

Convention collective

**IDCC : 9101. – EXPLOITATIONS DE POLY CULTURE ET D'ÉLEVAGE
ET COOPÉRATIVES D'UTILISATION
DE MATÉRIEL AGRICOLE
(Aube)**

(18 janvier 1977)

(Etendue par arrêté du 20 février 1978,
Journal officiel du 29 mars 1978)

AVENANT N° 70 DU 2 NOVEMBRE 2009

NOR : AGRS1297033M

IDCC : 9101

Entre :

La fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de l'Aube ;
La fédération départementale des coopératives d'utilisation de matériels agricoles de l'Aube ;
Le syndicat régional des horticulteurs, maraîchers et pépiniéristes de Champagne-Ardenne ;
Le syndicat du bois des pépiniéristes et des horticulteurs,

D'une part, et

La fédération nationale de l'agroalimentaire et des forêts CGT ;
Le syndicat départemental des ouvriers agricoles et forestiers de l'Aube CGT-FO ;
Le syndicat des salariés d'exploitations agricoles de l'Aube FGA CFDT ;
L'union départementale des syndicats CFTC de l'Aube ;
Le syndicat national des cadres et agents de maîtrise des exploitations agricoles CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'intitulé de la convention collective des exploitations de polyculture et d'élevage et des coopératives d'utilisation en commun du département de l'Aube du 18 janvier 1977 est modifié comme suit :

« Convention collective de travail du 18 janvier 1977 concernant les exploitations agricoles et les coopératives d'utilisation en commun de matériels agricoles du département de l'Aube ».

Article 2

La liste des organisations patronales figurant à la page « Signataires » de la convention est complétée par les deux alinéas suivants :

- « – le syndicat régional des horticulteurs, maraîchers et pépiniéristes de Champagne-Ardenne ;
- le syndicat aubois des pépiniéristes et des horticulteurs, ».

Article 3

Au chapitre I^{er} de la convention « Champ d'application », le premier alinéa de l'article 1^{er} est abrogé et remplacé par le paragraphe ci-après :

« La présente convention détermine les rapports entre les employeurs, les salariés et apprentis des deux sexes, de tout âge et de toute nationalité des exploitations de cultures et d'élevage de toute nature – à l'exception des exploitations viticoles de la Champagne délimitée – des coopératives d'utilisation de matériels agricoles (CUMA) – à l'exception des CUMA de déshydratation et des CUMA viticoles – ainsi que des établissements dirigés par l'exploitant agricole en vue de la transformation, du conditionnement et de la commercialisation des produits agricoles lorsque ces activités constituent le prolongement de l'acte de production, ou des structures d'accueil touristique, notamment d'hébergement et de restauration, situées sur l'exploitation ou dans les locaux de celle-ci. »

Article 4

Le deuxième alinéa de l'article 8 de la convention « Permanence de l'emploi » est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Le salarié engagé pour une durée déterminée, sauf s'il s'agit d'un saisonnier, bénéficie d'une indemnité de fin de contrat calculée suivant les dispositions de l'article L. 1243-8 du code du travail.

Le salarié intermittent est celui qui est embauché pour une durée indéterminée, mais dont l'activité comporte une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées. Le contrat de travail est établi conformément aux dispositions de l'article 9.3 de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié concernant la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles. »

Article 5

Le premier alinéa de l'article 9 de la convention « Classification des emplois » est ainsi modifié :

« Les salariés, hommes et femmes, des exploitations visées par la présente convention sont classés d'après leur emploi dans les catégories définies en annexe II. »

Article 6

Au premier paragraphe de l'article 10 de la convention « Salaire des jeunes travailleurs », le mot « coefficient » est remplacé par le terme « classement ».

Le dernier alinéa dudit article est supprimé.

Article 7

Le premier alinéa de l'article 12 de la convention « Travaux à tâche » est modifié comme suit :

« Certains travaux tels que : arrachage des betteraves montées à graine, ramassage des légumes de plein champ, triage et conditionnement, etc. peuvent être rémunérés à la tâche. »

Après le deuxième alinéa, est inséré un paragraphe supplémentaire ainsi rédigé :

« Le salarié effectuant des travaux à tâche ne devra pas recevoir un salaire inférieur à celui correspondant à son temps de travail multiplié par le taux horaire du Smic. »

Le dernier alinéa est supprimé.

Article 8

Au deuxième alinéa de l'article 13 de la convention « Dispositions spéciales applicables aux bergers », l'expression « salaire horaire du niveau I, 1^{er} échelon » est substituée aux mots « coefficient 100 ».

Le dernier alinéa dudit article est modifié comme suit :

« L'aide berger conserve son niveau de rémunération habituel et, en tout état de cause, ne peut être rémunéré sur une base inférieure à celle du niveau II, 1^{er} échelon. »

Article 9

L'article 14 de la convention « Nourriture » est abrogé et remplacé par les dispositions ci-après :

« Article 14

Nourriture

Lorsque les salariés sont nourris par l'employeur, la valeur de la nourriture est décomptée forfaitairement des salaires. Le prix journalier est défini chaque année par circulaire ministérielle, en application de l'arrêté du 10 décembre 2002. Il est rappelé dans l'annexe III à la présente convention. »

Article 10

L'article 15 de la convention « Logement » est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 15

Logement

La retenue mensuelle pour les salariés bénéficiant d'un logement accessoire au contrat de travail est fixée conformément à la circulaire ministérielle, prise en application de l'arrêté du 10 décembre 2002. Elle est rappelée dans l'annexe III à la présente convention.

Le caractère d'accessoire au contrat de travail du logement offert devra obligatoirement être inscrit dans ce contrat.

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

L'eau et l'électricité sont à la charge de l'occupant.

Le salarié devra, après cessation du contrat de travail, évacuer le logement dans les délais suivants :

– 8 jours pour les célibataires ;

– 1 mois pour les ménages ou pour les salariés logés avec leur famille par l'employeur.

La retenue mensuelle de loyer reste due, au prorata du temps d'occupation, jusqu'au départ effectif du salarié.

Sauf clause contraire consignée par écrit et admise en ce qui concerne les cadres, les frais de déménagement supportés par l'employeur lors de l'arrivée du salarié dans l'entreprise sont valables pour 1 an. En cas de départ prématuré, le salarié sera redevable d'une partie de ces frais calculés au prorata du temps restant à courir. Par exemple, si l'ouvrier quitte son patron au bout de 6 mois, il doit lui rembourser 50 % des frais de déménagement.

Lorsque le salarié est licencié sans faute grave de sa part au cours de sa première année de présence, aucun remboursement n'est dû. »

Article 11

Le deuxième alinéa de l'article 18 de la convention « Bulletin de paie » est abrogé et remplacé par le paragraphe suivant :

« L'employeur doit conserver un double des bulletins de paie de ses salariés pendant 5 ans. »

Article 12

L'article 19 de la convention « Durée du travail » est complété par un deuxième alinéa, ainsi rédigé :

« Une copie de cet accord est annexée à la présente convention. »

Article 13

Les deux derniers alinéas de l'article 23 de la convention « Absences » sont abrogés et remplacés par le paragraphe suivant :

« Toute absence non autorisée et non justifiée par un motif valable dans les 48 heures peut entraîner une sanction. »

Article 14

Le dernier alinéa de l'article 24 *a* de la convention « Date et période des congés payés » est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Polyculture et élevage :

- du 1^{er} au 30 avril ;
- du 15 juin au 15 août ;
- du 1^{er} septembre au 31 octobre.

Maraîchage : du 15 mai au 30 septembre.

Horticulture :

- du 1^{er} mars au 15 juin ;
- du 15 septembre au 31 octobre.

Pépinière : pendant les mois de février, mars, août, novembre et décembre. »

Article 15

L'article 30 de la convention « Formation professionnelle » est abrogé et remplacé par les dispositions ci-après :

« Les entreprises définies à l'article 1^{er} de la présente convention participent au financement de la formation professionnelle conformément aux dispositions légales et conventionnelles. »

Article 16

Le paragraphe 1 de l'article 31 de la convention « Délai-congé ou préavis » est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« 1. Si la rupture du contrat intervient dans les 6 premiers mois, la durée réciproque du préavis est de :

- 15 jours pour les salariés agricoles de niveau I et II ;
- 1 mois pour ceux de niveau III et IV. »

Article 17

L'article 35 de la convention « Maladie ou accident » est abrogé et remplacé par les dispositions ci-après :

« Article 35

Maladie ou accident

Toute interruption de travail résultant d'une maladie ou d'un accident dont est victime le salarié ne peut constituer un motif légitime de rupture du contrat de travail.

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

S'il est déclaré inapte à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment par le médecin du travail, l'employeur devra lui proposer un autre emploi adapté à ses capacités. En cas d'impossibilité de reclassement, le contrat de travail pourra être rompu dans les conditions prévues par l'article L. 1226-2 du code du travail si l'arrêt de travail est dû à une maladie ou par les articles L. 1226-10 et suivants du code du travail si l'arrêt de travail fait suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle. »

Article 18

L'article 37 de la convention « Service national » est abrogé.

Article 19

Un nouvel article 37 intitulé « Régime d'assurance complémentaire santé » est ainsi rédigé :

« Article 37

Régime d'assurance complémentaire santé

Le salarié affilié à la présente convention collective bénéficie d'un régime d'assurance complémentaire santé collectif et obligatoire, défini par l'accord régional du 3 juillet 2009 instituant un régime d'assurance complémentaire frais de santé pour les salariés non cadres des exploitations agricoles de Champagne-Ardenne.

Une copie de cet accord est annexée à la présente convention. »

Article 20

Au chapitre XI de la convention « Hygiène et sécurité des travailleurs », l'article 40 est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 40

Les employeurs sont tenus de se conformer aux dispositions légales et réglementaires intéressant l'hygiène et la sécurité des travailleurs.

Si la nature des travaux effectués le justifie, l'employeur est tenu de fournir à son personnel une paire de chaussures ou de bottes de sécurité, ainsi que les équipements de protection individuelle adaptés à la tâche à accomplir.

En application de l'article R. 717-90 du code rural et de la pêche maritime, 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.

A la demande écrite du salarié permanent, l'employeur devra lui fournir, chaque année, un bleu de travail ou un vêtement similaire de coût équivalent répondant aux normes de sécurité. »

Article 21

L'annexe II de la convention « Définition des catégories professionnelles et coefficients hiérarchiques » est abrogée et remplacée par le document joint au présent avenant.

Article 22

Du fait de la modification des articles 14 « Nourriture », 15 « Logement » et de l'annexe II « Classification des emplois », l'annexe III de la convention « Salaires minima » est abrogée et remplacée par le document joint au présent avenant.

Article 23

La révision de l'article 19 « Durée du travail » et la création d'un nouvel article 37 « Régime d'assurance complémentaire » implique les modifications suivantes à la table des matières de la convention :

L'intitulé de l'article 37 « Service national » devient « Régime d'assurance complémentaire santé ».

La liste des annexes jointes à la convention est ainsi complétée :

- « – accord national du 23 décembre 1981 modifié sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles ;
- accord régional du 3 juillet 2009 instituant un régime d'assurance complémentaire frais de santé pour les salariés non cadres des exploitations agricoles de Champagne-Ardenne. ».

Article 24

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui deviendra applicable au lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Troyes, le 2 novembre 2009.

(Suivent les signatures.)

« ANNEXE II

Classification des emplois

Les salariés, hommes et femmes, des exploitations visées par la présente convention sont classés d'après leur emploi dans les catégories définies selon les indications suivantes :

C'est l'emploi réellement tenu qui détermine le niveau de classification. Un diplôme en tant que tel ne confère pas un droit de classement à un niveau donné.

Le titulaire d'un des diplômes professionnels auxquels il est fait référence dans la définition des niveaux peut accéder aux fonctions auxquelles les connaissances sanctionnées par ce diplôme le destinent à la condition qu'un emploi correspondant aux fonctions soit disponible et que l'intéressé confirme ses capacités à l'occuper au terme de la période d'adaptation. Ces fonctions doivent correspondre à la spécialité du diplôme et être du niveau correspondant à ce diplôme.

L'expérience acquise par la pratique peut être équivalente à un diplôme.

Le changement d'emploi du salarié pour un emploi de qualification supérieure comporte une période probatoire de 6 mois, renouvelable une fois, ce délai pouvant être réduit par convention entre les parties. Pendant ou à l'issue de ce délai, si l'employeur ne souhaite pas maintenir le salarié dans son nouvel emploi, celui-ci retrouve son emploi initial.

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.

Niveau I. – Ouvriers, employés d'exécution

Echelon 1

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

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

Exemples non limitatifs :

Polyculture-élevage : travaux simples de la ferme et des champs, effectués suivant des consignes précises.

Pépinière-horticulture : saisonnier sans qualification, emplois d'exécutants, savoir tontiner.

Maraîcher serriste ou plein champ : saisonnier sans qualification, emplois d'exécutants.

Arboriculture fruitière : éclaircissage, cueillette, manutention, conditionnement.

Echelon 2

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

Le travail est exécuté selon des consignes précises et/ou sous surveillance fréquente. L'emploi ne nécessite que peu d'initiatives de la part du titulaire.

Exemples non limitatifs :

Polyculture-élevage : ouvrier effectuant tous les travaux simples de la ferme et des champs selon des consignes précises ou sous surveillance fréquente et pouvant conduire un tracteur pour les travaux simples.

Maraîcher serriste ou plein champ : mise en place des cultures, taille, effeuillage, récolte – conditionnement, manutention – conduite occasionnelle de tracteur.

Arboriculture fruitière : taille, plantation.

Emploi de bureau : services élémentaires liés à la gestion et à la maintenance de l'entreprise (standard, saisie...) – aptitude à l'emploi du matériel courant de bureautique – connaissance d'un logiciel de traitement de texte.

Niveau II. – Ouvriers, agents techniques et employés spécialisés

Echelon 1

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 et une rapidité d'exécution 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 de déceler des anomalies et incidents et d'alerter le supérieur ou prendre des dispositions d'urgence qui s'imposent, en lien avec ses compétences.

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

Emplois correspondant au référentiel du CAPA (ou expérience équivalente)

Exemples non limitatifs :

Polyculture : travaux courants de la ferme et des champs – conduite de matériels simples -vérifications journalières, contrôles périodiques et entretien courant du matériel – conduite de chariot élévateur ou télescopique.

Élevage : préparation et distribution des aliments – nettoyage des locaux – entretien du matériel et des installations d'élevage – conduite de chariot élévateur ou télescopique.

Pépinière – horticulture : connaissance de quelques plantes courantes – chauffeur de tracteur qui attelle et dételle ses outils et exécute des travaux sans effectuer les réglages fins – conduite de chariots élévateurs ou télescopiques – traitements phytosanitaires sans préparation – taille de formation – éboutonnage de chrysanthème – participation au tri des plants – tuteurage – bouturage, greffage, semis les plus simples – mélange terreux – arrosage correct.

Maraîcher serriste et plein champ : taille sur chariot électrique – traitements phytosanitaires sans préparation – conduite de chariot élévateur ou télescopique – chauffeur de tracteur qui attelle et dételle ses outils et exécute des travaux sans effectuer les réglages fins.

Arboriculture fruitière : taille toutes variétés, conduite de chariot élévateur ou télescopique.

Emploi de bureau : services liés à la gestion de l'entreprise – responsabilité de leur bonne réalisation – travaux de base de comptabilité (saisie).

Echelon 2

L'emploi peut comporter la participation à des travaux qualifiés, de façon occasionnelle et sous la surveillance rapprochée d'un supérieur hiérarchique. 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.

La rapidité d'exécution doit être d'un bon niveau.

Emplois correspondant au référentiel du CAPA
(ou expérience équivalente)

Exemples non limitatifs :

Polyculture : conducteur de machines agricoles qui effectue tous les travaux de la ferme et des champs et a la responsabilité professionnelle des matériels – assure la conduite et l'entretien de tout appareil tracté ou automoteur.

Elevage : préparation et distribution des aliments, nettoyage des locaux, entretien du matériel et des installations d'élevage.

Pépinière – horticulture : chauffeur de tracteur qui règle ses outils avec précision, détecte les anomalies et les pannes – traitements phytosanitaires avec préparation sous surveillance – entretien courant du matériel : graissage, vidange, pièces d'usure – irrigation et fertilisation avec directives – toutes tailles – multiplications plus complexes – connaissance de tous les végétaux courants et quelques variétés fruitières – travaux de bureau (saisie).

Maraîcher serriste et plein champ : traitements phytosanitaires avec préparation sous surveillance.

Emploi de bureau : services élaborés et réalisés à partir de directives générales – bonnes connaissances professionnelles – personnel possédant un diplôme d'une école professionnelle ou des connaissances équivalentes.

Niveau III. – Ouvriers, agents techniques et employés qualifiés

Echelon 1

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

L'exécution du travail se réalise à partir d'instructions.

Le titulaire de l'emploi est responsable de la bonne exécution de son travail dans le cadre des instructions données. Il 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...).

De par ses connaissances et son expérience professionnelle, le titulaire de l'emploi a la capacité de repérer les anomalies ou incidents sur les cultures, les animaux, de déceler les pannes élémentaires sur le matériel, les installations ou les bâtiments et de les réparer.

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

Emplois correspondant au référentiel technique du BEPA
(ou expérience équivalente)

Exemples non limitatifs :

Polyculture : conducteur de machines qualifié ayant la responsabilité professionnelle de matériels agricoles, capable d'assurer la conduite, l'entretien, le réglage et les réparations courantes d'un tracteur et de tout appareil tracté ou automoteur, suivant des critères agronomiques, technologiques ou économiques définis.

Elevage : ouvrier qualifié assurant la préparation et la distribution des aliments, le nettoyage des locaux, l'entretien du matériel et des installations d'élevage, la traite, l'entretien des animaux, la surveillance des chaleurs et, en outre, capable de conduire l'élevage et de veiller à l'état sanitaire des animaux, selon les instructions de l'employeur.

Pépinière – horticulture : chauffeur de tracteur qui, en autonomie, organise et exécute son travail : récolte mécanisée et traitements phytosanitaires – fertilisation, irrigation – organiser et participer effectivement aux chargements et déchargements – toutes multiplications (greffage, bouturage...) – connaissance de tous les végétaux et variétés fruitières et savoir les localiser – recevoir les clients – enregistrer et préparer les commandes et en assurer les livraisons – travaux de bureau.

Maraîcher serriste et plein champ : taille avec initiative et sans surveillance – fertilisation avec directives – irrigation avec directives – traitements phytosanitaires avec préparation – travaux de bureau.

Emploi de bureau : parfaite maîtrise des services et du matériel utilisé pour leur accomplissement – responsable de la qualité de son travail – connaissance de l'environnement Windows (traitement de texte et tableur) – sténodactylographe et secrétaire confirmée.

Echelon 2

Emploi comportant l'exécution des opérations qualifiées, comme au premier 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 intervenants lors de l'exécution du travail.

Emplois correspondant au référentiel du BEPA (ou expérience équivalente)

Exemples non limitatifs :

Polyculture : conducteur de machines qualifié ayant la responsabilité professionnelle de matériels agricoles, capable d'assurer la conduite, l'entretien, le réglage et les réparations techniques d'un tracteur et de tout appareil tracté ou automoteur, suivant des critères agronomiques, technologiques ou économiques définis par l'employeur.

Elevage : ouvrier qualifié assurant la préparation et la distribution des aliments, le nettoyage des locaux, l'entretien du matériel et des installations d'élevage, la traite, l'entretien des animaux, la surveillance des chaleurs et, en outre, capable de conduire l'élevage et de veiller à l'état sanitaire des animaux, suivant les instructions régulières de l'employeur.

Mécanicien d'entretien qualifié : emploi lié à l'entretien de tout le matériel, les installations et les bâtiments de l'entreprise. Le salarié est capable de détecter toutes pannes, d'effectuer les réparations, de gérer un stock de pièces et d'outillage nécessaires au fonctionnement de son atelier et au dépannage rapide des avaries les plus fréquentes.

Pépinière-horticulture : chauffeur de tracteur qui, à partir d'objectifs précis et d'exigences de résultat, exécute en autonomie les semis, la fertilisation, l'irrigation, les traitements et la mécanique : maintenance du matériel, des installations et des bâtiments ; est capable de déceler les pannes élémentaires sur le matériel et de les réparer – repérage des maladies sur les végétaux – savoir effectuer un relevé de plantes correct – préparation des bouilles – il sait faire respecter les règles de sécurité – négocier, facturer et encaisser – travaux de bureau.

Maraîcher serriste et plein champ : fertilisation, irrigation – maintenance du matériel : capable de déceler les pannes élémentaires sur le matériel et les réparer – entretien de la chaufferie – travaux de bureau.

Emploi de bureau : employé de bureau, chargé également des écritures administratives et comptables (compte de résultats et bilan).

Niveau IV – Ouvriers, agents techniques et employés hautement qualifiés

Emploi comportant l'exécution d'opérations très qualifiées à partir d'instructions régulières et générales, nécessitant la maîtrise approfondie des matériels et/ou des outils.

Pour la bonne réalisation des travaux confiés, le salarié doit avoir une connaissance approfondie des végétaux et/ou des animaux et des produits.

Le salarié a l'expérience nécessaire pour apprécier la qualité des résultats attendus. Il participe à la surveillance régulière du travail des autres salariés de l'exploitation. Il veille à la bonne application des consignes de sécurité et au port des équipements individuels de protection fournis.

Niveau correspondant au référentiel technique du BTA (ou expérience équivalente)

Exemples non limitatifs :

Polyculture : conducteur de machines agricoles hautement qualifié : emploi exigeant la capacité de prendre en toute autonomie, compétence et responsabilité, toutes décisions techniques pour la conduite des cultures et d'utiliser et d'entretenir en toute sécurité un train complet d'outils, suivant des critères agronomiques, technologiques et économiques définis avec l'employeur.

Elevage : ouvrier hautement qualifié investi de la confiance de l'employeur, chargé par ce dernier d'effectuer tous les travaux exigés de l'ouvrier d'élevage qualifié. Il a également la responsabilité technique du troupeau.

Mécanique : emploi exigeant la capacité de prendre en toute autonomie, compétence et responsabilité, toutes décisions techniques pour l'entretien et la réparation du matériel, des installations ou des bâtiments, suivant des critères technologiques et économiques définis avec l'employeur.

Pépinière-horticulture : responsable d'un chantier : culture, conditionnement, expédition – travaux de bureau.

Maraîcher serriste et plein champ : responsable d'un chantier : culture, conditionnement, expédition – fertilisation, irrigation – travaux de bureau.

Emploi de bureau : secrétaire de direction – comptable.

Classification du personnel dans la nouvelle grille de définition des emplois

Le classement des salariés d'exploitation dans la nouvelle grille de définition des emplois ne peut être la cause d'une diminution du salaire minimal conventionnel dont les salariés bénéficiaient antérieurement ; en revanche, la modification de la définition de l'emploi, ou de sa dénomination, ou la modification du coefficient, niveau ou échelon y afférent, ne peuvent être en aucun cas considérés comme la perte d'un avantage acquis.

La conversion des anciens coefficients en “niveau et échelon” de la nouvelle classification s’opérera au moyen de la grille de concordance suivante :

ANCIEN COEFFICIENT		POSITION DANS LA NOUVELLE classification	
Polyculture, élevage, CUMA	Maraîchage, horticulture, pépinière	Niveau	Echelon
100	100 – 115	I	1 2
120	110 – 125	II	1
130	130		2
140	140	III	1
150	150		2
170	170 -190	IV	

« ANNEXE III

Salaires minima

I. – Salaires

(En euros.)

ANCIEN COEFFICIENT		QUALIFICATION	TAUX horaire	SALAIRE mensuel (151,67 heures)
Polyculture, élevage, CUMA	Maraîchage, horticulture, pépinière			
100	100 – 115	Ouvrier, employé d'exécution		
		– niveau I, échelon 1	8,82	1 337,73
		– niveau I, échelon 2	9,00	1 364,48
120	110 – 125	Ouvrier, agent technique, employé spécialisé		
		– niveau II, échelon 1	9,18	1 392,33
130	130	– niveau II, échelon 2	9,37	1 421,15
140	140	Ouvrier, agent technique, employé qualifié		
		– niveau III, échelon 1	9,56	1 449,97
150	150	– niveau III, échelon 2	9,67	1 466,65
170	170 – 190	Ouvrier, agent technique, employé hautement qualifié		
		– niveau IV	10,33	1 566,75

Nota. – Le classement des salariés d'exploitation dans la nouvelle grille de définition des emplois ne peut être la cause d'une diminution du salaire minimal conventionnel dont les salariés bénéficiaient antérieurement ; en revanche, la modification de la définition de l'emploi, ou de sa dénomination, ou la modification du coefficient, niveau ou échelon y afférent, ne peuvent être en aucun cas considérés comme la perte d'un avantage acquis.

Les heures supplémentaires effectuées au-delà de 35 heures par semaine sont majorées de 25 % pour les 8 premières heures et de 50 % pour les heures suivantes.

II. – Rémunération du personnel d'encadrement

Polyculture-élevage CUMA : valeur du point : 12 €.

Maraîchage, horticulture et pépinière :

Taux horaire :

– contremaître, coefficient 220 : 13,58 € ;

– secrétaire de direction, coefficient 260 : 13,41 €.

III. – Avantages en nature

Nourriture

Lorsque l'employeur fournit la nourriture, la valeur de cet avantage en nature est évaluée forfaitairement quel que soit le montant de la rémunération, soit à compter du 1^{er} janvier 2009 :

- 4,30 € par repas ;
- 8,60 € par jour.

Logement

Lorsque l'employeur fournit un logement, cet avantage est déterminé sur la base d'un forfait mensuel établi en fonction du nombre de pièces et du niveau de rémunération du salarié, établi par référence au plafond mensuel de la sécurité sociale, soit le barème suivant à compter du 1^{er} janvier 2009 :

(En euros.)

RÉMUNÉRATION BRUTE mensuelle	REDEVANCE MENSUELLE au titre du logement	
	Pour une pièce	Par pièce principale si plusieurs pièces
Inférieure à 1 429,50	61,90	33,00
De 1 429,50 à 1 715,39	72,20	46,40
De 1 715,40 à 2 001,29	82,50	61,90
De 2 001,30 à 2 573,09	92,80	77,30
De 2 573,10 à 3 144,89	113,50	97,90
De 3 144,90 à 3 716,69	134,10	118,60
De 3 716,70 à 4 288,49	154,70	144,40
A partir de 4 288,50	175,30	165,00