

Convention collective

IDCC : 9454. – **EXPLOITATIONS HORTICOLES ET PÉPINIÈRES
(LOIRET)**

CONVENTION COLLECTIVE DU 10 AVRIL 2009

NOR : *AGRS0997207M*

IDCC : *9454*

Entre :

L'union horticole orléanaise du Loiret,

D'une part, et

L'UD CFE-CGC du Loiret ;

L'UD CFTC du Loiret ;

La FNAF CGT ;

L'UD FGA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

CHAPITRE I^{er}

Objet et validité de la convention

Article 1^{er}

Champ d'application

La présente convention détermine les rapports entre les employeurs et les salariés (ouvriers, employés, cadres) et les apprentis de l'un ou l'autre sexe, de tous âges et de toutes nationalités, des exploitations horticoles et pépinières.

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

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

Sont considérées comme exploitations horticoles et pépinières les entreprises produisant des végétaux d'ornements et ressortant du code NAF 01.19Z (autres cultures non permanentes dont fleurs coupées et semences fleurales), 01.30Z (plantes destinées à la plantation), 01.64Z (traitement des semences de fleurs), 01.29Z (production d'arbres de Noël), 02.10Z (pépinières forestières), 01.25Z (uniquement production de semences fruitières) et 01.13Z (uniquement production de plants potagers, de racines et de tubercules).

Article 2

Avantages individuels acquis

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

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

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

Article 3

Durée

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Dès sa date d'application, elle abroge la convention collective du 28 juin 1988 étendue par arrêté du 26 mai 1989 (*Journal officiel* du 3 juin 1989) et ses avenants.

Article 4

Adhésion

Toute organisation syndicale représentative au plan national ou local au sens des articles L. 2121-2 et R. 2121-1 du code du travail ou toute organisation d'employeurs représentative au plan national ou local, qui n'est pas partie à la présente convention, peut y adhérer dans les conditions prévues par le code du travail.

Article 5

Révision

Chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision de la présente convention collective. Cette révision sera demandée par lettre recommandée avec avis de réception adressée aux autres parties intéressées et à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

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

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

Article 6

Dénonciation

Chacune des organisations signataires ou adhérentes peut dénoncer la présente convention dans les conditions et délais prévus par les articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

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

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

Article 7

Commission paritaire de conciliation et d'interprétation

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

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

La commission paritaire de conciliation et d'interprétation doit être convoquée dans un délai de 2 mois.

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

Article 8

Procédure de règlement des conflits collectifs

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

Toutefois, les conflits nés de la révision de la convention peuvent être soumis directement à la procédure de médiation prévue par les articles L. 2523-1 et suivants du code du travail, à la demande écrite et motivée de l'une des parties.

Lorsque la procédure de conciliation a été mise en œuvre mais n'a pu aboutir, les conflits collectifs peuvent être soumis à la procédure de médiation ou, si les deux parties en conviennent, à la procédure d'arbitrage prévue par les articles L. 2524-1 et suivants du code du travail.

CHAPITRE II

Droits individuels et collectifs *Représentation du personnel*

Article 9

Liberté d'opinion et liberté syndicale

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

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

D'une façon générale, il sera fait application des articles L. 1132-1 et suivants et L. 2141-5 et suivants du code du travail.

Article 9.1

Droit d'expression des salariés dans l'entreprise

Le droit d'expression des salariés s'exerce dans les conditions prévues par le code du travail.

Article 10

Activité politique et religieuse

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

Article 11

Droit syndical

Le droit syndical s'exerce dans les conditions prévues par les articles L. 2141-4 et suivants du code du travail.

Les employeurs ne pourront prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat en ce qui concerne le recrutement, la conduite et la répartition des travaux, les mesures de discipline ou de congédiement.

Article 12

Délégués syndicaux

Chaque syndicat représentatif qui constitue une section syndicale dans les entreprises qui emploient au moins 50 salariés peut désigner un ou plusieurs délégués syndicaux dans les conditions et selon les modalités définies par le code du travail aux articles L. 2143-3 et suivants.

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

Le délégué syndical représente son organisation auprès de l'employeur. Chaque délégué syndical bénéficie pour l'exercice de sa mission d'un crédit d'heures, conformément aux dispositions légales (art. L. 2143-13 à L. 2143-19 du code du travail). Le temps passé est payé comme temps de travail.

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

Article 12 bis

Représentants de section syndicale

Les organisations syndicales non représentatives peuvent désigner un représentant de section syndicale dans les conditions des articles L. 2142-1-1 et suivants du code du travail.

Article 13

Délégués syndicaux interentreprises agricoles

Conformément à l'accord national du 8 juillet 1970, et sous réserve des dispositions du titre II du livre IV du code du travail, les délégués syndicaux interentreprises ont qualité pour saisir le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de toute réclamation individuelle ou collective concernant l'application de la présente convention, ou relative à l'inobservation des prescriptions légales ou réglementaires en matière de législation du travail.

Le délégué syndical interentreprises ne pourra intervenir au niveau des établissements de sa circonscription qu'en avertissant les employeurs concernés au moins 48 heures au préalable. Ceux-ci pourront se faire accompagner de leur délégué syndical. A la demande de l'un des 2 délégués, le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle pourra être invité à assister à cette intervention.

En tout état de cause, la qualité de délégué syndical interentreprises ne pourra être reconnue que si l'organisation syndicale qui est à l'initiative de cette désignation l'a notifiée au préalable par lettre recommandée avec demande d'avis de réception à la fois au directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, à l'employeur de la personne désignée et aux organisations syndicales patronales.

Ces dernières devront également notifier au directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ainsi qu'aux organisations syndicales de salariés, les noms et adresses de leurs délégués.

Un employeur ne pourra licencier un délégué syndical interentreprises qu'après accord de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

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

Lorsqu'ils en sont mandatés, les délégués syndicaux interentreprises sont les représentants qualifiés des organisations syndicales représentatives ouvrières signataires de la présente convention ou adhérentes à celle-ci.

En aucun cas, les délégués des employeurs ne sont mandatés pour signer quoi que ce soit.

Les délégués syndicaux interentreprises sont au nombre de 1 par arrondissement et par syndicat ouvrier signataire ou adhérent.

Ils doivent exercer, et ce depuis au moins 1 an, une activité relevant de la présente convention.

Ils sont tenus lorsqu'ils s'absentent pour exercer leurs fonctions de prévenir leur employeur 48 heures à l'avance, sauf danger imminent.

Le temps dont pourra bénéficier chaque délégué syndical interentreprises est limité à 8 heures par mois, ce temps non rémunéré étant récupérable à la demande du salarié.

Article 14

Délégués du personnel

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

En application de l'article L. 2312-1 du code du travail, dans toutes les entreprises ou tous les établissements occupant au moins 11 salariés, il est organisé des élections pour la mise en place de délégués du personnel.

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

Article 15

Comité d'entreprise

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

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

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

Article 16

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

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

Le CHSCT a pour mission notamment :

- de contribuer et développer le sens de la prévention des risques professionnels ;

- de veiller et concourir à l'information sur les risques professionnels des nouveaux embauchés et des salariés affectés à de nouveaux postes.

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

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

Les membres du CHSCT ont droit à une formation spécifique définie par le code du travail pour exercer leur fonction pendant leur mandat.

CHAPITRE III

Dispositions relatives à l'emploi

Article 17

Engagement

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

Article 18

Contrat de travail

Sous réserve des dispositions légales spécifiques aux contrats à durée déterminée et aux contrats de travail à temps partiel, il peut être conclu un contrat de travail écrit.

Signé conjointement, il est alors établi en double exemplaire, dont un pour le salarié et le second pour l'employeur.

En cas d'écrit, le contrat de travail doit comporter les mentions suivantes :

- catégorie d'emploi ;
- durée du travail ;
- rémunération ;
- période d'essai ;
- lieu de travail ;
- coordonnées de la caisse de retraite complémentaire ;
- convention collective applicable, et accord d'entreprise applicable le cas échéant.

Une description de fonction peut être jointe.

L'employeur qui engage un salarié peut exiger de celui-ci la présentation d'un certificat de travail ou d'une attestation de cessation de travail.

Article 19

Période d'essai

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

a) Pour les contrats à durée indéterminée

1. Personnel non cadre :

- 1 mois, renouvelable une fois, pour les niveaux I et II ;
- 2 mois, renouvelables une fois, pour les niveaux III et IV.

2. Techniciens et agents de maîtrise : 3 mois, renouvelables une fois.

3. Personnel d'encadrement : 4 mois, renouvelables une fois.

b) Pour les contrats à durée déterminée : la période d'essai est fixée à 1 jour ouvré par semaine de travail prévue au contrat, dans la limite maximale de 2 semaines pour les contrats inférieurs à 6 mois, et de 1 mois si la durée initiale du contrat est supérieure à 6 mois.

Lorsque le contrat ne comporte pas de terme précis, la période d'essai est calculée par rapport à la durée minimale du contrat, conformément à l'article L. 1242-10 du code du travail.

c) Rupture de la période d'essai : la rupture de la période d'essai donne lieu à un délai de prévenance

1. Pour l'employeur, ce délai s'applique aux contrats à durée indéterminée et aux contrats à durée déterminée ayant une période d'essai d'au moins 1 semaine. Il est de :

- 24 heures quand le salarié était présent depuis moins de 8 jours ;
- 48 heures quand la présence est comprise entre 8 jours et 1 mois ;
- 2 semaines après un mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

2. Pour le salarié de :

- 24 heures en dessous de 8 jours de présence ;
- 48 heures au-delà de 8 jours de présence.

Ce préavis quand il excède 1 semaine devra être transmis par pli recommandé avec demande d'avis de réception.

Article 20

Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes

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

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

Article 21

Emploi des handicapés

Les employeurs essaieront de privilégier l'emploi direct de handicapés dans la mesure des postes compatibles avec les handicaps, par rapport aux autres moyens de satisfaire à leur obligation en la matière, en application des articles L. 5212-1 et suivants du code du travail.

CHAPITRE IV

Classification des emplois

Article 22

Classification des emplois

La classification des emplois a été réalisée en utilisant comme support l'accord national de méthode du 18 décembre 1992 ainsi que celui du 23 avril 2008 relatif à la classification des techniciens, agents de maîtrise et cadres dans les conventions collectives agricoles.

Elle se détermine par la définition des tâches à exécuter et non par le niveau d'études ou le niveau de compétence des salariés.

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

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

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

Les employeurs disposent d'un délai de 1 an pour reclasser les salariés présents dans l'entreprise à compter de la date d'application de la présente classification. Pour les aider dans cette démarche, une méthode et une grille de concordance entre l'ancienne et la nouvelle classification sont proposées en annexe de la présente classification.

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

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

a) Personnel non cadre

Niveau I : emplois d'exécutant

Echelon 1 :

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

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

L'emploi peut comporter l'utilisation de machines préréglées et de manie-ment simple.

Echelon 2 :

Emploi comportant des tâches sans difficulté particulière dont l'exécution requiert toutefois un temps d'adaptation par habitude ou apprentissage, nécessaire à la maîtrise des savoir-faire à un niveau d'efficacité en quantité et en qualité conformes aux usages de la profession.

L'emploi peut comporter l'utilisation de machines de maniement simple et de réglage simple ainsi que leur entretien élémentaire.

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

L'emploi ne nécessite que peu d'initiative de la part du salarié, avec parfois un choix entre les différentes options simples qui n'ont pas de conséquences sur le plan économique ou de la sécurité des personnes.

Niveau II : emplois spécialisés

Echelon 1 :

Emploi spécialisé comportant des exécutions plus complexes nécessitant de la part du titulaire une bonne maîtrise des savoir-faire et une exécution compatibles avec l'organisation du travail dans l'entreprise. L'exécution des tâches est réalisée à partir de consignes précises.

Le salarié doit être capable de déceler les anomalies et incidents et d'en alerter systématiquement son supérieur ou prendre les dispositions d'urgence qui s'imposent.

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

Le titulaire de l'emploi a la responsabilité du matériel dont il a la charge et doit en assurer son entretien courant.

Emploi correspondant au référentiel CAPA ou CAP, selon qu'il s'agisse d'un emploi technique ou administratif.

Echelon 2 :

L'emploi peut comporter en sus la participation à des travaux qualifiés de façon occasionnelle, sous la surveillance intermittente d'un salarié qualifié.

Emploi correspondant au référentiel CAPA ou CAP, selon qu'il s'agisse d'un emploi technique ou administratif.

Niveau III : emplois qualifiés

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

Echelon 1 :

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

L'emploi exige de l'autonomie dans le cadre de directives, concernant l'exécution du travail et en particulier le résultat recherché, reçues de l'employeur ou son représentant, lequel exerce un contrôle *a posteriori* des travaux effectués.

Le titulaire de l'emploi est responsable de la bonne exécution de son travail dans le cadre des instructions données. Il est apte à prendre des initiatives concernant l'adaptation de ses interventions aux conditions particulières rencontrées dans l'exécution de son travail. A ce titre, il est capable d'évaluer le résultat de son travail et d'ajuster son mode d'exécution.

S'il s'agit d'un emploi technique, son titulaire doit être capable de détecter les anomalies ou incidents sur les cultures, et peut les traiter.

Il procède à tous les réglages du matériel employé et effectue la réparation des pannes élémentaires.

Dans l'exécution de ses tâches, le salarié peut être assisté d'autres salariés dont il guide le travail, sans être leur supérieur hiérarchique.

Emplois correspondant au référentiel BEPA ou BEP, selon qu'il s'agisse d'un emploi technique ou administratif.

Echelon 2 :

Emploi comportant les mêmes aptitudes qu'à l'échelon 1, mais un champ d'action plus large, une expérience lui conférant une autonomie plus large.

L'organisation des travaux est laissée à la responsabilité du salarié à partir d'instructions données.

Emplois correspondant au référentiel BEPA ou BEP, selon qu'il s'agisse d'un emploi technique ou administratif.

Niveau IV : emplois hautement qualifiés

Echelon 1 :

Technicien

Emploi consistant en l'exécution d'opérations très qualifiées à partir d'instructions régulières et générales, nécessitant la maîtrise approfondie des matériels, des installations et de l'outillage.

Pour la bonne réalisation des travaux confiés, le salarié doit avoir une connaissance approfondie des végétaux, des cycles de production et des produits utilisés.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau IV (tel que correspondant à ce jour au référentiel bac professionnel).

Echelon 2 :

Agent de maîtrise

Emploi consistant à l'exécution d'opérations très qualifiées effectuées en toute autonomie par le salarié qui maîtrise les process et procédures des travaux confiés.

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

Il est amené à faire des suggestions et des propositions au supérieur hiérarchique pour l'amélioration de l'organisation du travail et des cycles de production.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau IV (tel que correspondant au référentiel du bac professionnel).

b) Techniciens et agents de maîtrise

Niveau I : techniciens et agents de maîtrise

Echelon 1 :

Technicien

A ce niveau, le technicien assure l'organisation et l'exécution des tâches et missions qui lui sont confiées, et dont il maîtrise les aspects techniques et d'analyses, à partir de directives et en fonction des résultats attendus.

En outre, il participe à des missions complémentaires directement liées à son activité sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique.

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

Echelon 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, il organise et répartit les travaux qui lui sont confiés, suivant les directives de son supérieur hiérarchique.

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

Technicien

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

Niveau II : techniciens et agents de maîtrise

Technicien

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.

Ses 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 confiés.

Il peut participer 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.

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

Agent de maîtrise

Le salarié exécute suivant les circonstances les programmes fixés par le chef d'entreprise ou son représentant. Il organise et répartit les travaux entre les salariés. Il 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 rend compte à sa hiérarchie de l'avancement des travaux qui lui sont confiés.

Il peut être amené à identifier les besoins urgents en matériel. Il s'assure que les règles d'hygiène, de sécurité et conditions de travail sont respectées.

Il porte une appréciation sur la qualité du travail des salariés qui travaillent avec lui et la communique à la direction.

Il donne des indications sur les évolutions, orientations, besoins de formations professionnelles possibles des salariés qu'il encadre.

Il veille au respect des règles et exigences de qualité et d'environnement.

Il assure la rédaction des documents adaptés aux productions de l'exploitation ou de l'entreprise (planning des travaux, feuilles de présence, bons de commande).

Il suit les résultats du secteur dont il a la charge et en débat avec l'employeur ou son représentant.

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).

c) Personnel d'encadrement

Niveau I : cadres

Salarié chargé d'une façon permanente de gérer l'ensemble 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 le chef d'entreprise.

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.

Il définit les indicateurs et tableaux de bord, les analyse et formule les conclusions pour l'amélioration de la bonne marche de l'entreprise.

Pour tenir cet emploi, il est nécessaire de justifier d'une expérience dans un poste à responsabilité.

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).

Niveau II : cadres dirigeants

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.

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 représente l'entreprise auprès des clients, des fournisseurs et de l'administration.

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 de niveau II (tels que correspondant à ce jour aux référentiels des diplômes d'ingénieurs).

CHAPITRE V

Rémunération

Article 23

Salaires minima

Les salaires minima horaires du personnel sont fixés par accord conventionnel par référence à la classification des emplois.

Article 24

Rémunération des apprentis

La rémunération des apprentis est fixée par le code du travail. Toutefois, les pourcentages afférents aux deux premiers semestres sont respectivement majorés de 2 %.

Article 25

Travail le dimanche et les jours fériés

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

Article 26

Primes accessoires du salaire

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

a) Une prime d'ancienneté

La prime d'ancienneté est égale à un pourcentage de la rémunération brute fixée selon la durée de présence dans l'entreprise, soit :

- 2 % de 5 à 8 ans de présence ;
- 3 % de 9 à 15 ans de présence ;
- 4 % au-delà de 15 ans de présence.

N'interrompent pas la durée de présence :

- les périodes de chômage occasionnées par les intempéries ;
- les congés maladie inférieurs à 6 mois continus ;

- les rappels sous les drapeaux ;
- les maladies professionnelles et les accidents de travail et de trajet ;
- les congés maternité et adoption.

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

Le montant de ladite prime est décompté soit en fin d'année en fonction des salaires payés depuis le 1^{er} janvier, soit chaque mois.

En cas de départ du salarié en cours d'année, la prime ou son solde est intégralement payée le jour du départ, en fonction des gains perçus depuis le 1^{er} janvier.

b) Une prime de panier

Le salarié ou l'apprenti appelé à effectuer des travaux sur un chantier et qui, de ce fait, se trouve dans l'impossibilité de prendre à son foyer, ou dans les conditions habituelles, son repas de midi a droit à une prime dite de panier égale à 2 fois le minimum garanti, à moins qu'il ne soit nourri par l'employeur ou ne soit remboursé des frais réels sur justificatif.

c) Une prime annuelle

Il est attribué avec le salaire du mois de décembre, pour les salariés comptant au moins 2 années civiles de présence, une prime égale à 1/3 du 12^e de la rémunération des heures normales travaillées dans l'année.

Cette prime n'est pas due si les absences cumulées sont supérieures à 1 mois, à l'exception de celles prises au compte de l'article L. 3141-5 du code du travail pour le calcul de la durée des congés payés et de celles autorisées par l'employeur.

Article 27

Garantie de salaire pour les salariés malades ou accidentés

A. – Après 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident dûment constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, les salariés bénéficieront des dispositions suivantes, à condition :

- d'avoir justifié dans les 48 heures de cette incapacité ;
- d'être pris en charge par la mutualité sociale agricole ;
- d'être soignés sur le territoire français ou dans l'un des autres pays de l'Union européenne.

Pendant 30 jours, ils recevront 90 % de la rémunération brute qu'ils auraient gagnée s'ils avaient continué à travailler.

Pendant les 30 jours suivants, ils recevront les 2/3 de cette même rémunération.

Ces temps d'indemnisation seront augmentés de 10 jours par période entière de 5 ans d'ancienneté en sus de celle requise à l'alinéa 1^{er}, sans que chacun d'eux puisse dépasser 90 jours.

Lors de chaque arrêt de travail, les délais d'indemnisation commenceront à courir à compter du 1^{er} jour d'absence, si celle-ci est consécutive à un accident de travail ou à une maladie professionnelle – à l'exclusion des accidents de trajet – et à compter du 8^e jour d'absence dans tous les autres cas.

Pour le calcul des indemnités dues au titre d'une période de paie, il sera tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé durant les 12 mois antérieurs de telle sorte que, si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de ces 12 mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas celle applicable en vertu des alinéas précédents.

Les garanties ci-dessus accordées s'entendent déduction faite des allocations que l'intéressé perçoit de la mutualité sociale agricole et des régimes complémentaires de prévoyance mais en ne retenant, dans ce dernier cas, que la part des prestations résultant des versements de l'employeur.

Lorsque les indemnités de la mutualité sociale agricole sont réduites, du fait, par exemple, de l'hospitalisation ou d'une sanction de la caisse pour non-respect de son règlement intérieur, elles sont réputées être servies intégralement.

La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire pratiqué pendant l'absence de l'intéressé, dans l'établissement ou partie d'établissement. Toutefois si, par suite de l'absence de l'intéressé, l'horaire du personnel restant au travail devait être augmenté, cette augmentation ne serait pas prise en considération pour la fixation de la rémunération.

L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à l'indemnisation s'apprécie au premier jour de l'absence.

Le régime établi par le présent article ne se cumule pas avec tout autre régime ayant le même objet.

B. — Les cadres qui auront acquis 5 années d'ancienneté dans cette fonction et dans la même entreprise continueront à percevoir l'intégralité de leur rémunération jusqu'à la prise en relais de leur indemnisation par le régime de prévoyance dont ils sont bénéficiaires.

Article 28

Païement des salaires

La paie a lieu au moins une fois par mois et, en tout cas, avant le 5^e jour ouvrable suivant l'échéance de chaque mois civil.

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

Article 29

Bulletins de salaire

Un bulletin de salaire est obligatoirement délivré dans les conditions fixées par les articles L. 3243-2, R. 3243-3, R. 3243-4 et R. 3243-5 du code du travail.

Article 30

Intéressement

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

Cet accord peut être conclu dans les conditions fixées par les articles L. 3312-2 et suivants du code du travail.

CHAPITRE VI

Durée du travail

Article 31

Durée du travail

Se conformer aux articles 6.1 à 6.4 de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié.

Article 32

Heures supplémentaires. – Définition et paiement

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

CHAPITRE VII

Congés. – Absences

Article 33

Congés payés

Se référer aux articles 3.1 à 3.4 de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié.

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

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

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

La prise de congé principal ne peut excéder 24 jours ouvrables consécutifs.

Article 34

Congés pour événements familiaux

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

- mariage du salarié ou conclusion d'un Pacs par celui-ci : 4 jours ;
- mariage d'un enfant : 1 jour ;

- naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours ;
- décès d'un enfant : 3 jours ;
- décès du conjoint, du partenaire lié par un Pacs : 2 jours ;
- décès du père, de la mère : 2 jours ;
- décès du père ou de la mère du conjoint : 1 jour ;
- décès d'un frère ou d'une sœur : 1 jour ;
- décès d'un grand-parent : 1 jour.

Ils n'entraînent pas de réduction de rémunération.

Article 35

Jours fériés

Les jours fériés légaux tels que définis à l'article L. 3133-1 du code du travail sont chômés. Il s'agit :

- du 1^{er} janvier ;
- du lundi de Pâques ;
- du 1^{er} Mai ;
- du 8 Mai ;
- de l'Ascension ;
- du lundi de Pentecôte ;
- du 14 Juillet ;
- de l'Assomption ;
- de la Toussaint ;
- du 11 Novembre ;
- du jour de Noël.

Un jour férié supplémentaire, en référence à la Sainte-Fiacre, sera chômé et payé aux salariés ayant au moins 6 mois de présence continue dans l'entreprise. La date sera déterminée au sein de chaque entreprise.

Le 1^{er} Mai est chômé et payé en vertu des articles L. 3133-4 et suivants du code du travail.

Les autres jours fériés visés au présent article sont chômés et payés au tarif normal lorsqu'ils tombent un jour ouvré.

Tous les jours fériés autres que le 1^{er} Mai ne sont indemnisables qu'aux salariés présents le dernier jour de travail précédant le jour férié et le premier jour suivant, sauf autorisation d'absence préalablement accordée.

Les heures ainsi chômées ne sont pas récupérables.

Pour les salariés ayant une ancienneté inférieure à 1 mois de date à date lors de la survenance d'un jour férié légal chômé autre que le 1^{er} Mai, les indemnités de jour férié versées au cours de ce mois ne peuvent dépasser, au total, 3 % du montant du salaire acquis à cette date.

Les dispositions qui précèdent s'appliquent à tout salarié présent dans l'entreprise quel que soit le type de contrat dont il est titulaire.

Article 36

Absences. – Justification

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

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

Article 37

Absences pour maladie ou accident de la vie privée Accident de trajet

Les absences justifiées par incapacité résultant de maladie ou accident de la vie privée ou d'accident de trajet, et dont l'employeur a été avisé dans les conditions visées à l'article précédent, ne constituent pas un motif de rupture de contrat de travail mais une simple suspension de celui-ci.

Aucun salarié ne pourra être licencié du fait d'un arrêt lié à une maladie d'une durée inférieure à 6 mois. Passé ce délai, l'éventuel licenciement ne pourra intervenir que dans le respect de la législation du travail et de la jurisprudence, notamment dans le cas où l'arrêt perturbe le fonctionnement normal de l'entreprise. Le salarié bénéficiera d'une priorité de réembauchage pendant 6 mois à compter de la date de son licenciement.

Article 38

Représentation au sein d'organismes ou commissions

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

CHAPITRE VIII

Régime complémentaire de retraite et prévoyance

Article 39

Personnel non cadre

Tout employeur doit adhérer pour le personnel d'exécution et pour les entreprises créées avant le 1^{er} janvier 2002 à la caisse de retraite inter-entreprises agricoles (CRIA-IONIS), dont le siège social est sis 50, rue de Paris, BP 85, 92105 Boulogne-Billancourt Cedex.

Pour les employeurs du département du Loiret, les cotisations sont versées à la CRIA-IONIS, 1, rue de la Girardière, BP 47, 49308 Cholet, tél. : 02-41-71-66-66.

Pour les entreprises nouvelles créées après le 1^{er} janvier 2002, tout employeur doit adhérer à la CAMARCA (régime ARRCO), dont le siège social est situé 21, rue de la Bienfaisance, 75382 Paris Cedex 08, tél. : 01-71-21-00-00.

Article 40

Personnel d'encadrement

Tout employeur de cadres doit adhérer à la CPCEA pour la prévoyance complémentaire et la CAMARCA (régime ARRCO) et la CRCCA (régime AGIRC) pour la retraite complémentaire, dont le siège social est sis 21, rue de la Bienfaisance, 75382 Paris Cedex 08, tél. : 01-71-21-00-00.

Rupture du contrat de travail

Article 41

Préavis

Sous réserve des dispositions des articles L. 1331-1 et suivants du code du travail relatives à la protection des salariés et au droit disciplinaire et de celles concernant les licenciements pour motif économique, le contrat de travail peut cesser par la volonté d'une des parties, qu'elle soit le fait de l'employeur ou du salarié.

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

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

a) Personnel non cadre :

- employé pour toute démission des niveaux I, II et III : 1 mois ;
- employé pour toute démission du niveau IV : 2 mois ;
- employé ayant moins de 2 ans de présence pour le licenciement : 1 mois ;
- employé ayant plus de 2 ans de présence pour le licenciement : 2 mois.

b) Techniciens et agents de maîtrise : 3 mois.

c) Personnel d'encadrement :

- cadre niveau I : 4 mois ;
- cadre niveau II : 6 mois.

d) Départ volontaire du salarié à la retraite :

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

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

Article 42

*Temps consacré pour la recherche
d'un nouvel emploi*

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

S'il s'agit d'un cadre, le temps consacré pour la recherche d'un nouvel emploi devra être fractionné en plusieurs périodes dont la durée respective ne peut excéder 4 jours. La durée totale du temps consacré pour la recherche d'un nouvel emploi ne pourra excéder :

- 12 jours ouvrables pour les cadres du niveau I ;
- 24 jours ouvrables pour les cadres du niveau II.

Dans tous les cas, le salarié cessera de disposer de temps pour recherche d'emploi dès que ledit salarié aura trouvé un nouvel emploi.

Article 43

Non-respect du préavis de rupture du contrat de travail

Si les délais de préavis de rupture du contrat de travail ne sont pas respectés, la partie lésée a droit à une indemnité compensatrice de préavis correspondant au salaire, avantages en nature, aux primes, qui auraient été versés pendant la durée du préavis restant à courir.

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

Article 44

Indemnité de licenciement

a) Personnel non cadre

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

- ne pas s'être rendu coupable d'une faute grave ou lourde dont le licenciement est la conséquence ;
- justifier d'au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise.

L'indemnité de licenciement est déterminée conformément aux dispositions de l'article R. 1234-1 à R. 1234-5 du code du travail et pour les salariés mensualisés conformément à l'article 5 de l'accord interprofessionnel du 10 décembre 1977.

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

b) Cadres

L'indemnité de licenciement du personnel non cadre est versée aux cadres licenciés comptant plus de 1 an de présence et moins de 10 ans d'ancienneté.

Les cadres ayant plus de 10 ans d'ancienneté, licenciés sans qu'il y ait faute grave, bénéficient d'une indemnité égale à :

- 1 mois de salaire brut par année d'ancienneté (moyenne de l'année précédant son licenciement) pour les 10 premières années ;

- 1/2 mois de ce même salaire moyen par année au-delà de 10 ans d'ancienneté.

Cette indemnité est plafonnée à 6 mois de salaire.

Article 45

Départ en retraite

a) Départ volontaire du salarié

Le salarié qui quitte volontairement l'entreprise pour prendre sa retraite à taux plein ou à taux réduit doit en informer par écrit son employeur. A la date de la rupture de son contrat de travail, le salarié prenant volontairement sa retraite a droit à une indemnité calculée suivant les dispositions de l'article L. 1237-9 du code du travail, à savoir :

- 1/2 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;
- 1 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté ;
- 1 mois et demi de salaire après 20 ans d'ancienneté ;
- 2 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté.

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

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

b) Mise à la retraite par l'employeur

L'employeur peut procéder à la mise à la retraite du salarié, conformément aux dispositions légales, sans que cette décision s'analyse en un licenciement, lorsque le salarié peut bénéficier d'une pension de vieillesse du régime de base à taux plein.

CHAPITRE X

Liquidation des obligations contractuelles

Article 46

Certificat de travail

Quel que soit le motif du départ du salarié, l'employeur doit lui remettre un certificat de travail établi conformément aux dispositions des articles L. 1234-19 et D. 1234-6 du code du travail.

Article 47

Libération du logement de fonction

Si le salarié occupe un logement mis à sa disposition par l'employeur à titre d'accessoire du contrat de travail, il doit libérer le logement et le laisser en état de propreté à l'expiration du préavis.

CHAPITRE XI

Dispositions diverses

Article 48

Accord national du 23 décembre 1981

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

Article 49

Entrée en vigueur

La présente convention collective entrera en vigueur à compter de la date de signature du texte.

Article 50

Dépôt légal

Un exemplaire papier de la présente convention sera déposé auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle du Loiret située cité administrative Coligny, 131, faubourg Bannier, 45042 Orléans Cedex, et un exemplaire lui sera transmis par voie électronique.

Un exemplaire de la présente convention est déposé au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes d'Orléans.

Article 51

Extension

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

Fait à Orléans, le 10 avril 2009.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

Reclassification du personnel

Le reclassement dans les emplois des salariés occupés dans les entreprises de l'horticulture et des pépinières du Loiret devra intervenir dans les conditions suivantes.

1. Niveau de salaires

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

2. Procédure

a) Convocation du salarié à un entretien préalable

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

b) Entretien préalable

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

c) Notification du nouvel emploi

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

d) Conséquences

S'il est d'accord avec la décision prise par son employeur, le salarié dispose d'un délai de 10 jours, après cette remise, pour dater et signer les 2 exemplaires avec la mention « lu et approuvé » (un exemplaire est remis à l'employeur, l'autre est conservé par le salarié).

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

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

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

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

3. Grille de raccordement

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

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

La requalification ne peut entraîner de baisse de salaire.

	ANCIENNE classification	NOUVELLE classification
<i>Emplois non cadres Personnel technique et personnel de bureau</i>		
Ouvrier 1 ^{er} échelon	Coefficient K 130	Niveau I, échelon 1 Niveau I, échelon 2
Ouvrier spécialisé ou employé de bureau	Coefficient K 135	Niveau II, échelon 1 Niveau II, échelon 2
Ouvrier qualifié	Coefficient K 145	Niveau III, échelon 1
Ouvrier hautement qualifié 1 ^{er} échelon ou aide-comptable ou employé de bureau confirmé	Coefficient K 160	Niveau III, échelon 2
Ouvrier hautement qualifié 2 ^e échelon	Coefficient K 170	Niveau IV, échelon 1
Agent de surveillance	Coefficient K 180	Niveau IV, échelon 2
Chef de secteur ou secrétaire hautement qualifiée ou comptable	Coefficient K 200	Niveau IV, échelon 2 ou TAM technicien niveau I, échelon 1
<i>Techniciens et agents de maîtrise</i>		
Responsable de travaux	Coefficient K 220	Agent de maîtrise niveau I, échelon 2
Secrétaire de direction	Coefficient K 240	Technicien niveau II
Contremaître	Coefficient K 250	Agent de maîtrise niveau II

4. Exemples de tâches correspondant à la classification

Niveau I : emploi d'exécutant

Travaux manuels simples

Récolte

Eclaircissage

Taille et palissage (débutant)

Triage, conditionnement

Emballage

Nettoyage et entretien des bâtiments

Participation à la plantation et la mise en place de cultures

Etc.

Niveau II : emploi spécialisé

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

Capacité de détecter des maladies affectant les végétaux

Capacité de rendre compte

Capacité à appliquer un traitement à partir de consignes précises

Conduite des engins et leur entretien courant

Taille et palissage (ouvrier confirmé)

Travail en station, expédition.

Niveau III : emploi qualifié

Capacité de diagnostiquer des maladies

Mise en œuvre des produits

Capacité à appliquer un traitement de façon autonome

Réparation du matériel

Conduite de l'irrigation

Conduite d'engins spécialisés et leur entretien courant

Capacité à exécuter tous les travaux de conditionnement et d'expédition

Etc.

Pour l'échelon 2, mêmes tâches mais avec un surcroît d'autonomie et de responsabilité.

Niveau IV : emploi hautement qualifié

Responsable technique d'un chantier ou atelier

Gestion, contrôle de la production à partir des évaluations de rendement

Capacité à engager un chantier de taille ou de récolte

Encadrement occasionnel d'une équipe après consignes de l'employeur ou d'un cadre

Etc.

Pour l'échelon 2, mêmes travaux qu'à l'échelon 1, avec une plus grande autonomie et une meilleure connaissance des tâches.