilité et l'application des pénalités en cas de retard dans le paiement des cotisations sont identiques à ceux fixés par la législation des assurances sociales agricoles.

## **Article 1.7**

### *Réexamen du régime et choix de l'organisme assureur*

Conformément aux dispositions des articles L. 912-1 et L. 912-2 du code de la sécurité sociale, le réexamen des modalités d'organisation de la mutualisation des risques devra intervenir selon une périodicité maximale de 3 ans.

Le prestataire désigné pour assurer les garanties prévues ci-dessus est choisi, conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, pour une période de 3 ans au maximum par les partenaires sociaux sur proposition d'un groupe de travail paritaire constitué au sein de la commission mixte et composé de 5 représentants des organisations syndicales de salariés (1 par organisation) et de 5 représentants des organisations d'employeurs.

Ce groupe de travail assure le suivi et le contrôle de l'exécution des contrats passés avec le prestataire. A cet effet il se réunit en tant que de besoin et au moins 1 fois au cours de la période annuelle afin de faire le

point sur les résultats techniques et les conditions dans lesquelles l'organisme désigné gère les garanties qui lui sont confiées. Il rend compte de ses constatations aux partenaires sociaux réunis en commission mixte et leur propose au vu de ses conclusions les décisions utiles à prendre pouvant aller, le cas échéant et au plus tard 6 mois avant l'expiration du contrat, jusqu'à la recherche d'un nouvel organisme assureur.

En cas de changement d'organisme assureur, les partenaires sociaux doivent organiser avec le ou les nouveaux organismes la poursuite des garanties prévues par le présent article, ainsi que la prise en charge des indemnités en cours et leur revalorisation.

## II. – INCAPACITÉ DE TRAVAIL

### Article 2.1

#### *Généralités*

Il est institué un régime de prévoyance obligatoire pour l'ensemble des salariés non cadres, ayant acquis une ancienneté de 1 an dans la profession. Ce régime assure les prestations suivantes :

- des indemnités journalières complémentaires à celles versées par le régime de base de sécurité sociale, en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident ;
- une pension d'invalidité complémentaire en cas d'invalidité ou d'incapacité au moins égal aux 2/3, reconnues par le régime de base de sécurité sociale ;
- le versement d'un capital décès, d'une rente éducation et d'une indemnité pour frais d'obsèques :

Tout employeur visé par la présente convention doit adhérer pour ces salariés, à l'exception du personnel d'encadrement tel que défini par la convention collective nationale de prévoyance du 2 avril 1952 concernant les ingénieurs et cadres d'exploitations agricoles, dans les limites ci-après exposées, à AGRI-Prévoyance, dont le siège social est situé au 21, rue de la Bienfaisance, 75008 Paris.

### Article 2.2

#### *Garantie incapacité de travail*

Les salariés visés par la présente convention bénéficient en cas de maladie, d'accident du travail ou de maladie professionnelle d'une indemnité destinée à compenser, en partie, la perte de salaire qui en découle ; cette indemnité est soumise aux conditions d'attribution ci-après définies :

- en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle :
  - durée d'indemnisation à partir du 1<sup>er</sup> jour d'arrêt de travail médicalement justifié et pendant une période de 1 095 jours au maximum :
    - 1<sup>re</sup> période : salaire brut maintenu à 90 % pendant 90 jours ;
    - 2<sup>e</sup> période : salaire brut maintenu à 75 % tant que sont versées les indemnités légales ;
- en cas de maladie, une garantie de salaire est consentie aux salariés dans les conditions suivantes :
  - délai de carence : l'indemnisation est assurée à partir du 11<sup>e</sup> jour d'arrêt de travail médicalement justifié

– durée d’indemnisation : 1 095 jours au maximum :

1<sup>re</sup> période : salaire brut maintenu à 90 % pendant 90 jours ;

2<sup>e</sup> période : salaire brut maintenu à 75 % tant que sont versées les indemnités légales.

Le montant de la prestation, cumulée à celle du régime de base de la mutualité sociale agricole, ne doit en aucun cas être supérieur au salaire qu’aurait perçu l’intéressé en activité.

### **Article 2.3**

#### *Garantie invalidité*

Les salariés bénéficient, en cas d’invalidité de catégorie 1, 2 ou 3, reconnue par le régime de base de la sécurité sociale, ou en cas d’attribution d’une rente accident du travail pour une incapacité permanente professionnelle au moins égale aux 2/3, du versement d’une pension d’invalidité complémentaire aux prestations versées par la mutualité sociale agricole.

Dans tous les cas, son montant (sous déduction de la rente MSA et de l’éventuelle rémunération d’une activité salariée) est égal à 75 % du salaire brut du salarié.

Le salaire brut pris en compte correspond à 1/12 des salaires bruts perçus par le salarié au cours des 12 mois civils précédents la date de l’arrêt de travail.

Les pensions d’invalidité en cours de service à la date d’entrée en vigueur de la garantie continuent à être supportées par l’organisme antérieurement désigné.

En revanche, les revalorisations postérieures à cette date d’entrée en vigueur sont prises en charge par l’organisme gestionnaire désigné, dans la mesure où elles ne le sont pas déjà par l’organisme antérieurement désigné.

Les revalorisations de cette prestation sont effectuées en fonction des taux de revalorisation des assurances sociales agricoles.

### **Article 2.4**

#### *Couverture des charges patronales*

Les charges sociales (patronales et ouvrières) dues sur les indemnités journalières complémentaires sont payées à la caisse de mutualité sociale agricole par AGRI-Prévoyance.

Pour ce faire, la part ouvrière des cotisations sociales dues sur les indemnités journalières est prélevée sur le montant de ces indemnités qui sont servies aux salariés bénéficiaires, nettes de cotisations, de CSG et de CRDS.

### **Article 2.5**

#### *Garantie décès*

La garantie décès AGRI-Prévoyance comprend le versement d’un capital décès, de rentes éducation et d’une indemnité pour frais d’obsèques.

### 1. Capital décès

En cas de décès du salarié, un capital décès d'un montant égal à 100 % de son salaire annuel brut, majoré de 25 % par enfant à charge, est versé à la demande du ou des bénéficiaires.

Le capital est versé en priorité au conjoint survivant non séparé de corps à moins que le salarié ait fixé et notifié à AGRI-Prévoyance une répartition entre son conjoint et ses descendants, cette répartition ne pouvant réduire la part du conjoint à moins de 50 % du capital.

En l'absence de conjoint survivant non séparé de corps, le capital est versé aux descendants.

En l'absence de ces bénéficiaires prioritaires, le capital est attribué dans l'ordre de préférence suivant :

- aux bénéficiaires désignés par le participant ;
- au concubin justifiant d'au moins 2 ans de vie commune ;
- aux héritiers.

Le salaire brut pris en compte est celui des 4 derniers trimestres civils précédant le décès.

Si l'enfant devient orphelin de père et de mère, le versement du capital est doublé.

En cas d'invalidité absolue et définitive du salarié, constatée par le régime de base de la mutualité sociale agricole (3<sup>e</sup> catégorie), lui interdisant toute activité rémunérée et l'obligeant à être assisté d'une tierce personne pour les actes de la vie courante, le capital décès peut lui être versé, sur sa demande, de façon anticipée.

### 2. Rente éducation

En cas de décès du salarié justifiant de 12 mois continus ou non d'affiliation à la garantie décès, chaque enfant à sa charge au moment du décès perçoit une rente annuelle d'éducation égale :

- à 50 points, s'il a moins de 11 ans ;
- à 75 points, s'il a au moins 11 ans et moins de 18 ans ;
- à 100 points, s'il a au moins 18 ans et moins de 26 ans.

Pour les orphelins de plus de 18 ans, le droit à la rente est soumis à la justification de la poursuite de la scolarité.

La valeur du point est égale à celle du point AGRI-Prévoyance revalorisée chaque année au 1<sup>er</sup> septembre.

### 3. Indemnité frais d'obsèques

En cas de décès de son conjoint non séparé de corps, de son concubin justifiant d'au moins 2 ans de vie commune ou d'un enfant à charge, le salarié perçoit, sur sa demande déposée dans les 6 mois suivant le décès et à la condition qu'il ait lui-même réglé les frais d'obsèques, une indemnité frais d'obsèques d'un montant égal à un plafond mensuel de sécurité sociale en vigueur à la date du décès.

### 4. Risques exclus

La garantie décès couvre tous les risques décès, à l'exclusion de ceux résultant de la guerre civile ou étrangère, du fait volontaire du bénéficiaire, le suicide étant toutefois couvert.



## 5. Maintien de la garantie décès

AGRI-Prévoyance maintient la garantie décès aux salariés ou anciens salariés en cours d'indemnisation au titre des garanties incapacité et invalidité prévues antérieurement au régime mis en place par le présent avenant.

En cas de non-renouvellement ou de résiliation de l'accord, la garantie décès est maintenue pour le personnel en arrêt de travail pour maladie, accident, invalidité, bénéficiant de prestations d'incapacité de travail ou d'invalidité.

### Article 2.6

#### *Cotisation et organisme gestionnaire*

Les garanties de prévoyance incapacité, invalidité et décès versées à tous les salariés non cadres ayant acquis une année d'ancienneté dans la profession sont financées par une cotisation globale de 1,80 % des rémunérations brutes ; celle-ci est répartie de la façon suivante :

- 1,27 %, part employeur ;
- 0,53 %, part salarié :
  - 0,87 %, au titre de l'incapacité ;
  - 0,40 %, au titre de l'invalidité ;
  - 0,13 %, au titre de l'assurance des charges patronales (cotisation uniquement à la charge de l'employeur) ;
  - 0,40 % au titre du décès.

AGRI-Prévoyance, sise 21, rue de la Bienfaisance, 75008 Paris, est désignée comme organisme gestionnaire du régime de prévoyance.

Toutes les entreprises relevant du champ d'application de la présente convention collective sont donc tenues d'adhérer à AGRI-Prévoyance pour leur personnel, à l'exception du personnel d'encadrement tel que défini par la convention du 2 avril 1952 concernant les ingénieurs et cadres d'exploitations agricoles.

### Article 2.7

#### *Prestations*

Le versement des indemnités journalières complémentaires est assuré par la caisse de mutualité sociale agricole en même temps que les indemnités journalières légales, leur montant étant détaillé sur un même décompte.

Les indemnités journalières complémentaires sont versées nettes de cotisations, de CSG et de CRDS.

Le salaire assiette servant de base à l'indemnité complémentaire est calculé à partir des 12 derniers mois précédant l'arrêt de travail.

Le versement des prestations concernant les garanties invalidité et décès sont assurées par AGRI-Prévoyance.

### Article 2.8

#### *Réexamen du régime et du choix de l'organisme gestionnaire*

Les conditions et les modalités de la mutualisation des risques ainsi que le choix de l'organisme assureur sont réexaminés par les signataires de la pré-

sente convention, selon une périodicité qui ne peut excéder 5 ans, conformément aux dispositions des articles L. 912-1 et L. 912-2 du code de la sécurité sociale.

## **Article 2.9**

### *Durée. – Dénonciation*

Le présent régime de prévoyance, adopté pour 1 an, est renouvelable chaque année par tacite reconduction, sauf dénonciation expresse de l'une des 2 parties, 2 mois au moins avant la date anniversaire de sa date d'entrée en vigueur.

En cas de dénonciation de la convention collective ou du présent avenant ou de changement d'organisme assureur, les prestations de prévoyance périodiques d'indemnités journalières, de rentes d'invalidité ou d'incapacité professionnelle permanente ainsi que la rente éducation de la garantie décès en cours de service sont maintenues à leur niveau atteint au jour de la résiliation ; les garanties décès sont également maintenues pour les assurés en cours de service de prestations incapacité de travail et de rentes invalidité ou d'incapacité permanente professionnelle.

## ANNEXE II

### Grille de concordance des classifications

#### *Salariés non cadres*

AVANT		À PARTIR DU 1 <sup>er</sup> JANVIER 2007
Convention collective régionale du 28 avril 1965 arboriculture – maraîchage Ile-de-France (hors 77)	Convention collective départementale du 16 avril 1964 Seine-et-Marne cultures spécialisées	Convention collective régionale Ile-de-France du 8 septembre 2006 cultures spécialisées
Coefficients 100 et 110	Niveau I	Niveau I
Coefficient 125	Niveau II – Echelon 1	Niveau II – Echelon 1
Coefficients 140 et 150	Niveau II – Echelon 2	Niveau II – Echelon 2
Coefficients 155 et 160	Niveau III – Echelon 1	Niveau III – Echelon 1
–	Niveau III – Echelon 2	Niveau III – Echelon 2
Coefficient 170	Niveau IV – Echelon 1	Niveau IV – Echelon 1
–	Niveau IV – Echelon 2	Niveau IV – Echelon 2

#### *Salariés cadres*

AVANT		À PARTIR DU 1 <sup>er</sup> JANVIER 2007
Convention collective régionale du 28 avril 1965 (hors 77) arboriculture, maraîchage Ile-de-France	Convention collective départementale du 16 avril 1964 Seine-et-Marne cultures spécialisées	Convention collective régionale du 8 septembre 2006 Ile-de-France cultures spécialisées
Contremaître et comptable Coefficient 225	3 <sup>e</sup> groupe – Coeff. 320	Classe 1
Chef de cultures spécialisées Coefficient 350	2 <sup>e</sup> groupe A – Coeff. 450	Classe 2 – Niveau II-1
Chef de cultures générales Coefficient 290	2 <sup>e</sup> groupe B – Coeff. 380	Classe 2 – Niveau II-2
Régisseur Coefficient 460	1 <sup>er</sup> groupe A – Coeff. 660	Classe 3 – Niveau III-1
–	1 <sup>er</sup> groupe B – Coeff. 520	Classe 3 – Niveau III-2

### ANNEXE III

#### **Grille de rémunérations des non-cadres et des cadres**

##### *Salariés non cadres*

Niveau I : 8,27 €.

Niveau II, échelon 1 : 8,30 €.

Niveau II, échelon 2 : 8,33 €.

Niveau III, échelon 1, 8,47 €.

Niveau III, échelon 2 : 8,82 €.

Niveau IV, échelon 1 : 9,27 €.

Niveau IV, échelon 2 : 9,60 €.

##### *Salariés cadres*

Classe 1 : 1 980 €.

Classe 2, niveau II-1 : 2 350 €.

Classe 2, niveau II-2 : 2 780 €.

Classe 3, niveau III-1 : 3 210 €.

Classe 3, niveau III-2 : 4 080 €.