Convention collective

IDCC : 9573. – **EXPLOITATIONS DE POLYCULTURE ET D'ÉLEVAGE ET CUMA (Moselle)**

(17 mai 1977)

(Etendue par arrêté du 28 janvier 1980,
Journal officiel du 21 février 1980)

AVENANT N° 37 DU 17 JUIN 2010

NOR : *AGRS1097227M*

IDCC : *9573*

Entre,

La fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles (FDSEA) de la Moselle ;

La fédération départementale des coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA) de la Moselle,

D'une part, et

L'union départementale du syndicat CGT de la Moselle ;

L'union départementale du syndicat FO de la Moselle ;

L'union départementale du syndicat CFTC de la Moselle ;

Le syndicat national des cadres des entreprises agricoles CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit.

Article 1er

CHAPITRE III

CLASSIFICATIONS DES EMPLOIS

L'avenant n° 26 du 7 juillet 2006 et l'article 61 de la convention collective sont abrogés et remplacés par les dispositions suivantes.

« Les salariés des entreprises visées dans la convention collective sont classés dans les quatre niveaux nouvellement définis.

Classification professionnelle des emplois. – Ouvriers et employés

Niveau I

Ouvrier et employé d'exploitation agricole. – Emploi débutant

Echelon 1 : emploi comportant des tâches sans difficultés particulières qui peuvent être exécutées à niveau normal d'efficacité (qualité, quantité) après un bref temps d'adaptation, par habitude ou apprentissage.

Cet emploi est réalisé sous la surveillance constante du chef d'entreprise ou de son représentant délégué.

Il ne nécessite pas ou peu d'initiatives particulières.

Echelon 2 : une concertation devra avoir lieu au bout de 6 mois de présence dans l'entreprise, entre l'employeur et le salarié en vue de l'accès éventuel à l'échelon 2.

Une concertation devra avoir lieu au bout de 2 ans de présence dans l'entreprise en vue de l'accès éventuel au niveau II, échelon 1.

Niveau II

Employé ou ouvrier professionnel spécialisé. – Emploi spécialisé

Echelon 1 : emploi nécessitant les connaissances de base de la profession. Cet emploi est réalisé sous la surveillance intermittente du chef d'entreprise ou de son représentant délégué et à partir de consignes précises.

Le salarié doit prendre des initiatives en fonction des situations rencontrées sur le terrain.

Toutefois, les conséquences de ces initiatives ne présentent pas de caractère de gravité sur les plans de l'économie de l'entreprise, de la sécurité des personnes ou de la protection de l'environnement.

Il peut participer à des travaux qualifiés.

Emploi correspondant au référentiel CAPA.

Echelon 2 : l'échelon 1 peut correspondre à la période d'évaluation et d'adaptation nécessaire à l'employeur et au salarié pour vérifier que les

exigences du niveau d'emploi sont globalement acquises, permettant éventuellement après concertation dans l'entreprise le passage du salarié à l'échelon 2.

Une concertation devra avoir lieu tous les 2 ans en vue de l'accès éventuel au niveau supérieur.

Niveau III

Employé ou ouvrier qualifié. – Emploi qualifié

Echelon 1 : emploi nécessitant la maîtrise d'une technologie professionnelle et une expérience adaptées au besoin du terrain.

Cet emploi est réalisé non plus à partir de consignes, mais d'instructions (explications verbales ou écrites) qui ne sont pas détaillées pour chaque phase de travail mais décrivent les conditions générales d'interventions et indiquent le résultat recherché.

L'employeur contrôle à postériori la bonne exécution des opérations confiées au salarié.

Le salarié est capable d'évaluer le résultat de son travail et de prendre des initiatives nécessaires suivant les conditions particulières rencontrées sur le terrain.

Les conséquences de ses initiatives ont un caractère de gravité limité sur le plan économique, la sécurité des personnes ou de l'environnement.

Emploi correspondant au référentiel BEPA et pour les salariés concernés, au certificat de qualification professionnelle "agent de service de remplacement" et "salarié agricole qualifié en polyculture" positionnés au niveau III, échelon 1 de la présente convention.

Echelon 2 : l'échelon 1 peut correspondre à la période d'évaluation et d'adaptation nécessaire à l'employeur et au salarié pour vérifier que les exigences du niveau d'emploi sont globalement acquises, permettant éventuellement après concertation dans l'entreprise le passage du salarié à l'échelon 2.

Une concertation devra avoir lieu tous les 2 ans en vue de l'accès éventuel au niveau supérieur.

Niveau IV

Employé et ouvrier hautement qualifiés. – Emploi hautement qualifié

Echelon 1 : emploi nécessitant des connaissances et une expérience professionnelle éprouvées.

Le salarié a un champ d'activité large dans lequel il organise et exécute son travail dans le cadre des directives que lui a données le chef d'entreprise ou son représentant délégué.

Par directives, on entend les orientations sur la marche de l'exploitation et les lignes générales de conduite à tenir.

Les conséquences de ces initiatives ont un caractère de gravité important sur le plan économique, la sécurité des personnes ou la protection de l'environnement.

Il peut assurer la surveillance rapprochée de l'exécution du travail d'un ou plusieurs aides de façon temporaire.

Emploi correspondant au référentiel BTA et bac pro.

Echelon 2 : l'échelon 1 peut correspondre à la période d'évaluation et d'adaptation nécessaire à l'employeur et au salarié pour vérifier que les exigences du niveau d'emploi sont globalement acquises, permettant éventuellement après concertation dans l'entreprise le passage du salarié à l'échelon 2.

Echelons

Les niveaux I, II, III, IV subdivisés en 2 échelons respectivement en A et B sont abrogés et remplacés par les niveaux I, II, III, IV subdivisés en 2 échelons 1 et 2.

Rappel de principe

Les entreprises ont des activités diversifiées. Les salariés sont donc appelés à être polyvalents. Leur spécialisation dans un secteur déterminé ne les dispense pas d'effectuer des travaux relevant d'une autre activité ou d'une moindre qualification, sans diminution de rémunération (étant entendu que cette notion s'applique à tous les niveaux).

Pour aider les employeurs et salariés à déterminer le niveau des emplois les plus fréquemment rencontrés, l'annexe IV à la présente convention détermine pour les activités les plus représentatives les exigences de chaque niveau. »

Article 2

Annexe I à la convention collective concernant les exploitations de polyculture et d'élevage

Dispositions particulières relatives au personnel d'encadrement

Les articles 1er « Définition du cadre » et article 4 « Classification des emplois », sont abrogés et remplacés par :

« ANNEXE I

Dispositions particulières relatives au personnel d'encadrement

Article 1er

Classification professionnelle des techniciens, agents de maîtrise

Niveau I

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 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, sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique, à des missions complémentaires directement liées à son activité telles que relations 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).

Echelon 2 : agents 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 des salariés qu'il encadre.

Il relaie les instructions émanant de la direction et veille à faire remonter les problèmes et incompréhensions éventuels 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

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 confiées.

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 en 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'optimalisation 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 avoir des contacts réguliers avec des partenaires extérieurs de l'entreprise du fait de ses compétences et capacité 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 (référentiel BTS agricole ou diplômes d'ingénieurs agricoles).

Agent de maîtrise

Outre les travaux et mission d'encadrement effectués par l'agent de maîtrise du 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 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 professionnelle possibles des salariés qu'il encadre.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau III ou du niveau II (référentiel BTS agricole ou diplômes d'ingénieurs agricoles).

Article 2

Classification professionnelle des cadres

Niveau I

Cadre du 2e groupe

Echelon 1 – Coefficient 225

Salarié chargé d'une façon permanente de gérer l'ensemble d'un ou des services liés à l'entreprise dans le respect des moyens techniques et budgétaires qui lui sont alloués. Il administre suivant les directives générales et les grandes orientations définies en commun avec l'employeur.

Il prend des décisions opérationnelles qui peuvent avoir des effets directs sur les résultats de l'entreprise ou de l'exploitation. Il exécute des 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 ce poste, il est nécessaire de justifier d'une expérience dans un poste à responsabilité.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles de niveau II (référentiels des diplômes d'ingénieurs agricoles).

Echelon 2 – Coefficient 280

A cet échelon, le cadre justifie d'une expérience professionnelle éprouvée dans une fonction de cadre. Outre les travaux et missions effectués par le cadre de l'échelon précédent, il peut être amené à suppléer le cadre de direction ou l'employeur dans certaines de leurs missions.

Niveau II

Cadre du 1er groupe. – Coefficient 350

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 (référentiels des diplômes d'ingénieurs agricoles). »

Article 3

Les dispositions suivantes de la convention collective :

– l'article 20 (avenant n° 23 du 6 octobre 1998) « Période d'essai » ;

– l'article 26 « Démission. – Licenciement » ;

– l'article 28. « Recherche emploi » ;

– l'article 29. « Indemnité de licenciement ».

Et les dispositions suivantes de l'annexe I :

– l'article 2. « Période d'essai » ;

– l'article 3. « Contrat d'engagement » ;

– l'article 14. « Délai-congé ou préavis » ;

– l'article 15. « Indemnité de licenciement »,

sont abrogées.

Ces articles sont remplacés par :

TITRE II

DISPOSITIONS RELATIVES À L'EMPLOI

Ouvriers. – Employés. – Techniciens. – Agents de maîîtrise. – Cadres

Article 20

Période d'essai. – Embauchage

a) Période d'essai :

Le contrat de travail à durée indéterminée peut comporter une période d'essai dont la durée maximale est de :

– 2 mois, pour les ouvriers et les employés ;

– 3 mois pour les agents de maîtrise et les techniciens ;

– 4 mois pour les cadres.

La période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

La période d'essai et la possibilité de le renouveler une fois ne se présument pas. Elles sont expressément stipulées dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail, mais en tout état de cause, la durée de période d'essai, renouvellement compris, ne peut dépasser :

– 4 mois pour les ouvriers et les employés,

– 6 mois pour les agents de maîtrise et les techniciens,

– 8 mois pour les cadres.

b) Rupture durant période d'essai toutes catégories de salariés (ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise, cadres) :

Lorsqu'il est mis fin, par l'employeur, au contrat en cours ou au terme de la période d'essai, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

– 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;

– 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;

– 2 semaines après 1 mois de présence ;

– 1 mois après 3 mois de présence.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de 48 heures.

Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

Article 20 *bis*

Démission. – Licenciement. – Heures de recherche emploi

a) Licenciement

Ouvrier. – Employé. – Technicien et agent de maîtrise

En application de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 et du décret n° 2008-715 du 18 juillet 2008, le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, licencié alors qu'il compte une année d'ancienneté interrompue au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement.

Le montant de l'indemnité est unique que le licenciement soit pour motif personnel ou pour motif économique.

Il s'élève à 1/5 de mois de salaire par année d'ancienneté auquel s'ajoutent 2/15 de mois de salaire par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

Cadre

Tout cadre licencié par l'employeur sans qu'il y ait eu une faute grave ou lourde bénéficie, indépendamment du préavis, d'une indemnité de licenciement déterminée à raison de 1 mois par année d'ancienneté, avec un maximum fixé à 12 mois.

En cas de licenciement économique, ce sont les dispositions de la loi du 25 juin 2008 qui s'appliquent à partir de 1 an d'ancienneté, le cadre

perçoit 1/5 de mois par année + 2/15 de mois par année au-delà de la 10e année d'ancienneté.

b) Délai-congé :

Ouvrier et employés :

Si la rupture du contrat, pour licenciement ou démission, intervient :
– dans les 6 premiers mois, la durée réciproque du préavis est de 15 jours ;
– après 6 mois mais avant les 2 ans, la durée réciproque du préavis est de 1 mois ;
– après 2 ans, la durée réciproque du préavis est de 2 mois.

Techniciens et agents de maîtrise :

La durée de préavis réciproque est fixée à :
– 1 mois pour la période allant de l'embauche aux 2 ans d'ancienneté ;
– 2 mois après 2 ans d'ancienneté.

Si les délais de préavis susvisés ne sont pas respectés, la partie défaillante doit verser à la partie lésée une somme correspondant aux salaires (espèces plus valeur des avantages en nature) qui auraient été payés pendant la durée du préavis restant à courir ; cette indemnité n'exclut pas l'attribution à la partie lésée de dommages et intérêts.

Le préavis doit être notifié à l'autre partie par pli recommandé avec avis de réception. Il ne pourra prendre effet avant la date de présentation de la lettre.

Cadres :

Sauf le cas de faute grave ou lourde, justifiant le licenciement sans préavis, la rupture du contrat de travail à durée indéterminée doit être précédée d'un préavis dont la durée est la suivante :
– dès l'embauche définitive, la durée du préavis est de 3 mois ;
– en cas de démission, le délai congé est à l'identique de celui du licenciement.

c) Heures de recherche emploi ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise et cadres :

Pendant le délai-congé, des heures pour recherche d'emploi seront accordées comme suit :

1. Pour les ouvriers et employés :
– 4 demi-journées ou 2 jours si le préavis est de 15 jours ;
– 8 demi-journées ou 4 jours si le préavis est de 1 mois ;
– 16 demi-journées ou 8 jours si le préavis est de 2 mois.

D'un commun accord, entre employeur et salarié, la possibilité de cumuler 2 demi-journées, une seule fois, est ouverte.

2. Pour les techniciciens et agents de maîtrise :

Le délai pour recherche emploi est de 8 jours à raison de 1 jour maximum par semaine.

En cas de licenciement, sauf licenciement pour faute grave et lourde, ces heures de recherche d'emploi seront rémunérées.

Les ouvriers ayant entrepris un travail à la tâche sont tenus de le terminer, sauf cas de force majeure.

En cas de démission, les heures pour recherche d'emploi susvisées ne sont pas rémunérées.

3. Pour les cadres :

Pendant le délai-congé, la durée pour recherche d'emploi est fixée à 12 jours.

D'un commun accord, entre employeur et salarié, la possibilité de cumuler ces jours est ouverte mais en plusieurs fois.

En cas de licenciement, sauf faute grave et lourde, ces jours sont rémunérés.

En cas de démission, les heures pour recherche d'emploi susvisées ne sont pas rémunérées.

Article 4

Il est créé un tableau de concordance entre les anciennes classifications et niveaux et celles découlant de l'application du présent avenant. Celui-ci est annexé audit avenant.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé à UT 54 de la Direccte Lorraine en l'absence d'opposition après un délai de 15 jours suivant la signature.

Fait à Laxou, le 17 juin 2010.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

L'annexe V à la convention collective de polyculture et d'élevage (Moselle) est abrogée et remplacée par :

Classification des ouvriers et employés

ANCIENS coefficients	ANCIENNE POSITION classification	NOUVELLE classification
100	Niveau I, échelon A	Niveau I, échelon 1
110	Niveau I, échelon B	Niveau I, échelon 2
120	Niveau II, échelon A	Niveau II, échelon 1
130	Niveau II, échelon B	Niveau II, échelon 2
140	Niveau III, échelon A	Niveau III, échelon 1
150	Niveau III, échelon B	Niveau III, échelon 2
170	Niveau IV, échelon A	Niveau IV, échelon 1
180	Niveau IV, échelon B	Niveau IV, échelon 2
Pas de coefficient au-delà de 180.		

Dans l'annexe I à la convention collective polyculture et d'élevage, l'alinéa classification professionnelle « Personnel d'encadrement » est abrogé et remplacé par :

Nouvelle classification techniciens, agents de maîtrise, cadre

GROUPE	COEFFICIENT	NOUVELLE CLASSIFICATION
Inexistant		Niveau I, échelon 1, technicien Echelon 2, agents de maîtrise et technicien
Inexistant		Niveau II, technicien, agent de maîtrise
Cadre du 3e groupe	225	Niveau I, cadre du 2e groupe, échelon 1

GROUPE	COEFFICIENT	NOUVELLE CLASSIFICATION
Cadre du 2e groupe	280	Niveau I, cadre du 2e groupe, échelon 2
Cadre du 1er groupe	350	Niveau II, cadre du 1er groupe