

**Convention collective**

IDCC : 9032. – **PRODUCTEURS DE L'HORTICULTURE,  
DE LA PÉPINIÈRE ET LES ENTREPRISES  
DE PARCS ET JARDINS  
(ALLIER)  
(19 juin 1970)**

(Etendue par arrêté du 1<sup>er</sup> juillet 1971,  
*Journal officiel* du 7 août 1971)

AVENANT N° 56 DU 27 SEPTEMBRE 2006 (1)

NOR : AGRS0797027M  
IDCC : 9032

Entre :

Le syndicat des producteurs de l'horticulture et des pépinières de l'Allier,  
D'une part, et

La fédération CFTC agriculture (adhésion le 8 août 2005) ;

L'union départementale des syndicats FO de l'Allier (adhésion le 24 juillet 2006) ;

L'union départementale CFDT de l'Allier (adhésion le 28 août 2006),

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Les dispositions de la convention collective de travail du 19 juin 1970 pour les producteurs de l'horticulture, de la pépinière du département de l'Allier, à l'exception des dispositions du chapitre XIV, sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

CHAPITRE I<sup>er</sup>

***Champ d'application***

Article 1<sup>er</sup>

***Champ d'application professionnel et territorial***

La présente convention détermine les rapports entre les employeurs et les salariés des deux sexes, de tout âge et de toute nationalité, des

---

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

établissements horticoles et des pépinières dont le siège est situé sur le territoire du département de l'Allier, même si les terrains de culture s'étendent sur un autre département.

## Article 2

### *Incidence sur les contrats antérieurs*

La présente convention se substitue aux accords collectifs antérieurs à la date d'application de ladite convention. Elle ne peut être la cause pour aucun salarié, pour un travail équivalent, d'une réduction de l'ensemble de la rémunération nette y compris tous avantages en nature ou en espèces acquis antérieurement.

## Article 3

### *Avantages acquis*

Les salariés bénéficiant d'un niveau de rémunération globale ou de conditions de travail plus avantageuses que ceux prévues par la présente convention continuent à bénéficier de ces avantages.

## CHAPITRE II

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

## Article 4

### *Durée*

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Elle prend effet à dater du lendemain du jour de la parution au *Journal officiel* de la République française de l'arrêté ministériel en constatant l'extension.

## Article 5

### *Révision et dénonciation*

### Révision

La demande de révision peut être introduite à tout moment, par l'une des parties signataires. Elle doit être signifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux autres organisations signataires et au service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles de l'Allier.

Elle doit spécifier les articles auxquels elle s'applique et préciser le nouveau texte que la partie demanderesse propose d'y substituer.

Dans les 30 jours suivant la date d'expédition de la lettre recommandée susvisée, la commission mixte, constituée comme il est de règle et convoquée par le service de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles commence à étudier les modifications demandées.

En ce qui concerne la révision des minima conventionnels, la commission mixte se réunit au moins une fois par an à la demande de la partie la plus diligente.

### Dénunciation

La présente convention peut être dénoncée par l'une ou l'autre des parties contractantes suivant la procédure prévue à l'article L. 132-8 du code du travail et doit donner lieu à dépôt. Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, la convention continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention qui lui est substituée ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du délai de préavis.

La partie qui dénoncera la convention devra faire de nouvelles propositions dans un délai n'excédant pas 30 jours après la première présentation de la lettre.

### Article 6

#### *Indemnisation des délégués en commission mixte*

Les salariés des exploitations horticoles et des pépinières qui participent aux réunions de la commission mixte prévue à l'article L. 133-1, alinéa 2, du code du travail, ou d'une commission paritaire, ainsi qu'aux réunions de préparation ou de suivi qui les précèdent ou qui les suivent bénéficient du maintien de leur salaire et de l'indemnisation de leurs frais de déplacement dans les conditions fixées par l'accord national du 21 janvier 1992 relatif à l'organisation de la négociation collective en agriculture.

### CHAPITRE III

#### ***Conciliation. – Interprétation***

### Article 7

#### *Conciliation. – Médiation*

Les conflits collectifs nés à l'occasion de l'exécution de la révision ou de la dénonciation de la convention sont soumis aux procédures de conciliation et de médiation prévues par le code du travail.

### Article 8

#### *Commission paritaire d'interprétation*

Il est institué une commission paritaire composée de membres représentant les employeurs et les salariés dûment mandatés par chacune des parties signataires.

Cette commission est compétente pour l'interprétation de la présente convention, elle ne constitue pas une instance de règlement des litiges individuels.

La présidence, dont la durée est limitée à 1 an, est assurée alternativement par le représentant d'un syndicat de salariés et par le représentant d'un syndicat d'employeurs.

Un représentant du service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles de l'Allier est invité à assister à titre consultatif aux réunions de la commission.

La commission est saisie par lettre recommandée adressée à son président par la partie la plus diligente.

Elle se réunit dans le délai de 1 mois, prend connaissance des arguments des 2 parties et fait connaître son interprétation dans un délai maximum de 15 jours, par écrit, dont une copie est adressée pour conservation au service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles de l'Allier.

#### CHAPITRE IV

### ***Liberté syndicale et d'opinion. – Droit syndical***

#### 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 des dispositions du livre IV du code du travail sont reconnus à tous les travailleurs.

Aucun employeur ne peut prendre en considération l'appartenance ou la non-appartenance d'un salarié à une organisation syndicale, politique ou confessionnelle pour arrêter ses décisions en ce qui concerne notamment l'embauche, la conduite ou la répartition des travaux, les mesures de discipline ou le congédiement.

#### Article 10

##### *Droit syndical*

Le droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises

D'une façon générale, les employeurs, salariés ou apprentis s'engagent à appliquer les dispositions des articles L. 412-1 et suivants du code du travail, tendant à assurer la liberté syndicale et la protection du droit syndical.

#### CHAPITRE V

### ***Représentants du personnel***

#### Article 11

##### *Délégués du personnel et comité d'entreprise*

##### *Délégués du personnel*

Des délégués du personnel sont mis en place dans les établissements où sont occupés 11 salariés au moins. L'éligibilité, la composition, le fonctionnement, les pouvoirs des délégués du personnel sont régis par les articles L. 421-1 et suivants du code du travail.

##### *Comité d'entreprise*

Un comité d'entreprise est créé dans les conditions prévues par la loi, à partir de 50 salariés. L'éligibilité, la composition, le fonctionnement, les pouvoirs du comité sont régis par les articles L. 431-1 et suivants du code du travail.

## Article 12

### *Sections et délégués syndicaux*

#### Sections syndicales

Les employeurs et salariés s'engagent à se conformer aux dispositions des articles L. 412-1 et suivants, R. 412-1 et suivants et D. 412-1 du code du travail.

#### Délégués syndicaux

La désignation, la mission et les moyens des délégués syndicaux d'entreprise sont ceux déterminés par le chapitre II du titre I<sup>er</sup> du livre IV du code du travail.

#### Délégués syndicaux interentreprises

Les organisations syndicales signataires de la présente convention ont la faculté de désigner 3 délégués syndicaux titulaires et 3 suppléants en cas d'empêchement des titulaires.

Les délégués, dont la compétence s'étend sur l'ensemble du département, sont choisis en principe dans chacun des 3 arrondissements.

Le délégué dispose, pour exercer ses fonctions, de 1 journée ou de 2 demi-journées par mois, avec possibilité de cumul dans la limite maximum de 2 jours, étant entendu que le cumul ne peut être exigé pendant la période des grands travaux telle qu'elle est fixée en matière de congés payés.

Le délégué appelé à quitter son travail pour l'accomplissement de sa mission doit informer son employeur 48 heures à l'avance, sauf en cas de force majeure.

Le délégué ne peut intervenir dans l'entreprise qu'en avertissant au préalable le délégué syndical des employeurs, qui peut l'accompagner. A la demande de l'un des 2 délégués, il peut être fait appel à l'assistance de l'inspecteur du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles.

En tout état de cause, la qualité de délégué syndical ne peut être reconnue que si elle a été notifiée au préalable par lettre recommandée avec accusé de réception par l'organisation dont il relève, à la fois à l'inspecteur du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles, à son employeur et aux organisations patronales intéressées signataires de la convention.

Ces dernières doivent notifier aux organisations syndicales des salariés intéressés les noms et adresses des délégués employeurs.

Le délégué syndical interentreprises bénéficie de la protection prévue par l'article L. 412-18 du code du travail.

Le délégué syndical interentreprises ne peut en aucun cas exiger la communication des comptes de l'entreprise ou intervenir dans la gestion de celle-ci.

Dans l'attente d'un accord à réaliser, les absences résultant de l'application du présent article ne donnent lieu, de la part de l'employeur ou des organisations syndicales patronales, ni à rémunération ni à indemnité d'aucune sorte.

## CHAPITRE VI

### *Dispositions relatives à l'embauche*

#### Article 13

##### *Attestation de cessation de travail*

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

#### Article 14

##### *Période d'essai*

##### Contrat à durée indéterminée

Sauf accord écrit entre les parties et sous réserve des dispositions des articles L. 122-3-2 et L. 122-3-10 du code du travail, tout engagement est conclu à l'essai. La durée de la période d'essai est fixée à 1 mois.

##### Contrat à durée déterminée

Il est fait application des dispositions prévues aux articles L. 122-3-2 et L. 122-3-10 du code du travail.

Pendant chacune de ces périodes d'essai, les parties peuvent résilier le contrat sans préavis.

#### Article 15

##### *Contrat de travail*

Le contrat fait l'objet d'un acte écrit rédigé en 2 exemplaires et signé par les 2 parties.

Le contrat à durée indéterminée mentionne obligatoirement :

- les noms et adresse des contractants ;
- la nature de l'emploi, la catégorie professionnelle du salarié, son coefficient hiérarchique ;
- le lieu de travail ;
- les conditions de rémunération ou d'avantages en nature ;
- le lieu de la signature et la date d'effet du contrat.

Le contrat à durée déterminée est conclu dans les conditions prévues aux articles L. 122-1 et suivants du code du travail et par les textes réglementaires pris pour leur application.

Le contrat à temps partiel est conclu dans les conditions prévues à l'article L. 212-4-3 du code du travail.

L'un des exemplaires est remis au salarié, l'autre est conservé par l'employeur.

## CHAPITRE VII

### *Dispositions relatives à la cessation et à la suspension des contrats de travail*

#### Article 16

##### *Contrat à durée déterminée*

Le contrat à durée déterminée conserve tous ses effets jusqu'à la date fixée pour son terme.

Sauf accord écrit des parties, le contrat à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave ou de force majeure.

Il peut toutefois, par dérogation aux dispositions du précédent alinéa, être rompu à l'initiative du salarié lorsque celui-ci justifie d'une embauche pour une durée indéterminée.

Sauf accord écrit des parties, le salarié est alors tenu de respecter une période de préavis dont la durée est calculée à raison de 1 jour par semaine compte tenu de la durée totale du contrat, renouvellement inclus, si celui-ci comporte un terme précis, ou de la durée effectuée lorsque le contrat ne comporte pas un terme précis et, dans les 2 cas, dans la limite maximale de 2 semaines.

#### Article 17

##### *Contrat à durée indéterminée. – Préavis ou délai-congé Licenciement. – Démission*

##### *Préavis ou délai-congé*

Le contrat à durée indéterminée peut cesser à tout moment par la volonté d'une seule des parties, sous réserve de l'application des articles L. 122-4 et suivants du code du travail.

La partie qui désire rompre le contrat doit respecter un préavis ou délai-congé qu'elle notifie à l'autre partie pour éviter toute contestation sur son point de départ, par lettre recommandée avec avis de réception.

La durée du préavis est fixée réciproquement à :

- 15 jours, s'il s'agit d'un salarié permanent ayant moins de 6 mois de services continus dans l'entreprise ;
- 1 mois, s'il s'agit d'un salarié permanent ayant plus de 6 mois de services continus dans l'entreprise.

Par dérogation à ce qui précède, ces délais de préavis peuvent être réduits ou supprimés en accord avec les parties, notamment en cas de démission. Cet accord doit être constaté par écrit.

Toutefois, le salarié qui est licencié doit bénéficier, sauf en cas de faute grave, d'un délai congé minimum de :

- 1 mois s'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté ininterrompue comprise entre 6 mois et 2 ans ;
- 2 mois si son ancienneté est au moins de 2 ans.

Si les délais de préavis ne sont pas respectés, la partie lésée a la possibilité de saisir la juridiction compétente.

Pour les travailleurs handicapés, le délai de préavis est fixé par l'article L. 323-7 du code du travail.

### Indemnité de licenciement

Le salarié licencié, sauf pour faute grave et sauf en dehors des cas prévus à l'article 17, qui compte 2 ans d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur, a droit par année de service dans l'entreprise (en tenant compte des mois de services accomplis au-delà des années pleines) à une indemnité légale de licenciement qui ne peut être inférieure à 1/10 de mois de salaire par année d'ancienneté. A partir de 10 ans d'ancienneté, cette indemnité minimum est de 1/10 de mois de salaire plus 1/15 de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, de 1/3 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*.

Pendant la durée du préavis, le salarié congédié a droit à une liberté rémunérée au moins égale à :

- 2 demi-journées si le préavis est de 15 jours,
- 8 demi-journées si le préavis est de 30 jours.

Le choix de ces demi-journées appartient alternativement au salarié et à l'employeur.

## Article 18

### *Licenciement économique*

Constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié, résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification refusée par le salarié d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques.

Toute rupture du contrat de travail résultant d'un tel motif est soumise aux dispositions des articles L. 321-1 et suivants du code du travail.

Tout salarié licencié pour un motif fondé sur l'article L. 321-1 du code du travail a droit par année de service dans l'entreprise (en tenant compte des mois de services accomplis au-delà des années pleines) à une indemnité légale de licenciement qui ne peut être inférieure à 2/10 de mois de salaire par année d'ancienneté. A partir de 10 ans d'ancienneté, cette indemnité minimum est de 2/10 de mois de salaire plus 2/15 de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, 1/3 des 3 derniers mois,



étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aura été versée au salarié pendant cette période, ne sera prise en compte que dans la limite d'un montant calculé *pro rata temporis*.

Si le salarié congédié après la période d'essai occupe avec sa famille un logement mis à sa disposition par l'employeur à titre d'accessoire au contrat de travail (logement de fonction) il doit, du fait de la cessation dudit contrat, libérer ce logement dans un délai maximal de 3 mois, à compter de la réception de la lettre recommandée notifiant la rupture du contrat.

## Article 19

### *Attestation de cessation de travail*

Pendant la période de préavis les employeurs sont obligés de délivrer aux salariés démissionnaires ou licenciés une attestation, pour leur permettre de rechercher du travail. Cette attestation doit mentionner la date à laquelle le salarié sera libre, le certificat de travail n'étant délivré qu'à la fin du préavis.

## Article 20

### *Certificat de travail*

A l'expiration du contrat, l'employeur doit remettre au salarié un certificat de travail, conformément aux dispositions de l'article L. 122-16 du code du travail.

## Article 21

### *Suspension du contrat de travail*

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

#### *a) Absences.*

Toute absence doit être autorisée ou motivée.

#### *b) Maladie ou accident non professionnels.*

Il ne sera procédé à aucun licenciement sauf pour motif économique en cas de maladie, d'accident de la vie privée médicalement reconnus n'excédant pas 6 mois.

Le salarié licencié bénéficie d'une priorité d'embauche pendant les 6 mois consécutifs à la guérison ou à la consolidation de sa blessure.

En cas de remplacement de l'ouvrier malade ou accidenté, le remplaçant est avisé de la précarité de son emploi.

#### *c) Accidents du travail ou maladie professionnelle.*

Doivent être appliquées les règles particulières aux salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle prévus aux articles L. 122-32-1 et suivants du code du travail.

#### *d) Grève.*

La grève ne rompt pas le contrat de travail.

## CHAPITRE VIII

### *Dispositions relatives à l'emploi et aux salaires*

#### Article 22

##### *Définition du champ d'application*

Les dispositions suivantes correspondent à une classification des emplois d'exécution dans les exploitations et entreprises d'horticulture et de pépinière sur le département de l'Allier (03). Cette classification ne concerne pas les emplois de cadres. Doivent être considérés comme des emplois cadres :

a) Les emplois qui comportent, à titre permanent, l'exercice de responsabilités hiérarchiques et dont les titulaires sont chargés de l'organisation technique des travaux des salariés placés sous leurs ordres ;

b) Les emplois dont les titulaires ont une formation de niveau supérieur, sanctionnée généralement par un diplôme ou une formation reconnue équivalente par la profession. Ils occupent dans l'entreprise un poste où, sans exercer de fonction de commandement, ils mettent en œuvre les connaissances qu'ils ont acquises et ont des responsabilités au moins égales à celles du personnel visé en a) ci-dessus.

#### Article 23

##### *Classification des emplois non cadres*

La classification des emplois non cadres dans les exploitations et entreprises d'horticulture et de pépinière sur le département de l'Allier (03) est établie comme suit :

##### Niveau I. – Emplois d'exécutant

Exemples d'activités relevant de ce niveau : désherbage manuel, bouturage, repiquage, arrachage, repotage mécanique...

##### Echelon 1, coefficient 100

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

Ces tâches sont exécutées selon des consignes précises et/ou sous surveillance permanente, sans avoir à faire preuve d'initiative. L'emploi peut comporter l'utilisation de machines pré réglées et de maniement simple.

##### Echelon 2, coefficient 110

Emploi comportant des tâches sans difficulté particulière dont l'exécution requiert toutefois un temps d'adaptation par habitude ou apprentissage, nécessaire à la maîtrise des savoir-faire au niveau d'efficacité normal (quantité et qualité). L'emploi peut comporter l'utilisation de machines pré réglées et de maniement simple.

Le travail est exécuté selon des consignes précises et/ou surveillance fréquente. L'emploi ne nécessite que peu d'initiatives de la part du titulaire. Les conséquences des initiatives que le titulaire de l'emploi est amené à prendre dans l'exécution de son travail n'ont pas ou peu de conséquences sur le plan économique ou de la sécurité des personnes.

## Niveau II. – Emplois spécialisés

Sont notamment classés dans ce niveau : après 1 mois de pratique de l'emploi, les chauffeurs conduisant de façon permanente des tracteurs. De même, sont classés dans ce niveau les chauffeurs de camion d'une charge utile allant de 0,5 à 3,5 tonnes incluses et, par exception, les chauffeurs visés au niveau III, mais seulement pendant le premier mois d'exercice.

Exemples d'activités relevant de ce niveau : arrosage, tuteurage, chaulage et déchaulage des serres...

Echelon 1, coefficient 120

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

L'exécution des tâches se réalise à partir de consignes précises et sous surveillance intermittente. Dans l'exécution de sa tâche, le titulaire de l'emploi doit avoir la capacité à déceler des anomalies et incidents et d'alerter le supérieur ou prendre les dispositions d'urgence qui s'imposent.

Les conséquences des initiatives que le titulaire de l'emploi est amené à prendre dans l'exécution du travail ne présentent pas de caractère de gravité sur le plan économique, de la sécurité des personnes ou de la préservation de l'environnement.

Ce niveau de classification est retenu pour le poste de secrétaire administratif(ive).

Emploi correspondant au référentiel technique du CAPA.

Echelon 2, coefficient 130

L'emploi peut comporter la participation à des travaux qualifiés, de façon occasionnelle et 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 son entretien courant selon les consignes données.

Emploi correspondant au référentiel technique du CAPA.

## Niveau III. – Emplois qualifiés

Sont notamment classés dans ce niveau : les chauffeurs conduisant d'une façon permanente des camions dont la charge utile est supérieure à 3,5 tonnes, et les chauffeurs-livreurs qui, de façon permanente, ont la responsabilité de livraison en clientèle, quel que soit le tonnage du véhicule.

Exemples d'activités relevant de ce niveau : greffage, écussonnage, suivi régulier des techniques culturales...

Echelon 1, coefficient 140

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 activités qualifiées 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 nécessite des initiatives concernant l'adaptation de ses interventions aux 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 (réglage des matériels...).

Dans l'exécution de ces tâches, le titulaire de l'emploi peut être assisté d'autres salariés qui l'aident dans l'accomplissement de sa tâche et dont il guide le travail. De par ses connaissances et son expérience professionnelle, le titulaire de l'emploi à la capacité de repérer les anomalies ou incidents sur les cultures, de déceler les pannes élémentaires sur le matériel et de les réparer.

Le titulaire de l'emploi effectue de façon responsable et courante les opérations de traitement phytosanitaire des cultures selon les instructions données.

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

Ce niveau de classification est retenu pour le poste d'agent administratif (ive) spécialisé(e).

Emploi correspondant au référentiel technique du BEPA.

Echelon 2, coefficient 150

Emploi comportant l'exécution des opérations qualifiées, comme au 1<sup>er</sup> échelon, mais dont l'étendue du champ d'action est large, et qui nécessite une autonomie plus grande 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.

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

Ce niveau de classification est retenu pour le poste d'agent administratif (ive) qualifié(e).

Emploi correspondant au référentiel du BEPA.

#### Niveau IV. – Emplois hautement qualifiés

Sont notamment classés dans ce niveau : les chauffeurs vendeurs qui, d'une façon permanente, enregistrent et préparent les commandes et procèdent, éventuellement, à l'encaissement des factures ; ainsi que les vendeurs sédentaires qui reçoivent les clients, enregistrent et préparent les commandes.

Echelon 1, coefficient 160

Emploi comportant l'organisation et l'exécution du travail, dont le titulaire assume la responsabilité dans le cadre des directives périodiques données concernant les indications générales sur la planification du travail et les résultats attendus.

Il exige des connaissances et une expérience professionnelle éprouvées permettant de participer aux décisions techniques, de réaliser une utilisation optimale des moyens mis à sa disposition, d'observer, d'apprécier, de diagnostiquer l'état des cultures, des matériels et d'en rendre compte à l'encadrement ou au chef d'entreprise.

Ce niveau de classification est retenu pour le poste d'agent administratif (ive) hautement qualifié(e).

Emploi correspondant au référentiel technique du BTA ou bac pro.

Echelon 2, coefficient 170

Emploi pouvant comporter, en outre, la participation à des fonctions complémentaires directement liées à son activité sous la responsabilité d'un cadre ou du chef d'entreprise (relation avec les fournisseurs et clients, gestion des approvisionnements ou des commandes...).

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

Emploi correspondant au référentiel du BTA ou bac pro.

#### Article 23 bis

##### *Conditions générales d'exécution*

Quel que soit le niveau de qualification de l'emploi, certaines conditions générales d'exécution peuvent être exigées :

- l'employeur peut demander au salarié de rendre compte de son travail. Le compte rendu peut être, suivant les niveaux de qualification, oral, écrit ou enregistré sur informatique ;
- l'employeur peut demander au salarié d'exécuter temporairement des tâches relevant d'un niveau de qualification différent de l'emploi qu'il occupe ;
- le changement d'emploi du salarié pour un emploi de qualification supérieure peut comporter une période probatoire notifiée par un écrit daté, et d'une durée maximale de 1 an. Pendant ou à l'issue du délai fixé, le salarié, si l'employeur ne souhaite pas le maintenir dans ce nouvel emploi, retrouvera son emploi initial.

Pour les salariés embauchés avant l'entrée en application des nouvelles dispositions de l'avenant n° 56, la nouvelle classification s'applique selon la grille de concordance figurant à l'annexe II.

#### Article 24

##### *Détermination des minima conventionnels*

Sous réserve des dispositions de l'article 25 concernant le travail à la tâche, le salaire versé est obligatoirement calculé en fonction du nombre d'heures de travail et compte tenu des dispositions du chapitre IX.

Pour les salariés classés au niveau I, échelon 1, le minimum conventionnel de référence coefficient 100 ne s'applique qu'aux salariés ayant plus de 10 mois de service continu dans l'entreprise.

Les minima conventionnels sont définis à l'annexe I de la présente convention.

Les salaires ainsi déterminés sont des minima en-dessous desquels aucun salarié ne doit être rémunéré suivant sa classification.

Les salariés appelés à effectuer temporairement des travaux relevant d'une catégorie supérieure percevront pour la durée de ces travaux la rémunération afférente à la qualification correspondante.

## Article 25

### *Travail à la tâche*

En aucun cas, les salaires résultant de l'application des normes et modalités de travail à la tâche ne pourront être inférieurs à ceux qui résulteraient des modalités de paiement au temps, avec majoration éventuelle pour heures supplémentaires.

## Article 26

### *Maintien du salaire habituel*

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

## Article 27

### *Rémunération des apprentis, des jeunes travailleurs et des travailleurs handicapés*

#### *a) Apprentis*

L'apprentissage sera organisé suivant les dispositions du livre I<sup>er</sup>, titre I<sup>er</sup>, du code du travail.

La rémunération minimum des apprentis est fixée comme suit en pourcentage du salaire minimum de croissance (SMIC) ou du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé s'il est plus favorable :

ÂGE DE L'APPRENTI	1 <sup>re</sup> ANNÉE d'exécution du contrat	2 <sup>e</sup> ANNÉE d'exécution du contrat	3 <sup>e</sup> ANNÉE d'exécution du contrat
De 16 à 17 ans	25 %	37 %	53 %
De 18 à 20 ans	41 %	49 %	65 %
De 21 ans et plus	53 %	61 %	78 %

#### *b) Jeunes scolaires travailleurs saisonniers*

Le salaire horaire des salariés âgés de moins de 18 ans subit un abattement, par rapport au salaire conventionnel de leur catégorie d'emploi fixé à :

- 20 % avant 17 ans ;
- 10 % entre 17 et 18 ans.

Cet abattement est supprimé pour les jeunes travailleurs justifiant de 6 mois de pratique professionnelle.

Le salaire des jeunes travailleurs de moins de 18 ans doit être équivalent à celui des adultes lorsqu'il y a égalité de travail et de rendement.

*c) Travailleurs handicapés*

Pour les travailleurs reconnus handicapés par la CDAPH, le salaire sera déterminé conformément à la réglementation en vigueur.

## Article 28

### *Primes accessoires du salaire*

Aux salaires résultant des dispositions qui précèdent s'ajoutent :

a) Une prime d'ancienneté, égale à un pourcentage du salaire de base fixé, selon la durée de présence dans l'établissement ou l'entreprise, à :

- 1 % après 3 ans de services continus ;
- 2 % après 4 ans de services continus ;
- 3 % après 6 ans de services continus ;
- 4 % après 8 ans de services continus ;
- 5 % après 10 ans de services continus ;
- 6 % après 12 ans de services continus.

N'interrompent pas la durée des services continus :

- les périodes de chômage occasionné par les intempéries ;
- les congés de maladie et accidents du travail ;
- les congés de maternité et de paternité ;
- les interruptions de contrat du fait de l'employeur ;
- les périodes de grèves.

Pour les salariés embauchés en contrat à durée indéterminée la durée de l'ensemble des contrats antérieurs est prise en compte pour la calcul de l'ancienneté.

Les années d'ancienneté prennent effet à dater de l'embauche jusqu'à cessation du travail dans l'entreprise.

*b) Une prime de panier*

Le salarié ou l'apprenti appelé à effectuer des travaux sur un chantier plus éloigné de son domicile que le lieu habituel de son travail, et qui, de ce fait, se trouve dans l'impossibilité de prendre son repas de midi à son foyer, a droit à une indemnité dite de panier égale à 2 heures du coefficient 100, quelle que soit sa catégorie, à moins que l'employeur ne prenne les frais à sa charge.

*c) Une prime de déplacement à l'étranger*

Pour les déplacements à l'étranger les conditions d'octroi d'une prime de déplacement sont fixées d'un commun accord entre l'intéressé et l'employeur et consignées sur une lettre d'engagement.

## Article 29

### *Frais de transport*

Un défraiement sera accordé à tout salarié utilisant pour les besoins de l'entreprise un moyen de transport lui appartenant.

Le montant et le mode de calcul seront définis par accord entre les parties au sein de l'entreprise et à défaut par référence au barème fiscal.

## Article 30

### *Périodicité de la paie et bulletin de paie*

La paie se fait pendant les heures de travail.

Elle doit être effectuée au moins une fois par mois dans les cinq jours ouvrables qui suivent la fin du mois civil.

L'employeur doit remettre au salarié, lors du paiement de sa rémunération, un bulletin de paie comportant toutes les mentions prévues par l'article R. 143-2 du code du travail.

## CHAPITRE IX

### ***Durée du travail. – Heures supplémentaires***

La durée du travail, le repos hebdomadaire, les jours fériés sont régis par les dispositions de l'accord national du 23 décembre 1981 et ses avenants concernant la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles et complétés par les dispositions suivantes :

## Article 31

### *Durée du travail*

1° La durée normale hebdomadaire effective de travail est fixée conformément aux articles L. 713-2, L. 713-3 et L. 713-5 du code rural et aux dispositions étendues de l'article 6.1 de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié.

2° Le contrôle des heures de travail est assuré dans les conditions prévues par le décret n° 95-1073 du 28 septembre 1995 modifié par le décret n° 2001-91 du 29 janvier 2001.

3° La récupération des heures perdues au-dessous de la durée légale hebdomadaire du travail doit être effectuée dans les limites et conditions prévues à l'article L. 713-4 du code rural et à l'article 6.4 de l'accord national précité.

Définition du travail effectif : est considéré comme temps de travail effectif 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.

Mensualisation :

La rémunération de l'ensemble des salariés sera mensualisée et devra être indépendante, pour un horaire de travail effectif déterminé, du nombre de jours travaillés dans le mois, le paiement mensuel ayant pour effet de neutra-



liser les conséquences de la répartition inégale des jours entre les 12 mois de l'année. Toutefois, les absences du salarié non assimilées à des périodes de travail effectif (maladie, absences non rémunérées....) peuvent donner lieu à réduction à due concurrence.

En cas d'intempéries, un horaire de travail réduit peut être mis en application. Néanmoins, le salaire qu'aurait acquis le salarié, suivant l'horaire de travail en vigueur à ce moment là, lui est intégralement versé. Les heures payées, mais non travaillées de ce fait, sont récupérées conformément à la législation en vigueur.

La durée des déplacements en cours de journée, à l'intérieur de l'entreprise, est comptée comme temps de travail effectif.

Pour tout chantier situé à l'extérieur de l'entreprise le temps de transport aller et retour est considéré comme temps de présence ; il est rémunéré au tarif des heures normales et n'entre en considération, ni pour le décompte hebdomadaire de la durée maximale du travail ni pour le décompte des heures supplémentaires.

## Article 32

### *Définition et paiement des heures supplémentaires*

Les décompte et paiement des heures supplémentaires seront déterminés conformément aux textes légaux en vigueur.

Les heures de travail effectif accomplies entre 21 heures à 5 heures sont majorées de 50 %.

Celles effectuées les dimanches et jours fériés sont majorées de 100 %.

## Article 33

### *Travail en poste continu*

Il est accordé un temps de pause de 20 minutes pour les postes continus d'une durée au moins égale à 6 heures.

Les temps de pause sont compris dans les durées mentionnées ci-dessus et ne sont pas considérés comme des temps de travail effectif, mais comme des temps de présence. Ils sont rémunérés au tarif des heures normales et n'entrent en considération ni pour le décompte hebdomadaire de la durée maximale de travail ni pour le décompte des heures supplémentaires.

## CHAPITRE X

### *Congés et jours fériés*

## Article 34

### *Congés*

#### *a) Congés payés :*

Les congés payés sont attribués dans les conditions prévues par la loi et l'accord de 1981 modifié.

b) Congés de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse, congés de formation économique, sociale et syndicale :

Les salariés ont droit chaque année à des congés de formation des cadres et animateurs pour la jeunesse à prendre dans les conditions prévues par les articles L. 225-1 et suivants du code du travail et à des congés de formation économique, sociale et syndicale dans les conditions prévues par les articles L. 451-1 et suivants du code du travail.

c) Congés spéciaux :

Dans les circonstances ci-après, le personnel bénéficie d'un congé spécial payé, indépendant des congés légaux :

- mariage du salarié : 4 jours ;
- mariage d'un enfant du salarié : 1 jour ;
- naissance d'un enfant ou arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption au foyer du salarié : 3 jours ;
- décès d'un enfant ou du conjoint du salarié ou du concubin ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité : 3 jours ;
- décès des parents, d'un frère, d'une sœur, des beaux-parents, belle-sœur et beau-frère : 2 jours ;
- décès des petits-enfants et grands-parents (ligne directe ou indirecte) : 1 jour.

## Article 35

### *Jours fériés*

Tous les jours fériés légaux sont chômés et payés lorsqu'ils tombent un jour normalement ouvré dans l'entreprise.

Les jours fériés, chômés et payés sont les suivants :

- 1<sup>er</sup> janvier ;
- lundi de Pâques ;
- 1<sup>er</sup> Mai ;
- Ascension ;
- 8 Mai ;
- lundi de Pentecôte ;
- 14 Juillet ;
- 15 Août ;
- Toussaint ;
- 11 Novembre ;
- Noël.

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

Lorsque l'ancienneté du salarié dans l'entreprise est inférieure à 1 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.

## CHAPITRE XI

### *Hygiène et sécurité*

#### Article 36

##### *Hygiène et sécurité*

Compte tenu de la nature des activités de l'établissement, les employeurs doivent procéder à l'évaluation des risques pour la sécurité et la santé des travailleurs, conformément aux dispositions de l'article L. 230-2 du code du travail.

Les employeurs sont tenus de se conformer aux dispositions des lois et règlements en vigueur concernant l'hygiène et la sécurité des travailleurs agricoles.

Notamment :

Les employeurs mettront de façon permanente à la disposition des salariés au travail les moyens d'assurer leur propreté individuelle, vestiaires, lavabos, cabinets d'aisance et, le cas échéant, douches ainsi que les produits nécessaires au nettoyage des mains, savons, essuie-mains, etc.

Les tracteurs agricoles et forestiers à roues doivent être munis d'un dispositif homologué destiné à protéger le conducteur contre les risques encourus en cas de renversement accidentel de l'engin.

Il est interdit d'utiliser un outil ou une machine agricole relié à l'embout d'une prise de force de tracteur par un arbre de transmission à cardans non muni de son dispositif de protection.

Tous moyens de protection individuelle appropriés tels que chaussures, gants, masques, lunettes de sécurité etc. doivent être mis à la disposition des travailleurs lorsqu'ils sont appelés à effectuer des travaux dangereux, salissants ou insalubres (meulage, soudure, etc.) afin de les protéger contre les risques existants (brûlure, projection de matière, écrasement, etc.).

L'employeur doit assurer la bonne utilisation des équipements de protection individuelle (EPI), veiller à leur utilisation effective (article R. 233-1 du code du travail), les fournir gratuitement, en assurer l'hygiène, l'entretien, les réparations et le remplacement (article R. 233-42 du code du travail), informer les utilisateurs des risques contre lesquels l'EPI les protège, des conditions et consignes d'utilisation (article R. 233-43 du code du travail) et les faire bénéficier d'un entraînement au port de ces EPI et d'une formation adéquate renouvelée aussi souvent que nécessaire (article R. 233-44 du code du travail).

Conformément aux dispositions de l'article R. 233-1 du code du travail, lorsque les travailleurs sont exposés aux intempéries en raison des conditions d'exécution du travail, l'employeur est tenu de mettre à leur disposition des moyens de protection individuelle tels que cirés, imperméables et bottes.

Pour toute utilisation de produits antiparasitaires, l'employeur doit se conformer strictement aux dispositions du décret n° 87-361 du 27 mai 1987.

L'employeur devra veiller au strict respect des dispositions de l'arrêté du 28 mars 1979 à l'occasion des interventions effectuées sur les accumulateurs de matière.

Enfin, une trousse de première urgence doit être disponible sur les lieux de travail.

Les employeurs sont tenus d'observer la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité, pour l'exécution des travaux qu'ils confient à leur salariés.

Ils doivent, en particulier, conserver les dispositifs de sécurité établis et fournis avec machines ou instruments et mettre le personnel au courant des différents dangers auxquels il s'expose.

Les outils à main doivent être en bon état et emmanchés solidement ; les fosses, puits et trappes doivent être munis de couvercles ou garde-fou.

Logement : le logement mis à la disposition des salariés agricoles (article L. 716-1 du code rural) doit répondre aux conditions minima d'hygiène et de sécurité fixées par le décret n° 95-978 du 24 août 1995 et l'arrêté du 1<sup>er</sup> juillet 1996 relatifs à l'hébergement des travailleurs agricoles.

Produits nocifs : les travailleurs occupés à la manipulation d'un produit ou substance nocif ou dangereux doivent recevoir de l'employeur un moyen de protection adapté.

Leur sont notamment fournis : des lunettes de protection et une tenue imperméable, des gants, des masques lors de la pulvérisation des produits irritants et toxiques nécessités pour le traitement des plantes.

Les moyens de protection fournis par l'employeur doivent obligatoirement être utilisés par les ouvriers.

Périodes de chaleur : par temps de chaleur, des boissons fraîches non alcoolisées doivent être mises à la disposition des salariés.

Médecine du travail : les employeurs doivent adhérer pour tous leurs salariés à un service de médecine du travail.

## CHAPITRE XII

### *Régime complémentaire de prévoyance et de retraite*

#### Article 37

Dans les conditions fixées par la convention collective du 7 juillet 1965, étendue par arrêté ministériel du 28 mars 1967, instituant un régime complémentaire et de prévoyance pour les salariés des exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, d'horticulture et de pépinières de l'Allier, tout employeur entrant dans le champ d'application de la présente convention doit adhérer pour son personnel d'exécution à la Caisse mutuelle autonome de retraite complémentaire agricole (CAMARCA) dont le siège est situé 8-10, rue d'Astorg, Paris 8<sup>e</sup>.

## CHAPITRE XIII

### *Application des lois sociales*

#### Article 38

#### *Application des lois sociales*

Les employeurs et les salariés doivent appliquer strictement et de bonne foi les lois et règlements concernant le régime social en agriculture.

Les employeurs sont personnellement responsables de l'immatriculation, du versement des cotisations d'assurances sociales pour tous leurs salariés, qu'ils travaillent au temps ou à la tâche, qu'ils soient permanents ou non permanents.

Les employeurs sont tenus de compléter et de signer les déclarations que leur présentent leurs salariés en vue de faire valoir leurs droits.

## **Article 2**

Le présent avenant dont les parties demandent l'extension est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à partir du jour suivant la parution de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Yzeure, le 27 septembre 2006.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE I

Les minima conventionnels visés à l'article 24 sont fixés ainsi qu'il suit :

*(En euros.)*

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM horaire	SALAIRE MENSUEL (151,67 h)
I	1	100 (1)	8,35	1 266,44
	2	110	8,60	1 304,36
II	1	120	9,02	1 368,06
	2	130	9,10	1 380,20
III	1	140	9,44	1 431,76
	2	150	9,52	1 443,90
IV	1	160	9,69	1 469,68
	2	170	9,85	1 493,95
(1) applicable après 10 mois de service continu.				

Ces salaires sont applicables à la date d'extension de l'avenant n° 56 du 27 septembre 2006.

## ANNEXE II

### Grille de concordance

ANCIENNE CLASSIFICATION	NOUVELLE CLASSIFICATION
100 : manœuvre 1 <sup>er</sup> échelon	Niveau 1, échelon 1, coefficient 100 : emplois d'exécutants
115 : manœuvre 2 <sup>e</sup> échelon	Niveau 2, échelon 1, coefficient 120 : emplois spécialisés
130 : ouvrier	Niveau 2, échelon 2, coefficient 130
140 : ouvrier professionnel	Niveau 3, échelon 1, coefficient 140 : emplois qualifiés
150 : ouvrier qualifié	Niveau 3, échelon 2, coefficient 150 Niveau 4, échelon 1, coefficient 160, emplois hautement qualifiés
170 : chef d'équipe	Niveau 4, échelon 2, coefficient 170