

Convention collective

**IDCC : 8416. – EXPLOITATIONS DE POLYCULTURE, D'ÉLEVAGE,
FRUITIÈRES ET VITICOLES, ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES
ET COOPÉRATIVES D'UTILISATION DE MATÉRIEL AGRICOLE
(Meurthe-et-Moselle, Meuse, Moselle et Vosges)**

CONVENTION COLLECTIVE DU 26 JUIN 2018

NOR : *AGRS1897230M*

IDCC : 8416

Entre :

FDSEA de Meurthe-et-Moselle ;

FDSEA de la Meuse ;

FDSEA de Moselle ;

FDSEA des Vosges ;

Fédération régionale des coopératives d'utilisation du matériel en commun Grand Est ;

Syndicat des entrepreneurs des territoires de Lorraine,

D'une part, et

UPRA CFDT ;

FNAF CGT ;

FGTA FO ;

CFTC-Agri ;

SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

La signature de cette convention collective marque l'aboutissement de plusieurs années de négociation entre les représentants des organisations syndicales et professionnelles en vue d'aboutir à une convention collective interdépartementale unique et harmonisée couvrant différentes filières de la production agricole lorraine.

Cette convention collective interdépartementale poursuit plusieurs objectifs :

- poursuivre et maintenir un dialogue social actif et de qualité au niveau territorial tout en s'insérant dans la nouvelle architecture conventionnelle nationale ;
- favoriser le maintien et le développement de l'emploi ainsi que la compétitivité des entreprises agricoles ;
- mettre en place un dispositif conventionnel permettant de s'adapter aux évolutions ;

- assurer la couverture conventionnelle de tous les salariés ;
- sécuriser l'application des normes conventionnelles ;
- harmoniser les conditions d'emploi entre les entreprises.

Concernant le dialogue social, celui-ci est le pilier indispensable de la politique de l'emploi en agriculture car il permet de mettre en place des dispositions pragmatiques et innovantes répondant aux attentes des employeurs qui sont majoritairement des TPE et des salariés, au plus près de leurs réalités.

La mise en place de cette convention collective répond également aux exigences légales de restructuration des branches professionnelles engagées par la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale et amplifiée par la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

Les représentants des organisations syndicales et professionnelles tiennent d'ailleurs à souligner que cette démarche de regroupement des 4 conventions collectives départementales de Lorraine en une seule a été engagée bien avant que la loi du 5 mars 2014 n'initie ce mouvement de restructuration des branches professionnelles.

CHAPITRE I^{ER}

DISPOSITIONS RELATIVES À L'APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Article 1^{er}

Champ d'application professionnel et territorial

La présente convention règle les rapports de travail entre les employeurs et les salariés :

- des exploitations de polyculture et d'élevage de toute nature, y compris les élevages spécialisés ;
- des exploitations fruitières et viticoles ;
- des établissements de toute nature dirigés par l'exploitant agricole en vue de la transformation, du conditionnement et de la commercialisation des produits agricoles lorsque ces activités constituent le prolongement de l'activité de production ;
- des structures d'accueil touristique ayant pour support l'exploitation ;
- des entreprises de travaux agricoles et des entreprises de travaux ruraux ;
- des coopératives d'utilisation de matériel agricole.

La présente convention s'applique dans les entreprises susvisées ayant leur siège social dans les départements de la Meurthe-et-Moselle, de la Meuse, de la Moselle et des Vosges.

Les entreprises à activités multiples relèvent de la convention collective applicable à leur activité principale.

Article 2

Durée

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Article 3

Révision

Sans préjudice de l'obligation de négocier sur les salaires au moins une fois par an, chacune des parties signataires ou adhérentes peut demander à tout moment la révision d'un ou de plusieurs articles de la convention collective.

La demande de révision est adressée par lettre recommandée avec avis de réception à chaque signataire et à l'administration compétente pour information.

La demande de révision est accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle ou de suppression des articles concernés.

Les négociations consécutives à la demande de révision s'ouvrent au plus tard dans le délai de 1 mois suivant la date de notification de la demande à l'ensemble des parties.

Article 4

Dénonciation

La présente convention peut être dénoncée par l'une quelconque des parties signataires.

La dénonciation doit être notifiée aux autres signataires par lettre recommandée avec avis de réception, et déposée auprès du service dépositaire de la convention collective.

Cette dénonciation fait courir un préavis de 3 mois.

La convention dénoncée reste en vigueur jusqu'à la signature d'une nouvelle convention ou, à défaut de nouvelle convention, pendant un délai de 1 an à compter de l'expiration du préavis de 3 mois.

En cas de dénonciation par la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, la nouvelle négociation doit s'engager, à la demande d'une des parties intéressées, dans les 3 mois qui suivent le début du préavis.

Article 5

Commission paritaire d'interprétation et de conciliation

Il est constitué une commission paritaire d'interprétation et de conciliation, chargée de régler toute difficulté d'interprétation de la présente convention ou de résoudre tout différend collectif qui n'aurait pu être solutionné au niveau des entreprises.

La commission est composée d'un nombre égal de représentants des organisations patronales et de représentants des organisations syndicales signataires, choisis de préférence parmi les personnes ayant participé à l'élaboration de la convention.

La commission est présidée alternativement par un représentant des salariés et par un représentant des employeurs.

La commission se réunit dans le délai maximum de 1 mois à compter de la demande adressée par lettre recommandée avec avis de réception par la partie la plus diligente au secrétariat de la commission.

Les décisions sont prises à la majorité des membres présents.

Le compte rendu de la réunion, établi et approuvé dans les plus brefs délais, est transmis aux organisations signataires de la convention collective.

Il est possible, en cas de divergence d'opinions, de saisir pour avis, la commission nationale de la négociation collective dans les conditions prévues par le code du travail.

Le recours à la commission paritaire d'interprétation est facultatif et les parties ont toujours la possibilité de saisir de leurs litiges les juridictions compétentes.

Article 6

Garanties accordées aux salariés participant à la négociation de branche

Les salariés en activité, désignés par les organisations syndicales de salariés représentatives, bénéficient de l'autorisation de s'absenter de leur travail pour participer à la réunion d'une commission mixte, d'une commission paritaire ou d'un groupe de travail paritaire, sur présentation à l'employeur d'une convocation écrite.

Pour permettre aux employeurs concernés de prévoir l'organisation du travail, la convocation doit être présentée au plus tard 48 heures après sa réception.

Le droit de s'absenter s'exerce dans les conditions prévues par l'accord national du 21 janvier 1992 modifié relatif à l'organisation de la négociation collective en agriculture.

Les modalités relatives au maintien de la rémunération pendant le temps nécessité par la tenue de la commission, ainsi que les modalités d'indemnisation des frais de déplacements sont définies par les dispositions de l'accord national du 21 janvier 1992 susvisé, sous réserve que les salariés concernés soient employés dans une entreprise comprise dans le champ d'application de la présente convention.

Les organisations liées par la présente convention se réunissent :

- chaque année : sur les salaires ;
- tous les 3 ans : sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les conditions de travail, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, la pénibilité, les travailleurs handicapés, la formation professionnelle ;
- tous les 5 ans : sur les classifications et l'épargne salariale.

CHAPITRE II

DROITS INDIVIDUELS ET COLLECTIFS. – REPRÉSENTATION DU PERSONNEL

Article 7

Libertés d'opinion et syndicale

La liberté d'opinion ainsi que le droit d'adhérer librement ou d'appartenir ou non à un syndicat sont reconnus.

Il est interdit à tout employeur de prendre en considération l'appartenance à une organisation syndicale, politique ou confessionnelle ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en ce qui concerne notamment le recrutement, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures disciplinaires et la rupture du contrat de travail.

Le chef d'entreprise ou son représentant ne doit employer aucun moyen de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale quelconque.

Article 8

Exercice du droit syndical

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises dans le respect des droits et libertés garantis par la Constitution de la République, en particulier de la liberté individuelle du travail.

Article 9

Égalité de traitement entre salariés et principe de non-discrimination

Les employeurs et/ou leurs représentants s'engagent à respecter le principe de non-discrimination.

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation ou identité sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques,

de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou en raison de son état de santé ou de son handicap.

Le principe de non-discrimination ne fait pas obstacle aux différences de traitement, lorsqu'elles répondent à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée.

Article 10

Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est un objectif partagé par l'ensemble des partenaires sociaux de la branche.

Cette égalité professionnelle concerne aussi bien les conditions d'accès à l'emploi et les salaires que la formation et la promotion professionnelles, les conditions de travail et d'emploi.

Les partenaires sociaux s'engagent, lors des négociations obligatoires, à prendre en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

En particulier, la négociation annuelle sur les salaires vise à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, lorsqu'ils existent, et la négociation triennale de branche à définir et programmer les mesures de rattrapage permettant de remédier aux inégalités constatées.

Article 11

Comité social et économique

Dans les entreprises d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés, la délégation du personnel au comité social et économique a pour mission de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise. Dans l'hypothèse où il ne peut être donné suite à une réclamation qu'après une délibération du conseil d'administration dans les entreprises en société anonyme, la délégation du personnel au comité social et économique est reçue, à sa demande, par le conseil d'administration en présence du directeur ou de son représentant ayant connaissance des réclamations présentées.

Elle contribue à promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise et réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel. Elle exerce le droit d'alerte dans les conditions prévues aux articles L. 2312-59 et L. 2312-60 du code du travail.

Les membres de la délégation du personnel du comité peuvent saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le comité social et économique exerce les attributions ci-dessus mentionnées pour les entreprises de 11 à 49 salariés.

Il assure également une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production.

Le comité est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur :

- 1° Les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs ;
- 2° La modification de son organisation économique ou juridique ;
- 3° Les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle ;
- 4° L'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;
- 5° Les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

Dans le champ de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, la délégation du personnel au comité social et économique :

- 1° Procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 ;
- 2° Contribue notamment à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, à la résolution des problèmes liés à la maternité, l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle ;
- 3° Peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1. Le refus de l'employeur est motivé.
- 4° Procède à des inspections régulières en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail. Il réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.
- 5° Est informé des visites de l'inspection du travail et peut présenter ses observations
- 6° Est consulté sur tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail
- 7° Dispose d'un droit d'alerte en cas d'atteinte au droit des personnes et de danger grave et imminent

Une commission santé, sécurité et conditions de travail est créée au sein du comité social et économique dans :

- 1° Les entreprises d'au moins 300 salariés ;
- 2° Les établissements distincts d'au moins 300 salariés ;
- 3° Les établissements mentionnés aux articles L. 4521-1 et suivants.

La commission santé, sécurité et conditions de travail se voit confier, par délégation du comité social et économique, tout ou partie des attributions du comité relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, à l'exception du recours à un expert prévu aux articles L. 2315-78 à L. 2315-95 du code du travail et des attributions consultatives du comité.

À l'égard des exploitations et entreprises agricoles comprises dans le champ d'application de la présente convention collective et dépourvues de comité social et économique en raison de leur effectif inférieur à 11 salariés, il est institué une commission paritaire d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CPHSCT).

Cette commission interdépartementale est chargée de promouvoir la formation à la sécurité, de contribuer à l'amélioration des conditions d'hygiène et de sécurité, à la prévention de la pénibilité et à l'évaluation des risques pour la sécurité et la santé des travailleurs des exploitations et entreprises agricoles susvisées.

CHAPITRE III

DISPOSITIONS RELATIVES À L'EMBAUCHE

Article 12

Embauche

Toute embauche donne lieu à une déclaration préalable auprès de la caisse de mutualité sociale agricole compétente du lieu de travail du salarié, dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

Tout salarié fait l'objet, dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur, d'une visite d'information et de prévention à l'occasion de son embauche.

La visite d'information et de prévention n'est pas obligatoire dans les cas visés par la réglementation sauf pour les postes présentant des risques particuliers.

Il est interdit, sauf pour la réalisation de travaux de vendanges, d'employer temporairement ou de quelque façon que ce soit des salariés bénéficiant d'un congé payé.

L'employeur ne peut, directement ou indirectement, embaucher, conserver à son service ou employer pour quelque durée que ce soit un étranger non muni du titre l'autorisant à exercer une activité salariée en France.

Article 13

Contrat de travail à durée indéterminée

Afin d'éviter toute contestation, il est recommandé, dès lors que le salarié est employé à temps plein et pour une durée indéterminée, d'établir par écrit, en deux exemplaires signés des parties, un contrat de travail. Un des exemplaires est conservé par l'employeur, l'autre est remis au salarié.

Certains contrats de travail à durée indéterminée sont obligatoirement des contrats écrits. C'est le cas notamment du contrat de travail intermittent ou du contrat de travail du salarié à temps partiel.

Article 14

Période d'essai : objet, durée, rupture

Objet

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.

Durée

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 et la possibilité de la 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.

Rupture

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 15

Contrat à durée déterminée

Le contrat de travail à durée déterminée ne peut avoir pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un poste lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. Il ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, et seulement dans les cas prévus par la loi.

Tout contrat de travail à durée déterminée doit nécessairement être établi par écrit et comporter les mentions obligatoires prévues à l'article L. 1242-12 du code du travail.

CHAPITRE IV

CLASSIFICATION DES EMPLOIS

Article 16

Classification des emplois

Les emplois relevant de la présente convention collective sont définis et classés selon les modalités fixées à l'annexe 1.

CHAPITRE V

RÉMUNÉRATION

Article 17

Détermination du salaire de base

Les salaires horaires minima pour chaque catégorie de salariés, ainsi que les rémunérations à la tâche des salariés occupés à la récolte des fruits, sont fixés à l'annexe II de la présente convention.

Aucun salarié ne peut percevoir un salaire inférieur au Smic, sous réserve des dispositions légales spécifiques à certains travailleurs.

Les partenaires sociaux engagent des négociations salariales au moins une fois par an.

Article 18

Mensualisation

La rémunération des salariés est mensuelle et indépendante, pour un horaire de travail effectif déterminé, du nombre de jours travaillés dans le mois.

Pour un horaire équivalent à la durée légale hebdomadaire, la rémunération mensuelle due au salarié a pour base 52/12 de la durée légale hebdomadaire.

La même règle de calcul s'applique aux salariés occupés à temps partiel.

Il est ainsi convenu, que pour un salarié travaillant 35 heures par semaine, sa rémunération mensualisée s'établit sur la base arrondie de 151 heures et 67 centièmes.

Le principe de la mensualisation ne s'applique pas aux salariés saisonniers notamment, mais peut s'appliquer aux salariés intermittents comme cela est prévu par l'accord national du 23 décembre 1981 modifié.

Article 19

Salaire des jeunes travailleurs

Le salaire minimum (Smic) applicable aux jeunes travailleurs de moins de 18 ans comporte un abattement fixé à :

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

Cet abattement est supprimé pour les jeunes travailleurs justifiant de 6 mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité dont ils relèvent.

Article 20

Prime d'ancienneté

Une prime d'ancienneté est attribuée à tout salarié n'occupant pas un poste de cadre.

Cette prime correspond, comme fixé ci-dessous, à un pourcentage du salaire mensuel brut de base du salarié concerné :

- 3 % de la 6^e à la 10^e année d'ancienneté ;
- 4 % de la 11^e à la 15^e année d'ancienneté ;
- 5 % de la 16^e à la 20^e année d'ancienneté ;
- 6 % au-delà de 21 ans d'ancienneté.

La prime d'ancienneté est versée mensuellement.

Article 21

Avantages en nature

Au titre des avantages en nature, l'employeur peut, gratuitement ou moyennant une participation inférieure à leur valeur réelle, fournir à ses salariés la nourriture et le logement.

Les avantages en nature sont pris en compte dans le montant de la rémunération brute due au salarié.

Les avantages en nature sont évalués forfaitairement conformément aux règles fixées en matière de sécurité sociale.

Si le salarié participe à l'avantage en nature, c'est la différence entre la valeur de l'avantage en nature et le montant de sa participation qui est soumise à cotisations.

Les évaluations forfaitaires sont revalorisées tous les ans et diffusées par la caisse centrale de mutualité sociale agricole.

Concernant les apprentis et les titulaires d'un contrat de professionnalisation, les avantages en nature peuvent être déduits du salaire dans la limite de 75 % de la déduction autorisée pour les autres travailleurs, par la réglementation applicable en matière de sécurité sociale.

Ces déductions ne peuvent excéder, chaque mois, un montant égal aux 3/4 du salaire.

Article 22

Paiement du salaire

Le paiement de la rémunération, lorsqu'elle est mensualisée, est effectué à date fixe, au plus tard le 10 du mois suivant. Un acompte correspondant, pour une quinzaine, à la moitié de la rémunération mensuelle, est versé au salarié qui en fait la demande.

La rémunération est versée un jour ouvrable, sauf en cas de paiement réalisé par virement.

CHAPITRE VI

DURÉE DU TRAVAIL. – REPOS. – JOURS FÉRIÉS

Article 23

Durée du travail et repos : dispositions générales

En matière de durée du travail, d'aménagement du temps de travail et de repos, les exploitations et entreprises agricoles comprises dans le champ d'application de la présente convention collective sont soumises aux dispositions fixées par le code du travail, aux dispositions particulières prévues par le code rural et de la pêche maritime et à celles résultant de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié.

Sauf dérogations dans les conditions fixées par les textes applicables, les principes essentiels sont rappelés ci-dessous.

Les jeunes travailleurs sont toutefois soumis à des dispositions particulières.

Article 24

Durée maximale du travail

La durée maximale quotidienne de travail effectif est fixée à 10 heures.

La durée maximale hebdomadaire moyenne est de 44 heures, moyenne calculée sur une période quelconque de 12 mois consécutifs.

La durée maximale du travail est fixée à 48 heures au cours d'une même semaine.

Article 25

Temps de déplacement

Le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas un temps de travail effectif. Toutefois, s'il dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, il doit faire l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit sous forme financière déterminée par convention ou accord collectif ou, à défaut, selon les dispositions supplétives prévues à l'article L. 3121-8 du code du travail.

La part de ce temps de déplacement professionnel coïncidant avec l'horaire de travail ne doit pas entraîner de perte de salaire.

Article 26

Travail de nuit

Tout travail entre 21 heures et 6 heures est considéré comme travail de nuit.

Toutefois, pour les travaux de récolte et dans les structures d'accueil touristique ayant pour support l'exploitation, la période de travail de nuit est fixée entre 22 heures et 7 heures.

Le recours au travail de nuit doit rester exceptionnel, et dans tous les cas, être justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique.

Toute heure de travail de nuit est majorée de 25 %.

Cependant, pour les salariés employés dans les structures d'accueil touristique ayant pour support l'exploitation, toute heure de nuit est majorée de 15 %.

Pour toute heure de nuit ayant le caractère d'heure supplémentaire ou complémentaire, se substitue éventuellement, si elle est plus favorable, la majoration de salaire pour heures supplémentaires ou complémentaires en vigueur.

Article 27

Travail à temps partiel

Les contrats de travail à temps partiel peuvent être conclus conformément aux dispositions de l'article L. 3123-1 du code du travail et à l'avenant n° 18 du 14 novembre 2013 de l'accord national du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles.

En particulier, et pour tenir compte des spécificités de la structure et des activités des exploitations et entreprises agricoles, la durée minimale de travail d'un salarié à temps partiel ne peut pas être inférieure soit à 7 heures par semaine, soit à 28 heures par mois. Cependant, à la demande expresse et écrite du salarié pour des raisons de conciliation vie professionnelle/vie privée ou pour permettre un cumul de contrats de travail dans le respect des durées maximales de travail ou pour tout autre motif qu'il appartiendra au salarié de préciser, cette durée peut être diminuée.

L'horaire de travail des salariés à temps partiel ne peut comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité dont la durée ne peut excéder 2 heures.

Cependant, l'interruption d'activité peut être supérieure à 2 heures pour les salariés affectés à des travaux de surveillance d'appareils à fonctionnement continu ou à des soins aux animaux.

Dans ce cas, aucune des deux séquences de travail de la journée ne peut être inférieure à 1 heure, les autres conditions de cette dérogation étant définies par accord d'entreprise ou d'établissement.

Dans ce cas en outre, le salarié bénéficie d'une indemnisation en fonction du nombre de kilomètres nécessaires pour effectuer le deuxième trajet journalier entre le domicile et le lieu de travail.

Cette indemnisation est établie sur la base du barème forfaitaire, annuellement publié par l'administration fiscale, permettant l'évaluation des frais de déplacement relatifs à l'utilisation d'un véhicule.

Article 28

Repos

Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre 6 heures sans que le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes.

Tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives.

Chaque semaine, les salariés ont droit à un repos, à prendre le dimanche, d'une durée minimale de 24 heures consécutives, auquel s'ajoute le repos quotidien.

Article 29

Travail du dimanche

Toute heure de travail effectuée le dimanche donne lieu à une majoration de salaire calculée sur la base de 50 % du taux horaire applicable au salarié.

Cette majoration n'est pas applicable au temps passé le dimanche à des travaux de récolte de fruits, y compris les travaux de vendanges, ainsi qu'à des activités de transformation, de conditionnement et de commercialisation des produits agricoles lorsque ces activités constituent le prolongement de l'activité de production, ou à des travaux dans les structures d'accueil touristique ayant pour support l'exploitation.

Cette majoration ne se cumule pas le cas échéant avec la majoration pour heures supplémentaires ou complémentaires.

Le paiement de la majoration pour travail du dimanche peut être remplacé, d'un commun accord entre les parties, par un repos compensateur équivalent.

À défaut d'accord, la compensation est financière.

Article 30

Jours fériés

Les jours fériés légaux sont le 1^{er} janvier, le lundi de Pâques, le 1^{er} Mai, le 8 mai, l'Ascension, le lundi de Pentecôte, le 14 Juillet, l'Assomption, la Toussaint, le 11 Novembre, le jour de Noël, auxquels s'ajoutent, pour le département de la Moselle, le Vendredi Saint et le 26 décembre.

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

Les heures de travail perdues par suite du chômage d'un jour férié légal ne donnent pas lieu à récupération.

Rémunération du 1^{er} Mai chômé :

Pour tous les salariés, le chômage du 1^{er} Mai ne peut être une cause de réduction de salaire.

Rémunération des jours fériés chômés autres que le 1^{er} Mai :

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 du mois ne peuvent dépasser au total, 3 % du montant total du salaire payé, à la condition en outre que le salarié soit présent 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 supérieure à 1 mois et inférieure à 3 mois, le chômage des jours fériés ne peut entraîner aucune perte de salaire, à la condition toutefois que le salarié soit présent 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 supérieure à 3 mois, le cas échéant pour les salariés saisonniers du fait de divers contrats successifs ou non, le chômage des jours fériés ne peut entraîner aucune perte de salaire.

En cas de travail un jour férié autre que le 1^{er} Mai, toute heure de travail effectuée est rémunérée sur la base du taux horaire applicable au salarié.

Par ailleurs, pour les salariés employés exclusivement à des activités de transformation, de conditionnement et de commercialisation des produits agricoles lorsque ces activités constituent le prolongement de l'activité de production, ou dans des structures d'accueil touristique ayant pour support l'exploitation, les dispositions suivantes sont applicables.

Si un jour férié autre que le 1^{er} mai tombe un dimanche, toute heure de travail effectuée ce jour-là ne donne lieu à aucune majoration de salaire, excepté éventuellement, celle prévue pour heures supplémentaires ou complémentaires.

En revanche, si le jour férié tombe un autre jour de la semaine, toute heure de travail effectuée ce jour-là donne lieu à une majoration de salaire de 15 % ou, si elle est applicable et plus favorable, à la majoration de salaire pour heures supplémentaires ou complémentaires en vigueur.

Cette majoration ne se cumule pas le cas échéant avec la majoration prévue pour le travail de nuit.

Quelles que soient les activités, en cas de travail un jour férié autre que le 1^{er} Mai, le paiement de la rémunération, y compris avec la majoration de salaire prévue, peut être remplacé, d'un commun accord entre les parties, par un repos compensateur équivalent.

À défaut d'accord, la compensation est financière.

Article 31

Contrôle de la durée du travail

Tout employeur choisit entre les deux procédés suivants :

- soit il enregistre, chaque jour, sur un document prévu à cet effet, le nombre d'heures de travail effectuées par chaque salarié, ou groupe de salariés, ou les heures de début et de fin de chacune de leurs périodes de travail.

Une copie du document est remise à chaque salarié, en même temps que sa paie.

- soit il affiche, pour chaque jour de la semaine, les heures auxquelles commence et finit chaque période de travail.

Cet horaire est affiché dans chacun des lieux de travail auxquels il s'applique. Un exemplaire est transmis à l'inspecteur du travail avant sa mise en vigueur.

Article 32

Journée de solidarité

Les modalités d'accomplissement de la journée de solidarité sont fixées par accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par l'employeur, après consultation du comité social et économique s'il existe.

Toutefois, dans le département de la Moselle, l'accord ou, à défaut, la décision de l'employeur ne peut déterminer, ni le 25 et le 26 décembre, ni le Vendredi Saint comme la date de la journée de solidarité.

CHAPITRE VII

CONGÉS

Article 33

Congés payés

Tout salarié bénéficie de congés payés dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Durée du congé

Le salarié a droit à un congé de 2 jours et demi ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur.

La durée totale du congé exigible ne peut excéder 30 jours ouvrables.

Le point de départ de la période prise en compte pour le calcul du droit au congé est fixé au 1^{er} juin de chaque année.

Sont assimilées à 1 mois de travail effectif pour la détermination de la durée du congé les périodes équivalentes à 4 semaines ou 24 jours de travail.

Lorsque le nombre de jours ouvrables ainsi calculé n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur.

Prise des congés

Chaque année, la période de prise des congés payés commence le 1^{er} avril et se termine le 31 mars de l'année suivante.

Toutefois, les congés peuvent être pris dès l'embauche, sans préjudice des règles de détermination par l'employeur ou par accord collectif de la période de prise des congés et de l'ordre des départs et des règles de fractionnement du congé.

À l'intérieur de la période des congés et à moins que l'ordre des départs ne résulte des stipulations des conventions ou accords collectifs de travail ou des usages, cet ordre est fixé par l'employeur après avis, le cas échéant, du comité social et économique.

Pour fixer l'ordre des départs, l'employeur tient compte :

1° De la situation de famille des bénéficiaires, notamment des possibilités de congé, dans le secteur privé ou la fonction publique, du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité, ainsi que la présence au sein du foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie ;

2° De la durée de leurs services chez l'employeur ;

3° Le cas échéant, de leur activité chez un ou plusieurs autres employeurs.

Sauf en cas de circonstances exceptionnelles, l'ordre et les dates de départ fixés par l'employeur ne peuvent être modifiés dans le délai de 1 mois avant la date prévue du départ.

La durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder 24 jours ouvrables.

Il peut être dérogé individuellement à cette durée maximale pour les salariés qui justifient de contraintes géographiques particulières ou de la présence au sein du foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie.

Lorsque le congé principal est d'une durée supérieure à 12 jours ouvrables et au plus égale à 24 jours ouvrables, il peut être fractionné par l'employeur avec l'accord du salarié selon les dispositions prévues par le code du travail.

Lorsque le congé est fractionné, un congé principal d'au moins 12 jours ouvrables continus est attribué pendant la période du 1^{er} Mai au 31 octobre de chaque année.

Il est attribué 2 jours ouvrables de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours de congé pris en dehors de la période allant du 1^{er} Mai au 31 octobre de chaque année est au moins égal à 6 et 1 seul lorsque ce nombre est compris entre 3 et 5 jours.

Les jours de congés correspondant à la 5^e semaine de congés payés ne sont pas pris en compte pour l'ouverture du droit à ce supplément.

Des dérogations peuvent être apportées à la prise du congé minimal de 12 jours ouvrables continus et aux jours supplémentaires de fractionnement, soit après accord individuel du salarié, soit par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement.

Indemnités de congés

Le congé annuel ouvre droit à une indemnité égale à 1/10 de la rémunération brute totale perçue par le salarié au cours de la période de référence sans pouvoir être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si le salarié avait continué à travailler.

Article 34

Congés pour événements familiaux

Tout salarié a droit, sur justification, à un congé :

- 4 jours pour son mariage ou pour la conclusion d'un pacte civil de solidarité ;
- 3 jours pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption. Ces jours d'absence ne se cumulent pas avec les congés accordés pour ce même enfant dans le cadre du congé de maternité ;
- 5 jours pour le décès d'un enfant ;
- 3 jours pour le décès du conjoint, du partenaire lié par un pacte civil de solidarité, du concubin, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur ;
- 1 jour pour le mariage d'un enfant ;
- 2 jours pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant.

Les jours de congé pour événements familiaux n'entraînent pas de réduction de la rémunération. Ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

Article 35

Congé pour enfant malade

Le salarié bénéficie d'un congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident, constatés par certificat médical, d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge au sens de l'article L. 513-1 du code de la sécurité sociale.

La durée de ce congé est au maximum de 3 jours par an.

Elle est portée à 5 jours si l'enfant est âgé de moins de 1 an ou si le salarié assume la charge de 3 enfants ou plus âgés de moins de 16 ans.

Parmi ces jours de congé, un jour sera rémunéré au salarié justifiant d'au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise.

CHAPITRE VIII

ABSENCE. — SUSPENSION DU CONTRAT

Article 36

Absence

Le salarié peut demander, au moins 24 heures à l'avance sauf cas de force majeure, une autorisation d'absence à son employeur.

L'absence autorisée entraîne une perte du salaire correspondant au temps de travail non effectué.

Toute absence non autorisée ou non justifiée, ainsi que tout abandon de poste sauf exercice du droit de retrait, est susceptible de constituer une cause de rupture du contrat de travail.

Article 37

Suspension du contrat de travail

Maladie ou accident non professionnel

Les absences du salarié résultant de la maladie ou de l'accident non professionnel, constatées par certificat médical, entraînent la suspension du contrat de travail.

À l'issue de la période de suspension, le salarié malade ou accidenté retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

La maladie ou l'accident non professionnel ne peut être un motif légitime de rupture du contrat de travail.

Toute absence pour l'un de ces motifs, dès lors que sa durée est inférieure ou égale à 6 mois, ne constitue pas une cause de rupture du contrat de travail.

Si l'absence du salarié malade ou accidenté dure plus de 6 mois, le contrat de travail peut être rompu par l'employeur pour un motif autre que la maladie ou l'accident, en particulier si l'absence perturbe le bon fonctionnement de l'entreprise et si l'employeur justifie la nécessité de pourvoir au remplacement définitif du salarié.

Accident du travail ou maladie professionnelle

Le contrat de travail du salarié victime d'un accident du travail, autre qu'un accident de trajet, ou d'une maladie professionnelle est suspendu pendant la durée de l'arrêt de travail provoqué par l'accident ou la maladie.

La durée des périodes de suspension est prise en compte pour la détermination de tous les avantages légaux ou conventionnels liés à l'ancienneté dans l'entreprise.

Lorsque, à l'issue des périodes de suspension définies à l'article L. 1226-7 du code du travail, le salarié est déclaré apte par le médecin du travail, il retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Les conséquences de l'accident ou de la maladie professionnelle ne peuvent entraîner pour l'intéressé aucun retard de promotion ou d'avancement au sein de l'entreprise.

Au cours des périodes de suspension du contrat de travail, l'employeur ne peut rompre ce dernier que s'il justifie soit d'une faute grave de l'intéressé, soit de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'accident ou à la maladie.

CHAPITRE IX

DROIT DISCIPLINAIRE

Article 38

Sanction disciplinaire

Définition

Constitue une sanction toute mesure, autre que les observations verbales, prise par l'employeur à la suite d'un agissement du salarié considéré par lui comme fautif, que cette mesure soit de nature à affecter immédiatement ou non la présence du salarié dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération.

Les amendes ou autres sanctions pécuniaires sont interdites.

Procédure disciplinaire

Aucune sanction ne peut être infligée au salarié sans que celui-ci soit informé dans le même temps et par écrit des griefs retenus contre lui.

Lorsque l'employeur envisage de prendre une sanction, il convoque le salarié en lui indiquant l'objet de la convocation, sauf si la sanction envisagée est un avertissement ou une sanction de même nature, qui n'a pas d'incidence, immédiate ou non, sur la présence dans l'entreprise, la fonction, la carrière ou la rémunération du salarié.

Lors de son audition, et quelle que soit la sanction envisagée, le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

Toutefois, lorsque la sanction envisagée est un licenciement et qu'il n'y a pas d'institutions représentatives du personnel dans l'entreprise, le salarié peut se faire assister, soit par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, soit par un conseiller du salarié choisi sur une liste dressée par l'autorité administrative.

Au cours de l'entretien, l'employeur indique le motif de la sanction envisagée et recueille les explications du salarié.

La sanction ne peut intervenir moins de 2 jours ouvrables, ni plus de 1 mois après le jour fixé pour l'entretien. Elle doit être motivée et notifiée à l'intéressé.

Lorsque les faits reprochés au salarié ont rendu indispensable une mesure conservatoire de mise à pied à effet immédiat, aucune sanction définitive, relative à ces faits, ne peut être prise sans que la procédure disciplinaire prévue ci-dessus ait été observée.

CHAPITRE X

RUPTURE DU CONTRAT

Article 39

Préavis

Ouvriers 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 ;
- entre 6 mois et moins de 2 ans, la durée de préavis réciproque est de 1 mois ;
- après 2 ans, la durée de préavis réciproque est de 2 mois.

Techniciens et agents de maîtrise :

La durée de préavis réciproque est fixée à :

- 1 mois si l'ancienneté est inférieure à 2 ans ;
- 2 mois après 2 ans d'ancienneté.

Cadres :

Sauf le cas de faute grave 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 préavis est à l'identique de celui du licenciement.

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.

Article 40

Absence pour recherche d'emploi

Pendant le préavis, des heures pour recherche d'emploi seront accordées comme suit :

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.

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

Pour les agents de maîtrise :

La durée pour recherche emploi est de 8 jours à raison de 1 jour maximum par semaine.

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

En cas de licenciement, sauf licenciement pour faute grave, ces jours de recherche d'emploi seront rémunérés.

En cas de démission, les jours de recherche d'emploi susvisés ne sont pas rémunérés.

Pour les cadres :

Pendant le préavis, 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, ces jours sont rémunérés.

En cas de démission, les jours pour recherche d'emploi susvisés ne sont pas rémunérés.

Article 41

Indemnité de licenciement

Ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise :

Le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, licencié alors qu'il compte 8 mois d'ancienneté interrompue au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave ou lourde, à une indemnité de licenciement.

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

Elle ne peut être inférieure aux montants suivants :

- 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans ;
- 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté à partir de la 10^e année.

Cadres :

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.

Cette disposition ne s'applique pas en cas de licenciement économique.

Article 42

Retraite

Dispositions générales

Sont nulles toutes stipulations d'une convention ou d'un accord collectif de travail et d'un contrat de travail prévoyant une rupture de plein droit du contrat de travail d'un salarié en raison de son âge ou du fait qu'il serait en droit de bénéficier d'une pension de vieillesse.

Départ volontaire :

Le salarié peut notifier sa volonté de départ à la retraite par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Mise à la retraite :

La mise à la retraite d'un salarié ayant atteint l'âge ouvrant droit à une pension de retraite à taux plein est possible mais l'employeur doit respecter la procédure suivante :

- 3 mois avant le jour où le salarié remplit la condition d'âge mentionnée ci-dessus, puis chaque année jusqu'au 69^e anniversaire, il doit interroger le salarié, par écrit, sur son éventuelle intention de quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse ;
- pour éviter toute difficulté, l'employeur a intérêt à formuler cette demande par lettre recommandée avec de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge ;
- si le salarié répond favorablement, l'employeur devra notifier sa décision de mise à la retraite par lettre recommandée avec de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.
- en cas de réponse négative du salarié, par lettre recommandée avec de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge, dans un délai de 1 mois à compter de la date à laquelle l'employeur l'a interrogé sur ses intentions, ou à défaut d'avoir respecté les formalités requises, l'employeur ne peut procéder à la mise à la retraite de ce salarié pendant l'année qui suit. S'il le souhaite, il pourra réitérer sa demande l'année suivante, en respectant la même procédure (demande dans le délai de 3 mois avant la prochaine date anniversaire du salarié).

Un employeur peut prendre la décision de mettre d'office un salarié à la retraite dès lors que celui-ci a au moins 70 ans.

Pour éviter toute difficulté, l'employeur devra notifier sa décision par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Préavis

Qu'il s'agisse d'un départ à la retraite ou d'une mise à la retraite dans les conditions mentionnées ci-dessus, le préavis est fixé en application des dispositions légales comme suit :

- aucun préavis pour un salarié dont l'ancienneté est de moins de 6 mois ;
- 1 mois pour un salarié dont l'ancienneté est comprise entre 6 mois et moins de 2 ans ;
- 2 mois pour un salarié dont l'ancienneté est au-delà de 2 ans.

Indemnité

Départ volontaire du salarié :

Tout salarié quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse a droit à une indemnité de départ à la retraite, calculée selon les dispositions suivantes :

- après 5 ans d'ancienneté : 1/4 mois de salaire ;
- après 10 ans d'ancienneté : 1/2 mois de salaire ;
- après 15 ans d'ancienneté : 1 mois de salaire ;
- après 20 ans d'ancienneté : 1 mois et demi de salaire ;
- après 30 ans d'ancienneté : 2 mois de salaire ;
- après 35 ans d'ancienneté : 2 mois et demi de salaire ;
- après 40 ans d'ancienneté : 3 mois de salaire.

Mise à la retraite :

Le salarié dont le départ est à l'initiative de l'employeur perçoit une indemnité de mise à la retraite dont le montant est calculé à l'identique de l'indemnité de licenciement soit :

Salaire de référence :

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de départ ou de mise à la retraite est selon la formule, la plus avantageuse au salarié :

- soit 1/12 de la rémunération brute (salaires, primes, etc.) des 12 derniers mois qui précèdent le départ ou la mise à la retraite ;
- soit 1/3 des 3 derniers mois de rémunération brute précédant le départ ou la mise à la retraite. Toute prime ou autre élément de salaire annuel ou exceptionnel qui auraient été versés au salarié pendant cette période sont pris en compte à due proportion.

Article 43

Documents à remettre

À l'expiration du contrat de travail de tout salarié, l'employeur délivre au salarié un certificat de travail contenant exclusivement la date d'entrée du salarié et celle de sa sortie, la nature de l'emploi ou des emplois successivement occupés et les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus, et sauf en cas de cessation du contrat de travail consécutive à une faute lourde, une mention sur le maintien des garanties relatives au régime de prévoyance et à la complémentaire frais de santé.

Lors de la rupture du contrat de travail, un reçu pour solde de tout compte, établi en double exemplaire par l'employeur, fait l'inventaire des sommes versées au salarié lors de la rupture.

Le salarié lui donne reçu. L'employeur délivre au salarié, au moment de l'expiration ou de la rupture du contrat de travail, une attestation destinée à Pôle emploi conformément à la législation en vigueur.

CHAPITRE XI

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Article 44

Équipements de protection individuelle

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.

Le port des équipements de protection individuelle constitue une obligation pour les salariés, dont le non-respect peut entraîner une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute grave.

CHAPITRE XII

FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 45

Formation professionnelle continue

La formation professionnelle tout au long de la vie permet à chaque personne, notamment tout salarié, d'acquérir et d'actualiser des connaissances et des compétences favorisant son évolution professionnelle.

Les conditions d'organisation, de fonctionnement et de financement de la formation professionnelle pour les salariés agricoles sont déterminées par accord national de branche.

CHAPITRE XIII

PRÉVOYANCE. – RETRAITE COMPLÉMENTAIRE

Article 46

Régime de prévoyance

Les salariés non visés au dernier alinéa ci-dessous bénéficient d'un régime de prévoyance fixant des garanties en cas d'incapacité temporaire et permanente de travail et en cas de décès.

Ce régime de prévoyance est institué par un accord autonome et distinct de la présente convention collective, en l'occurrence l'accord régional du 29 juin 2011 modifié sur le régime de prévoyance des salariés non cadres des exploitations et entreprises agricoles de Lorraine.

Les salariés cadres et personnels relevant de la convention collective nationale de prévoyance des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952 modifiée, et de la caisse de retraite complémentaire cadre en application des décisions de l'AGIRC, bénéficient du régime de prévoyance défini dans la convention collective précitée.

Article 47

Régime d'assurance complémentaire frais de santé

Les salariés des exploitations et entreprises mentionnées à l'article 1^{er} de la présente convention collective, non visés à l'alinéa ci-dessous, bénéficient d'un régime d'assurance complémentaire frais de santé résultant de l'accord national du 10 juin 2008 modifié relatif à la protection sociale complémentaire en agriculture et à la création d'un régime de prévoyance.

Les salariés cadres et personnels relevant de la convention collective nationale de prévoyance des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952 modifiée, et de la caisse de retraite complémentaire cadre en application des décisions de l'AGIRC, bénéficient de la garantie frais de santé définie dans la convention collective précitée.

Article 48

Retraite complémentaire

Tout salarié, dont l'employeur est compris dans le champ d'application de la présente convention collective, est affilié à une caisse de retraite complémentaire :

- les salariés non cadres auprès de la CAMARCA pour le régime ARRCO ;

- les salariés cadres auprès de CAMARCA pour le régime ARRCO et d'AGRICARÉTRAITE AGIRC pour le régime AGIRC ;
- ou auprès tout autre organisme lorsque l'adhésion aux institutions précitées n'était pas obligatoire.

L'employeur effectue toutes les formalités relatives à l'affiliation.

CAMARCA et AGRICARÉTRAITE AGIRC, institutions de retraite complémentaire sises 21, rue de la Bienfaisance, 75008 Paris, sont régies par les dispositions du I de l'article L. 727-2 du code rural et de la pêche maritime.

CHAPITRE XIV

DATE D'EFFET, DÉPÔT ET EXTENSION

Article 49

Entrée en vigueur

La présente convention entrera en vigueur entre les parties signataires le 1^{er} janvier 2019.

Elle remplace les dispositions des conventions collectives suivantes :

- convention collective du 29 avril 1977 concernant les exploitations de polyculture et d'élevage, de production de fruits, les entreprises de travaux agricoles, d'aménagements ruraux et forestiers et des CUMA de Meurthe-et-Moselle ;
- convention collective de travail du 28 septembre 1967 concernant les exploitations de polyculture et d'élevage, les élevages spécialisés, de production fruitière et viticole, les entreprises de travaux agricoles d'aménagements ruraux et forestiers du département de la Meuse ;
- convention collective du 17 mai 1977 concernant les exploitations de polyculture-élevage, et les coopératives d'utilisation du matériel agricole de la Moselle ;
- convention collective de travail du 14 avril 1969 concernant les exploitations de polyculture et les entreprises d'élevage du département des Vosges.

Article 50

Maintien de la rémunération perçue

L'entrée en vigueur de la présente convention collective ne peut pas entraîner pour le salarié une réduction de la rémunération perçue antérieurement.

La rémunération antérieure comprend toutes les sommes, correspondant à l'horaire habituel de travail, que l'employeur est tenu de verser au salarié.

Ces sommes incluent le salaire de base, les primes, gratifications et tout autre complément de salaire en argent.

Article 51

Dépôt

À l'expiration du délai d'opposition, la présente convention collective est déposée auprès de l'unité départementale de Meurthe-et-Moselle de la direction régionale des entreprises, de la concurrence et de la consommation, du travail et de l'emploi Grand Est.

Un exemplaire est également remis au greffe des conseils de prud'hommes de Nancy, Longwy, Verdun, Bar-le-Duc, Metz, Thonville, Forbach, Épinal et Saint-Dié-des-Vosges.

Article 52

Extension

Les parties signataires demandent l'extension de la présente convention collective à l'ensemble des employeurs et des salariés compris dans son champ d'application.

Fait à Laxou, le 26 juin 2018.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE 1

CLASSIFICATION DES EMPLOIS D'OUVRIERS ET EMPLOYÉS

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 I à la présente convention détermine pour les activités les plus représentatives les exigences de chaque niveau.

Niveau I. – Employé ou ouvrier d'exploitation agricole. – Emploi débutant

Échelon 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.

Échelon 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

Échelon 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.

Échelon 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

Échelon 1 :

Emploi nécessitant la maîtrise d'une technologie professionnelle et une expérience adaptée 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 *a posteriori* 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.

Échelon 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 ou ouvrier d'exploitation agricole. – Emploi hautement qualifié

Échelon 1 :

Exécution d'opérations très qualifiées à partir d'instructions régulières et générales, nécessitant la maîtrise approfondie des matériels et/ou des outils.

Pour la bonne réalisation des travaux confiés le salarié doit avoir une connaissance approfondie des végétaux et/ou des animaux et des produits.

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

Échelon 2 :

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

Le salarié a l'expérience nécessaire pour apprécier la qualité des résultats attendus.

Il participe à la surveillance 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 fournis.

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.

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

Niveau I

Échelon 1 : Technicien

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

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

En outre, il participe, 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 (tel que correspondant à ce jour au référentiel BTS agricole).

Échelon 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 éventuelles comme à informer des éléments positifs constatés.

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

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

Technicien :

À cet échelon, le technicien a une expérience professionnelle qui lui permet une complète autonomie et d'anticiper certaines réactions ou résultats.

Il maîtrise tous les aspects des travaux et missions qui lui sont confiées.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau III (tel 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'optimisation des moyens dont il dispose.

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

Il peut 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 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 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 mêmes référentiels cités ci-dessus.

Classification des emplois de cadres

Niveau I

Échelon 1 :

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).

Échelon 2 :

À 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 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).

ANNEXE 2

Grille des salaires minima conventionnels 2018

Ouvriers et employés

(En euros.)

CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
Niveau I		
Échelon 1	9,88	1 498,50
Échelon 2	9,91	1 503,05
Niveau II		
Échelon 1	10,03	1 521,25
Échelon 2	10,10	1 531,87
Niveau III		
Échelon 1	10,25	1 554,62
Échelon 2	10,36	1 571,30
Niveau IV		
Échelon 1	10,78	1 635,00
Échelon 2	11,08	1 680,50

Techniciens et agents de maîtrise

(En euros.)

CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE	SALAIRE horaire	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
Niveau I		
Échelon 1. – Technicien I	11,29	1 712,35
Échelon 2. – Agent de maîtrise et Technicien	11,70	1 774,54
Niveau II		
Technicien. – Agent de maîtrise	13,06	1 980,81

Cadres

(En euros.)

CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
Cadres – Niveau I. – Échelon 1	13,37	2 027,83
Cadres – Niveau I. – Échelon 2	14,55	2 206,80
Cadres – Niveau II	17,77	2 695,18

Rémunération à la tâche 2018

Les rémunérations à la tâche des salariés occupés à la récolte et au traitement des fruits sont fixées comme suit :

Base de calcul :

Base de calcul : taux horaire du niveau I, échelon I + indemnité de congés payés de 10 %, au 1^{er} janvier 2018 : 9,88 € + 0,99 € = 10,87 €.

Normes de cueillette et de récolte par produit :

	PRIX À LA CAISSE (caisse = 100 kg)
Mirabelles cueillies : 32 kg/heure	33,97 €
Mirabelles ramassées et triées : 60 kg/heure	18,12 €
Mirabelles tout-venant : 90 kg/heure	12,08 €
Mirabelles cueillies sur verger piéton	Gré à gré
Quetsches cueillies : 64 kg/heure	16,98 €
Quetsches ramassées et triées : 80 kg/heure	13,59 €
Quetsches tout-venant : 110 kg/heure	9,88 €
Fraises de plein champ, cueillies saines et mises en barquettes :	
– première et dernière semaines de cueillette : 10 kg/heure	108,70 €
– autres semaines : 15 kg/heure	72,47 €
Pommiers de moins de 3 mètres : 130 kg/heure	8,36 €
Pommiers de plus de 3 mètres : 110 kg/heure	9,88 €
Poiriers de moins de 3 mètres : 150 kg/heure	7,25 €
Poiriers de plus de 3 mètres : 130 kg/heure	8,36 €
Framboises de plein air en barquettes : 3,5 kg/heure	310,57 €
Cerises douces :	
+ 3 mètres : 12 kg/heure	90,58 €
– 3 mètres : 15 kg/heure	72,47 €
Cerises acides : 9 kg/heure	120,78 €
Myrtilles : 5,5 kg/heure	197,64 €

Les modalités de rémunération doivent être indiquées dans le contrat de travail écrit.

Un barème devra être remis au salarié lors de l'embauche, lorsqu'il est rémunéré à la tâche.

Pesée

La pesée ou le comptage des caisses se fera en présence du salarié à qui sera remis un relevé journalier ou un bon pour chaque pesée.