

**Convention collective**

IDCC : 9453. – **EXPLOITATIONS D'ARBORICULTURE FRUITIÈRE  
(LOIRET)**  
**(5 septembre 2007)**

CONVENTION COLLECTIVE DU 5 SEPTEMBRE 2007

NOR : AGRS0897067M

IDCC : 9453

Entre :

La fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles du Loiret ;

La coordination rurale,

D'une part, et

L'union départementale CFE-CGC du Loiret ;

L'union départementale des syndicats confédérés FO du Loiret ;

La fédération nationale agroalimentaire et forestière (FNAF) CGT ;

L'union départementale FGA-CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

CHAPITRE I<sup>er</sup>

***Objet et validité de la convention***

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

*Champ d'application*

La présente convention détermine les rapports entre les employeurs et les salariés (ouvriers, employés et cadres) et apprentis de l'un ou de l'autre sexe, de tout âge et de toute nationalité, des exploitations d'arboriculture fruitière du Loiret.

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

Elle régit tous les travaux des exploitations dont le siège social est sis sur le territoire du département du Loiret, même si des terrains de cultures s'étendent sur des départements limitrophes.

En aucun cas la rémunération nette en espèces allouée aux salariés ne peut être inférieure à celle qui résulte de l'ensemble des dispositions ci-après.

## **Article 2**

### *Avantages acquis*

L'application de la présente convention ne peut être la cause d'une diminution d'avantages acquis individuellement antérieurement à la date de son entrée en vigueur.

Toutefois, il ne peut y avoir cumul ou double emploi entre ces avantages acquis et des avantages similaires résultant de la présente convention.

De même, les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent en aucun cas s'ajouter à ceux déjà accordés pour le même objet à la suite d'usages ou d'accords d'entreprise. Dans ce cas, l'avantage le plus favorable sera maintenu.

## **Article 3**

### *Durée*

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Dès sa date d'application, elle abroge la convention collective du 28 février 1989 et ses avenants.

## **Article 4**

### *Adhésion*

Toute organisation syndicale représentative au plan national ou local au sens de l'article L.133-2 du code du travail ou toute organisation d'employeurs représentative au plan national ou local, qui n'est pas partie à la présente convention, peut y adhérer dans les conditions prévues par le code du travail.

## **Article 5**

### *Révision*

Chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision de la présente convention collective. Cette révision sera demandée par lettre recommandée avec avis de réception adressée aux autres parties intéressées et au service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles.

Cette demande devra impérativement comporter l'indication des articles concernés et une proposition de nouvelle rédaction.

Au plus tard dans le délai de 2 mois, une réunion de la commission mixte sera organisée.

Aucune demande de révision ne peut être introduite dans les 2 ans suivant l'entrée en vigueur de la convention ou de sa dernière révision, sauf accord de l'ensemble des signataires du texte concerné.

## **Article 6**

### *Dénunciation*

Chacune des organisations signataires ou adhérentes peut dénoncer la présente convention dans les conditions et délais prévus par l'article L. 132-8 du code du travail.

Elle continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention ou, à défaut, pendant une période de 12 mois à compter de l'expiration du délai de préavis de 3 mois. Si la convention dénoncée n'est pas remplacée par une nouvelle convention, à l'expiration du délai ci-dessus, les salariés conservent les avantages individuels acquis du fait de la convention dénoncée.

La partie signataire qui dénonce la convention doit en informer les autres signataires par lettre recommandée avec avis de réception, et doit procéder aux formalités de dépôt. Toutefois, la partie signataire ou adhérente qui a dénoncé la convention pourra, pendant ce délai, revenir sur sa décision.

## **Article 7**

### *Commission paritaire de conciliation et d'interprétation*

Une commission paritaire de conciliation et d'interprétation est chargée d'examiner les différends nés de l'interprétation ou de l'application de la présente convention collective. Cette commission est composée d'un nombre égal de représentants employeurs et salariés. Chaque organisation syndicale de salariés désigne 2 représentants. Les organisations d'employeurs désignent un nombre de représentants équivalent au nombre total de représentants salariés.

Lorsqu'une organisation désire saisir la commission paritaire de conciliation et d'interprétation, elle en avise le secrétariat de la commission par lettre recommandée avec avis de réception, en précisant les motifs de la demande et en joignant toutes les pièces utiles au dossier.

La commission doit être convoquée dans un délai de 2 mois.

Le secrétariat de la commission est assuré par le syndicat demandeur.

## **Article 8**

### *Procédure de règlement des conflits collectifs*

Les conflits collectifs nés à l'occasion de l'exécution, la révision ou la dénonciation de la présente convention, sont portés devant la commission paritaire de conciliation et d'interprétation.

Toutefois, les conflits nés de la révision de la convention peuvent être soumis directement à la procédure de médiation prévue par les articles L. 524-1 à L. 524-5 du code du travail, à la demande écrite et motivée de l'une des parties.

Lorsque la procédure de conciliation a été mise en œuvre mais n'a pu aboutir, les conflits collectifs peuvent être soumis à la procédure de médiation ou, si les deux parties en conviennent, à la procédure d'arbitrage prévue par les articles L. 525-1 et suivants du code du travail.

## **CHAPITRE II**

### ***Droits individuels et collectifs Représentation du personnel***

## **Article 9**

### *Liberté d'opinion et liberté syndicale*

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

Les employeurs et/ou leurs représentants s'engagent à ne pas prendre en considération l'appartenance ou la non-appartenance à un syndicat, les opinions politiques ou philosophiques, les croyances religieuses, les origines sociales ou raciales, le sexe du salarié, pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne notamment l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, la rémunération, l'avancement, les mesures de discipline et de licenciement.

D'une façon générale, il sera fait application des articles L. 122-45 et L. 412-2 du code du travail.

## **Article 10**

### *Activité politique et religieuse*

Les employeurs et les salariés ne doivent, sous aucun prétexte, se livrer à l'intérieur de l'établissement à une propagande politique ou religieuse.

## **Article 11**

### *Droit syndical*

L'exercice du droit syndical dans les entreprises visées par la présente convention collective est régi par les dispositions des articles L. 412-1 et suivants du code du travail et par les dispositions ci-après.

#### *Section syndicale*

Chaque syndicat représentatif peut constituer au sein de l'entreprise une section syndicale. Les adhérents de chaque section syndicale pourront se réunir 1 fois par mois dans l'enceinte de l'entreprise, en dehors des heures et des locaux de travail, suivant des modalités qui seront fixées par accord avec l'employeur, sous réserve des droits particuliers reconnus aux représentants du personnel par le code du travail.

#### *Panneau d'affichage*

Des panneaux réservés à l'affichage des communications syndicales, distincts des panneaux affectés aux représentants élus du personnel, sont mis à la disposition de chaque section syndicale, suivant des modalités fixées par accord avec l'employeur.

#### *Information*

Lors de la conclusion d'un accord d'entreprise, celle-ci informera les salariés de la teneur de l'accord.

## **Article 12**

### *Délégués syndicaux*

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

Dans les entreprises ou exploitations agricoles de moins de 50 salariés, un délégué du personnel peut être désigné comme délégué syndical pour la durée de son mandat.

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

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

### **Article 13**

#### *Les délégués du personnel*

Le nombre, la durée des fonctions et les attributions des délégués du personnel sont fixés par les dispositions légales et réglementaires, complétées et précisées par les dispositions suivantes.

Dans toutes les entreprises ou établissements occupant au moins 11 salariés, il est organisé des élections pour la mise en place de délégués du personnel.

Les conditions d'électorat et d'éligibilité sont celles fixées par les dispositions légales.

#### **Mission**

Les délégués du personnel ont pour mission notamment :

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

Les salariés conservent la faculté de présenter eux-mêmes leurs réclamations à l'employeur.

En l'absence d'un comité d'entreprise, que l'entreprise ait plus ou moins de 50 salariés, les délégués du personnel assurent, conjointement avec le chef d'entreprise, le fonctionnement de toutes les institutions sociales de l'établissement, quelles qu'en soient la forme et la nature.

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

#### **Crédits d'heures**

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

Les délégués titulaires bénéficient pour l'exercice de leurs fonctions, d'un crédit d'heures qui ne peut excéder, sauf circonstances exceptionnelles :

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

Les délégués du personnel exerçant les attributions du comité d'entreprise bénéficient d'un crédit d'heures supplémentaires de 20 heures par mois s'ajoutant au crédit légal dont bénéficie déjà le délégué du personnel pour l'exercice de ses missions propres.

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

La protection des délégués du personnel lors de la rupture de leur contrat de travail est fixée par les dispositions légales.

## **Article 14**

### *Comité d'entreprise et d'établissement*

Des comités d'entreprise et d'établissement sont constitués conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Les élections du comité d'entreprise sont organisées conformément aux dispositions légales et dans les mêmes conditions que celles définies à l'article 13 pour les délégués du personnel.

Les membres titulaires bénéficient d'un crédit d'heures qui ne peut excéder 20 heures par mois sauf circonstances exceptionnelles.

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

Le temps passé en réunion du comité d'entreprise convoqué par l'employeur ne s'impute pas sur le crédit d'heures.

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

La protection des membres du comité lors de la rupture de leur contrat de travail est fixée par le code du travail.

### **Délégation unique**

Dans les exploitations agricoles ou établissements de moins de 200 salariés, l'employeur peut décider, après consultation des délégués du personnel et du comité d'entreprise s'ils existent, que les délégués du personnel constituent la délégation du personnel au comité d'entreprise.

Les conditions de mise en place – le nombre, la durée des mandats et le fonctionnement de la délégation du personnel au comité d'entreprise – sont celles fixées par les dispositions légales et réglementaires. Les élections sont organisées conformément aux dispositions légales et dans les mêmes conditions que celles définies à l'article 13 pour les délégués du personnel.

### **Attributions du comité d'entreprise ou d'établissement**

Les attributions d'ordre professionnel, social et économique sont exercées conformément aux dispositions légales.

Le comité d'entreprise est notamment consulté :

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

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

### **Article 15**

#### *Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)*

Il est créé un CHSCT dans toute exploitation agricole ou établissement occupant au moins 50 salariés. Le nombre, la mise en place, la durée des fonctions et les attributions sont déterminés par les dispositions légales ou réglementaires.

Le CHSCT a pour mission notamment :

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

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

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

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

## **CHAPITRE III**

### ***Dispositions relatives à l'emploi***

#### **Article 16**

##### *Engagement*

L'embauche d'un salarié est soumise aux dispositions légales et réglementaires. Avant toute embauche, l'employeur doit informer les salariés bénéficiant d'une priorité de réembauchage, de l'emploi permanent disponible correspondant à leur qualification.

#### **Article 17**

##### *Contrat de travail*

Sous réserve des dispositions légales spécifiques aux contrats à durée déterminée et aux contrats de travail à temps partiel, il peut être conclu un contrat de travail écrit comportant notamment les mentions suivantes :

- nature de l'emploi ou des fonctions et qualification professionnelle ;
- durée du travail ;

- rémunération ;
- coordonnées de la caisse de retraite complémentaire ;
- convention collective applicable et éventuels accords d'entreprise applicables.

## **Article 18**

### *Période d'essai*

Le contrat de travail à durée indéterminée, sauf accord particulier écrit entre le salarié et l'employeur pour supprimer ou diminuer la période d'essai, n'est considéré comme définitivement conclu qu'à la fin de la période d'essai déterminée comme suit :

- niveaux I et II : 2 mois ;
- niveau III : 3 mois ;
- niveau IV : 4 mois ;
- cadre 3<sup>e</sup> groupe : 4 mois ;
- cadre 2<sup>e</sup> groupe : 6 mois ;
- cadre 1<sup>er</sup> groupe : 1 an.

La période d'essai, sauf pour le cadre 1<sup>er</sup> groupe, peut être renouvelée 1 fois avec l'accord des deux parties.

La rupture de la période d'essai donne lieu à un préavis réciproque de :

- 48 heures pour le niveau I ;
- 1 semaine pour les niveaux II et III ;
- 2 semaines pour le niveau IV ;
- 1 mois pour les cadres du 3<sup>e</sup> groupe ;
- 2 mois pour les cadres du 2<sup>e</sup> groupe ;
- 3 mois pour les cadres du 1<sup>er</sup> groupe.

Le préavis excédant 1 semaine devra être transmis par pli recommandé avec avis de réception.

Pour les contrats de travail à durée déterminée, la période d'essai est fixée conformément aux dispositions légales.

## **Article 19**

### *Frais de transport et d'emménagement*

#### *a) Salariés permanents :*

Les frais de transport et d'emménagement sont à la charge de l'employeur, sous réserve toutefois que la présence de l'ouvrier sur l'exploitation soit prévue pour une durée de 1 an à compter de sa date d'embauchage.

En cas de rupture du fait de l'ouvrier, celui-ci devra rembourser les frais de transport et d'emménagement proportionnellement au temps de travail restant à accomplir pour terminer la période de 1 an. En cas de rupture du fait de l'employeur, c'est à ce dernier de supporter intégralement ces frais, sauf faute grave de la part de l'ouvrier.

#### *b) Saisonniers et ouvriers occasionnels :*

Les frais de voyage aller et retour sont à la charge de l'employeur selon la réglementation en vigueur, ou à défaut, après entente des parties, constatée par écrit lors de la rédaction du contrat d'embauchage.



## **Article 20**

### *Emploi des jeunes*

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

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

Une pause de 30 minutes minimum doit être accordée pour toute période de travail continue de 4 h 30.

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

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

## **Article 21**

### *Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes*

L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes est garantie conformément aux dispositions légales.

Les femmes ont accès à tous les emplois ou fonctions de la même façon que les hommes. Lorsqu'elles accomplissent un travail identique, dans les mêmes conditions, elles perçoivent le même salaire que les hommes.

## **Article 22**

### *Emploi des travailleurs étrangers*

Aucun salarié étranger ne pourra être employé en dehors des conditions strictement définies par la législation et la réglementation en vigueur.

Ils bénéficient des mêmes droits, conditions d'emploi, formation et promotion professionnelle que ceux reconnus aux autres salariés par la loi ou la présente convention collective.

## **Article 23**

### *Emploi des handicapés*

Les employeurs essaieront de privilégier l'emploi direct d'handicapés dans la mesure des postes compatibles avec les handicaps, par rapport aux autres moyens de satisfaire à leur obligation en la matière, en application des articles L. 329-9 et suivants du code du travail.

## **CHAPITRE IV**

### ***Classification des emplois***

## **Article 24**

### *Classification des emplois*

La classification des emplois se détermine par la définition des tâches à exécuter et non par le niveau d'études ou le niveau de compétence du salarié.

L'employeur peut demander au salarié d'exécuter des tâches relevant d'un niveau de qualification inférieur à l'emploi qu'il occupe.

Conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur, chaque salarié a, pour l'ensemble des postes définis dans la classification, une obligation de veiller préventivement à sa sécurité ainsi qu'à celle des autres personnes concernées du fait de ses actes.

Chaque emploi proposé correspond à un niveau dans la classification professionnelle. Chaque employeur devra se référer à ces définitions à l'occasion de chaque embauche, après discussion avec le salarié lors de la conclusion du contrat de travail.

La nouvelle classification prend effet à compter de la date d'application de la présente convention collective.

Toutefois, les employeurs disposent d'un délai de 3 mois à compter de l'extension de la présente convention collective pour reclasser les salariés présents dans l'entreprise à la date d'application de la convention collective.

La procédure de reclassement s'effectuera suivant la méthode figurant en annexe I de la présente convention collective.

En aucun cas le reclassement ne peut entraîner une réduction du salaire horaire brut.

#### A. – Personnel d'exécution

Le personnel d'exécution des entreprises visées par la présente convention est classé en 4 niveaux d'emploi, subdivisés pour certains en 2 échelons, définis ci-après.

Des exemples figurant en annexe II de la présente convention permettent d'illustrer l'emploi correspondant à la définition, mais ils ne sont pas exhaustifs.

Le personnel d'exécution comprend le personnel affecté à la production et au conditionnement ainsi que les employé(e)s de bureau.

##### Niveau I : Emploi d'exécutant

###### Echelon 1 :

Emploi correspondant à des tâches sans difficultés particulières dont l'exécution requiert un court temps d'adaptation et nécessite la maîtrise d'un savoir-faire manuel.

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

Il peut comporter l'utilisation des machines préréglées et de maniement simple.

L'emploi ne nécessite pas d'initiative particulière.

Emploi limité à concurrence de 12 mois de pratique professionnelle, exclusivement pour les salariés permanents employés dans le cadre d'un CDI.

##### Niveau II : Ouvrier spécialisé

###### Echelon 1 :

Emploi correspondant à des tâches d'exécution qui nécessitent une bonne maîtrise des savoir-faire ou pouvant comporter occasionnellement l'exécution de tâches qualifiées à partir de consignes données.

L'exécution des tâches est réalisée à partir de consignes précises et sous l'autorité d'un supérieur hiérarchique.

Le titulaire du poste assure l'entretien courant ou assure les remises en état et les réparations simples du matériel dont il a la charge, selon les consignes reçues.

Dans l'exécution de sa tâche, il doit détecter les anomalies simples, en informer son responsable et, en cas d'urgence, prendre les dispositions de sécurité qui s'imposent.

Emploi correspondant au référentiel CAPA.

### Niveau III : Ouvrier qualifié

#### Echelon 1 :

L'emploi comporte l'exécution d'opérations réalisées dans le cadre d'instructions et de comptes rendus journaliers.

Il nécessite des compétences techniques et des aptitudes à évaluer et ajuster les méthodes de travail, ainsi qu'à déceler les anomalies.

Il implique l'initiative et la responsabilité de son titulaire en relation avec les savoir-faire et les compétences requises pour cet emploi.

Emploi correspondant au référentiel BEPA.

#### Echelon 2 :

L'emploi comporte l'exécution des mêmes éléments qu'à l'échelon 1, mais ouvrant sur une autonomie plus large dans le cadre d'instructions données et de comptes rendus hebdomadaires.

Il suppose la capacité de son titulaire à s'adapter aux évolutions techniques et à actualiser ses connaissances, à corriger ou faire corriger les anomalies détectées, ainsi qu'à assurer le tutorat d'un apprenti ou d'un stagiaire.

Emploi correspondant au référentiel BEPA.

### Niveau IV : Ouvrier hautement qualifié

#### Echelon 1 :

Emploi comportant pour le salarié, la responsabilité de l'organisation et de l'exécution du travail qui lui est confié dans le cadre de directives périodiques et d'indications générales sur les résultats attendus.

Cet emploi exige des connaissances et une expérience professionnelle permettant à son titulaire de participer aux décisions techniques, de réaliser une utilisation optimum des moyens mis à sa disposition, d'observer, d'apprécier, de diagnostiquer l'état des matériels, des cultures et autres activités économiques de l'exploitation et d'en rendre compte à l'encadrement ou au chef d'entreprise.

Emploi correspondant au référentiel BTA.

#### Echelon 2 :

Cet emploi comporte l'exécution des mêmes éléments qu'à l'échelon 1, mais, en outre, il peut comporter la participation à des fonctions complémentaires directement liées à la conduite d'une activité :

- relations avec les clients et fournisseurs ;

- gestion des approvisionnements ou des commandes ;
- suivi technique ou économique des activités.

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

Emploi correspondant au référentiel BTA.

#### A1. – Personnel de bureau

##### Niveau I : Emploi d'exécutant

###### Echelon 1 :

Employé sans connaissance particulière, effectuant les travaux courants de bureau selon des consignes très précises sous surveillance.

Employé chargé d'établir des factures, dactylographier le courrier, classer les pièces, répondre au téléphone, mais n'ayant pas la pleine connaissance du métier :

- prend en note les messages téléphoniques ;
- effectue des travaux de copie, la mise sous pli et l'affranchissement.

##### Niveau II : Emploi spécialisé

###### Echelon 1 :

Employé ayant une formation de base lui permettant d'effectuer, suivant des consignes précises, des opérations administratives sous surveillance :

- classe les dossiers ;
- maîtrise le traitement et la transcription de texte ;
- répond au téléphone ;
- utilise le télécopieur et le Minitel.

Emploi correspondant au référentiel CAPA.

##### Niveau III : Emploi qualifié

###### Echelon 1 :

Employé capable d'assurer, seul ou selon des instructions données, l'exécution d'opérations qualifiées. Il prend des initiatives pour réaliser le travail demandé.

Rend compte chaque jour de la bonne exécution des travaux.

Emploi nécessitant une bonne expérience professionnelle :

- effectue la saisie manuelle ou informatique des livres comptables et du journal des ventes ;
- assure le suivi du fichier client ;
- reçoit les clients ;

- remplit les déclarations (mensuelles, etc.) ;
- rédige la correspondance suivant des éléments de réponse ;
- prépare les expéditions ;
- facture et vérifie les règlements ;
- effectue les relances ;
- assure éventuellement la vente aux clients.

Emploi correspondant au référentiel BEPA.

#### Niveau IV : Emploi hautement qualifié

##### Echelon 1 :

Employé capable d'assurer seul tous les travaux de bureau dont il assume la responsabilité dans le cadre de directives périodiques.

Son autonomie lui permet d'entreprendre ou de modifier le programme établi selon les circonstances particulières.

Rend compte des initiatives qu'il a prises.

Expérience professionnelle confirmée :

- rédige la correspondance ;
- assure la gestion de la paie et des documents sociaux ;
- rédige les contrats de travail ;
- réalise les statistiques comptables et leur suivi ;
- tient à jour les livres et documents comptables ;

Emploi correspondant au référentiel BTA.

#### B. – Personnel d'encadrement

Le personnel d'encadrement des entreprises visées par la présente convention est classé en 3 groupes définis par un coefficient, à savoir :

##### a) Cadre du 3<sup>e</sup> groupe

- Chef d'équipe : coefficient 165.

Travailleur hautement qualifié appelé d'une manière permanente à conduire ou surveiller au moins 6 salariés suivant des directives journalières nettement déterminées.

- Contremaître : coefficient 180.

Agent chargé de répartir et surveiller les travaux de l'ensemble des cultures suivant des directives journalières nettement déterminées.

##### b) Cadre du 2<sup>e</sup> groupe

- Chef de culture : coefficient 220.

Agent chargé de diriger les travaux suivant des instructions générales périodiquement établies.

##### c) Cadre du 1<sup>er</sup> groupe

- Directeur d'exploitation : coefficient 260.

Agent chargé d'administrer l'exploitation selon des directives générales périodiquement établies, laissant une large part à l'initiative personnelle.

## **Article 25**

### *Changement temporaire d'activité*

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

Les salariés appelés à effectuer exceptionnellement des travaux dans une catégorie supérieure percevront le salaire horaire de cette catégorie pendant le temps qu'ils y seront employés.

## **CHAPITRE V**

### **Rémunération**

## **Article 26**

### *Rémunération minimale professionnelle*

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

La commission mixte se réunit au minimum une fois par an pour traiter des rémunérations minimales professionnelles.

La rémunération minimale professionnelle conventionnelle 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.

## **Article 27**

### *Salaires des jeunes travailleurs*

Se référer à l'article R. 141-1 du code du travail.

## **Article 28**

### *Rémunération des apprentis*

La rémunération des apprentis est déterminée suivant les dispositions légales (art. L. 117-10 et D. 117-1 du code du travail).

## **Article 29**

### *Salaires des travailleurs handicapés*

La rémunération des travailleurs handicapés ne peut être inférieure à celle résultant de l'application de la loi et des dispositions réglementaires.

## **Article 30**

### *Salariés saisonniers*

Les salariés saisonniers gardent, dès qu'ils sont réembauchés l'année suivante sur la même exploitation, le bénéfice :

- a) De leur période d'essai ;

b) Du niveau et de l'échelon hiérarchique qui leur était affecté précédemment ;

c) Des avantages attachés à leur temps de présence antérieur.

### **Article 31**

#### *Travail de nuit*

Les jeunes salariés âgés de moins de 16 ans ne peuvent pas travailler entre 20 heures et 6 heures du matin.

Les jeunes salariés âgés de 16 à 18 ans ne peuvent pas travailler entre 22 heures et 6 heures du matin.

Tout travail entre 21 heures et 6 heures du matin donne lieu à majoration de 50 % du salaire de base.

### **Article 32**

#### *Heures du dimanche et des jours fériés*

Les heures de travail effectuées un dimanche ou un jour férié sont majorées de 50 %. Cette majoration ne se cumule pas avec celles pour heures supplémentaires.

### **Article 33**

#### *Primes accessoires du salaire*

Aux salaires résultant des dispositions qui précèdent, s'ajoutent :

a) Une prime d'ancienneté égale à un pourcentage de la rémunération brute fixée selon la durée de présence dans l'établissement ou l'entreprise et dont les taux sont déterminés ci-après :

- 3 % après 4 ans de présence ;
- 4 % après 6 ans de présence ;
- 5 % après 8 ans de présence ;
- 6 % après 10 ans de présence.

N'interrompent pas la durée de présence :

- les périodes de chômage occasionnées par les intempéries ;
- les congés maladie ;
- les rappels sous les drapeaux ;
- les congés maternité ;
- les interruptions de contrat du fait de l'employeur.

Les années passées dans l'établissement avant le 18<sup>e</sup> anniversaire du salarié ne sont pas prises en considération pour le calcul du nombre d'années donnant droit à la prime d'ancienneté.

La prime d'ancienneté est payée mensuellement et figure sur le bulletin de salaire.

Les salariés réembauchés dans la même entreprise qui les avait licenciés pour motif économique retrouvent les droits acquis antérieurement pour l'attribution et le calcul de la prime d'ancienneté.

*b) Prime de panier :*

Le salarié ou l'apprenti appelé à effectuer des travaux sur un chantier et qui, de ce fait, se trouve dans l'impossibilité de prendre à son foyer, ou dans les conditions habituelles, son repas de midi, a droit à une prime dite « de panier » égale à 3 fois le minimum garanti, à moins qu'il ne soit nourri par l'employeur.

*c) Prime de vacances :*

Une prime de vacances d'un montant de 40 € est payée annuellement aux salariés permanents. Elle est payée en même temps que le congé principal.

### **Article 34**

#### *Garantie de salaire pour les salariés malades ou accidentés*

En cas d'incapacité de travail temporaire résultant soit d'une maladie, soit d'un accident de la vie privée, soit d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, soit d'une maternité, ouvrant droit à l'indemnité journalière prévue par la législation en vigueur, le personnel d'exécution bénéficiera d'une indemnité complémentaire à la charge de l'employeur.

Les conditions de versement de cette indemnité sont les suivantes :

- du 11<sup>e</sup> au 121<sup>e</sup> jour inclus, pour les maladies et accidents de la vie privée.

Toutefois, ce délai est porté à 135 jours pour les salariés ayant plus de 33 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;

- du 1<sup>er</sup> au 300<sup>e</sup> jour inclus pour les accidents du travail ou les maladies professionnelles.

Le montant de l'indemnité complémentaire s'ajoutant à l'indemnité journalière légale doit maintenir 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler. Elle est égale à 10 % de ce même salaire pour les femmes durant la période où elles perçoivent les indemnités journalières légales de l'assurance maternité.

Le versement de l'indemnité complémentaire n'est dû qu'à la triple condition suivante :

- avoir justifié dans les 48 heures de son incapacité ;
- justifier de sa prise en charge par la mutualité sociale agricole en communiquant à l'employeur le décompte de ses indemnités journalières ;
- être soigné sur le territoire français ou dans l'un des pays de l'Union européenne.

Les cadres continueront à percevoir l'intégralité de leur rémunération brute pendant une période de 3 mois au plus d'arrêt de travail pour maladie ou accident, l'employeur complétant éventuellement les prestations en espèces perçues par le cadre.



Toutefois, ce délai est porté à :

- 105 jours pour les cadres ayant de 23 à 28 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 120 jours pour les cadres ayant de 28 à 33 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 135 jours pour les cadres ayant plus de 33 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Au-delà des 3 premiers mois, la garantie de salaire est ramenée à 90 % du salaire brut que le cadre aurait perçu s'il avait continué à travailler.

### **Article 35**

#### *Avantages en nature*

Les avantages en nature sont évalués conformément aux dispositions de l'arrêté du 17 juin 2003 publié au *Journal officiel* du 29 juin 2003.

### **Article 36**

#### *Païement des salaires*

La paye a lieu au moins une fois par mois et, en tout cas, avant le cinquième jour ouvrable suivant l'échéance de chaque mois civil.

Le salarié pourra, sur sa demande, percevoir un acompte, qui ne pourra pas excéder le montant du salaire acquis au moment du règlement de l'acompte.

### **Article 37**

#### *Bulletins de paye*

Un bulletin de paye est obligatoirement délivré dans les conditions fixées par les articles L. 143-3 et R. 143-2 du code du travail.

### **Article 38**

#### *Intéressement*

L'intéressement des salariés à l'entreprise peut être assuré dans toute entreprise qui satisfait aux obligations lui incombant en matière de représentation du personnel, quelles que soient la nature de son activité et sa forme juridique, par un accord valable pour une durée de 3 ans.

Cet accord peut être conclu dans les conditions fixées par les articles L. 441-1 et suivants du code du travail.

## **CHAPITRE VI**

### ***Durée du travail***

### **Article 39**

#### *Durée normale du travail effectif*

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

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

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

Se référer aux articles 6.1 à 6.4 de l'accord national.

#### **Article 40**

##### *Heures supplémentaires. – Définition et paiement*

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

#### **Article 41**

##### *Repos quotidien*

Se référer à l'article 5.4 de l'accord national.

#### **Article 42**

##### *Repos dominical*

Se référer aux articles 5.1, 5.2 et 5.3 de l'accord national.

#### **Article 43**

##### *Repos compensateur*

Se référer à l'article 7.4 de l'accord national.

### **CHAPITRE VII**

#### ***Congés. – Absences***

#### **Article 44**

##### *Congés payés*

Se référer aux articles 3.1, 3.2, 3.3 et 3.4 de l'accord national.

L'ordre des départs en congé est fixé, après avis, le cas échéant, des délégués du personnel, sur accord préalable de l'employeur et du salarié.

Sauf impossibilité, il sera communiqué aux salariés au moins 1 mois à l'avance. En cas de désaccord, l'employeur fixe seul la date de départ, en tenant compte de l'ancienneté et de la situation de famille du salarié.

Les périodes de grands travaux pendant lesquelles les absences de plus de 24 heures au titre du congé annuel payé ne peuvent être exigées par les salariés sont fixées comme suit :

Cueillette des fruits :

a) Fraises et cerises : du 20 mai au 14 juillet ;

b) Pommes et poires : du 15 août au 31 octobre.

L'indemnité afférente au congé est égale à 1/10 du salaire brut de la période de référence. Dans tous les cas, elle ne saurait être inférieure au montant de la rémunération dont le salarié aurait bénéficié s'il avait continué à travailler pendant la période de congé.

## **Article 45**

### *Congés pour événements familiaux*

Les salariés bénéficient, sur justification, de congés de courte durée à l'occasion de certains événements, sans prendre en compte la situation familiale ou l'orientation sexuelle :

- mariage du salarié ou absence pour contracter un pacte civil de solidarité : 4 jours ;
- mariage d'un enfant : 1 jour ;
- naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours ;
- décès d'un enfant : 2 jours ;
- décès du conjoint ou du conjoint aux cocontractants d'un pacte civil de solidarité : 2 jours ;
- décès du père ou de la mère : 1 jour ;
- décès du père ou de la mère du conjoint : 1 jour ;
- décès d'un frère ou d'une sœur : 1 jour.

Ces jours d'absences ainsi accordés devront être utilisés dans un délai raisonnable par rapport à l'événement.

Ils n'entraînent pas de réduction de rémunération.

## **Article 46**

### *Jours fériés*

Les jours chômés sont les suivants : 1<sup>er</sup> janvier, lundi de Pâques, 1<sup>er</sup> Mai, 8 Mai, Ascension, 14 Juillet, 15 août, 1<sup>er</sup> novembre, 11 Novembre et 25 décembre.

Le jour du 1<sup>er</sup> Mai est chômé et payé en vertu des articles L. 222-5 et suivants du code du travail ; il est assimilé à un jour de travail effectif pour le décompte des heures supplémentaires.

Le fait du chômage des jours fériés, s'ils tombent un jour où le salarié aurait normalement travaillé, ne peut entraîner une diminution de la rémunération, sous réserve pour chaque intéressé, qu'il ait été présent le dernier jour de travail précédant le jour férié et le premier jour de travail qui lui fait suite.

Les heures chômées et payées d'un jour férié n'entrent pas dans le calcul de la durée maximale de travail.

Les heures perdues du fait du chômage d'un jour férié légal ne sont pas récupérables.

## **Article 47**

### *Journée de solidarité (lundi de Pentecôte)*

La journée dite de solidarité est normalement fixée le lundi de Pentecôte. Toutefois, au niveau de chaque entreprise, elle pourra être fixée un autre jour férié à l'exception du 1<sup>er</sup> Mai.

## **Article 48**

### *Congé formation*

Le salarié qui désire partir en formation dispose d'un droit individuel défini par les articles L. 931-1 à L. 931-4 du code du travail.

## **Article 49**

### *Congé parental*

Tout salarié qui justifie d'une ancienneté de 1 an au minimum à la date de la naissance ou de l'arrivée au foyer d'un enfant de moins de 3 ans en vue de l'adoption peut bénéficier d'un congé parental d'éducation, selon les dispositions des articles L. 122-28-1 et suivants du code du travail.

## **Article 50**

### *Congé de paternité*

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

Toutefois, ce congé peut être au-delà des 4 mois dans l'un des cas suivants :

- hospitalisation de l'enfant, et en ce cas le congé de paternité doit être pris dans les 4 mois qui suivent la fin de l'hospitalisation ;
- décès de la mère, et en ce cas le congé de paternité doit être pris dans les 4 mois qui suivent la fin du congé dont bénéficie le père en vertu des dispositions de l'article L. 122-26-1 du code du travail.

## **Article 51**

### *Autorisation d'absence pour enfant malade*

Tout salarié bénéficie d'une autorisation d'absence non rémunérée d'au maximum 3 jours par an, en cas de maladie, constatée par certificat médical, d'un enfant de moins de 16 ans, ou 5 jours si l'enfant a moins de 1 an ou si le salarié a au moins 3 enfants à charge de moins de 16 ans.

## **Article 52**

### *Absences. – Justification*

Toute absence, quelle qu'en soit la durée, doit faire l'objet d'une autorisation préalable de la direction.

Sauf cas de force majeure, lorsque l'absence correspond à un des cas prévus par les dispositions légales, réglementaires ou par la présente convention, le salarié doit informer le plus rapidement possible son employeur et adresser un justificatif éventuellement requis dans le délai maximum de 2 jours.

## **Article 53**

### *Absences pour maladie ou accident de vie privée Accident de trajet*

Les absences justifiées par incapacité résultant de maladie ou accident de la vie privée ou d'accident de trajet, et dont l'employeur a été avisé dans les

conditions visées à l'article précédent, ne constituent pas un motif de rupture de contrat de travail, mais une simple suspension de celui-ci.

La durée de suspension du contrat de travail ne peut être supérieure à 6 mois. Jusqu'à concurrence de ce délai, le salarié malade ou accidenté sera réintégré à son ancienne place ou dans un emploi équivalent.

Sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 122-14 et suivants du code du travail relatifs à la procédure de licenciement, au-delà de cette période et durant une nouvelle période de 6 mois, le salarié bénéficiera de la priorité d'embauchage.

#### **Article 54**

##### *Maladie professionnelle et accident de travail*

Se référer aux articles L. 122-32-1 à L. 122-32-11 du code du travail.

#### **Article 55**

##### *Maternité*

Se référer aux articles L. 122-25 à L. 122-32 du code du travail.

#### **Article 56**

##### *Représentation au sein d'organismes ou commissions*

Le salarié désigné par son syndicat pour exercer une fonction professionnelle prévue par les textes législatifs et réglementaires en vigueur (ex. : commission paritaire du travail, commission mixte, conseil d'administration des caisses de mutualité sociale agricole, tribunal des affaires de sécurité sociale, tribunal du contentieux de l'incapacité, etc.) bénéficie pour l'exercice de cette fonction de congés exceptionnels non rémunérés.

### **CHAPITRE VIII**

#### ***Apprentissage et formation professionnelle***

#### **Article 57**

##### *Apprentissage*

Se conformer aux dispositions du titre I<sup>er</sup> du livre I<sup>er</sup> du code du travail (art. L. 115-1 à L. 119-5).

#### **Article 58**

##### *Formation professionnelle*

Se conformer aux dispositions du livre IX du code du travail (art. L. 900-1 à L. 992-2 du code du travail).

### **CHAPITRE IX**

#### ***Hygiène, sécurité et conditions de travail***

#### **Article 59**

##### *Hygiène, sécurité et conditions de travail*

Se référer aux articles L. 230-1 et suivants et R. 230-1 et suivants du code du travail.

## **Article 60**

### *Médecine du travail*

Tous les employeurs adhèrent, pour tous leurs salariés, à un service de médecine du travail.

## **CHAPITRE X**

### *Régime complémentaire de retraite et prévoyance*

## **Article 61**

### *Cadres*

Tout employeur de cadres doit adhérer à AGRICA (ex-CPCEA), dont le siège social est sis 21, rue de la Bienfaisance, 75382 Paris Cedex 08 (tél. : 01-71-21-00-00).

En matière de retraite complémentaire, les salariés cadres doivent être affiliés à la CAMARCA (régime ARRCO) et à la CRCCA (régime AGIRC), dont les sièges sociaux sont sis au même endroit qu'AGRICA.

## **Article 62**

### *Personnel d'exécution*

Les employeurs doivent adhérer à la CAMARCA/ARRCO, dont le siège social est sis 21, rue de la Bienfaisance, 75382 Paris Cedex 08 (tél. : 01-71-21-00-00).

## **CHAPITRE XI**

### *Rupture du contrat de travail*

## **Article 63**

### *Préavis réciproque*

Sous réserve des dispositions des articles L. 122-40 et suivants du code du travail relatives à la protection des salariés et au droit disciplinaire et de celles concernant les licenciements pour motif économique, le contrat de travail peut cesser par la volonté d'une des parties, qu'elle soit le fait de l'employeur ou du salarié.

Sa dénonciation doit être notifiée par l'envoi d'une lettre recommandée avec avis de réception. La date de la première présentation de cette lettre fixe le point de départ du préavis.

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

#### *a) Personnel d'exécution :*

- en cas de démission ou de licenciement du salarié ayant moins de 2 ans de présence : 1 mois ;
- en cas de démission ou de licenciement du salarié ayant plus de 2 ans de présence : 2 mois.

b) Personnel d'encadrement :

1. Pour les cadres du 3<sup>e</sup> groupe :
  - quelle que soit l'ancienneté : 2 mois.
2. Pour les cadres du 2<sup>e</sup> groupe :
  - jusqu'à 10 ans de services continus : 3 mois ;
  - au-delà de 10 ans de services continus : 6 mois.
3. Pour les cadres du 1<sup>er</sup> groupe :
  - jusqu'à 10 ans de services continus : 6 mois ;
  - au-delà de 10 ans de services continus : 12 mois.

c) Contrat de travail à durée déterminée :

Lorsque le salarié (personnel d'exécution ou cadre) est employé dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée, ledit contrat peut être rompu à l'initiative du salarié lorsque celui-ci justifie d'une embauche pour une durée indéterminée.

Sauf accord 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.

Dans les deux cas, la limite maximale de la durée du préavis est fixée à 2 semaines.

d) Départ volontaire du salarié à la retraite :

En cas de départ volontaire du salarié à la retraite, le délai de préavis est fixé à 2 mois, sauf pour les salariés ayant moins de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise pour lesquels le délai de préavis reste fixé à 1 mois.

Les circonstances qui, en vertu soit de dispositions légales ou réglementaires, soit de conventions ou de stipulations contractuelles, entraînent la suspension du contrat de travail, ne sont pas regardées comme interrompant l'ancienneté du salarié. Toutefois, la période de suspension n'entre pas en compte dans la durée d'ancienneté exigée pour bénéficier des dispositions qui précèdent.

## **Article 64**

### *Temps accordé pour la recherche d'un nouvel emploi*

a) Personnel d'exécution :

Pendant la période de préavis, si la rupture du contrat incombe à l'employeur, l'ouvrier aura droit à une absence payée correspondant au minimum à 2 demi-journées par semaine pour lui permettre de chercher un nouvel emploi. Une demi-journée sera fixée au choix du salarié et l'autre demi-journée le sera au choix de l'employeur.

b) Cadres :

S'il s'agit d'un agent des cadres, celui-ci a droit à un total de :

- 8 jours ouvrables pour le 3<sup>e</sup> groupe ;

- 12 jours ouvrables pour le 2<sup>e</sup> groupe ;
- 24 jours ouvrables pour le 1<sup>er</sup> groupe,

devant être fractionnés en plusieurs périodes dont les durées respectives ne peuvent excéder 4 jours.

Les arrêts de travail prévus aux 2 alinéas précédents sont rémunérés comme temps de travail et sont pris en compte dans le calcul des heures supplémentaires.

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

## **Article 65**

### *Brusque rupture*

Si les délais de préavis fixés à l'article 63 ne sont pas respectés, la partie lésée a droit, à titre d'indemnité, au versement d'une somme correspondant au salaire, avantages en nature, aux primes, qui auraient été versées pendant la durée du préavis restant à courir.

Cette indemnité n'exclut pas l'attribution à la partie lésée de dommages-intérêts, dont le montant est liquidé par la juridiction compétente.

## **Article 66**

### *Indemnité de licenciement*

En cas de résiliation du fait de l'employeur d'un contrat à durée indéterminée, le salarié congédié a droit à une indemnité de licenciement lorsqu'il remplit les conditions ci-après :

a) Ne pas s'être rendu coupable d'une faute grave ou lourde dont le licenciement est la conséquence ;

b) Justifier d'au moins 2 ans de services continus pour le compte de l'employeur.

L'indemnité de licenciement est déterminée conformément aux dispositions de l'article R. 122-2 du code du travail.

Le salaire servant de base au calcul de l'indemnité est le salaire moyen des 3 derniers mois ou des 12 derniers mois, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, étant précisé que toute prime ou gratification de caractère annuel qui aura été versée au salarié pendant la dernière période de 3 mois ne sera prise en compte que *pro rata temporis*.

## **Article 67**

### *Départ en retraite*

#### 1. Départ volontaire du salarié

Le salarié qui quitte volontairement l'entreprise ou l'exploitation agricole pour prendre sa retraite, à taux plein ou à taux réduit, à partir de 60 ans 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 égale à :

- 1 demi-mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;



- 1 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté ;
- 1 mois et demi de salaire après 20 ans d'ancienneté ;
- 2 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté.

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

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

Par exception, tout salarié mensualisé qui fera valoir volontairement ses droits à la retraite avant 60 ans et à condition :

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

bénéficiera de l'indemnité de départ en retraite dans les conditions fixées ci-avant.

## 2. Mise à la retraite par 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.

En principe, l'employeur ne peut pas mettre à la retraite un salarié avant 65 ans.

Dans cette hypothèse, le salarié perçoit une indemnité de départ égale à l'indemnité légale de licenciement.

## CHAPITRE XII

### *Liquidation des obligations contractuelles*

#### **Article 68**

##### *Certificat de travail*

Quel que soit le motif du départ du salarié, l'employeur doit lui remettre un certificat de travail établi conformément aux dispositions de l'article L. 122-16 du code du travail.

#### **Article 69**

##### *Reçu pour solde de tout compte*

Se référer à l'article L. 122-17 du code du travail.

#### **Article 70**

##### *Libération du logement de fonction*

Si le salarié occupe un logement mis à sa disposition par l'employeur à titre d'accessoire du contrat de travail, il doit :

- en cas de démission, libérer le logement et le laisser en état de propreté à l'expiration du préavis ;

- en cas de licenciement du fait de son employeur, libérer le logement et le laisser en état de propreté dans le délai de 30 jours suivant l'expiration du préavis.

## CHAPITRE XIII

### *Formation*

#### **Article 71**

##### *Politique de formation*

La politique de formation professionnelle doit concourir à accroître le niveau de qualification.

La formation professionnelle a pour objectif le développement des compétences, l'accomplissement personnel, le déroulement de carrière et l'adaptation des salariés aux évolutions.

Les salariés peuvent participer à des stages de formation professionnelle continue :

- soit à l'initiative de l'employeur, dans le cadre du plan de formation ;
- soit à leur propre initiative, en application de la législation sur le congé de formation.

## CHAPITRE XIV

### *Dispositions diverses*

#### **Article 72**

##### *Accord national du 23 décembre 1981*

Toutes les dispositions de l'accord national du 23 décembre 1981 relatif à la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles ainsi que ses avenants actuels et futurs sont applicables aux entreprises relevant de la présente convention collective.

#### **Article 73**

##### *Entrée en vigueur*

La présente convention collective entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la date de publication de son arrêté d'extension.

#### **Article 74**

##### *Dépôt légal*

Deux exemplaires de la présente convention, dont un sur support papier et un sur support électronique, seront déposés auprès du service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles, situé cité administrative Coligny, 131, Faubourg-Bannier, 45042 Orléans Cedex 1, et un exemplaire de la présente convention est déposé au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes d'Orléans.

## **Article 75**

### *Extension*

La présente convention collective fera l'objet d'une demande d'extension.

Fait à Orléans, le 5 septembre 2007.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE I

---

### **Reclassification du personnel d'exécution**

Le reclassement dans les emplois des salariés occupés dans les entreprises d'arboriculture fruitière devra intervenir dans les conditions suivantes :

#### 1. Niveau de salaire

Le reclassement ne peut avoir pour effet d'entraîner une diminution du salaire et celui-ci devra donc être maintenu s'il se trouve être supérieur à celui correspondant au nouvel emploi.

#### 2. Procédure

##### *a) Convocation du salarié à un entretien préalable :*

L'employeur convoque le salarié pour un entretien préalable avec remise en main propre contre décharge à ce dernier d'une lettre de convocation (ou par lettre recommandée avec avis de réception) fixant les date, heure et lieu de cet entretien, à laquelle sera jointe une copie de la nouvelle grille des classifications. Le délai entre la remise de ce courrier et l'entretien préalable sera au minimum de 10 jours de date à date.

##### *b) Entretien préalable :*

Au cours de l'entretien, l'employeur fait part de ses propositions de reclassement au salarié et celui-ci émet, le cas échéant, ses observations et son avis.

##### *c) Notification du nouvel emploi :*

Passé un délai de 10 jours après l'entretien, l'employeur communique par écrit au salarié, en double exemplaire, sa décision définitive de reclassement. Cette lettre est remise en main propre contre décharge ou adressée par pli recommandé avec avis de réception.

##### *d) Conséquences :*

S'il est d'accord avec la décision prise par son employeur, le salarié dispose d'un délai de 10 jours après cette remise pour dater et signer les deux exemplaires avec la mention « lu et approuvé » (un exemplaire est remis à l'employeur, l'autre est conservé par le salarié).

En cas d'absence de réponse du salarié dans les 10 jours, celui-ci est présumé avoir accepté la décision de reclassement notifiée par l'employeur.

S'il n'est pas d'accord, tout en conservant la liberté de saisir directement la juridiction prud'homale, le salarié peut, s'il le souhaite, saisir la commission restreinte d'interprétation.

Cette commission, chargée spécialement de donner un avis en cas de litige au moment du reclassement d'un salarié, est composée paritairement de 4 représentants des employeurs et de 4 représentants des salariés (un par syndicat non cadre).

Sa saisine est faite auprès du service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles qui a pour rôle, d'une part, de s'assurer auprès de l'employeur du secteur exact de l'activité exercée afin que la désignation des employeurs réponde pour le mieux à l'examen du cas soumis à l'appréciation de la commission d'interprétation et, d'autre part, de convoquer les deux parties devant celle-ci pour les entendre et tenter de dégager un accord.

## Grilles de raccordement

### *Personnel d'exécution*

| ANCIEN COEFFICIENT | NOUVELLE CLASSIFICATION |
|--------------------|-------------------------|
| 100                | Niveau I                |
| 140                | Niveau II               |
| 145                | Niveau III - Echelon 1  |
| 150                | Niveau III - Echelon 2  |
| 160                | Niveau IV - Echelon 1   |
| Inexistant         | Niveau IV - Echelon 2   |

Cette grille n'a pas de caractère impératif. Elle se présente comme un outil de réflexion dont les employeurs et les salariés doivent s'inspirer pour arrêter leur décision.

En cas de désaccord entre l'employeur et le salarié sur la reclassification de ce dernier dans la nouvelle grille hiérarchique des emplois, c'est la réalité de l'emploi occupé par le salarié dans l'exploitation qui doit prévaloir.

### *Personnel de bureau (personnel d'exécution)*

| ANCIEN COEFFICIENT | NOUVELLE CLASSIFICATION |
|--------------------|-------------------------|
| 100                | Niveau I                |
| 140                | Niveau II               |
| 145                | Niveau III              |
| 210                | Niveau IV               |

Cette grille n'a pas de caractère impératif. Elle se présente comme un outil de réflexion dont les employeurs et les salariés doivent s'inspirer pour arrêter leur décision.

En cas de désaccord entre l'employeur et le salarié sur la reclassification de ce dernier dans la nouvelle grille hiérarchique des emplois, c'est la réalité de l'emploi occupé par le salarié dans l'exploitation qui doit prévaloir.

## ANNEXE II

---

### Exemples de tâches correspondant à la classification

#### « Personnel d'exécution »

Les exemples sont fournis à titre indicatif afin de faciliter le classement des salariés suivant la nouvelle grille des emplois. Ils ne sont pas limitatifs.

##### Niveau I

Emploi d'exécutant :

- travaux manuels simples ;
- cueillette ;
- taille des gourmands ;
- éclaircissage ;
- taille et palissage (débutants) ;
- traitement des chancres ;
- triage, conditionnement ;
- emballage ;
- nettoyage et entretien des bâtiments.

##### Niveau II

Emploi spécialisé :

Les connaissances professionnelles acquises par le salarié lui permettent, à partir de consignes précises, d'exécuter les travaux commandés :

- capacité à détecter des maladies affectant les végétaux ;
- capacité à rendre compte ;
- capacité à appliquer un traitement à partir de consignes précises ;
- conduite des engins et leur entretien courant ;
- taille et palissage (ouvrier confirmé) ;
- travail en station, expédition.

##### Niveau III

Emploi qualifié :

- capacité de diagnostiquer des maladies ;
- mise en œuvre des produits ;
- capacité à appliquer un traitement de façon autonome ;
- réparation du matériel ;
- conduite de l'irrigation ;
- conduite d'engins spécialisés et leur entretien courant dans le cadre de la gestion d'une installation frigorifique ;
- capacité à exécuter tous les travaux de conditionnement et d'expédition.

#### Niveau IV

Emploi hautement qualifié :

- responsabilité technique d'un atelier ;
- gestion et contrôle de la production à partir des évaluations de rendement et d'éclaircissage ;
- capacité à engager un chantier de taille ;
- encadrement occasionnel d'une équipe après consignes de l'employeur ou d'un cadre.