

**Convention collective régionale**  
**IDCC : 8234. – EXPLOITATIONS HORTICOLES**  
**(Haute-Normandie)**  
**(2 octobre 1967)**

(Etendue par arrêté du 19 août 1968,  
*Journal officiel* du 2 octobre 1968)

---

**AVENANT N° 48 DU 27 NOVEMBRE 2015**  
**PORTANT MODIFICATION DU CHAMP D'APPLICATION**  
**ET RÉVISION DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

NOR : *AGRS1697215M*  
IDCC : *8234*

---

Entre

Fédération nationale des horticulteurs et pépiniéristes de Haute-Normandie

D'une part, et

Union professionnelle régionale agroalimentaire CFDT de Haute-Normandie

UR CFTC-Agri de Haute-Normandie

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des activités annexes FO

Union syndicale régionale agroalimentaire et forestière CGT de Normandie

SNCEA CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Le présent avenant à la convention collective régionale des exploitations horticoles de Haute-Normandie du 2 octobre 1967 fait suite à la volonté des partenaires sociaux de mettre fin à la convention collective des pépinières de Haute-Normandie du 27 mai 1974 et d'étendre le champ d'application de la convention collective régionale des exploitations horticoles de Haute-Normandie aux pépinières de Haute-Normandie. La convention collective des pépinières de Haute-Normandie est donc fusionnée avec la convention collective des horticulteurs de Haute-Normandie.

Par ailleurs, les parties signataires du présent avenant décident de procéder à la réécriture des articles 1<sup>er</sup>, 20, 30 et 53.1 de la convention collective précitée.

Les parties signataires décident également de revoir l'annexe I « Classification des emplois » de la convention collective précitée, afin d'y intégrer les pépiniéristes et de procéder à l'écriture d'une grille de transposition pour les pépiniéristes afin de faciliter l'application des nouveaux niveaux et échelons ainsi déterminés par le présent avenant.

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

Le champ d'application de la convention collective du 2 octobre 1967 des exploitations horticoles de Haute-Normandie est étendu aux entreprises pépinières de Haute-Normandie.

Il en résulte la modification du premier alinéa de l'article 1<sup>er</sup> de la convention collective, dont la rédaction sera la suivante :

« Article 1<sup>er</sup>

### *Champ d'application professionnel*

La présente convention détermine les rapports entre les employeurs et les salariés de l'un ou l'autre sexe, de tout âge et de toute nationalité, des exploitations horticoles et pépinières. »

## **Article 2**

L'intitulé de la convention collective désignée « convention collective régionale de travail concernant les exploitations horticoles de Haute-Normandie » est modifié en conséquence et devient « convention collective régionale de travail concernant les exploitations horticoles et pépinières de Haute-Normandie ».

## **Article 3**

L'article 20 est modifié comme suit :

« Article 20

### *Garanties particulières pour les travailleurs saisonniers*

Les salariés saisonniers qui sont réembauchés l'année suivante sur la même entreprise pour un même poste de travail gardent le bénéfice des niveaux et échelons qui leur étaient affectés précédemment, ainsi que les avantages liés à leur présence antérieure. Ces salariés réembauchés l'année suivante pour un même poste de travail par la même entreprise ne sont donc pas soumis à l'exécution d'effectuer une nouvelle période d'essai, si néanmoins la durée du travail effectuée au titre du contrat saisonnier précédent couvre la durée de la période d'essai qui pourrait être exigée en fonction de la durée du nouveau contrat de travail ».

## **Article 4**

L'intitulé de l'article 30 devient « Prestations en nature et avantages en nature, nourriture et logement ».

Les dispositions de l'article 30 sont supprimées et réécrites comme suit :

« Article 30

### *Prestations en nature et avantages en nature, nourriture et logement*

La valeur des prestations et avantages en nature fournis par l'employeur vient en déduction des salaires et figure sur le bulletin de paie.

Avantage en nature : si l'avantage est attribué à titre gratuit, il s'agit d'un avantage en nature. Celui-ci est évalué conformément aux barèmes forfaitaires légaux, il est soumis à cotisation pour sa valeur fixée par les barèmes légaux et est mentionné sur le bulletin de paie. Il s'ajoute donc au salaire de base afin d'appliquer les cotisations et est retranché pour le même montant, après le net imposable, pour être déduit du salaire net à verser au salarié.

Prestation en nature : si l'avantage est attribué à titre onéreux, il s'agit d'une prestation en nature déductible du salaire net imposable et évaluée conformément aux barèmes forfaitaires définis aux articles 31 et 32.

Toutefois, si la participation demandée au salarié est inférieure aux valeurs forfaitaires fixées aux articles 31 et 32, il sera fait application d'un avantage en nature pour sa valeur comprise entre la participation demandée au salarié et la valeur de l'avantage évaluée selon les barèmes légaux mentionnés ci-dessus ».

## Article 5

L'intitulé de l'article 53.1 « Indemnités de licenciement des salariés cadres » est modifié et devient : article 53.1 « Indemnités de licenciement des salariés techniciens, agents de maîtrise et cadres ».

Les dispositions de l'article 53.1 sont modifiées en conséquence comme suit :

« Les salariés techniciens, agents de maîtrise et cadres ayant une ancienneté comprise entre 1 an et moins de 2 ans dans l'entreprise bénéficient conformément aux articles L. 1234-9 et R. 1234-2 du code du travail, d'une indemnité de licenciement, sauf faute grave ou lourde, qui ne peut être inférieure à un cinquième de mois par année d'ancienneté ;

Les salariés techniciens, agents de maîtrise et cadres ayant une ancienneté d'au moins deux ans dans l'entreprise, indépendamment du préavis ou de l'indemnité de préavis, bénéficient, sauf faute grave ou lourde, d'une indemnité de licenciement non cumulable avec celle qui fait l'objet de l'alinéa ci-dessus et fixée comme suit :

Le montant de cette indemnité sera calculé en valeur de mois de salaire brut au moment de la cessation des fonctions du cadre sans être inférieur au minimum légal prévu par les dispositions légales précitées et sera égal à :

- un demi-mois de salaire par année de présence pour le cadre de niveau I ;
- 1 mois de salaire par année de présence pour le cadre de niveau II.

Ces indemnités sont plafonnées à 12 mois de salaire.

Lorsqu'un salarié technicien, agent de maîtrise ou cadre a successivement occupé des emplois de catégories différentes dans l'entreprise, le montant de l'indemnité sera calculé au prorata du temps passé dans chaque catégorie et suivant les modalités prévues pour chacune d'elles ».

## Article 6

L'annexe I de la convention collective précitée est modifiée comme suit :

OUVRIERS ET EMPLOYÉS		
Niveau I : emploi d'exécutant		
Niveau I échelon 1 NI. – E1	Exploitation	Salarié exécutant des travaux n'exigeant aucune formation professionnelle, exécutés selon des consignes précises et sous surveillance, et sans avoir à faire preuve d'initiative. Exemple : mettre des pots sur la machine à rempoter, désherbage manuel, repiquage, plantation pleine terre...
	Entretien	Salarié effectuant les travaux de nettoyage et d'entretien des locaux.
	Bureau	Salarié sachant utiliser un clavier pour exécuter des tâches de saisie ou de frappe, opérant sans initiative et sous le contrôle d'un supérieur, ayant une bonne connaissance de l'orthographe. Bureau
Niveau I échelon 2 NI. – E2	Exploitation	Salarié exécutant des travaux nécessitant un certain temps d'adaptation selon des consignes et sous surveillance, et pouvant prendre quelques initiatives, conscience professionnelle évidente. Exemple : arrosage manuel, distançage, installation de substrats...

OUVRIERS ET EMPLOYÉS		
Niveau II : emploi spécialisé		
Niveau II échelon 1 NII. – E1	Exploitation	<p>Salarié exécutant des travaux courants nécessitant une certaine initiation professionnelle, selon des consignes précises et sous surveillance intermittente, et pouvant prendre des initiatives, conscience professionnelle évidente.</p> <p>Ce niveau entraîne la capacité à détecter des anomalies, incidents avec alerte du supérieur, au niveau des cultures ou des équipements.</p> <p>L'emploi peut compter des tâches de préparation de commande et de livraison avec un véhicule léger inférieur ou égal à 3,5 tonnes.</p> <p>Il peut ponctuellement participer à la vente (sur l'entreprise, sur les marchés, ou par camion) sous surveillance d'un supérieur.</p> <p>Il y a nécessité d'une période d'apprentissage préalable pour la bonne exécution du travail et la maîtrise satisfaisante des compétences requises dans le référentiel professionnel du CAPA.</p> <p>Exemple : préparation de plantes, vente sur les marchés, utilisation d'engins motorisés type motoculteur.</p>
	Bureau	<p>Salarié sachant utiliser les outils bureautiques modernes de l'entreprise, et prenant des initiatives limitées, et pouvant ponctuellement participer à la vente, sous la surveillance d'un supérieur.</p> <p>Exemple : saisie de données non comptables sur ordinateur...</p>
Niveau II échelon 2 NII. – E2	Exploitation	<p>Salarié exécutant des travaux courants nécessitant une bonne initiation professionnelle, et pouvant participer à des travaux qualifiés, en prenant certaines initiatives.</p> <p>Il travaille sous une surveillance intermittente d'un supérieur.</p> <p>Les anomalies et incidents sont traités selon des consignes générales.</p> <p>L'emploi comporte la responsabilité du matériel utilisé et son entretien courant.</p> <p>Les tâches de vente ou de préparation de commande peuvent être suivies par des livraisons en poids lourd ou véhicule léger.</p> <p>Il y a nécessité d'une expérience professionnelle pour l'exécution du travail et la maîtrise complète des compétences requises dans le référentiel professionnel du CAPA.</p> <p>Exemple : exécution des traitements, responsabilité de la chaîne de rempotage, conduite des engins et tracteurs débutant...</p>
Niveau III : emploi qualifié		
Niveau III échelon 1 NIII. – E1	Exploitation	<p>Salarié exécutant des tâches qualifiées nécessitant des connaissances approfondies et une bonne expérience professionnelle, avec un contrôle <i>a posteriori</i> du supérieur hiérarchique, sans surveillance pendant l'exécution du travail.</p> <p>Ce travail nécessite une certaine autonomie et prise d'initiative.</p> <p>Les anomalies, maladies ou incidents les plus courants sur cultures et équipements seront détectés et traités, les équipements seront réparés selon des instructions données par un supérieur.</p> <p>Le titulaire peut se faire aider par plusieurs personnes.</p> <p>Il est susceptible de recevoir les clients ou les contacter par téléphone, d'enregistrer et préparer les commandes, d'effectuer les livraisons avec un véhicule léger ou un poids lourd et de procéder à la vente.</p> <p>Il peut être chauffeur de poids lourd à titre permanent sur l'entreprise.</p> <p>Une bonne maîtrise des compétences requises dans le référentiel professionnel du BEPA est demandée.</p> <p>Exemple : contact et vente aux clients spécialisés, suivi régulier des techniques culturales, conduite des engins et tracteurs confirmé...</p>

OUVRIERS ET EMPLOYÉS		
	Bureau	<p>Salarié sachant utiliser parfaitement les outils bureautiques modernes de l'entreprise, possédant des connaissances de base en comptabilité.</p> <p>Il prend des initiatives fréquentes, avec un contrôle <i>a posteriori</i> du supérieur.</p> <p>Il gère son travail avec autonomie.</p> <p>Il est responsable des équipements et de leur utilisation.</p> <p>Il possède un bon sens de l'accueil, de la communication et une certaine maîtrise commerciale.</p> <p>Exemple : saisies comptables, télévente, aide à la gestion des outils de communication...</p>
Niveau III échelon 2 NIII. – E2	Exploitation	<p>Salarié réalisant des opérations qualifiées nécessitant compétences techniques, pratiques et grande expérience professionnelle.</p> <p>Dans le cadre des instructions reçues, il est autonome dans l'exécution de son travail avec un contrôle <i>a posteriori</i> par son supérieur.</p> <p>Il maîtrise la réparation du matériel technique, outre les interventions pour remédier aux anomalies ou incidents détectés.</p> <p>Il est susceptible de prendre l'encaissement des factures qu'il a émises, lors de la vente en tournée par poids lourd ou sur l'entreprise, après enregistrement et réparation de commandes éventuelles.</p> <p>Une parfaite maîtrise des compétences requises dans le référentiel du BEPA est nécessaire.</p> <p>Il peut encadrer des jeunes en formation ou des débutants.</p> <p>Exemple : responsable de la maintenance du matériel, responsable des opérations de greffage, responsable de la gestion des commandes, fonction de tuteur de personnes en formation...</p>
Niveau IV : emploi hautement qualifié		
Niveau IV échelon 1 NIV. – E1	Exploitation	<p>Salarié réalisant l'ensemble des opérations qualifiées, ou les faisant faire avec la responsabilité de l'organisation et de la bonne exécution de son travail.</p> <p>Il opère en fonction d'instructions régulières et générales, nécessitant la maîtrise approfondie des matériels et ou des outils. En outre, eu égard à sa haute qualification en matière de conduite de culture, fertilisation, parasitologie, il est capable de prendre des initiatives pour traiter ou faire traiter les cultures dont il a la charge, et entretenir, réparer ou faire réparer les équipements.</p> <p>Il peut organiser ponctuellement le travail d'une partie du personnel de production et de vente selon les indications de son supérieur.</p> <p>Il est contrôlé sur les résultats obtenus.</p> <p>Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau IV (tel que correspondant à ce jour au référentiel du bac professionnel).</p> <p>Exemple : responsable de la préparation des solutions nutritives...</p>
	Bureau	<p>Employé maîtrisant l'emploi des outils bureautiques modernes, et possédant des connaissances complètes en comptabilité et gestion commerciale.</p> <p>Collaborant avec le chef d'entreprise ou son représentant, il rédige la majeure partie de la correspondance interne ou externe de l'entreprise, d'après des directives générales.</p> <p>Responsable, autonome, le titulaire est amené à prendre fréquemment des initiatives pour son travail quotidien.</p> <p>Exemple : vérification de la cohérence des chiffres comptables, secrétaire de direction...</p>

OUVRIERS ET EMPLOYÉS		
Niveau IV échelon 2 NIV. – E2	Exploitation	<p>L'exécution des opérations très qualifiées est faite en toute autonomie par le salarié qui maîtrise les process et procédures des travaux confiés.</p> <p>Selon des directives générales de son supérieur, il organise la bonne exécution des travaux dont il a la charge, pouvant y participer avec le personnel technique.</p> <p>Sa haute qualification et sa grande expérience lui permettent d'anticiper en matière de conduite de culture et d'assurer le contrôle de la bonne réalisation des instructions données.</p> <p>Le salarié participe à la surveillance régulière du travail des autres salariés de l'exploitation.</p> <p>Il veille à la bonne application des consignes de sécurité et au port des équipements individuels de protection.</p> <p>Il peut être conduit à faire des suggestions et des propositions au chef d'entreprise ou au supérieur hiérarchique pour l'amélioration de l'organisation du travail des salariés qu'il surveille.</p> <p>Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau IV (tel que correspondant à ce jour au référentiel du bac professionnel).</p> <p>Exemple : assurer la conduite d'une culture ou d'un bloc de serre en contrôlant la bonne exécution des tâches...</p>

TECHNICIENS ET AGENTS DE MAÎTRISE		
Niveau I		
Niveau I échelon 1 NI. – E1	Technicien	<p>A ce niveau le technicien assure l'organisation et l'exécution des tâches et missions qui lui sont confiées, et dont il maîtrise tous les aspects techniques et d'analyses, à partir de directives et en fonction des résultats attendus.</p> <p>Il est capable de réaliser une utilisation optimale des moyens mis à sa disposition.</p> <p>En outre, il participe à des missions complémentaires directement liées à son activité sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique telles que relation avec des fournisseurs et clients, enregistrements et traitement de données sur informatique...</p> <p>Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau III (tels que correspondant à ce jour au référentiel BTS agricole).</p>
Niveau I échelon 2 NI. – E2	Agent de maîtrise	<p>Outre les travaux et tâches professionnelles auxquelles il participe ou qu'il assure compte tenu de ses compétences techniques et de son expérience, le salarié organise et répartit les travaux de salariés qu'il encadre.</p> <p>Il relaie les instructions émanant de la direction et veille à faire remonter les problèmes et incompréhensions éventuelles comme à informer des éléments positifs constatés.</p> <p>Il doit faire respecter les consignes de sécurité données et veiller s'il y a lieu au port des équipements de protection individuelle.</p> <p>Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau III (tels que correspondant à ce jour au référentiel BTS agricole).</p>
Niveau I échelon 2 NI. – E2	Technicien	<p>A cet échelon le technicien a une expérience professionnelle qui lui permet une complète autonomie et d'anticiper certaines réactions ou résultats.</p> <p>Il maîtrise tous les aspects des travaux et missions qui lui sont confiés.</p> <p>Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau III (tels que correspondant à ce jour au référentiel BTS agricole).</p>

TECHNICIENS ET AGENTS DE MAÎTRISE		
Niveau I		
Niveau II		
Niveau II	Technicien	<p>Le salarié agit en suivant les instructions établies périodiquement par l'employeur à partir des orientations définies pour l'exploitation et sur lesquelles il est consulté.</p> <p>Ces compétences techniques et son expérience lui permettent de décider du moment adéquat pour la réalisation des travaux qu'il effectue avec une obligation d'optimisation des moyens dont il dispose.</p> <p>Il procède à la mise à jour des informations nécessaires à la gestion des travaux et missions qui lui sont confiées.</p> <p>Il participe aux réapprovisionnements de l'exploitation.</p> <p>Il peut avoir des contacts réguliers avec des partenaires extérieurs de l'entreprise du fait de ses compétences et capacités techniques dans l'intérêt de l'exploitation comme pour assurer le maintien ou développement de ses capacités.</p> <p>Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau III ou du niveau II (tels que correspondant à ce jour au référentiel BTS agricole ou aux référentiels des diplômes d'ingénieurs agricoles).</p>
Niveau II	Agent de maîtrise	<p>Outre les travaux et missions d'encadrement effectués par l'agent de maîtrise au niveau précédent, à ce niveau l'agent de maîtrise procède aux modifications ponctuelles nécessaires dans l'équipe ou les équipes qu'il encadre afin d'assurer la poursuite des travaux aux exigences et dans les délais fixés.</p> <p>Il porte une appréciation sur la qualité du travail des salariés qu'il encadre et la communique à la direction. Il donne des indications sur les évolutions, orientations, besoins de formation professionnelles possibles des salariés qu'il encadre.</p> <p>Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau III ou du niveau II (tels que correspondant à ce jour au référentiel BTS agricole ou aux référentiels des diplômes d'ingénieurs agricoles).</p>

CADRES	
Niveau I	<p>Salarié chargé d'une façon permanente de gérer l'ensemble d'un ou des services liés à l'entreprise dans le respect des moyens techniques et budgétaires qui lui sont alloués. Il administre suivant les directives générales et les grandes orientations définies en commun avec l'employeur.</p> <p>Il prend des décisions opérationnelles qui peuvent avoir des effets directs sur les résultats de l'entreprise ou de l'exploitation. Il exécute les travaux en temps opportun et il s'entoure des compétences nécessaires pour conduire sa mission.</p> <p>Il définit les indicateurs et tableaux de bords, les analyses et formule les conclusions pour l'amélioration de la bonne marche de l'entreprise.</p> <p>Pour tenir cet emploi il est nécessaire de justifier d'une expérience dans un poste à responsabilité.</p> <p>Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau II (tels que correspondant à ce jour aux référentiels des diplômes d'ingénieurs agricoles).</p>
Niveau II	<p>Cadre qui assure seul la bonne marche technique et administrative de l'entreprise. Il peut être membre de l'équipe dirigeante de l'entreprise c'est-à-dire un mandataire social, un gérant ou une personne nommée par le conseil d'administration.</p> <p>Il détermine les orientations de l'exploitation et les moyens en personnel et matériel qu'il mettra en œuvre pour atteindre les objectifs fixés. Il prend des décisions qui ont un impact direct et primordial sur la marche globale de l'entreprise, ses résultats, son image et sa pérennité.</p> <p>Il représente l'entreprise auprès des clients, des fournisseurs et de l'administration.</p> <p>Il prend les mesures nécessaires en matière d'hygiène et de sécurité et rédige les documents nécessaires.</p> <p>Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau II (tels que correspondant à ce jour aux référentiels des diplômes d'ingénieurs agricoles).</p>

## Article 7

L'intitulé de l'annexe I *bis* « Grille de transposition » devient « Grille de transposition des salariés techniciens, agents de maîtrise et cadres de l'horticulture ».

## Article 8

Il est ajouté une annexe I *ter* intitulée « Grille de transposition des salariés pépiniéristes ».

### 1. Emploi d'ouvriers/employés (personnel d'exécution, d'entretien et de bureau)

COEFFICIENT de l'ancienne classification	NIVEAU ET ÉCHELON DE LA NOUVELLE CLASSIFICATION Accords nationaux de méthode du 18 décembre 1992 et du 23 avril 2008
115 Manœuvre 120 Employés d'entretien 120 Dactylographe débutant	Niveau I, échelon 1 (NI. – E1)
125 Ouvrier	Niveau I, échelon 2 (NI. – E2)
135 Ouvrier professionnel 140 Dactylographe confirmé 150 Sténodactylographe 155 Employé d'entretien qualifié	Niveau II, échelon 1 (NII. – E1)
140 Chauffeur tracteur, 1 <sup>er</sup> échelon	Niveau II, échelon 2 (NII. – E2)
155 Chauffeur tracteur, 2 <sup>e</sup> échelon 150 Aide comptable 160 Secrétaire	Niveau III, échelon 1 (NIII. – E1)
155 Ouvrier qualifié	Niveau III, échelon 2 (NIII. – E2)
170 Ouvrier hautement qualifié	Niveau IV, échelon 1 (NIV. – E1)
190 Technicien	Niveau IV, échelon 2 (NIV. – E2)

### 2. Emploi de techniciens, agents de maîtrise et cadres

## Article 9

Le présent avenant à la convention collective régionale des exploitations horticoles de Haute-Normandie prend effet à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois civil suivant la parution de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

## Article 10

Les parties signataires demandent, sans délai, l'extension du présent avenant qui sera déposé à l'unité territoriale de Seine-Maritime de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Haute-Normandie.

Fait à Rouen, le 27 novembre 2015.

(Suivent les signatures.)