

Convention collective

**IDCC : 9032. – PRODUCTEURS DE L'HORTICULTURE,
DE LA PÉPINIÈRE
(Allier)
(19 juin 1970)**

(Étendue par arrêté du 1^{er} juillet 1971,
Journal officiel du 7 août 1971)

AVENANT N° 71 DU 26 JUIN 2017

NOR : AGRS1797244M

IDCC : 9032

Entre

Syndicat des producteurs de l'horticulture et des pépinières de l'Allier

FDSEA de l'Allier

FNSEA de l'Allier

Société d'agriculture de l'Allier et syndicat des employeurs de main-d'œuvre de l'Allier

Fédération des entrepreneurs du territoire de l'Allier

FDCUMA de l'Allier

D'une part, et

CFTC-Agri

UD FO de l'Allier

SGA CFDT de l'Allier

SNCEA CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le champ d'application de la convention collective est élargi à l'ensemble des entreprises de la production agricole du département de l'Allier, l'intitulé de la convention collective de l'horticulture est donc modifié comme suit :

« Convention collective de travail du 19 juin 1970 pour les entreprises de la production agricole du département de l'Allier ».

Article 2

La convention collective pour les entreprises de la production agricole du département de l'Allier est retranscrite entièrement comme suit.

« (Avenant n° 56 du 26 septembre 2006)

CHAPITRE I^{ER}

CHAMP D'APPLICATION

Article 1^{er}

Champ d'application professionnel et territorial

La présente convention collective règle les rapports entre les employeurs et les salariés :

- des exploitations agricoles de culture et d'élevage de quelque nature qu'elles soient ;
- des établissements de toute nature 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 des exploitants agricoles visés ci-dessus, des produits agricoles lorsque ces activités constituent le prolongement de l'acte de production, ou structures d'accueil touristique, précisées par décret, situées sur l'exploitation ou dans les locaux de celle-ci, notamment d'hébergement et de restauration ;
- des entreprises de travaux agricoles ;
- des coopératives d'utilisation de matériel agricole.

La présente convention est applicable aux exploitations et entreprises ci-avant désignées dont le siège social se situe sur le département de l'Allier.

Article 2

Incidence sur les contrats antérieurs

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

Article 3

Avantages acquis

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

CHAPITRE II

DURÉE. – RÉVISION. – DÉNONCIATION

Article 4

Durée

La présente convention est conclue pour une durée déterminée de 5 ans à compter de sa date d'effet soit le 1^{er} jour du trimestre civil suivant la parution au *Journal officiel* de la République française de l'arrêté ministériel en constatant l'extension. Elle sera renouvelable à l'issue de ce délai en fonction des dispositions légales. La commission idoine se réunira 6 mois avant l'échéance de la convention.

Article 5

Révision et dénonciation

Révision

“(Avenant n° 57 du 17 avril 2007)

La demande de révision peut être introduite à tout moment, par une ou plusieurs organisations représentatives signataires ou adhérentes, et dès la fin du cycle électoral en cours et la mesure d’audience connue par une ou plusieurs organisations représentatives dans le champ d’application de la présente convention. Elle doit être signifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres organisations syndicales d’employeurs et de salariés représentatives dans le champ de la convention collective et à l’unité départementale de l’Allier de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l’emploi (DIRECCTE).”

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

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

Dénonciation

La présente convention peut être dénoncée par l’une ou l’autre des parties contractantes suivant la procédure prévue aux articles L. 2261-9 à L. 2261-11 du code du travail et doit donner lieu à dépôt. Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, une des parties intéressées peut demander à ce qu’une nouvelle négociation s’engage. La durée du préavis précédant la dénonciation est de 3 mois. La négociation pourra s’engager dans les 3 mois qui suivent le début du préavis et précèdent la dénonciation.

Si aucun accord de substitution n’a été conclu dans un délai de 1 an à compter de l’expiration du préavis, les salariés devront conserver une rémunération dont le montant annuel, pour une durée de travail équivalente à celle prévue par le contrat de travail ne peut être inférieur à la rémunération versée lors des 12 derniers mois.

Article 6

Indemnisation des délégués en commission mixte

Les salariés des entreprises de la production agricole qui participent aux réunions de la commission mixte prévue à l’article L. 2261-19 du code du travail, ou d’une commission paritaire, ainsi qu’aux réunions de préparation ou de suivi qui les précèdent ou qui les suivent, bénéficient du maintien de leur salaire et de l’indemnisation de leurs frais de déplacement dans les conditions fixées par l’accord national du 21 janvier 1992 relatif à l’organisation de la négociation collective en agriculture et à l’article L. 2232-8 du code du travail.

CHAPITRE III

CONCILIATION. – INTERPRÉTATION

Article 7

Conciliation médiation

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

Article 8

Commission paritaire de négociation et de suivi

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

Elle se réunit au moins deux fois par an conformément aux dispositions légales et réglementaires.

CHAPITRE IV

LIBERTÉ SYNDICALE ET D'OPINION. – DROIT SYNDICAL

Article 9

Liberté syndicale et d'opinion

La liberté d'opinion, ainsi que le droit d'adhérer librement ou d'appartenir ou non à un syndicat constitué en vertu des dispositions du livre IV du code du travail sont reconnus à tous les travailleurs.

(Avenant n° 57 du 17 avril 2007)

“Les employeurs s'engagent à respecter le principe de non-discrimination en raison de la nationalité, du sexe, du handicap, des mœurs, de la situation de famille, de l'origine ethnique, des opinions politiques ou philosophiques, des croyances religieuses, de l'appartenance ou non à un syndicat et de la participation ou non à des activités ou actions de caractère syndical conformément aux articles L. 1132-1 et L. 2141-5-5 du code du travail.”

Article 10

Droit syndical

Le droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises.

D'une façon générale, les employeurs, salariés ou apprentis s'engagent à appliquer les dispositions des articles L. 2141-4 et suivants du code du travail, tendant à assurer la liberté syndicale et la protection du droit syndical.

CHAPITRE V

REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

Article 11

Délégués du personnel et comité d'entreprise

Délégués du personnel

Des délégués du personnel sont mis en place dans les établissements où sont occupés 11 salariés au moins. L'éligibilité, la composition, le fonctionnement, les pouvoirs des délégués du personnel sont régis par les articles L. 2311-1 et suivants du code du travail.

Comité d'entreprise

Un comité d'entreprise est créé dans les conditions prévues par la loi, à partir de 50 salariés. L'éligibilité, la composition, le fonctionnement les pouvoirs du comité sont régis par les articles L. 2321-1 et suivants du code du travail.

Article 12

Sections et délégués syndicaux

Sections syndicales

Les employeurs et salariés s'engagent à se conformer aux dispositions des articles L. 2141-1 et suivants, R. 2143-1 et suivants du code du travail.

Délégués syndicaux

La désignation, la mission et les moyens des délégués syndicaux d'entreprise sont ceux déterminés par la 2^e partie du code du travail relative aux relations collectives de travail, livre I^{er}, titre IV, chapitre III.

Délégués syndicaux interentreprises

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

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

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

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

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

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

Le délégué syndical interentreprises bénéficie de la protection prévue par l'article L. 2411-3 du code du travail.

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

CHAPITRE VI

DISPOSITIONS RELATIVES À L'EMBAUCHE

Article 13

Attestation de cessation de travail (report à l'art. 19)

Article 14

Période d'essai

Clause commune

Quel que soit le type de contrat, les modalités de rupture du contrat durant la période d'essai sont celles définies aux articles L. 1221-25 et 26 du code du travail.

Contrat à durée indéterminée

La période d'essai est définie conformément aux dispositions des articles L. 1221-19 et suivants du code du travail.

Elle peut être renouvelée une fois conformément à l'article L. 1221-21 du code du travail. Elle est fixée à 2 mois maximum renouvelable une fois.

Contrat à durée déterminée

Il est fait application des dispositions prévues aux articles L. 1242-10 et L. 1243-11 du code du travail.

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

La période d'essai ne peut excéder une durée calculée à raison d'un jour par semaine, dans la limite de 2 semaines lorsque la durée initialement prévue au contrat est au plus égale à 6 mois et de 1 mois dans les autres cas (art. L. 1242-10, 2° alinéa, du code du travail).

Article 15

Contrat de travail

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

Le contrat à durée indéterminée mentionne obligatoirement :

- les noms et adresse des contractants ;
- la nature de l'emploi, la catégorie professionnelle du salarié, son coefficient hiérarchique ;
- le lieu de travail ;
- les conditions de rémunérations ou d'avantages en nature ;
- le lieu de la signature et la date d'effet du contrat ;
- la durée du travail ;
- la convention collective applicable et accord d'entreprise ;
- la gestion des congés payés ;
- l'organisme de prévoyance et la complémentaire santé auxquels sont affiliés les salariés ;
- la période d'essai.

Le contrat à durée déterminée est conclu dans les conditions prévues aux articles L. 1242-12 et suivants du code du travail et par les textes réglementaires pris pour leur application.

Le contrat à temps partiel est conclu dans les conditions prévues aux articles L. 3123-6 et suivants du code du travail.

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

CHAPITRE VII

DISPOSITIONS RELATIVES À LA CESSATION ET À LA SUSPENSION DES CONTRATS DE TRAVAIL

Article 16

Contrat à durée déterminée

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

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

Il peut toutefois, par dérogation aux dispositions du précédent alinéa, être rompu à l'initiative du salarié lorsque celui-ci justifie d'une embauche pour une durée indéterminée. Sauf accord écrit des parties, le salarié est alors tenu de respecter une période de préavis dont la durée est calculée à raison de 1 jour par semaine compte tenu de la durée totale du contrat, renouvellement inclus, si celui-ci comporte un terme précis, ou de la durée effectuée lorsque le contrat ne comporte pas un terme précis et, dans les 2 cas, dans la limite maximale de 2 semaines.

Préavis ou délai-congé

Le contrat à durée indéterminée peut cesser à tout moment par la volonté d'une seule des parties, sous réserve de l'application des articles L. 1231-1 et suivants du code du travail et L. 1237-1 et suivants du code du travail.

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

La durée du préavis est fixée réciproquement à :

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

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

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

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

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

Pour les travailleurs handicapés, le délai de préavis est fixé par l'article L. 5213-9 du code du travail.

Indemnité de licenciement

Le salarié licencié, sauf pour faute grave, qui compte 1 an d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur, a droit par année de service dans l'entreprise (en tenant compte des mois de services accomplis au-delà des années pleines) à une indemnité légale de licenciement qui ne peut être inférieure à 1/5 de mois de salaire par année d'ancienneté. À partir de 10 ans d'ancienneté, cette indemnité minimum est de 1/5 de mois de salaire plus 2/15 de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aura été versée au salarié pendant cette période, ne sera prise en compte que dans la limite d'un montant calculé *pro rata temporis*.

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

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

- 4 demi-journées si le préavis est de 15 jours ;
- 8 demi-journées si le préavis est de 30 jours et au-delà.

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

Retraite

Mise à la retraite :

La mise à la retraite s'effectue selon les articles L. 1237-5 et suivants du code du travail. Elle ouvre droit à l'indemnité définie à l'article L. 1237-7 du code du travail.

Départ volontaire :

Le salarié faisant valoir ses droits à la retraite bénéficie des dispositions définies aux articles L. 1237-9 et D. 1237-1 et suivants du code du travail.

Article 18

Licenciement économique

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

1° À des difficultés économiques caractérisées soit par l'évolution significative d'au moins un indicateur économique tel qu'une baisse des commandes ou du chiffre d'affaires, des pertes d'exploitation ou une dégradation de la trésorerie ou de l'excédent brut d'exploitation, soit par tout autre élément de nature à justifier de ces difficultés.

Une baisse significative des commandes ou du chiffre d'affaires est constituée dès lors que la durée de cette baisse est, en comparaison avec la même période de l'année précédente, au moins égale à :

- a) Un trimestre pour une entreprise de moins de 11 salariés ;
- b) Deux trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés ;
- c) Trois trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins 50 salariés et de moins de 300 salariés ;
- d) Quatre trimestres consécutifs pour une entreprise de 300 salariés et plus ;

2° À des mutations technologiques ;

3° À une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité ;

4° À la cessation d'activité de l'entreprise.

La matérialité de la suppression, de la transformation d'emploi ou de la modification d'un élément essentiel du contrat de travail s'apprécie au niveau de l'entreprise.

Toute rupture du contrat de travail résultant d'un tel motif est soumise aux dispositions des articles L. 1233-1 et suivants du code du travail.

L'indemnité de licenciement est calculée selon les modalités fixées à l'article 17 de la présente convention.

Article 19

Attestation de cessation de travail

(Avenant n° 57 du 17 avril 2007)

“À la demande des salariés quittant volontairement ou par congédiement leur emploi, les employeurs sont tenus de leur délivrer une attestation de cessation de travail. L'attestation doit mentionner la date où le salarié sera libre de tout engagement.”

Article 20

Certificat de travail et solde de tout compte

À l'expiration du contrat, l'employeur doit remettre au salarié un certificat de travail et établir un solde de tout compte, conformément aux dispositions des articles L. 1234-19 et L. 1234-20 du code du travail.

Article 21

Suspension du contrat de travail

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

a) Absences :

Toute absence doit être autorisée ou motivée.

b) Maladie ou accident non professionnels :

(Avenant n° 60 du 15 janvier 2008)

“Sous réserve des dispositions de l'article L. 1132-1 du code du travail, l'absence pour maladie ou accident non professionnels du salarié ne peut en elle-même fonder une décision de licenciement que si elle entraîne une désorganisation de l'entreprise et nécessite le remplacement définitif du salarié absent.”

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

En cas de remplacement du salarié malade ou accidenté, le remplaçant est avisé de la précarité de son emploi.

c) Accident du travail ou maladie professionnelle :

Doivent être appliquées les règles particulières aux salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle prévues aux articles L. 1226-6 et suivants du code du travail.

d) Grève :

La grève ne rompt pas le contrat de travail.

CHAPITRE VIII

DISPOSITIONS RELATIVES A L'EMPLOI ET AUX SALAIRES

Article 22

Définition du champ d'application

Les dispositions suivantes correspondent à une classification des emplois d'exécution entrant dans le champ d'application de la présente convention collective dans les entreprises de la production agricole sur le département de l'Allier (03). Cette classification ne concerne pas les emplois de cadres. Doivent être considérés comme des emplois cadres :

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

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

Classification des emplois non-cadres

La classification des emplois est établie par cet article qui détermine les différents niveaux hiérarchiques de la classification des ouvriers, et des employés occupés par les entreprises relevant du champ d'application de la présente convention.

Dans tous les cas, et pour chaque niveau, l'emploi peut exiger les connaissances et les capacités requises pour les niveaux inférieurs.

De même, chaque emploi peut comporter plusieurs tâches d'un niveau hiérarchique inférieur.

Par ailleurs, tout salarié ne peut refuser d'accomplir occasionnellement des tâches correspondant à une classification supérieure sans pour cela prétendre à la rémunération de cette classification. Toutefois, ces tâches ne pourront dépasser une durée de 3 jours par période de 30 jours consécutifs. Lorsque le dépassement est supérieur à 3 jours sur cette période, la rémunération de ce dépassement ne peut être inférieure au salaire conventionnel correspondant à la tâche accomplie.

La classification des emplois non-cadres dans les exploitations et entreprises agricoles de champ d'application de la présente convention est établie comme suit :

- niveau I : emploi d'exécution ;
- niveau II : emploi spécialisé ;
- niveau III : emploi qualifié ;
- niveau IV : emploi hautement qualifié.

Niveau I. – Emploi d'exécution

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

Échelon 1, coefficient 100 :

Emploi comportant des tâches d'exécution facile, parfois répétitives, immédiatement reproductibles après simple démonstration, sans mise en jeu de connaissances particulières et sans utilisation d'engins agricoles sur route ou aux champs.

Ces tâches sont exécutées selon des consignes précises et/ou sous surveillance permanente, sans avoir à faire preuve d'initiative (cueillette – nettoyage – entretien abords).

Dans les structures agro-touristiques et les ateliers de transformation : emplois comportant des tâches simples sous la responsabilité de l'exploitant (plonge, aide à la préparation, nettoyage, ménage...).

Échelon 2, coefficient 110 :

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

Le travail est exécuté selon des consignes précises et/ou surveillance fréquente. L'emploi ne nécessite que peu d'initiatives de la part du titulaire. Les conséquences des initiatives que le titulaire de l'emploi est amené à prendre dans l'exécution de son travail n'ont pas ou peu de conséquences sur le plan économique ou de la sécurité des personnes (exemple : arrachage, travaux simples élevage et culture, conduite occasionnelle de tracteurs et de matériels pré-réglés ou de réglage simple).

Dans les structures agro-touristiques et les ateliers de transformation : aide à la transformation de produits fermiers.

Niveau II. – Emplois spécialisés

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

Échelon 1, coefficient 120 :

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

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

Les conséquences des initiatives que le titulaire de l'emploi est amené à prendre dans l'exécution du travail ne présentent pas de caractères de gravité sur le plan économique, de la sécurité des personnes ou de la préservation de l'environnement (soins courant aux animaux, conduite simple de tracteur et de matériel préréglé ou réglages simples).

Dans les structures agro-touristiques et les ateliers de transformation : emplois nécessitant une polyvalence dans les tâches simples (service en salle...), le salarié étant placé sous la responsabilité directe de l'employeur.

Emploi correspondant au référentiel technique du CAPA.

Échelon 2, coefficient 130 :

L'emploi peut comporter la participation à des travaux qualifiés, de façon occasionnelle et sous la surveillance rapprochée d'un salarié qualifié. Le titulaire a la responsabilité du matériel dont il a la charge, et doit en assurer son entretien courant selon les consignes données (traite sans traitement vétérinaire, bureau enregistrements simples, hors action de stockage et déstockage avec appareil de levage soumis à autorisation de conduite).

Dans les structures agro-touristiques et les ateliers de transformation : emplois nécessitant la maîtrise d'une ou plusieurs opérations du procédé de l'élaboration de produits fermiers.

Emploi correspondant au référentiel technique du CAPA.

Niveau III. – Emplois qualifiés

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

Échelon 1, coefficient 140 :

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

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

Le titulaire de l'emploi est responsable de la bonne exécution de son travail dans le cadre des instructions données, il nécessite des initiatives concernant l'adaptation de ses interventions aux conditions particulières rencontrées sur le terrain. À ce titre, il est capable d'évaluer le résultat de son travail et d'ajuster son mode d'exécution (réglage des matériels...).

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

À partir de ce niveau, l'emploi peut comporter la capacité d'exercer la fonction de tuteur auprès d'apprentis et de stagiaires (conduite du matériel, application de traitement phytosanitaire sous la

responsabilité de l'employeur, toutes les tâches liées à l'élevage prophylaxie, remplacement de pièces d'usure entretien périodique sous directive de l'employeur, informatique, facturation).

Dans les structures agro-touristiques et les ateliers de transformation : emplois comportant la responsabilité de tâches précises dans le cadre de l'accueil du service, de la transformation, de l'élaboration et de la commercialisation des produits fermiers.

Emploi correspondant au référentiel du BEPA.

Échelon 2, coefficient 150 :

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 survenant lors de l'exécution du travail (suivi régulier en autonomie et traitement phytosanitaire de manière autonome pas de responsabilité juridique du salarié sur les résultats culturels, secrétariat, saisie comptable, préparation de données pour la paie, assure le diagnostic des pannes et effectue les réparations qu'après accord de l'employeur).

Ces emplois à l'échelon 1 et 2 du niveau III relèvent des connaissances techniques du BEPA acquises soit par la pratique, soit par les diplômes obtenus par la formation initiale ou continue.

Dans les structures agro-touristiques et les ateliers de transformation : salarié pouvant travailler seul, ayant la responsabilité de tâches précises concernant les activités de diversification et d'agro-tourisme dans le cadre des instructions données.

Niveau IV. – Emplois hautement qualifiés

Échelon 1, coefficient 160 :

Exécution d'emplois très qualifiés 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 animaux et/ou des végétaux et des produits.

Ce niveau d'emploi correspond au référentiel technique du bac professionnel.

Échelon 2, coefficient 170 :

L'exécution des opérations très qualifiées est faite en toute autonomie par le salarié qui maîtrise le process et procédure des travaux confiés.

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

Il peut être conduit à faire des observations et des suggestions au chef d'entreprise ou au supérieur hiérarchique pour l'amélioration de l'organisation du travail des salariés qu'il surveille.

Ce niveau d'emploi correspond au référentiel de diplôme de niveau IV tel qu'il correspond ce jour au référentiel de diplôme du bac professionnel. À partir de ce niveau, l'emploi peut comporter la capacité d'exercer la fonction de tuteur auprès d'apprentis et de stagiaires.

“Pour l'ensemble des emplois visés à l'article 16, dans le temps restant disponible sur son horaire quotidien, le titulaire de l'emploi peut participer aux autres travaux de l'entreprise relevant des niveaux hiérarchiques inférieurs ou égaux au sien”.

Article 23 bis

Conditions générales d'exécution

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

- l'employeur peut demander au salarié de rendre compte de son travail. Le compte rendu peut être, suivant les niveaux de qualification, oral, écrit ou enregistré sur informatique ;
- l'employeur peut demander au salarié d'exécuter temporairement des tâches relevant d'un niveau de qualification différente de l'emploi qu'il occupe ; sous réserve d'une formation adaptée ;
- le changement d'emploi du salarié pour un emploi de qualification supérieure peut comporter une période probatoire notifiée par un écrit daté, et d'une durée maximale de 4 mois pour les non-cadres et de 6 mois pour les techniciens agents de maîtrise et cadres. Pendant ou à l'issue du délai fixé, si l'employeur ne souhaite pas le maintenir dans ce nouvel emploi, ou si le salarié ne souhaite pas y être maintenu, ce dernier retrouvera les conditions de son emploi initial.

Article 24

Détermination des minima conventionnels

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

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

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

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

Article 25

Travail à la tâche

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

Article 26

Maintien du salaire habituel

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

Article 27

Rémunération des apprentis, des jeunes travailleurs et des travailleurs handicapés

a) Apprentis :

L'apprentissage sera organisé suivant les dispositions du titre II, livre II, 6^e partie du code du travail.

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

Le salaire minimum de l'apprenti est fixé comme suit :

Jeunes de moins de 18 ans :

- 25 % du salaire au coefficient 100 pendant la première année d'apprentissage ;

- 37 % du salaire au coefficient 100 pendant la deuxième année d'apprentissage ;
- 53 % du salaire au coefficient 100 pendant la troisième année d'apprentissage.

Jeunes de 18 à 20 ans :

- 45 % du salaire au coefficient 100 pendant la première année d'apprentissage ;
- 55 % du salaire au coefficient 100 pendant la deuxième année d'apprentissage ;
- 65 % du salaire au coefficient 100 pendant la troisième année d'apprentissage.

Jeunes de 21 ans et plus :

- 53 % du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant la première année d'apprentissage ;
- 61 % du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant la deuxième année d'apprentissage ;
- 78 % du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant la troisième année d'apprentissage.

L'application des salaires fixés ci-dessus intervient à compter du début du mois qui suit celui au cours duquel l'apprenti atteint l'âge considéré.

Les prestations versées (nourriture et logement) viennent en déduction du salaire de l'apprenti sur la base de 35 % du montant fixé pour les autres salariés.

En tout état de cause, la déduction opérée ne peut excéder, chaque mois, un montant égal aux trois-quarts du salaire.

b) Jeunes scolaires travailleurs saisonniers :

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

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

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

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

c) Travailleurs handicapés :

Pour les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées, le salaire sera déterminé conformément à la réglementation en vigueur.

Article 28

Primes et accessoires du salaire

Aux salaires résultant des dispositions qui précèdent s'ajoutent :

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

- 2 % après 3 ans de services continus ;
- 3 % après 5 ans de services continus ;
- 5 % après 7 ans de services continus ;
- 6 % après 10 ans de services continus.

Les salariés qui perçoivent une prime supérieure, en application des dispositions conventionnelles antérieurement applicables, la conservent à titre d'avantage acquis mais elle est bloquée au montant qu'elle atteindra au moment de l'extension de l'avenant jusqu'à ce qu'elle soit égale au montant déterminé en fonction des pourcentages attribués ci-dessus.

N'interrompent pas la durée des services continus :

- l'ensemble des absences assimilées à du temps de travail effectif pour le calcul de l'ancienneté ;
- les périodes de chômage occasionné par les intempéries ou du chômage partiel ;
- les congés de maladie et accidents du travail ;
- les congés de maternité et de paternité et congé d'adoption ;
- les interruptions de contrat du fait de l'employeur ;
- les périodes de grèves.

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

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

a) Prime de panier :

Le salarié ou l'apprenti appelé à effectuer des travaux sur un chantier éloigné d'au moins 30 minutes aller du siège de l'entreprise, a droit à une indemnité dite de « panier » égale à 1 heure 30 du coefficient 100, quelle que soit sa catégorie, à moins que l'employeur ne prenne les frais à sa charge.

Cette indemnité n'est pas due si une prestation de repas est organisée par l'employeur ou que ces frais et indemnités sont négociés au préalable dans le contrat de travail.

b) Prime de déplacement à l'étranger :

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

Article 29

Frais de transport

Un défraiement sera accordé à tout salarié utilisant pour les besoins de l'entreprise, un moyen de transport lui appartenant pour des déplacements en dehors du(es) site(s) de production.

Le montant et le mode de calcul seront définis par accord entre les parties au sein de l'entreprise et *a minima* les frais occasionnés aux salariés par suite de déplacements du fait de l'employeur sont à la charge de ce dernier et remboursés sur justificatifs (hors trajet domicile/travail) à raison de 0,094 fois le minimum garanti par kilomètre parcouru.

Article 29 bis

Prestations versées en nature

(Avenant n° 47 du 20 décembre 1979)

La valeur des prestations versées en nature allouées par l'employeur vient en déduction des salaires nets imposables fixés aux articles 18 et suivants de la présente convention, sauf dispositions contraires prévues au contrat, en application de l'article 16.

a) Nourriture :

La nourriture journalière, boisson comprise, constituée des trois repas (petit déjeuner, déjeuner, repas du soir), sera variée et en quantité suffisante.

Le prix journalier de la nourriture est fixé à deux fois et demie le "minimum garanti".

Sauf stipulations contraires, l'employeur n'est pas tenu d'assurer les repas de son salarié les jours non travaillés ; dans ce cas, l'employeur devra donner la possibilité à son salarié de préparer ses repas de façon autonome dans un lieu aménagé à cet effet.

b) Logement :

Le prix mensuel d'une chambre meublée est fixé conventionnellement à huit fois le "minimum garanti".

Concernant la mise à disposition d'un logement autre, il peut être établi un bail, correspondant à une location au prix du marché.

Le logement mis à disposition des salariés agricoles (art. L. 716-1 du code rural et de la pêche maritime) doit répondre aux conditions minima d'hygiène et de sécurité fixées par les articles R. 716-1 et suivants du code rural et de la pêche maritime relatifs à l'hébergement des travailleurs agricoles.

Le droit d'occupation du logement est strictement lié au contrat de travail.

c) Autres prestations :

Toutes les autres prestations versées en nature viennent en déduction du salaire, leur valeur est égale à celle fixée au prix de la consommation.

"L'employeur assure la nourriture et la couverture du risque de responsabilité civile agricole du ou des salariés du salarié qu'il estime nécessaire sur l'exploitation".

Article 30

Périodicité de la paie et bulletin de paie

Elle doit être effectuée au moins une fois par mois dans les 5 jours ouvrables qui suivent la fin du mois civil.

L'employeur doit remettre au salarié, lors du paiement de sa rémunération, un bulletin de paie comportant toutes les mentions prévues par l'article R. 3243-1 du code du travail.

CHAPITRE IX

DURÉE DU TRAVAIL. – HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Article 31

Durée du travail

La durée du travail est fixée conformément aux dispositions légales et réglementaires et aux dispositions étendues de l'accord national du 23 décembre 1981.

(Avenant n° 57 du 17 avril 2007)

"Le contrôle des heures de travail est assuré dans les conditions prévues par les dispositions des articles R. 713-35 à R. 713-50 du code rural et de la pêche maritime."

Conformément à l'article L. 3122-27 du code du travail, seules peuvent être récupérées, selon des modalités déterminées par décret, les heures perdues par suite d'interruption collective du travail résultant :

1° De causes accidentelles, d'intempéries ou de cas de force majeure ;

2° D'inventaire ;

3° Du chômage de 1 jour ou de 2 jours ouvrables compris entre un jour férié et un jour de repos hebdomadaire ou d'un jour précédant les congés annuels.

La récupération des heures perdues au-dessous de la durée légale hebdomadaire du travail doit être effectuée dans les limites et conditions prévues aux articles R. 3122-4 à R. 3122-7 du code du travail.

Définition du travail effectif

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

Mensualisation

La rémunération de l'ensemble des salariés sera mensualisée et devra être indépendante, pour un horaire de travail effectif déterminé, du nombre de jours travaillés dans le mois, le paiement mensuel ayant pour effet de neutraliser les conséquences de la répartition inégale des jours entre les 12 mois de l'année. Toutefois, les absences du salarié non assimilées à des périodes de travail effectif (maladie, absences non rémunérées...) peuvent donner lieu à réduction à due concurrence.

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

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

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

Article 32

Définition et paiement des heures supplémentaires

(Avenant n° 57 du 17 avril 2007)

“Les décomptes et le paiement des heures supplémentaires seront déterminés conformément aux textes légaux et conventionnels en vigueur ou aux accords d'entreprises.”

Les heures de travail effectif accomplies entre 21 heures à 6 heures sont majorées de 50 %.

Les heures effectuées les jours fériés sont majorées de 100 %, celles effectuées le dimanche sont majorées de 50 %. Dans les deux cas, elles peuvent être récupérées avec majoration.

Il est fait application des dispositions étendues du chapitre VII de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié.

CHAPITRE X

CONGÉS ET JOURS FÉRIÉS

Article 34

Congés

a) Congés payés :

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

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

Les salariés ont droit chaque année à des congés de formation des cadres et animateurs pour la jeunesse à prendre dans les conditions prévues par les L. 3142-54 et suivants du code du travail et à des congés de formation économique sociale et syndicale dans les conditions prévues par les articles L. 2145-1 et suivants du code du travail.

c) Congés spéciaux :

Tout salarié bénéficie, sur justification, et à l'occasion de certains événements familiaux, d'une autorisation exceptionnelle d'absence sous la forme d'un congé spécial payé, indépendant des congés légaux de :

- 5 jours pour le mariage du salarié ou la conclusion d'un Pacs (pacte civil de solidarité) ;
- 2 jours pour le mariage d'un enfant ;
- 3 jours pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption. Ces jours d'absence ne peuvent se cumuler avec les congés accordés pour le même enfant en vertu des articles L. 3142-1 et L. 1225-17 du code du travail.

Dans les cas d'adoption, et en complément aux droits visés ci-dessus, il est accordé aux salariés, afin de faciliter les démarches préalables à l'adoption, une autorisation d'absence de 4 jours, à prendre en tout ou partie, de manière continue ou discontinue. Les employeurs peuvent exiger un justificatif de l'absence ;

- 5 jours pour le décès du conjoint, du concubin ou d'un enfant ;
- 3 jours pour le décès des parents, d'un frère, d'une sœur du salarié et ceux de son conjoint ou concubin ;
- 1 jour pour le décès des petits-enfants, des grands-parents ;
- 2 jours à l'annonce de la survenue d'un handicap d'un enfant.

(Avenant n° 57 du 17 avril 2007)

“Article 35

Jours fériés

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

Les jours fériés, chômés et payés sont les suivants :

- 1^{er} janvier ;
- lundi de Pâques ;
- 1^{er} Mai ;
- Ascension ;
- 8 mai ;
- 14 Juillet ;
- 15 août ;
- Toussaint ;
- 11 Novembre ;
- Noël.

Ces dispositions s'appliquent aux salariés saisonniers totalisant 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise au titre du contrat en cours ou des contrats précédents sur la même année civile.

À défaut d'accord d'entreprise arrêtant d'autres modalités, la journée de solidarité telle que définie à l'article L. 3133-7 du code du travail est fixée au lundi de Pentecôte.”

CHAPITRE XI

HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

Article 36

Hygiène et sécurité

Compte tenu de la nature des activités de l'établissement, les employeurs doivent procéder à l'évaluation des risques pour la sécurité et la santé des travailleurs conformément aux dispositions des articles L. 4121-1 et suivants du code du travail.

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

L'ensemble des mesures de prévention de risque professionnel est transcrit dans le document unique d'évaluation des risques professionnels établi en vertu des articles L. 4121-2 et 3 du code du travail.

Pour l'application de l'article L. 4121-1 du code du travail, l'employeur doit mettre à disposition du ou des salariés les protections collectives et individuelles adaptées à chaque situation, en priorisant toujours les protections collectives.

Le renouvellement des équipements précités sera effectué après usure dans les conditions normales d'utilisation et sur présentation du matériel à changer.

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

(Avenant n° 60 du 15 janvier 2008)

CHAPITRE XII

RÉGIME COMPLÉMENTAIRE DE RETRAITE ET DE PRÉVOYANCE

(Avenant n° 60 du 15 janvier 2008)

“Article 37.1

Retraite complémentaire

Dans les conditions fixées par la convention collective du 7 juillet 1965, étendue par arrêté ministériel du 28 mars 1967, instituant un régime complémentaire de retraite et de prévoyance pour les salariés des exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, d'horticulture et de pépinières de l'Allier, tout employeur entrant dans le champ d'application de la présente convention doit adhérer pour son personnel non cadre à la CAMARCA retraite dont le siège est situé : 21, rue de la Bienfaisance, 75008 Paris.”

Article 37.2 (abrogé par avenant n° 64 du 3 septembre 2009).

CHAPITRE XIII

APPLICATION DES LOIS SOCIALES

Article 38

Application des lois sociales

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

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

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

CHAPITRE XIV

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AU PERSONNEL D'ENCADREMENT

Article 38.1

Classification des emplois techniciens et agents de maîtrise

Niveau I

Échelon 1

Technicien :

À 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.

Il est capable de réaliser une utilisation optimale des moyens mis à sa disposition.

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, enregistrement et traitement de données sur informatique...

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau III (tels que correspondant à ce jour au référentiel BTS agricole).

Échelon 2

Agent de maîtrise :

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.

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.

Il doit faire respecter les consignes de sécurité données et veiller s'il y a lieu au port des équipements de protection individuelle.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau III (tels que correspondant à ce jour au référentiel BTS agricole).

Technicien :

À cet échelon, le technicien a une expérience professionnelle qui lui permet une complète autonomie et d'anticiper certaines réactions ou résultats. Il maîtrise tous les aspects des travaux et missions qui lui sont confiés.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau III (tels que correspondant à ce jour au référentiel BTS agricole).

Niveau II

Technicien :

Le salarié agit suivant les instructions établies périodiquement par l'employeur, à partir des orientations définies pour l'exploitation et sur lesquelles il est consulté.

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.

Il procède à la mise à jour des informations nécessaires à la gestion des travaux et missions qui lui sont confiées.

Il participe aux réapprovisionnements de l'exploitation.

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.

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).

Agent de maîtrise :

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.

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.

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).

Article 38.2

Classification des emplois cadres et indices hiérarchiques

Niveau I

Échelon 1

Cadres :

Salarié chargé d'une façon permanente de gérer un service ou secteur impliquant l'assistance de l'employeur. Il nécessite la mise en œuvre de compétences techniques ou commerciales selon des directives générales régulières.

Il prend des décisions opérationnelles qui peuvent avoir des effets directs sur les résultats de l'entreprise ou de l'exploitation. Il assure la bonne exécution des travaux en temps opportun et il s'entoure des compétences nécessaires pour conduire sa mission.

Il définit les indicateurs et tableaux de bords et peut proposer des pistes d'améliorations.

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) ou tous niveaux équivalents acquis par la formation professionnelle et/ou par l'expérience.

Échelon 2

Cadres :

Salarié chargé de gérer en permanence un ou plusieurs services nécessitant des instructions périodiques de l'employeur en fonction des grandes orientations définies en commun avec l'employeur.

Il détermine les orientations de l'exploitation et les moyens en personnel et matériel qu'il mettra en œuvre pour atteindre les objectifs fixés pour le secteur qui le concerne. Il prend des décisions opérationnelles qui peuvent avoir un impact direct, sur les résultats, de l'entreprise ou de l'exploitation.

Il participe à l'élaboration et fait respecter les mesures nécessaires en matière d'hygiène et de sécurité pour le ou les services dont il a la charge et en signale les dysfonctionnements.

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) ou tous niveaux équivalents acquis par la formation professionnelle et/ou par l'expérience.

Niveau II

Échelon 1

Cadres :

Emploi impliquant la direction de l'ensemble de l'exploitation selon des directives très générales. Il rend compte périodiquement de sa mission technique, administrative ou financière.

Il peut être membre de l'équipe dirigeante de l'entreprise soit une personne nommée par le conseil d'administration.

Il détermine les moyens en personnel et matériel qu'il mettra en œuvre pour atteindre les objectifs fixés.

Il représente l'entreprise auprès des clients, des fournisseurs et de l'administration dans son domaine de compétence.

Il prend les mesures globales nécessaires en matière d'hygiène et de sécurité et rédige les documents nécessaires.

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) ou tous niveaux équivalents acquis par la formation professionnelle et/ou par l'expérience.

Échelon 2

Cadres :

Outre les missions de l'échelon précédent, le cadre qui assure seul la bonne marche technique et administrative de l'entreprise membre de l'équipe dirigeante de l'entreprise. Il peut être une personne nommée par le conseil d'administration.

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.

Il peut représenter l'entreprise auprès des tiers et peut en assurer la responsabilité.

Il prend les mesures nécessaires en matière d'hygiène et de sécurité et rédige les documents nécessaires.

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) ou tous niveaux équivalents acquis par la formation professionnelle et/ou par l'expérience.

Article 39

Temps de travail des techniciens et agents de maîtrise

Article 39.1

Durée normale du travail effectif

Conformément aux articles 6.1 à 6.4 de l'accord national du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles, 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.

Article 39.2

Heures supplémentaires

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

Article 39.3

Durée maximale de travail

La durée maximale du travail est fixée conformément aux articles L. 713-2 et suivants du code rural et de la pêche maritime et au chapitre VIII de l'accord national du 23 décembre 1981 et ses avenants sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles.

Conformément à l'article 8.4 de l'accord susmentionné, la durée maximale annuelle est fixée à 1 940 heures sauf, d'une part, pour les exploitations et entreprises relevant du champ d'application du présent accord lorsqu'elles n'emploient qu'un seul salarié permanent et, d'autre part, dans les entreprises de travaux agricoles, ruraux et forestiers et dans les CUMA pour lesquelles la durée maximale annuelle est portée à 2 000 heures.

Article 39.4

Repos hebdomadaire et dominical

Conformément aux articles L. 714-1 et suivants du code rural et de la pêche maritime et aux articles 5.1, 5.2 et 5.3 de l'accord national du 23 décembre 1981 et ses avenants sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles, il est prévu un repos hebdomadaire et dominical.

Article 39.5

Repos compensateur

Conformément à l'article 7.4 de l'accord national du 23 décembre 1981 et ses avenants sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles un repos compensateur est accordé au salarié qui accomplit plus de 1 860 heures de travail effectif par an.

Article 39.6

Repos quotidien

Conformément aux articles L. 714-5 et suivants du code rural et de la pêche maritime et à l'article 5.4 de l'accord national du 23 décembre 1981 et ses avenants sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles un repos quotidien obligatoire de 11 heures est accordé au salarié.

Article 40

Aménagements de la durée du travail

L'employeur peut appliquer les dispositifs d'aménagement de la durée du travail prévus au chapitre X de l'accord national du 23 décembre 1981 et ses avenants sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles.

Article 41

Rémunération des techniciens, agents de maîtrise et cadres

Article 41.1

Rémunération minimale professionnelle

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

La rémunération minimale professionnelle conventionnelle est le seuil en dessous duquel, pour une qualification donnée, aucun salarié n'est rémunéré.

Conformément à l'article L. 2241-1 du code du travail, les partenaires sociaux se réunissent au moins une fois par an de préférence au cours du premier trimestre, pour négocier sur les salaires.

Ces négociations prennent en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

La rémunération des techniciens, agents de maîtrise et cadres est définie en annexe à la présente convention. Elle correspond à un salaire mensualisé sur la base de la durée légale du travail mensuelle soit 151,67 heures.

Le salaire mensuel des techniciens, agents de maîtrise et cadres de niveau I et de niveau II, échelon 1, est établi :

- soit par référence à la durée légale du travail, et en ce cas, les heures supplémentaires éventuellement effectuées sont rémunérées à la fin de chaque mois ;
- soit en fonction d'un forfait en heures défini par écrit avec l'employeur. En ce cas la rémunération forfaitaire qui leur est versée est calculée en tenant compte des majorations pour heures supplémentaires, en application de l'article 7.3 de l'accord national du 23 décembre 1981.

Le salaire mensuel des cadres de niveau I et de niveau II, qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif de l'entreprise, peut être établi en outre en fonction d'un forfait annuel de 216 jours, les conditions d'exécution de ce forfait devront être définies dans le contrat de travail ou par avenant signé par les parties ainsi que les obligations qui en découlent.

Article 41.2

Convention de forfaits annuels

Article 41.2.1

Dispositions communes aux conventions de forfaits annuels en heures et en jours

Les exploitations et entreprises agricoles relevant de la présente convention collective et leurs salariés cadres peuvent conclure une convention de forfait dans les conditions définies au présent article et aux articles suivants qui constituent l'application des dispositions du chapitre XI de l'accord national du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles modifié, articles 11.1 et suivants ainsi que des articles L. 3121-53 à L. 3121-55 et L. 3121-56 et suivants du code du travail.

La forfaitisation de la durée du travail doit faire l'objet de l'accord du salarié, le refus du salarié ne pouvant être considéré comme un motif de sanction ou de licenciement, et d'une convention de forfait établie par écrit.

Comme le prévoit l'article 41.1 de la présente convention collective relatif à la classification des emplois, les salariés occupant les emplois de cadres de niveau I et les emplois de cadre de niveau II, échelon 1 qui organisent leur emploi du temps de manière autonome et dont la nature des fonctions les conduit à ne pas suivre l'horaire de travail appliqué aux équipes des autres salariés, sont susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait.

La période de référence du forfait est l'année civile.

Les dispositions particulières ci-dessous précisent le nombre d'heures ou de jours compris dans le forfait et la prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences, des arrivées ou départs en cours de période, compte tenu des principales caractéristiques des conventions individuelles.

Article 41.2.2

Règles particulières aux forfaits individuels en heures

Les conventions individuelles de forfait en heures portent sur 1 940 heures de travail à accomplir durant la période annuelle mentionnée à l'article 41.2.1. Toutefois, les parties ont la faculté, dans la convention individuelle par essence contractuelle, de retenir un nombre d'heures inférieur. De la même manière, le nombre d'heures retenues dans la convention individuelle pourra être inférieur à 1 607 heures.

La convention individuelle de forfait figure dans le contrat de travail ou dans un avenant au contrat de travail. Dans ce dernier cas, le refus du salarié ne peut être considéré comme constituant un motif de licenciement.

Elle mentionne le nombre d'heures de la durée annuelle de travail convenu.

Elle donne lieu à la détermination d'une durée de travail mensuelle moyenne. Cette durée mensuelle peut varier d'un mois à l'autre mais doit être en moyenne respectée sur l'année.

La réalisation de la durée annuelle d'heures de travail mentionnée dans le contrat de travail ou dans l'avenant au contrat de travail, ne peut amener l'exécution d'heures de travail au-delà des durées maximales journalière et hebdomadaire.

La mise en place de la convention de forfait doit être complétée par l'établissement d'un dispositif de contrôle de la durée réelle de travail, ce document fait apparaître la durée hebdomadaire et journalière de travail.

La rémunération mensuelle du salarié est lissée sur la base de la durée moyenne mensuelle. Cette rémunération doit être au moins égale à ce que le salarié aurait reçu compte tenu du salaire minimum conventionnel applicable dans l'entreprise, majorée selon les dispositions relatives aux heures supplémentaires.

Toute absence, sauf celle assimilée à un temps de travail effectif par la loi ou les dispositions conventionnelles, est déduite de la durée de travail et de la rémunération au prorata.

Les arrivées et départs en cours de période donnent lieu à prorata.

Les heures éventuellement effectuées au-delà de la durée annuelle fixée au contrat ou à l'avenant, ou du nombre découlant du prorata à retenir en cas d'absence, d'arrivée ou de départ en cours d'année donnent lieu à la fin de la période annuelle fixée à paiement avec les majorations correspondantes calculées par rapport à la durée moyenne hebdomadaire réellement effectuée.

Article 41.2.3

Règles particulières aux forfaits individuels en jours

Ces dispositions sont exclusivement attachées aux salariés cadres correspondant au niveau I et II définis à l'article 38.2 la présente convention.

Les conventions individuelles de forfait en jours portent sur 216 jours de travail à accomplir durant la période annuelle mentionnée à l'article 41.2.1. Toutefois, les parties ont la faculté, dans la convention individuelle par essence contractuelle, de retenir un nombre de jours inférieur. De même, le salarié cadre pourra renoncer à des jours de repos dans la limite de 17 jours.

La convention individuelle de forfait figure dans le contrat de travail ou dans un avenant au contrat de travail. Dans ce dernier cas, le refus du salarié ne peut être considéré comme constituant un motif de licenciement.

Elle mentionne le nombre de jours de travail convenu.

Les jours de repos sont définis par le salarié soumis au forfait jours en respectant un délai de prévenance de 1 mois. L'employeur peut reporter la prise de repos en cas d'absences simultanées de cadres ou techniciens ou agents de maîtrise en respectant un délai de prévenance de 3 semaines pour les

absences programmées, délai ramené à 5 jours ouvrables en cas d'absences pour maladie ou accident d'autres cadres ou techniciens ou agents de maîtrise.

Le contrat de travail peut prévoir des périodes de présence nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise. Pendant cette période, le salarié ne peut pas prendre des jours de repos autres que les jours de repos hebdomadaires, jours fériés chômés.

La mise en place de la convention de forfait doit être complétée par l'établissement d'un dispositif de contrôle du nombre réel de jours de travail.

La rémunération du personnel d'encadrement se compose d'un salaire fixe mensuel et le cas échéant et de gratifications fixées contractuellement ou conventionnellement.

Toute absence, sauf celle assimilée à un temps de travail effectif par la loi ou les dispositions conventionnelles, est déduite par demi-journée du nombre de jours de travail et de la rémunération au prorata.

Les arrivées et départs en cours de période donnent lieu à prorata.

Il est mis en place un dispositif de contrôle du nombre de jours travaillés. Ce document de contrôle doit comptabiliser le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées, ainsi que les jours de repos hebdomadaires, jours de congés payés, jours fériés chômés.

L'établissement de ce document permet à l'employeur d'assurer l'évaluation et le suivi régulier de la charge de travail du cadre et sa remise au salarié permettent à l'employeur et au salarié de communiquer périodiquement sur la charge de travail du salarié, sur l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle, sur sa rémunération ainsi que sur l'organisation du travail dans l'entreprise.

Chaque année, un entretien est organisé entre le cadre et le supérieur hiérarchique pour évoquer l'organisation du travail, la charge de travail et l'amplitude des journées de travail.

L'entretien annuel des cadres en forfait jours fera l'objet d'un écrit signé entre les parties et remis à chacune d'elles.

Lors de cet entretien annuel, les parties devront s'assurer notamment de :

- la bonne adéquation de la charge de travail en fonction du nombre de jours travaillés, de l'organisation du travail dans l'entreprise, de l'articulation entre les activités professionnelles et la vie personnelle et familiale ;
- la réalisation d'un bilan individuel sur l'activité du salarié au sein de l'entreprise ;
- la connaissance du droit à la déconnexion du salarié, il sera rappelé qu'il est prescrit l'utilisation de l'ordinateur portable, et/ou du téléphone portable fourni(s) par l'entreprise de façon restreinte aux situations d'extrême urgence (ou est interdite pour toute activité professionnelle) les jours non travaillés, c'est-à-dire les jours de repos hebdomadaires, jours de congés, jours RTT, jours fériés, etc. En tout état de cause, cette utilisation est prohibée durant les temps de repos quotidiens et hebdomadaires.

Entre deux entretiens annuels, l'employeur s'assure que la charge de travail du salarié est compatible avec le respect des temps de repos quotidiens et hebdomadaires. Un document de contrôle de la durée du travail doit dans ce cadre être mis en place.

Article 41.2.4

Cadres dirigeants

Les cadres niveau II, échelon 2 peuvent avoir le statut de cadres dirigeants, conformément au paragraphe 1 de l'article 11.1 de l'accord national du 23 décembre 1981 sur la durée du travail en agriculture.

La qualité de cadre dirigeant doit avoir été acceptée dans le contrat de travail ou un avenant, étant entendu que le refus du salarié ne peut pas être considéré comme un motif de licenciement.

Ils sont alors soumis à un forfait tout horaire, leurs appointements forfaitaires ne pouvant varier en fonction de leur horaire personnel. Dans ce cas également, en tant que cadres dirigeants, ils doivent consacrer aux fonctions qui leur sont confiées le temps nécessaire, aux moments opportuns, pour assurer la bonne marche de leur secteur, service ou exploitation. En outre, toujours à ce titre, ils ne sont pas soumis aux réglementations sur la durée du travail.

Le cas échéant, la rémunération du cadre dirigeant est exclusive de la grille de salaire négociée par les partenaires sociaux. Le cadre dirigeant devra percevoir une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans leur entreprise ou établissement ou dans la profession.

Article 42

Période d'essai et recrutement

La durée de la période d'essai est fixée à :

- 4 mois renouvelable une fois pour les cadres ;
- 3 mois renouvelable une fois pour les TAM.

Les parties peuvent toutefois décider d'un commun accord de supprimer ou d'abrégé la période d'essai déterminée ci-dessus.

Leur accord sur ce point doit faire l'objet d'un échange de lettres.

La partie qui désire mettre fin à la période d'essai doit en avertir l'autre par pli recommandé avec avis de réception, en respectant les délais prévus par les articles L. 1221-25 et L. 1221-26 du code du travail.

Ce délai peut être réduit en accord avec les parties.

Article 43

Contrat de travail

Si, à l'issue de la période d'essai, le salarié reste en place, son recrutement est considéré comme définitif. Il est alors constaté par un acte écrit rédigé en deux exemplaires : l'un signé par l'employeur est remis au salarié, l'autre signé par le salarié est remis à l'employeur.

Cet acte indique obligatoirement la date d'effet du contrat, la catégorie d'emploi du salarié et le coefficient y afférent, la rémunération correspondante, la durée du travail correspondant à cette rémunération, ainsi que le lieu de travail. Il doit indiquer de façon précise les fonctions du salarié dans l'entreprise. Toute modification ultérieure doit faire l'objet d'un nouvel accord écrit.

Article 44

Maladie et accident

En cas de maladie et accident ainsi que de maladie professionnelle et accident du travail médicalement constaté, les TAM et les cadres bénéficient de tout ou partie de leur rémunération dans les conditions suivantes, sous réserve du respect des dispositions prévues par l'accord CPCEA.

Maladie ou accident : après une ancienneté de 1 an continue dans l'entreprise, l'employeur :

- pendant les 2 premiers mois, complète la différence existant entre la rémunération mensuelle et les différentes prestations servies, soit au titre des assurances sociales agricoles et du régime de prévoyance des cadres, soit au titre de tout autre régime de prévoyance auquel participe l'entreprise ;
- pendant les 4 mois suivants, verse aux cadres la moitié de cette différence.

Il est tenu compte, pour le calcul des indemnités, de la moyenne des traitements perçus au cours des 6 mois précédant l'arrêt de travail à l'exclusion de toutes primes et notamment de la prime d'intéressement.

Plusieurs arrêts successifs de travail pour maladie ou accident peuvent être indemnisés au titre des dispositions qui précèdent, sans toutefois dépasser au cours d'une même année civile la durée fixée ci-dessus, compte tenu de l'ancienneté du cadre au début de sa maladie.

La durée de l'absence pour cause de maladie ou accident de la vie privée ne pouvant entraîner la rupture du contrat de travail est fixée à 6 mois.

Article 45

Remplacement en cas de maladie ou accident

Si au-delà des périodes prévues à l'article 44 le remplacement effectif du cadre absent devient nécessaire, l'employeur en avertit le cadre par lettre recommandée.

Le cadre licencié dans ces conditions bénéficie de l'indemnité de licenciement qui lui est due, compte tenu de l'ancienneté acquise à la fin de la période d'indemnisation.

L'intéressé conserve une priorité d'embauche pendant les 12 mois qui suivent.

Article 46

Déplacements

Les TAM et cadre effectuant des déplacements avec leur propre véhicule pour le compte de leur employeur bénéficient d'une indemnité kilométrique fixée suivant le barème fiscal.

Pour ces déplacements, le cadre pourra être amené à utiliser son véhicule personnel pour lequel il s'engage à prendre les assurances nécessaires.

Le montant et le mode de calcul seront définis par accord entre les parties au sein de l'entreprise et *a minima* les frais occasionnés aux salariés par suite de déplacement du fait de l'employeur sont à la charge de ce dernier et remboursés sur justificatifs (hors trajet domicile/travail) à raison de 0,094 fois le minimum garanti par kilomètre parcouru.

Les déplacements SNCF sont remboursés sur la base du tarif 2^e classe. Le cadre, obligé de prendre son repas ou de se loger en dehors de son domicile pour raisons professionnelles, est remboursé par l'entreprise des frais de repas et des frais de séjour, au vu des pièces justificatives.

Article 47

Prime d'ancienneté

Le personnel d'encadrement bénéficie d'une prime d'ancienneté calculée sur le salaire de base de la catégorie professionnelle dans laquelle ils sont classés, soit :

- 3 % après 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise en qualité de TAM ou de cadre ;
- 6 % après 6 ans d'ancienneté dans l'entreprise en qualité de TAM ou de cadre ;
- 8 % après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise en qualité de TAM ou de cadre.

Article 48

Congés de perfectionnement technique et professionnel

En plus, des congés prévus par la législation en vigueur, les cadres bénéficient, après accord de l'employeur, sur leur demande, chaque année en dehors des périodes de grands travaux, de 6 jours de congés supplémentaires payés, afin d'assister aux sessions et aux cours de perfectionnement technique.

Les intéressés doivent fournir à leur employeur des justifications sur l'utilisation de ces congés.

Article 49

Avantages en nature

Ils sont évalués aux mêmes conditions que pour les autres salariés.

Article 50

Rupture du contrat de travail

Sauf cas de faute grave justifiant de licenciement sans préavis, la rupture du contrat de travail à durée indéterminée doit être précédée d'un préavis réciproque dont la durée est fixée comme suit :

- 1 mois pour les TAM, dont l'ancienneté est inférieure à 2 ans ;
- 2 mois pour les cadres. dont l'ancienneté est inférieure à 2 ans.

Au-delà de 2 ans d'ancienneté :

- 3 mois pour les TAM ;
- 4 mois pour les cadres.

En cas de licenciement, si le salarié a retrouvé un emploi avant l'expiration du délai-préavis, il peut quitter cet emploi sous réserve d'un délai de prévenance de 30 jours, signifié par lettre recommandée avec avis de réception.

Article 51

Temps libre pour recherche d'emploi

Pendant la durée du préavis pour licenciement, le personnel d'encadrement technicien et agent de maîtrise et cadre a droit à des demi-journées de temps disponible pour rechercher un autre emploi, soit :

- lorsque la durée du préavis est de 1 mois : 4 demi-journées ou 2 jours de liberté ;
- lorsque la durée du préavis est de 2 mois : 8 demi-journées ou 4 jours de liberté ;
- lorsque le préavis est de 3 mois ou plus : 12 demi-journées ou 6 jours de liberté.

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

Ces temps sont, éventuellement, majorés de moitié, à la demande du cadre, technicien et agent de maîtrise, sans salaire. Ils sont de 2 jours groupés au maximum et fixés alternativement au choix des parties.

Article 52

Indemnités de licenciement

Le salarié licencié, sauf en cas de faute grave ou lourde et à partir de 1 an d'ancienneté, bénéficie d'une indemnité de licenciement équivalente à 1 mois de salaire brut par année d'ancienneté. Cette indemnité est plafonnée à 12 mois de salaire.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aura été versée au salarié pendant cette période, ne sera prise en compte que dans la limite d'un montant calculé *pro rata temporis*.

Article 53

Allocation de fin de carrière

Le personnel d'encadrement visé par le présent avenant bénéficie d'une allocation de fin de carrière dans les conditions fixées ci-après :

Retraite

Mise à la retraite :

La mise à la retraite à l'initiative de l'employeur s'effectue selon les articles L. 1237-5 et suivants du code du travail.

Départ volontaire :

Le salarié faisant valoir ses droits à la retraite bénéficie des dispositions définies L. 1237-9 et D. 1237-1 et suivants du code du travail.

Le salarié ayant atteint l'âge de la retraite dont le départ en retraite intervient à la suite d'un accord entre les parties après au moins 15 années de services continus, reçoit une allocation de fin de carrière équivalent à 3 mois de salaire réel (salaire calculé sur les 6 derniers mois précédant la mise à la retraite), à l'exclusion des primes et notamment de la prime d'intéressement.

Le salarié faisant valoir ses droits à la retraite bénéficie des dispositions définies aux articles L. 1237-9 et D. 1237-1 et suivants du code du travail (n'est pas réservé à l'encadrement).

Article 54

Régime de santé de prévoyance et de retraite

Le personnel d'encadrement visé par le présent chapitre est obligatoirement affilié à la caisse de prévoyance des cadres d'exploitations agricoles et à la caisse de retraite AGRICA AGIRC ARRCO, dont le siège est à Paris 8^e, 21, rue de la Bienfaisance.

Sont assimilés aux cadres et obligatoirement affiliés, notamment les ingénieurs et les agents chargés de fonctions nécessitant des connaissances théoriques et pratiques dans le domaine scientifique, technique, social ou commercial.

Sont considérés comme ingénieurs, les collaborateurs qui, sans exécuter des fonctions de commandement, ont une formation technique constatée généralement par un diplôme ou reconnue équivalente et qui occupent dans l'entreprise un poste où ils mettent en œuvre des connaissances qu'ils ont acquises. »

Article 3

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, prend effet à dater du 1^{er} jour du trimestre civil suivant la parution au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

Fait à Moulins, le 26 juin 2017.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE II

GRILLE DE CONCORDANCE DES EMPLOIS NON-CADRES

ANCIENNE CLASSIFICATION Polyculture élevage IDCC 9031	ANCIENNE CLASSIFICATION Horticulture pépinière IDCC 9032	NOUVELLE CLASSIFICATION IDCC 9032
Niveau I : coefficient 100	Niveau I, emplois d'exécutant : échelon 1, coefficient 100	Niveau I, emplois d'exécutant : échelon 1, coefficient 100
Niveau II : échelon I, coefficient 110	Niveau I, emplois d'exécutant : échelon 2, coefficient 110	Niveau I, emplois d'exécutant : échelon 2, coefficient 110
Niveau II : échelon II, coefficient 120	Niveau II, emplois spécialisés : échelon 1, coefficient 120	Niveau II, emplois spécialisés : échelon 1, coefficient 120
Niveau III : échelon I, coefficient 130	Niveau II, emplois spécialisés : échelon 2 : coefficient 130	Niveau II, emplois spécialisés : échelon 2, coefficient 130
Niveau III : échelon I, coefficient 140	Niveau III, emplois qualifiés : échelon 1, coefficient 140	Niveau III, emplois qualifiés : échelon 1, coefficient 140
Niveau IV : échelon I, coefficient 150	Niveau III, emplois qualifiés : échelon 2, coefficient 150	Niveau III, emplois qualifiés : échelon 2, coefficient 150
Niveau IV : échelon II, coefficient 160	Niveau IV, emplois hautement qualifiés : échelon 1, coefficient 160	Niveau IV, emplois hautement qualifiés : échelon 1, coefficient 160
	Niveau IV, emplois hautement qualifiés : échelon 2, coefficient 170	Niveau IV, emplois hautement qualifiés : échelon 2, coefficient 170

ANNEXE II *BIS*

GRILLE DE CONCORDANCE DU PERSONNEL D'ENCADREMENT

ANCIENNE CLASSIFICATION Polyculture élevage IDCC 9031	ANCIENNE CLASSIFICATION Horticulture pépinière IDCC 9032	NOUVELLE CLASSIFICATION IDCC 9032
	Niveau I TAM E1 Technicien E2 Agent de maîtrise Techniciens	Niveau I TAM E1 Technicien E2 Agent de maîtrise Techniciens
	Niveau II Technicien Agent de maîtrise	Niveau II Technicien Agent de maîtrise
	Cadre N1 E1	Cadre N1 E1
Cadre de 1 ^{re} catégorie (coefficient 225)	Cadre N1 E2	Cadre N1 E2
Cadre de 2 ^e catégorie (coefficient 280)	Cadre N2 E1	Cadre N2 E1
Cadre de 3 ^e catégorie (coefficient 350)		Cadre N2 E2