

Convention collective régionale

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

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

AVENANT N° 42 DU 27 SEPTEMBRE 2011

NOR : AGRS1297083M
IDCC : 8234

Entre :

Le syndicat des horticulteurs de Haute-Normandie,

D'une part, et

L'union professionnelle régionale agroalimentaire CFDT de Haute-Normandie ;

L'union régionale des syndicats CFTC-Agri de Haute-Normandie ;

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des activités annexes FO ;

La fédération nationale agroalimentaire et forestière CGT ;

Le syndicat national des cadres d'entreprises agricoles, fédération de l'agroalimentaire CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article unique

Les dispositions de la convention collective régionale de travail du 2 octobre 1967 concernant les exploitations horticoles de Haute-Normandie sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« CHAPITRE I^{ER}

CHAMP D'APPLICATION

Article 1^{er}

Champ d'application professionnel

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

La présente convention régit tous les travaux effectués sur le territoire des départements de l'Eure et de la Seine-Maritime ainsi que des départements limitrophes lorsque le siège de l'exploitation ou d'une succursale est situé dans le département de l'Eure et de la Seine-Maritime.

Article 2

Incidence sur les contrats antérieurs

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

En aucun cas, la rémunération ne peut être inférieure à celle qui résulte de l'ensemble des dispositions ci-après.

Article 2.1

Rapport avec les accords d'entreprise ou les engagements contractuels

Des accords d'entreprise ou des engagements contractuels pourront prévoir des dispositions plus favorables que celles prévues par la présente convention. En revanche, les dispositions qui dérogeraient à la convention dans un sens moins favorable au salarié ne sont pas admises sous réserve de l'application de la législation en vigueur.

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 2.2

Rapport avec l'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 futurs sont applicables aux entreprises relevant de la présente convention.

CHAPITRE II

DURÉE, RENOUVELLEMENT, RÉVISION, DÉNONCIATION, PUBLICITÉ

Article 3

Durée

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée. Elle prend effet à compter du premier jour du mois qui suit la publication de son arrêté d'extension.

Dès sa date d'application, elle abroge la convention collective du 2 octobre 1967 concernant les exploitations horticoles de Haute-Normandie, étendue par arrêté du 19 août 1968.

Article 3 *bis*

Adhésion

Toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement peuvent adhérer à la convention conformément aux articles L. 2261-3 et suivants du code du travail.

Article 4

Révision

La demande en révision peut être introduite à tout moment par l'une ou l'autre des parties employeurs ou organisations syndicales représentatives. Elle doit être signifiée, par lettre recommandée, aux autres parties signataires ou adhérentes et à l'administration compétente (DIRECCTE), conformément aux dispositions légales.

Elle doit spécifier les articles auxquels elle s'applique et préciser le nouveau texte qu'il est proposé d'y substituer.

La commission mixte, constituée comme il est de règle, commence à étudier les modifications demandées dans les 30 jours suivant la date d'expédition de la lettre recommandée précitée.

Article 5

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 qui lui est substituée ou, à défaut, pendant une durée de 1 an 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. Elle en informera aussi la DIRECCTE dans les mêmes formes.

Article 5.1

Publicité

En application des articles L. 2262-5 et R. 2262-1 du code du travail, l'employeur doit mettre un exemplaire à jour de la présente convention à la disposition des salariés. Un avis doit être affiché à ce sujet, précisant les modalités leur permettant de la consulter pendant leur temps de présence sur le lieu de travail.

CHAPITRE III

PROCÉDURE DE CONCILIATION ET DE MÉDIATION

Article 6

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. Cette commission est composée d'un nombre égal de représentants employeurs et salariés. Chaque organisation syndicale représentative de salariés désigne un représentant. Les organisations d'employeurs désignent un nombre de représentants équivalant au nombre total de représentants de salariés.

Lorsqu'une organisation désire saisir la commission paritaire de conciliation et d'interprétation, elle en avise le président 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 sera convoquée dans un délai de 2 mois, par l'organisation syndicale demanderesse. La date sera fixée, après concertation auprès des autres organisations, par l'organisation qui saisit ladite commission paritaire, sur les dates possibles de tenue de cette commission.

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

Article 6 bis

Conflits collectifs

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

Article 7

Médiation

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.

CHAPITRE IV

DISPOSITIONS D'ORDRE GÉNÉRAL ET PERMANENT

Article 8

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 conformément aux dispositions du code du travail sont reconnus à tous les travailleurs.

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. En conséquence, les employeurs et/ou leurs représentants s'engagent notamment 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.

Les employeurs et les salariés ne doivent, sous aucun prétexte, se livrer à l'intérieur de l'établissement à une propagande politique ou religieuse, notamment par la distribution ou le collage de tracts ou affiches, sous réserve des droits reconnus au représentant du personnel.

D'une façon générale, les employeurs et salariés 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.

Article 9

Délégués du personnel

L'élection, le temps nécessaire à l'exercice des fonctions et les attributions des délégués du personnel sont déterminés par les dispositions légales et réglementaires en vigueur, conformément aux dispositions légales (livre troisième, titre I^{er}, articles L. 2311-1 et suivants du code du travail). Ainsi, dans toutes les entreprises ou établissements occupant au moins 11 salariés, il est organisé des élections pour la mise en place de délégués du personnel.

Pour exercer leur mission, les délégués du personnel disposent conformément aux dispositions légales d'un crédit d'heures de délégation, fixé comme suit :

- 10 heures par mois pour les entreprises de moins de 50 salariés ;
- 15 heures par mois pour les entreprises de plus de 50 salariés ;
- en outre, dans les entreprises de plus de 50 salariés, 20 heures par mois pour les délégués du personnel qui exercent les attributions économiques du comité d'entreprise en l'absence de celui-ci par suite de carence constatée aux dernières élections. Ce crédit d'heures s'ajoute au crédit d'heures dont bénéficie déjà le délégué du personnel pour l'exercice de ses missions propres.

Dans les entreprises de 50 salariés et plus et en l'absence de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), les délégués du personnel exercent les missions attribuées à ce comité avec les mêmes moyens que celui-ci. Dans les entreprises de moins de 50 salariés, en l'absence de CHSCT, les délégués du personnel exercent les missions attribuées à ce comité avec les moyens attribués aux délégués du personnel.

Les heures de délégation sont de plein droit considérées comme temps de travail et payées à l'échéance normale. Le temps passé pour participer à des réunions qui ont lieu sur l'initiative de l'employeur n'est pas imputable sur le crédit d'heures et est payé comme temps de travail.

Article 10

Comité d'entreprise

Des comités d'entreprise sont constitués conformément aux dispositions légales et réglementaires, dans les entreprises occupant 50 salariés et plus (livre troisième, titre II, articles L. 2321-1 et suivants du code du travail).

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 ceux fixés 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 9 pour les délégués du personnel.

Les membres titulaires bénéficient d'un crédit d'heures qui ne peut excéder 20 heures par mois, conformément aux dispositions légales.

Ce temps est considéré comme temps de travail et payé comme tel. Le temps passé aux réunions du comité d'entreprise convoqué par l'employeur ne s'impute pas sur le crédit d'heures.

Article 11

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 (articles L. 4611-1 et suivants du code du travail).

Pour les entreprises de moins de 50 salariés, il est mis en place au niveau départemental une commission paritaire d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, conformément aux dispositions de la loi d'orientation agricole du 9 juillet 1999 et de l'accord national du 16 janvier 2001 sur les commissions paritaires d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

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 (articles L. 2142-1 et suivants du code du travail). Les délégués syndicaux sont désignés à l'employeur par lettre de l'organisation syndicale et leur nom est communiqué à l'inspecteur du travail compétent.

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.

Pour exercer leur mission, les délégués syndicaux disposent conformément aux dispositions légales d'un crédit d'heures de délégation, fixé comme suit :

- 10 heures par mois pour les entreprises de 50 à 150 salariés ;
- 15 heures par mois pour les entreprises employant au moins 151 salariés et moins de 500 salariés ;
- 20 heures par mois pour les entreprises de plus de 500 salariés.

Les heures de délégation sont de plein droit considérées comme temps de travail et payées à l'échéance normale. Le temps passé pour participer à des réunions qui ont lieu sur l'initiative de l'employeur n'est pas imputable sur le crédit d'heures.

Les adhérents de chaque section syndicale pourront se réunir une fois par mois dans l'enceinte de l'entreprise, en dehors des heures et des locaux de travail, suivant des modalités qui seront fixées par accord avec l'employeur, sous réserve des droits reconnus aux représentants du personnel par le code du travail.

Article 13

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 14

Représentation des salariés

Des libertés suffisantes sont accordées aux salariés qui justifient, sur présentation 3 jours à l'avance d'une convocation émanant de l'autorité compétente, qu'ils soient appelés à participer aux travaux des commissions administratives, contentieuses ou paritaires, ou des organismes institués par un texte législatif ou réglementaire, conformément et dans les conditions prévues aux articles L. 3142-3 et suivants du code du travail.

En outre, l'accord national du 23 décembre 1981 sur la durée du travail prévoit dans son annexe I les cas d'absences donnant lieu à maintien de salaire par l'employeur. Il en va ainsi pour l'exercice de différents mandats, notamment pour l'exercice de fonctions d'administrateurs de caisse de mutualité sociale agricole ou en cas de participation à une instance paritaire du FAFSEA.

CHAPITRE V

DISPOSITIONS RELATIVES À L'EMBAUCHE

Article 15

Embauche et période d'essai

a) Contrat de travail à durée indéterminée

Afin d'éviter toute contestation, le contrat de travail à durée indéterminée sera constaté par un document écrit, établi en 2 exemplaires, et signé des parties. Un des exemplaires sera conservé par l'employeur, l'autre sera remis au salarié.

Sous réserve des dispositions légales spécifiques encadrant les contrats à durée déterminée et les contrats à temps partiel et prévoyant la rédaction d'un contrat de travail écrit revêtu de mentions obligatoires, le contrat de travail doit préciser notamment :

- les nom et adresse des contractants ;
- la date d'embauche ;
- le nom de la convention collective ;
- la nature de l'emploi occupé par le salarié et le niveau et l'échelon afférent ;
- les conditions d'emploi et de rémunération ;
- le lieu habituel d'exécution du contrat de travail ;
- le lieu et la date de signature du contrat ;
- la période d'essai prévue et son éventuel renouvellement ;
- les références à la caisse de retraite complémentaire et organismes de prévoyance.

b) Contrat à durée déterminée

Le contrat de travail à durée déterminée sera établi conformément aux dispositions des articles L. 1242-1 et suivants du code du travail.

Il peut être conclu pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire. Il ne peut avoir pour objet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Conformément aux dispositions légales, il peut être conclu uniquement dans les cas suivants :

- remplacement d'un salarié ou du chef d'entreprise ;
- accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ;
- emplois à caractère saisonnier ;
- au titre de dispositions législatives et réglementaires destinées à favoriser l'embauchage de certaines catégories de demandeurs d'emploi ;
- lorsque l'employeur s'engage, pour une durée et dans des conditions fixées par l'article D. 1242-3 du code du travail, à assurer un complément de formation professionnelle aux salariés.

En application des articles L. 1242-8 et L. 1243-13 du code du travail, le contrat à durée déterminée comporte normalement un terme fixe et peut être renouvelé une fois pour une durée déterminée qui, ajoutée à la durée du contrat initial, ne peut excéder la durée maximale de 18 mois. Les conditions de renouvellement sont stipulées dans le contrat ou font l'objet d'un avenant soumis au salarié avant le terme initialement prévu.

Le contrat de travail à durée déterminée peut ne pas comporter de terme précis lorsqu'il est conclu :

- 1° Pour remplacer une personne absente ou dont le contrat de travail est suspendu ;
- 2° Pour des emplois à caractère saisonnier.

Dans les cas cités à l'alinéa précédent et à moins que les parties ne lui aient fixé un terme précis, le contrat doit être conclu pour une durée minimale et il a pour terme la fin de l'absence du salarié ou la réalisation de l'objet pour lequel il est conclu.

Conformément aux dispositions légales (art. L. 1242-12 du code du travail), le contrat à durée déterminée doit être obligatoirement écrit et comporter, outre la définition précise de son objet, notamment les indications suivantes :

- lorsqu'il est conclu pour le motif visé au 1° ci-dessus, le nom et la qualification du salarié remplacé ;
- lorsqu'il comporte un terme précis, la date d'échéance du terme et, le cas échéant, une clause prévoyant le report du terme ;
- lorsqu'il ne comporte pas de terme précis, la durée minimale pour laquelle il est conclu ;
- la désignation du poste de travail ou de l'emploi occupé ;
- la durée de la période d'essai éventuellement prévue, fixée à 1 jour par semaine dans la limite de 2 semaines, lorsque la durée initialement prévue au contrat est au plus égale à 6 mois et 1 mois dans les autres cas ;
- l'intitulé de la convention collective applicable ;
- le montant de la rémunération et de ses différentes composantes, y compris les primes et accessoires de salaire s'il en existe ;
- le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire ainsi que le cas échéant ceux de l'organisme de prévoyance.

c) Période d'essai

La période d'essai ne se présume pas. Elle doit être expressément prévue dans le contrat de travail.

Pour les contrats à durée indéterminée

Sauf accord particulier écrit entre le salarié et l'employeur pour réduire la durée de la période d'essai, la durée de la période d'essai des contrats à durée indéterminée est fixée à :

- 15 jours pour les salariés ouvriers et employés du niveau I ;
- 1 mois pour les ouvriers et employés des niveaux II, III, IV ;
- 3 mois pour les techniciens et agents de maîtrise ;
- 4 mois pour les cadres.

Ces durées pourront être renouvelées une fois d'une durée identique à celle prévue ci-dessus pour chacune des catégories indiquées et la possibilité du renouvellement devra être expressément mentionnée dans le contrat de travail. En cas de renouvellement de la période d'essai, il sera signé préalablement entre les parties un avenant au contrat de travail.

Pour les contrats à durée déterminée

Les règles de conclusion et de détermination de la période d'essai des contrats à durée déterminée (cf. art. 15 *b*) sont fixées par le code du travail en fonction de la durée du contrat (art. L. 1242-10 du code du travail).

Rupture de la période d'essai

Conformément aux dispositions légales, pendant la période d'essai chacune des parties peut mettre fin au contrat de travail en respectant un délai de prévenance, fonction de la durée de présence du salarié dans l'entreprise, fixé comme suit.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par l'employeur, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures si la présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours ;
- 48 heures de 8 jours à 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

Si le salarié est à l'initiative de la rupture, il devra respecter un délai de prévenance de 24 heures si sa durée de présence dans l'entreprise est inférieure à 8 jours et de 48 heures si sa durée de présence dans l'entreprise est d'au moins 8 jours.

Il est précisé que la période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

En cas de séparation au cours ou à l'issue de la période d'essai, le salarié ne peut prétendre qu'à la rémunération afférente à la catégorie d'emploi pour laquelle il a été engagé.

Article 16

Maladie ou accident non professionnels, y compris accident de trajet

Les effets du contrat de travail en cours sont simplement suspendus lorsque le salarié doit interrompre son activité pour cause de maladie ou d'accident.

A l'issue des périodes de suspension du contrat de travail consécutives à une maladie ou à un accident non professionnel, le salarié malade ou accidenté doit être réintégré de plein droit au sein de l'entreprise dans son emploi précédemment occupé ou dans un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente, sous réserve, le cas échéant, de l'avis d'aptitude du médecin du travail.

Si l'indisponibilité du salarié résultant d'un arrêt de travail pour maladie ou accident est d'une durée d'au moins 6 mois, l'employeur pourra rompre le contrat de travail, dans le respect des dispositions légales interdisant toute discrimination en raison de l'état de santé du salarié.

Article 17

Accident du travail ou maladie professionnelle

Le contrat de travail d'un salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ne peut être résilié pendant la durée de l'arrêt de travail provoqué par l'accident du travail ou la maladie ainsi que pendant le délai d'attente et la durée du stage de réadaptation, de rééducation ou de formation professionnelle que, conformément à l'avis de la CDAPH (commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées), doit suivre l'intéressé. Il ne peut être résilié qu'en cas de faute grave ou pour un motif étranger à l'accident ou à la maladie. A l'issue des périodes de suspension, le salarié, s'il est déclaré apte par le médecin du travail, retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente. Si le salarié est déclaré inapte à reprendre son emploi, la procédure prévue par les articles L. 1226-10 et suivants du code du travail doit être appliquée.

Dans ce cas, l'employeur est tenu de lui proposer un autre emploi approprié. S'il ne le peut, l'employeur doit faire connaître par écrit les motifs qui s'opposent au reclassement.

L'employeur ne peut prononcer le licenciement pour inaptitude au poste de travail que s'il justifie de l'impossibilité de proposer un autre emploi ou du refus du salarié de l'accepter.

Article 18

Maternité

La protection de la maternité, l'éducation des enfants ainsi que le congé de maternité sont déterminés par les articles L. 1225-1 à L. 1225-34 du code du travail.

La durée du congé de maternité est assimilée à une période de travail effectif, notamment pour la détermination des droits que la salariée tient de son ancienneté ainsi que de ses droits à congés payés.

Article 19

Préparation à la défense

En application de l'article L. 3142-73 du code du travail, tout salarié âgé de 16 à 25 ans qui doit participer à l'appel de préparation à la défense bénéficie d'une autorisation d'absence exceptionnelle de 1 jour. Cette absence exceptionnelle a pour but exclusif de permettre au salarié de participer à l'appel de préparation à la défense. Elle n'entraîne pas de réduction de rémunération. Elle est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de la durée de congé annuel.

Article 20

Garanties particulières pour les travailleurs saisonniers

Les ouvriers saisonniers, dès lors qu'ils sont réembauchés l'année suivante sur la même exploitation, gardent le bénéfice :

- de leur période d'essai ;
- des niveaux et échelons qui leur étaient affectés précédemment, à travail équivalent.

CHAPITRE VI

DISPOSITIONS RELATIVES À L'EXERCICE DE L'EMPLOI

Article 21

Classification des emplois

La classification des emplois du personnel des exploitations visées par la présente convention est déterminée par l'annexe I à ladite convention.

La classification des emplois réalisée repose sur l'accord national de méthode du 18 décembre 1992 et son avenant du 23 avril 2008 ainsi que l'accord national de méthode 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 en annexe I, 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. L'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 grille de concordance entre l'ancienne et la nouvelle classification est proposée en annexe de la présente classification.

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

Article 22

Salaires minimaux

Les salaires minimaux horaires du personnel (ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise et cadres) sont fixés par accord conventionnel par référence à la classification des emplois et figurent à l'annexe II de la présente convention collective.

Conformément au code du travail, les parties signataires de la présente convention conviennent de se réunir au moins une fois par an pour négocier les salaires.

Article 23

Convention de forfait

1. Pour les salariés cadres : par référence aux articles 11.1 et 11.2 de l'accord national modifié du 23 décembre 1981, il peut être conclu des conventions de forfait avec les salariés cadres définis ci-après :

Les cadres de niveau I sont considérés comme agents d'encadrement organisant leur temps de travail. Une convention de forfait sur la base d'un nombre annuel d'heures ou de jours de travail peut être établie avec ces salariés, conformément aux dispositions des articles 11.3 ou 11.4 de l'accord national précité.

A noter, les cadres de niveau II sont considérés comme cadres dirigeants. Ils ne sont pas soumis à la réglementation sur la durée du travail. La qualité de cadre dirigeant doit avoir été acceptée dans le contrat de travail ou un avenant.

2. Pour les techniciens et agents de maîtrise : par référence à l'article 7.3, § 4, de l'accord national précité et dans les conditions prévues, il peut être conclu une convention de forfait sur une base annuelle d'heures de travail avec les techniciens et agents de maîtrise, de par l'autonomie inhérente à leur fonction. Une convention de forfait sur la base d'un nombre annuel d'heures de travail peut être établie avec ces salariés.

3. Pour les salariés classés aux niveaux 3 et 4 de la convention collective : par référence à l'article 7.3, § 4, de l'accord national précité, il peut être conclu avec ces salariés une convention de forfait sur une base annuelle d'heures de travail, de par l'autonomie dont ils disposent dans l'exécution et l'organisation de leur travail.

4. Dispositions communes : en outre, par référence aux articles 7.3, § 3, et 11.2, § 2, de l'accord national précité et dans les conditions prévues, il pourra également être établi avec les salariés responsables de l'organisation de leur horaire de travail, mais qui suivent l'horaire collectif de travail, une convention de forfait sur une base mensuelle d'heures de travail, incluant le paiement d'heures supplémentaires correspondant à la durée mensuelle de travail définie, avec leur accord écrit.

Article 24

Travail des 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.

Les partenaires sociaux adhèrent aux préconisations de l'accord national du 29 octobre 2009 sur l'égalité professionnelle et salariale en agriculture.

Les femmes se voient attribuer, dans les mêmes conditions que les hommes relevant de la même catégorie professionnelle, la classification et la rémunération prévues par la présente convention et bénéficient des mêmes conditions de promotion, sans que les absences pour maternité et adoption y fassent obstacle, conformément aux dispositions légales.

Article 25

Salaires des jeunes travailleurs

Sous réserve des dispositions prévues pour l'apprentissage à l'article 26, la rémunération des jeunes travailleurs âgés de moins de 18 ans est au moins égale à :

- 80 % pour les salariés âgés de moins de 17 ans ;
- 90 % pour les salariés âgés de 17 à 18 ans,

du salaire de l'adulte de même classification professionnelle.

Dans tous les cas, l'abattement est supprimé après 6 mois de pratique professionnelle.

Article 26

Salaire des apprentis

Le salaire minimum de l'apprenti dont le contrat est régulièrement enregistré est fixé en pourcentage du salaire minimum de croissance, selon l'âge et par année de formation suivant le tableau ci-dessous :

(En pourcentage.)

ÂGE DE L'APPRENTI	1 ^{RE} ANNÉE	2 ^E ANNÉE	3 ^E ANNÉE
16 à 17 ans	25	37	53
18 à 20 ans	41	49	65
21 ans et plus	53	61	78

Pour les jeunes de 21 et plus, conformément à l'article D. 6222-26 du code du travail, la rémunération est fixée en pourcentage du salaire minimum de croissance correspondant à l'emploi occupé.

Les majorations ainsi que les règles particulières prévues aux articles D. 6222-28 et suivants du code du travail sont applicables aux taux fixés ci-dessus.

Article 27
Prime d'ancienneté

Aux salaires résultant des dispositions qui précèdent s'ajoute une prime d'ancienneté pour les ouvriers, employés, techniciens agent de maîtrise et cadres dont le caractère est obligatoire, et calculée suivant les taux ci-après applicables à la rémunération brute :

- 2 % après 5 ans de présence continue dans l'établissement ou l'exploitation, au titre du contrat de travail en cours ;
- 3 % après 10 ans de présence continue dans l'établissement ou l'exploitation au titre du contrat de travail en cours ;
- 4 % après 15 ans de présence continue dans l'établissement ou l'exploitation au titre du contrat de travail en cours ;
- 6 % après 20 ans de présence continue dans l'établissement ou l'exploitation au titre du contrat de travail en cours ;
- 7 % après 25 ans de présence continue dans l'établissement ou l'exploitation au titre du contrat de travail en cours ;
- 8 % après 30 ans de présence continue dans l'établissement ou l'exploitation au titre du contrat de travail en cours.

N'interrompent pas la durée de présence continue :

- les périodes de suspension du contrat de travail suite à intempéries ;
- les absences maladie et accident ;
- les rappels sous les drapeaux ;
- les congés de maternité ou d'adoption, de paternité ;
- les suspensions de contrat du fait de l'employeur ;
- le congé parental d'éducation (durée prise en compte pour moitié conformément à l'article L. 1225-54 du code du travail).

Article 28
Changement temporaire d'emploi

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

Les salariés appelés à effectuer temporairement ou accidentellement des travaux afférents à une catégorie supérieure à celle de leur qualification habituelle perçoivent pendant la durée desdits travaux le salaire afférent à la catégorie dont relèvent lesdits travaux.

Article 29
Déplacements

Lorsqu'un salarié reçoit l'ordre de se déplacer pour exécuter un travail, la durée du transport lui est payée comme temps de travail et les frais de transport qu'il a assumés lui sont remboursés de même que les frais de repas, sur justificatifs et conformément aux dispositions applicables dans l'entreprise.

Tout déplacement du siège de l'entreprise au lieu de travail est considéré comme temps de travail effectif.

CHAPITRE VII
AVANTAGES EN NATURE

Article 30
Déduction des avantages en nature

L'évaluation des avantages en nature vient, sauf clauses contraires fixées dans le contrat de travail, en déduction des salaires fixés par la convention collective.

Article 31

Nourriture

Le montant journalier de la nourriture est égal au plus à la valeur de 3 heures de travail au N1E1, ainsi réparties :

- pour les salariés nourris le matin (petit déjeuner) : 1/4 d'heure ;
- pour les salariés nourris le midi (repas du midi) : 1 h 30 ;
- pour les salariés nourris le soir (repas du soir) : 1 h 15.

Article 32

Logement

Lorsque le logement du salarié est assuré par l'employeur, les normes requises sont prévues par les articles R. 716-1 et suivants du code rural et de la pêche maritime relatifs à l'hébergement des travailleurs agricoles.

La retenue mensuelle du logement est fixée à :

- chambre individuelle meublée : 12 heures de travail au N1E1 ;
- chambre collective avec maximum de 3 lits : la moitié des chiffres précédents par salarié.

CHAPITRE VIII

PAIEMENT DES SALAIRES

Article 33

Périodicité de la paie

La paie se fait pendant les heures et sur les lieux de travail à échéance régulière et au moins une fois par mois.

Les salariés auront la possibilité de recevoir un acompte au milieu du mois, dont le montant sera égal à la moitié du salaire mensuel.

Article 34

Bulletin de paie

Lors du paiement de la rémunération, l'employeur est tenu de remettre à chaque salarié un bulletin de paie dans les conditions fixées par les textes législatifs et réglementaires en vigueur ; outre les indications habituelles, il fera état notamment de la nature de l'emploi et des niveaux et échelon correspondants dans la classification des emplois.

Un double de ces bulletins de paie est conservé pendant 5 ans et tenu à la disposition des agents chargés du contrôle.

CHAPITRE IX

DURÉE DU TRAVAIL, REPOS HEBDOMADAIRE, JOURS FÉRIÉS, ABSENCES

Article 35

Temps de travail

Conformément aux dispositions légales, 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 des occupations personnelles.

Le temps de travail donnant lieu à rémunération commence et finit à l'heure fixée par l'employeur, au siège de l'exploitation en tenue de travail ou sur le chantier ou la parcelle dès lors que le salarié doit s'y rendre directement.

Ainsi, le temps nécessaire à l'habillage et au déshabillage ne constitue pas du travail effectif. Toutefois, conformément aux dispositions de l'article L. 713-5 du code rural et de la pêche maritime, lorsque le port d'une tenue de travail est imposé par des dispositions législatives ou réglementaires, par des clauses conventionnelles, le règlement intérieur, ou le contrat de travail, et que l'habillage et le déshabillage doivent être réalisés dans l'entreprise ou le lieu de travail, le temps nécessaire aux opérations d'habillage ou de déshabillage est assimilé à du temps de travail effectif et est rémunéré en tant que tel.

Le temps nécessaire à la restauration ainsi que les temps consacrés aux pauses pendant lesquelles le salarié ne reste pas à la disposition de l'employeur et peut vaquer à ses occupations personnelles ne sont pas considérés comme du temps de travail effectif et ne sont pas rémunérés, sauf accord d'entreprise ou dispositions plus favorables applicables dans l'entreprise.

La durée des déplacements en cours de journée du siège de l'établissement à un lieu de travail et vice versa est comptée comme temps de travail effectif.

Article 36

Répartition du temps de travail

La durée normale du temps de travail effectif est fixée à 35 heures par semaine.

La rémunération des salariés à l'exclusion des salariés saisonniers, des salariés intermittents et des salariés temporaires visés aux articles L. 1251-1 et suivants du code du travail, est mensuelle et indépendante, pour un horaire de travail effectif déterminé, du nombre de jours travaillés dans le mois, le paiement mensualisé ayant pour objet de neutraliser les conséquences de la répartition inégale des jours entre les 12 mois de l'année.

La rémunération mensualisée des heures normales de travail est calculée sur la base de 151,67 heures (35 heures × 52 semaines/12 mois).

Article 37

Définition et paiement des heures supplémentaires

Sont considérées comme heures supplémentaires les heures de travail effectuées au-delà de 35 heures par semaine. Les 8 premières heures supplémentaires sont majorées de 25 %. Les heures effectuées au-delà de 43 heures sont majorées de 50 %.

S'il est fait application des possibilités d'aménagement des heures normales de travail, par l'utilisation des cycles ou par l'annualisation, les heures supplémentaires sont celles qui s'inscrivent au-delà de la moyenne de 35 heures par semaine calculée sur la durée considérée.

Article 38

Heures des dimanches, des jours fériés et heures de nuit

Les heures exceptionnelles effectuées les dimanches et jours fériés et les heures exceptionnelles effectuées entre 22 heures et 6 heures du matin donnent lieu à une majoration de salaire de 50 %. Lorsque, avec l'accord du salarié, ce temps exceptionnellement travaillé fait l'objet d'un repos payé, de durée équivalant aux heures payées, seule la majoration de salaire de 50 % est due.

Ces majorations ne se cumulent pas avec d'autres majorations éventuellement dues pour heures supplémentaires.

Article 39

Repos hebdomadaire

Chaque semaine, le salarié a droit à un jour de repos à prendre le dimanche, d'une durée minimale de 24 heures consécutives, auquel s'ajoute le repos quotidien de 11 heures consécutives prévu à l'article L. 714-5 du code rural et de la pêche maritime. Toutefois, pour assurer des travaux stric-

tement nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise, le salarié pourra être amené à travailler exceptionnellement le dimanche, aux conditions de rémunération prévues par la présente convention collective et à condition également de toujours bénéficier d'au moins 2 dimanches de repos par mois et de bénéficier d'un repos hebdomadaire, conformément aux dispositions de l'article L. 714-1-II du code rural et de la pêche maritime.

Conformément à l'accord national sur la durée du travail et dans les conditions prévues aux articles L. 714-16-V et R. 714-10 du code rural et de la pêche maritime, le repos hebdomadaire peut être suspendu 6 fois au maximum par an en cas de circonstances exceptionnelles et sous réserve que les salariés visés bénéficient d'un repos d'une durée égale au repos supprimé et de l'information de l'inspection du travail.

Article 40

Jours fériés

Le 1^{er} Mai est chômé et payé suivant les dispositions particulières prévues par les articles L. 3133-4 à L. 3133-6 du code du travail.

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

Toutefois, en fonction des besoins de l'entreprise, les jours fériés pourront être travaillés.

La rémunération des jours fériés chômés, autres que le 1^{er} Mai, n'est accordée qu'aux salariés présents le dernier jour de travail précédant le jour férié et le premier jour de travail qui fait suite, sauf autorisation d'absence préalablement accordée.

Lorsque l'ancienneté du salarié dans l'entreprise est inférieure à 1 mois de date à date lors de la survenance d'un jour férié légal chômé, les indemnités de jour férié versées au cours de ce mois ne peuvent dépasser au total 3 % du montant total du salaire payé.

Les heures perdues du fait du chômage d'un jour férié légal ne sont pas récupérables.

Article 41

Astreinte

Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise, la durée de cette intervention étant considérée comme un temps de travail effectif et est rémunérée comme tel.

Les périodes d'astreinte ouvrent droit au versement d'une indemnité forfaitaire dont le montant est au minimum égal à une fois le minimum garanti prévu à l'article L. 3231-12 du code du travail par nuit d'astreinte et à deux fois ce minimum garanti par période de 24 heures consécutives d'astreinte.

La programmation individuelle des périodes d'astreinte doit être portée à la connaissance de chaque salarié concerné 15 jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles et sous réserve que le salarié en soit averti au moins 1 jour franc à l'avance.

Article 42

Absences

Pour toute absence et sauf cas de force majeure, le salarié doit informer le plus rapidement possible son employeur et adresser le justificatif éventuellement requis dans un délai maximum de 2 jours.

En cas d'absence pour maladie ou accident, le salarié, après avoir informé le plus rapidement possible son employeur, doit justifier son absence par l'envoi d'un certificat d'arrêt de travail dans le délai maximum de 2 jours, le cachet de la poste faisant foi.

Toute absence pour convenance personnelle doit être autorisée ou motivée.

Les absences non justifiées non autorisées feront perdre le cas échéant le bénéfice des heures supplémentaires de la semaine concernée correspondant à la durée de ces absences.

Toute absence non autorisée et non justifiée pourra donner lieu à sanction disciplinaire pouvant aller, le cas échéant, jusqu'au licenciement sous réserve des dispositions du code du travail relatives à la rupture du contrat de travail.

CHAPITRE X

CONGÉS

Article 43

Congés payés annuels

Les congés payés annuels sont accordés suivant les prescriptions de textes législatifs et réglementaires en vigueur.

Il est rappelé que la durée du congé est égale à 2,5 jours ouvrables par mois de travail ou période assimilée, soit 30 jours ouvrables par an. La période de référence pour le calcul des congés payés s'étend du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année au cours de laquelle les congés sont pris.

Pendant la période du 1^{er} mai au 31 octobre, l'employeur doit accorder au salarié 12 jours ouvrables continus de congés payés. La période des congés et la date de départ en congés sont fixées par l'employeur en application des articles L. 3141-1 et suivant du code du travail et aux dispositions de l'accord national du 23 décembre 1981 sur la durée du travail.

En cas de fractionnement, et sauf renonciation écrite du salarié, il sera attribué 2 jours ouvrables de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours de congé pris en dehors de la période 1^{er} mai-31 octobre sera au moins égal à 6 et 1 jour ouvrable de congé supplémentaire lorsqu'il sera compris entre 3 et 5 jours. Néanmoins, les jours de congé dus au-delà de 24 jours ouvrables ne sont pas pris en compte pour l'ouverture du droit à ce supplément.

Pour la détermination des congés annuels, des périodes sont assimilées à des périodes de travail effectif et ouvrent droit à congé payé. Il s'agit notamment des périodes suivantes :

- les congés payés de l'année précédente ;
- les congés de maternité et d'adoption ;
- les arrêts de travail continus et consécutifs à un accident du travail, de trajet ou à une maladie professionnelle, dans la limite de 1 an ;
- les congés de formation continue ou de formation économique, sociale et syndicale ;
- les temps nécessaires à l'accomplissement des mandats syndicaux et professionnels ;
- les périodes de repos compensateur ;
- les jours de congés pour événements familiaux.

Article 44

Congés pour événements familiaux

Tout salarié bénéficie sur justification d'un congé payé exceptionnel dans les cas suivants :

- mariage ou Pacs du salarié : 4 jours ;
- mariage d'un enfant : 1 jour ;
- décès du conjoint, marié ou pacsé, ou d'un enfant : 2 jours ;
- décès du père ou de la mère du salarié : 1 jour ;
- décès du beau-père ou de la belle-mère : 1 jour ;
- décès du frère ou de la sœur : 1 jour ;

- arrivée d’un enfant en vue de son adoption : 3 jours ;
- naissance d’un enfant du salarié : 3 jours.

Article 45

Congé de paternité

En application des articles L. 1225-35 et L. 1225-36 du code du travail, le père d’un enfant venant de naître bénéficie d’un congé à prendre dans les 4 mois qui suivent la naissance de l’enfant. Ce congé est, au plus, de 11 jours calendaires consécutifs, 18 jours en cas de naissances multiples. Ce congé s’ajoute aux 3 jours déjà accordés pour une naissance par l’article L. 3142-1 du code du travail. Il n’est pas obligatoirement à prendre à la suite de ces 3 jours.

Le salarié doit informer l’employeur de la date et de la durée du congé de paternité par lettre recommandée avec avis de réception, 1 mois minimum avant la date choisie.

Pendant le congé de paternité, le père reçoit des indemnités journalières versées par la caisse de mutualité sociale agricole.

CHAPITRE XI

FORMATION PROFESSIONNELLE ET APPRENTISSAGE

Article 46

Formation professionnelle et apprentissage

Les employeurs doivent se conformer aux articles L. 6211-1 et suivants du code du travail (dispositions concernant l’apprentissage) et aux articles L. 6311-1 et suivants du code du travail (dispositions concernant la formation professionnelle).

Les employeurs sont tenus d’enseigner à leurs apprentis, titulaires d’un contrat d’apprentissage régulièrement souscrit et enregistré, la pratique de la profession et de leur accorder les libertés nécessaires, d’une part, à la fréquentation assidue des cours théoriques indispensables à une formation professionnelle complète et, d’autre part, à la participation aux épreuves d’examen sanctionnant l’apprentissage.

Il en va de même pour les salariés en contrat de professionnalisation auxquels l’employeur s’engage, conformément aux dispositions légales, à assurer une formation au salarié lui permettant d’acquérir une formation professionnelle et à lui fournir un emploi en relation avec cet objectif pendant la durée de l’action de professionnalisation ou du contrat à durée déterminée. Le salarié s’engage à travailler pour le compte de son employeur et à suivre la formation prévue au contrat.

Lorsque les cours théoriques et les épreuves de l’examen ont lieu pendant les horaires habituels de travail de l’exploitation, le temps à y consacrer est considéré comme temps de travail, tant en matière de salaire que de congés payés sous réserve de justification.

Article 47

Droit individuel à la formation

Il est rappelé qu’en application des articles L. 6323-1 et L. 6323-2 du code du travail et de l’accord national du 2 juin 2004 sur la formation professionnelle en agriculture, tout salarié en contrat à durée indéterminée disposant d’une ancienneté d’au moins 1 an, à l’exception de ceux qui sont titulaires d’un contrat de formation en alternance, bénéficie d’un droit individuel à la formation (DIF), dans les conditions prévues par l’accord précité. Ce droit est au minimum de 20 heures par an pour les salariés à temps plein. Pour les salariés à temps partiel, cette durée est calculée *pro rata temporis*.

Cette durée de 20 heures est portée à 24 heures pour les salariés ayant :

- soit plus de 20 ans d’ancienneté dans l’entreprise ;
- soit plus de 45 ans ;

- soit n’ayant pas de diplôme au moins égal au niveau V de l’éducation nationale ou de certificat de qualification professionnelle reconnu par la commission paritaire nationale de l’emploi compétente (CPNE).

Ce droit de 20 heures (ou de 24 heures) par an se cumule sur une période maximale de 6 ans. Les salariés sous contrat à durée déterminée ayant 4 mois d’ancienneté, consécutifs ou non, au cours des 12 derniers mois acquièrent également, *pro rata temporis*, ce droit individuel à la formation.

L’employeur informe le salarié au moins une fois par an du montant des droits acquis.

CHAPITRE XII

HYGIÈNE, SÉCURITÉ, LOGEMENT DES TRAVAILLEURS

Article 48

Hygiène et sécurité

L’employeur doit assurer la sécurité et protéger la santé de ses salariés, conformément aux dispositions légales et réglementaires concernant l’hygiène et la sécurité. Cette obligation générale s’accompagne d’une évaluation des risques professionnels dans son entreprise et de sa transcription dans le document unique d’évaluation des risques professionnels. Ce document récapitule tous les risques identifiés sur une entreprise, ainsi que les moyens mis en œuvre pour éviter ces risques. Une mise à jour est réalisée au moins une fois par an.

Il est par ailleurs tenu d’associer à cette démarche les salariés et de prendre ensuite les mesures adéquates permettant de réduire ces risques et leurs conséquences sur la sécurité et la santé des travailleurs.

Les employeurs doivent non seulement mettre à la disposition de leurs personnels des installations, matériels et équipements répondant aux prescriptions susvisées destinées à assurer leur sécurité mais encore veiller personnellement à leur bon état et faire respecter l’usage ou le port des protections.

Les principes de prévention à respecter :

La protection individuelle ne peut être envisagée que lorsque toutes les autres mesures d’élimination ou de réduction des risques s’avèrent insuffisantes ou impossibles à mettre en œuvre. La mise en place de protections collectives est toujours préférable. Par exemple, pour les travaux en hauteur, préférer la présence d’une rambarde au port de harnais.

Le code du travail impose de suivre 9 étapes pour assurer la prévention des risques professionnels :

- éviter les risques ;
- évaluer les risques ne pouvant pas être évités ;
- combattre les risques à la source ;
- adapter le travail à l’homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;
- tenir compte de l’état de l’évolution de la technique.
- remplacer ce qui est dangereux par ce qui est moins dangereux.
- planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l’organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l’influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral.
- prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle.
- donner les instructions appropriées aux travailleurs.

Après avoir suivi toutes ces étapes, si le port d'un équipement de protection individuelle est nécessaire, cela veut dire qu'il est indispensable pour sauvegarder la santé et la sécurité d'un travailleur.

Protection individuelle des salariés

L'employeur met à la disposition des travailleurs, en tant que de besoin, les équipements de protection individuelle appropriés et, lorsque le caractère particulièrement insalubre ou salissant des travaux l'exige, les vêtements de travail appropriés. Il veille à leur utilisation effective.

Les équipements de protection individuelle sont appropriés aux risques à prévenir et aux conditions dans lesquelles le travail est accompli.

Les équipements de protection individuelle sont fournis gratuitement par l'employeur qui assure leur bon fonctionnement et leur maintien dans un état hygiénique satisfaisant.

En cas de danger grave et imminent, le salarié pourra exercer son droit de retrait, notamment s'il ne dispose pas des équipements nécessaires à l'exécution de la tâche demandée par l'employeur.

Article 49

Récupération pour intempéries et autres causes

En application des articles L. 713-4 et R. 713-4 du code rural et de la pêche maritime et de l'accord du 23 décembre 1981, les heures perdues suite à une interruption collective de travail peuvent être récupérées.

La récupération est la possibilité pour un employeur d'exiger que ses salariés travaillent en plus de la durée légale pour compenser des heures qui ont été perdues à un autre moment et qui ont occasionné une durée hebdomadaire de travail inférieure à la durée légale. Ce sont donc des heures déplacées, lesquelles ne sont pas considérées comme étant des heures supplémentaires bien qu'elles s'inscrivent au-delà de l'horaire légal.

L'article L. 713-4 du code rural et de la pêche maritime limite la récupération aux seules interruptions collectives de travail justifiées par l'un des cas ci-après, résultant :

- soit de causes accidentelles, d'intempéries à caractère exceptionnel, de cas de force majeure, d'inventaire à effectuer,
- soit occasionné par le chômage d'un jour de fête locale, d'un jour précédant les congés annuels, de 1 ou de 2 jours ouvrables compris entre 1 jour férié et 1 jour de repos hebdomadaire.

Le paiement des heures récupérables se fait avec la paie du mois au cours duquel elles ont été perdues.

CHAPITRE XIII

DISPOSITIONS RELATIVES À LA CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 50

Contrat de travail à durée déterminée

Cas de rupture du contrat à durée déterminée

Conformément à l'article L. 1243-1 du code du travail, sauf accord des parties, le contrat à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave, de force majeure ou d'inaptitude constatée par le médecin du travail, ou encore à l'initiative du salarié si celui-ci justifie d'une embauche en contrat à durée indéterminée. Dans ce dernier cas, il pourra être rompu en respectant les délais de préavis prévus par l'article L. 1243-2 du code du travail.

Indemnité de fin de contrat

Conformément aux articles L. 1243-8 et L. 1243-10 du code du travail, lorsque les relations contractuelles de travail ne se poursuivent pas à l'issue d'un contrat à durée déterminée, par un

contrat à durée indéterminée, le salarié a droit à une indemnité de fin de contrat qui constitue un complément de salaire, sauf dans les cas ci-après :

- contrat conclu pour des emplois à caractère saisonnier ;
- contrat conclu au titre de dispositions législatives et réglementaires destinées à favoriser l'embauchage de certaines catégories de demandeurs d'emploi ;
- contrat conclu avec un jeune pour une période comprise dans ses vacances scolaires ou universitaires ;
- lorsque le salarié refuse d'accepter la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée pour occuper le même emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente ;
- en cas de rupture anticipée du contrat due à l'initiative du salarié, à sa faute grave ou à un cas de force majeure.

En application des articles L. 1243-8 et suivants du code du travail, l'indemnité de fin de contrat est égale à 10 % de la rémunération totale brute due au salarié.

Article 51

Contrat de travail à durée indéterminée

Le contrat de travail conclu sans détermination de durée peut cesser à l'initiative de l'une ou l'autre des parties contractantes, sous réserve de l'application des dispositions du code du travail, ainsi que de la présente convention et notamment du respect de la procédure définie ci-après.

Ces règles ne sont pas applicables pendant la période d'essai.

Pour tout licenciement – individuel ou collectif, économique ou non – à la seule exception des licenciements économiques de 10 salariés et plus sur 30 jours dans les entreprises où il existe des représentants du personnel, le salarié doit être convoqué à un entretien préalable par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge. Cette lettre doit mentionner l'objet de l'entretien et rappeler, de façon expresse, que le salarié peut se faire assister pour cet entretien par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou, s'il n'existe pas de représentation du personnel dans l'entreprise, par une personne figurant sur la liste préfectorale prévue à cet effet.

Au cours de l'entretien, l'employeur est tenu d'indiquer le ou les motifs de la décision envisagée et de recueillir les explications du salarié.

L'employeur qui, après l'entretien préalable, décide de licencier le salarié, doit notifier le licenciement par lettre recommandée avec demande d'avis de réception conformément aux dispositions légales. En application de l'article L. 1232-6 du code du travail, cette lettre doit énoncer le ou les motifs justifiant le licenciement.

Cette lettre ne peut être expédiée moins de 2 jours ouvrables après la date pour laquelle le salarié a été convoqué.

Toutefois, si le salarié est licencié pour motif économique (sauf s'il est inclus dans un licenciement économique de 10 salariés et plus dans une même période de 30 jours, pour lequel il existe une procédure particulière), la lettre de licenciement ne peut lui être adressée moins de 7 jours ouvrables à compter de la date de l'entretien préalable et 15 jours ouvrables s'agissant d'un membre du personnel d'encadrement.

Il est rappelé qu'en application de l'article L. 1233-16 du code du travail, la lettre de licenciement pour raison économique doit comporter en outre l'indication que le salarié bénéficie d'une priorité de réembauchage pendant 1 an.

Article 52

Durée du préavis

Après la période d'essai, la rupture du contrat de travail à durée indéterminée donne lieu à un préavis réciproque, dont la durée (sauf faute grave ou lourde) est fixée comme suit :

1. Pour les salariés non cadres (ouvriers, et techniciens et agents de maîtrise)

a) En cas de démission :

- personnel ouvrier et employé des niveaux I et II : 8 jours ;
- personnel ouvrier et employé des niveaux III et IV et techniciens et agents de maîtrise : 1 mois

b) En cas de licenciement

Le préavis est fixé à 1 mois si le salarié justifie d'une ancienneté de moins de 2 ans et de 2 mois si le salarié bénéficie d'une ancienneté de 2 ans et plus, dans l'entreprise.

c) Heures pour recherche d'emploi

Lorsque le préavis est d'au moins 1 mois, le salarié a droit à un temps libre pour la recherche d'un nouvel emploi. Ce temps libre est de 3 jours ou de 6 demi-journées, pour la totalité du préavis à effectuer. Il est payé uniquement en cas de licenciement, hormis le cas de faute grave ou lourde. Ces journées ou demi-journées seront prises par accord entre les parties. Le salarié cessera de disposer de temps pour recherche d'emploi dès que ledit salarié aura trouvé un nouvel emploi.

2. Pour les salariés cadres

En cas de démission ou de licenciement, la durée du préavis réciproque est fixée à 3 mois.

Pendant le temps de préavis, le personnel d'encadrement disposera d'un temps de libre pour la recherche d'un nouvel emploi de 8 jours. Ce temps libre sera fractionné en période n'excédant pas chacune 3 jours pris alternativement au choix de chaque partie. Ces journées seront payées uniquement en cas de licenciement (sauf faute grave ou lourde).

Article 53

Indemnité de licenciement des salariés non cadres

Tout salarié lié par un contrat de travail à durée indéterminée et qui est licencié alors qu'il compte 1 an d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur a droit, sauf faute grave ou lourde, à une indemnité de licenciement.

Conformément à l'article R. 1234-2 du code du travail, cette indemnité est calculée comme suit et ne peut être inférieure à :

- pour les salariés ayant moins de 10 ans d'ancienneté : 1/5 de mois de salaire par année d'ancienneté ;
- pour les salariés ayant au moins 10 ans d'ancienneté : 1/5 de mois de salaire par année d'ancienneté 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 brute des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait prise en compte que *pro rata temporis*.

En cas de licenciement pour inaptitude consécutive à un accident du travail ou maladie professionnelle, conformément à l'article L. 1226-14 du code du travail, cette indemnité minimale est doublée.

Article 53.1

Indemnité de licenciement des salariés cadres

Les salariés cadres ayant une ancienneté comprise entre 1 an et moins de 2 ans dans l'entreprise bénéficient conformément aux articles L. 1234-9 et R. 1234-2 du code du travail, d'une indemnité de licenciement, sauf faute grave ou lourde, qui ne peut être inférieure à 1/5 de mois par année d'ancienneté.

Les salariés cadres ayant une ancienneté d'au moins 2 ans dans l'entreprise, indépendamment du préavis ou de l'indemnité de préavis, bénéficient, sauf faute grave ou lourde, d'une indemnité de licenciement non cumulable avec celle qui fait l'objet de l'alinéa ci-dessus et fixée comme suit.

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

- 1/2 mois de salaire par année de présence pour le cadre de niveau I ;
- 1 mois de salaire par année de présence pour le cadre de niveau II.

Ces indemnités sont plafonnées à 12 mois de salaire.

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

Article 53.2

Départ à la retraite

I. – Départ à la retraite à l'initiative du salarié

Les salariés quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse auront droit à une indemnité de départ en retraite fixée, en fonction de leur ancienneté dans l'entreprise, à :

- 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 ;
- 3 mois pour le personnel cadre après 15 ans dans une fonction d'encadrement dans l'entreprise.

Le salaire à prendre en considération est le 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, 1/3 des 3 derniers mois.

L'indemnité prévue au présent article ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature.

Les salariés quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse sont tenus de respecter un préavis d'une durée égale à celui prévu à l'article 52 de la présente convention collective relatif au préavis de licenciement dans la limite de 2 mois.

II. – Départ à la retraite à l'initiative de l'employeur

L'employeur peut mettre à la retraite le salarié qui atteint l'âge de 65 ans (ou s'il est supérieur, l'âge requis pour une retraite à taux plein), sous réserve de l'absence d'opposition de ce dernier, et conformément aux dispositions des articles L. 1237-5 et D. 1237-2-1 du code du travail.

Ainsi, l'employeur devra interroger par écrit le salarié 3 mois avant qu'il atteigne l'âge de 65 ans (ou s'il est supérieur, l'âge requis pour une retraite à taux plein), sur son intention de quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse. Le salarié a 1 mois pour répondre. En cas de réponse négative, aucune mise à la retraite ne pourra être prononcée pendant une année. La même procédure s'appliquera ensuite chaque année jusqu'aux 70 ans du salarié.

La mise à la retraite d'office sans l'accord du salarié est possible à partir de l'âge de 70 ans.

En cas de mise à la retraite, l'employeur respectera un préavis d'une durée égale à celui prévu à l'article 52 de la présente convention collective, relatif au préavis de licenciement, dans la limite de 2 mois, et le salarié bénéficiera d'une indemnité de mise à la retraite égale à l'indemnité légale de licenciement.

Article 54

Certificat de travail

A l'expiration du contrat de travail et en application des articles L. 1234-19 et D. 1234-6, R. 1234-9 et R. 1234-10 du code du travail, l'employeur doit remettre au salarié un certificat de travail et une attestation pour l'organisme gestionnaire du régime d'assurance chômage lui permettant de justifier ses droits à prestations.

Article 55

Reçu pour solde de tout compte

Un reçu pour solde de tout compte peut être délivré et signé par le salarié à l'employeur à l'occasion de la rupture ou de l'expiration de son contrat de travail. Selon l'article L. 1234-20 du code du travail, le reçu pour solde de tout compte peut être dénoncé dans les 6 mois qui suivent sa signature, délai au-delà duquel il devient libératoire pour l'employeur pour les sommes qui y sont mentionnées.

Article 56

Libération du logement

A l'expiration du contrat de travail, le salarié devra libérer le logement dont il jouissait à titre accessoire à ce contrat, dans les délais suivants :

- en cas de démission : 8 jours ;
- en cas de licenciement : 15 jours.

Pour les salariés chargés de famille :

- en cas de démission : 15 jours ;
- en cas de licenciement : 3 mois.

Dans le cas de cessation du contrat par suite d'invalidité, départ en retraite ou décès du salarié, le délai est porté à 6 mois. Dans la limite de ces délais, les conditions d'occupation du logement, et notamment le montant des sommes dues à ce titre à l'ancien employeur, seront identiques aux conditions applicables pendant la durée du contrat de travail.

CHAPITRE XIV

RÉGIME COMPLÉMENTAIRE DE PRÉVOYANCE ET DE RETRAITE

Article 57

Cadres, techniciens et agents de maîtrise

Tout employeur de cadres, techniciens et agents de maîtrise visé par la présente convention doit adhérer à la CPCEA pour la prévoyance complémentaire et à la CAMARCA (régime Arrco) et à la CRCCA (régime Agirc) pour la retraite complémentaire, ainsi que pour le régime prévoyance et complémentaire santé à la CPCEA. Leur siège social est sis : AGRICA, 21, rue de la Bienfaisance, 75382 Paris Cedex 08.

Article 58

Personnel ouvrier et employé

Retraite complémentaire

Tout employeur visé par la présente convention doit adhérer pour son personnel non cadre (ouvriers et employés) à la CAMARCA, dont le siège est sis 21, rue de la Bienfaisance, 75382 Paris Cedex 08.

Prévoyance complémentaire

Les salariés non cadres (ouvriers et employés) bénéficient des dispositions de l'accord régional sur une prévoyance complémentaire (garanties décès, incapacité temporaire de travail, incapacité permanente tout origine) du 1^{er} octobre 2009, conformément et dans les conditions prévues par cet accord régional.

L'accord régional du 1^{er} octobre 2009 est un accord autonome et est joint pour information à la présente convention.

Complémentaire frais de santé

Les salariés non cadres (ouvriers et employés) bénéficient des dispositions de l'accord départemental du 22 septembre 2009 (et son avenant) sur une complémentaire frais de santé, conformément et dans les conditions prévues par cet accord.

L'accord du 22 septembre 2009 est un accord autonome et est joint pour information à la présente convention.

CHAPITRE XVI

DISPOSITIONS FINALES

Article 59

Dépôt

Un exemplaire signé et un exemplaire sur support électronique seront déposés à l'administration compétente en vue de l'enregistrement. Un exemplaire sera adressé aux conseils de prud'hommes de l'Eure et de la Seine-Maritime.

Article 60

Date d'effet

Le présent avenant de révision prend effet le premier jour du mois qui suit celui de la publication de son arrêté d'extension.

Article 61

Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant de révision à la convention collective des exploitations horticoles de Haute-Normandie du 2 octobre 1967. Cet avenant annule et remplace l'intégralité du texte précédent. »

Fait à Rouen, le 27 septembre 2011

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

CLASSIFICATION DES EMPLOIS

Ouvriers et employés

Niveau I : Emploi d'exécutant		
Echelon 1	Exploitation	Salarié exécutant des travaux n'exigeant aucune formation professionnelle, exécutés selon des consignes précises et sous surveillance, et sans avoir à faire preuve d'initiative. Exemple : mettre des pots sur la machine à rempoter, désherbage manuel...
	Entretien	Salarié effectuant les travaux de nettoyage et d'entretien des locaux.
	Bureau	Salarié sachant utiliser un clavier pour exécuter des tâches de saisie ou de frappe, opérant sans initiative et sous le contrôle d'un supérieur, ayant une bonne connaissance de l'orthographe.
Echelon 2	Exploitation	Salarié exécutant des travaux nécessitant un certain temps d'adaptation selon des consignes et sous surveillance, et pouvant prendre quelques initiatives, conscience professionnelle évidente. Exemple : arrosage, distancage...
Niveau II : Emploi spécialisé		
Echelon 1	Exploitation	<p>Salarié exécutant des travaux courants nécessitant une certaine initiation professionnelle, selon des consignes précises et sous surveillance intermittente, et pouvant prendre des initiatives, conscience professionnelle évidente.</p> <p>Ce niveau entraîne la capacité à détecter des anomalies, incidents avec alerte du supérieur, au niveau des cultures ou des équipements.</p> <p>L'emploi peut comporter des tâches de préparation de commande et de livraison avec un véhicule léger inférieur ou égal à 3,5 tonnes.</p> <p>Il peut ponctuellement participer à la vente (sur l'entreprise, sur les marchés, ou par camion) sous surveillance d'un supérieur.</p> <p>Il y a nécessité d'une période d'apprentissage préalable pour la bonne exécution du travail et la maîtrise satisfaisante des compétences requises dans le référentiel professionnel du CAPA.</p> <p>Exemple : préparation de plantes, vente sur les marchés...</p>

	Bureau	Salarié sachant utiliser les outils bureautiques modernes de l'entreprise, et prenant des initiatives limitées, et pouvant ponctuellement participer à la vente, sous la surveillance d'un supérieur. Exemple : saisie des factures sur ordinateur...
Echelon 2	Exploitation	Salarié exécutant des travaux courants nécessitant une bonne initiation professionnelle, et pouvant participer à des travaux qualifiés, en prenant certaines initiatives. Il travaille sous une surveillance intermittente d'un supérieur. Les anomalies et incidents sont traités selon des consignes générales. L'emploi comporte la responsabilité du matériel utilisé et son entretien courant. Les tâches de vente ou de préparation de commande peuvent être suivies par des livraisons en poids lourd ou véhicule léger. Il y a nécessité d'une expérience professionnelle pour l'exécution du travail et la maîtrise complète des compétences requises dans le référentiel professionnel du CAPA. Exemple : exécution des traitements, responsabilité de la chaîne de rempotage...
Niveau III : Emploi qualifié		
Echelon 1	Exploitation	Salarié exécutant des tâches qualifiées nécessitant des connaissances approfondies et une bonne expérience professionnelle, avec un contrôle <i>a posteriori</i> du supérieur hiérarchique, sans surveillance pendant l'exécution du travail. Ce travail nécessite une certaine autonomie et prise d'initiative. Les anomalies, maladies ou incidents les plus courants sur cultures et équipements seront détectés et traités, les équipements seront réparés selon des instructions données par un supérieur. Le titulaire peut se faire aider par plusieurs personnes. Il est susceptible de recevoir les clients ou les contacter par téléphone, d'enregistrer et préparer les commandes, d'effectuer les livraisons avec un véhicule léger ou un poids lourd et de procéder à la vente. Il peut être chauffeur de poids lourd à titre permanent sur l'entreprise. Une bonne maîtrise des compétences requises dans le référentiel professionnel du BEPA est demandée. Exemple : contact et vente aux clients spécialisés, suivi régulier des techniques culturales...

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

	Bureau	<p>Employé maîtrisant l'emploi des outils bureautiques modernes, et possédant des connaissances complètes en comptabilité et gestion commerciale.</p> <p>Collaborant avec le chef d'entreprise ou son représentant, il rédige la majeure partie de la correspondance interne ou externe de l'entreprise, d'après des directives générales.</p> <p>Responsable, autonome, le titulaire est amené à prendre fréquemment des initiatives pour son travail quotidien.</p> <p>Exemple : vérification de la cohérence des chiffres comptables...</p>
Echelon 2	Exploitation	<p>L'exécution des opérations très qualifiées est faite en toute autonomie par le salarié qui maîtrise les process et procédures des travaux confiés.</p> <p>Selon des directives générales de son supérieur, il organise la bonne exécution des travaux dont il a la charge, pouvant y participer avec le personnel technique.</p> <p>Sa haute qualification et sa grande expérience lui permettent d'anticiper en matière de conduite de culture et d'assurer le contrôle de la bonne réalisation des instructions données.</p> <p>Le salarié participe à la surveillance régulière du travail des autres salariés de l'exploitation. Il veille à la bonne application des consignes de sécurité et au port des équipements individuels de protection.</p> <p>Il peut être conduit à faire des suggestions et des propositions au chef d'entreprise ou au supérieur hiérarchique pour l'amélioration de l'organisation du travail des salariés qu'il surveille.</p> <p>Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau IV (tel que correspondant à ce jour au référentiel du bac professionnel).</p> <p>Exemple : assurer la conduite d'une culture ou d'un bloc de serre en contrôlant la bonne exécution des tâches...</p>

Techniciens et agents de maîtrise

Niveau I, échelon 1	Technicien	<p>A ce niveau, le technicien assure l'organisation et l'exécution des tâches et missions qui lui sont confiées, et dont il maîtrise tous les aspects techniques et d'analyses, à partir de directives et en fonction des résultats attendus.</p> <p>Il est capable de réaliser une utilisation optimale des moyens mis à sa disposition.</p>
Niveau I, échelon 2	Agent de maîtrise	<p>En outre, il participe à des missions complémentaires directement liées à son activité sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique telles que relation avec des fournisseurs et clients, enregistrement et traitement de données sur informatique...</p> <p>Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau III (tels que correspondant à ce jour au référentiel BTS agricole).</p>

		<p>Outre les travaux et tâches professionnelles auxquels il participe ou qu'il assure compte tenu de ses compétences techniques et de son expérience, l'agent de maîtrise organise et répartit les travaux de salariés qu'il encadre.</p> <p>Il relaie les instructions émanant de la direction et veille à faire remonter les problèmes et incompréhensions éventuels comme à informer des éléments positifs constatés.</p> <p>Il doit faire respecter les consignes de sécurité données et veiller, s'il y a lieu, au port des équipements de protection individuelle.</p> <p>Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau III (tels que correspondant à ce jour au référentiel BTS agricole).</p>
	Technicien	<p>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.</p> <p>Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau III (tels que correspondant à ce jour au référentiel BTS agricole).</p>
Niveau II	Agent de maîtrise	<p>Outre les travaux et missions d'encadrement effectués par l'agent de maîtrise au niveau précédent, à ce niveau l'agent de maîtrise procède aux modifications ponctuelles nécessaires dans l'équipe ou les équipes qu'il encadre afin d'assurer la poursuite des travaux aux exigences et dans les délais fixés.</p> <p>Il porte une appréciation sur la qualité du travail des salariés qu'il encadre et la communique à la direction. Il donne des indications sur les évolutions, orientations, besoins de formation professionnelles possibles des salariés qu'il encadre.</p> <p>Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau III ou du niveau II (tels que correspondant à ce jour au référentiel BTS agricole ou aux référentiels des diplômes d'ingénieur agricole).</p>
	Technicien	<p>Le salarié agit en suivant les instructions établies périodiquement par l'employeur à partir des orientations définies pour l'exploitation et sur lesquelles il est consulté.</p> <p>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.</p> <p>Il procède à la mise à jour des informations nécessaires à la gestion des travaux et missions qui lui sont confiés.</p>
		<p>Il participe aux réapprovisionnements de l'exploitation.</p> <p>Il peut avoir des contacts réguliers avec des partenaires extérieurs de l'entreprise du fait de ses compétences et capacités techniques dans l'intérêt de l'exploitation comme pour assurer le maintien ou développement de ces capacités.</p> <p>Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau III ou du niveau II (tels que correspondant à ce jour au référentiel BTS agricole ou aux référentiels des diplômes d'ingénieur agricole).</p>

Cadres

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

ANNEXE I *BIS*
GRILLE DE TRANSPOSITION

ANCIENNE classification	NOUVELLE CLASSIFICATION Accord de méthode du 23 avril 2008
Niveau V, échelon 1 Pas de niveau correspondant	Technicien niveau I, échelon 1 Création agent de maîtrise niveau I, échelon 2 Création technicien niveau I, échelon 2, pour prendre en compte l'expérience professionnelle
Niveau V, échelon 2	Technicien niveau II Agent de maîtrise niveau II
Niveau VI, échelon 1 Niveau VI, échelon 2	Cadre niveau I Cadre niveau II

ANNEXE II

Salaires minimaux à compter du 1^{er} août 2011

Voir l'avenant n° 41 du 12 juillet 2011 à la convention collective de travail du 2 octobre 1967 concernant les exploitations horticoles de Haute-Normandie.