

Convention collective

IDCC : **8414** | **EXPLOITATIONS HORTICOLES, MARAÎCHÈRES ET DE PÉPINIÈRES**
(Meurthe-et-Moselle, Meuse, Moselle et Vosges)

Convention collective du 5 novembre 2019

NOR : AGRS2097032M

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

Par mandat de la FNSEA et de la FRSEA Grand Est pour la FNPHP Lorraine ;
Par mandat de la FNSEA et de la FRSEA Grand Est pour légumes de France,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Union professionnelle régionale agro-alimentaire CFDT Grand Est ;
Fédération nationale agro-alimentaire et forestière CGT ;
Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des activités connexes FO ;

CFTC-Agri ;

Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles 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 les filières du maraîchage, de l'horticulture et des pépinières lorraines.

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 5 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 1^{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 horticoles, maraîchères et de pépinières, dont les bâtiments d'exploitation et les terrains de culture sont situés dans les départements de la Meurthe-et-Moselle, de la Meuse, de la Moselle et des Vosges.

Elle s'applique également lorsque ces salariés effectuent des travaux dans d'autres départements.

Les exploitations 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, dans les conditions prévues par le code du travail. Elles peuvent également les réviser conformément aux modalités définies par l'article L. 2261-7 du code du travail.

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

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 les deux 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 ou adhérentes.

La dénonciation doit être notifiée aux autres signataires par lettre recommandée avec avis de réception, et doit être déposée auprès de l'administration compétente dépositaire de la convention collective. Cette dénonciation fait courir un préavis de trois mois.

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

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

Article 5 | Garanties accordées aux salariés participant à la négociation de branche

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

Pour permettre aux employeurs concernés de prévoir l'organisation du travail, la convocation doit leur être présentée dans un délai d'au moins 7 jours calendaires avant la date de la réunion.

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.

Article 6 | 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.

Cette commission est composée d'un nombre égal de représentants des organisations patronales et de représentants des organisations syndicales représentatives, 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 et le secrétariat est assuré par l'administration compétente.

La commission se réunit dans le délai maximum d'un mois à compter de la demande adressée par lettre recommandée avec avis de réception par la partie la plus diligente auprès de l'administration compétente.

Les décisions sont prises à la majorité des membres présents.

Le procès-verbal 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'opinion, de saisir pour avis, la commission nationale de la négociation collective dans les conditions prévues dans le code du travail.

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

Article 7 | Procédure de règlement des conflits collectifs

Les conflits collectifs seront réglés, soit par la voie de la conciliation, soit par celle de la médiation, dans les conditions fixées par le code du travail.

Chapitre II Droits individuels et collectifs. Représentation du personnel

Article 8 | 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 l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures disciplinaires et de congédiement.

Il est interdit à tout employeur de prélever les cotisations syndicales sur les salaires de son personnel et de les payer en lieu et place de ce dernier.

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 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 nomination 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, 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 sexuelle ou de son identité de genre, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue 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 de sa domiciliation bancaire, ou en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français.

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 éventuels écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, et la négociation triennale de branche à définir et programmer les mesures de rattrapage permettant de remédier aux inégalités constatées.

Les organisations liées par la présente convention se réunissent en outre conformément à l'article L. 2241-1 du code du travail :

- chaque année : sur les salaires ;
- tous les 3 ans : sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, sur les mesures de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, 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.

Article 11 | Comité social et économique

Dans les entreprises d'au moins onze salariés et de moins de cinquante 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 cinquante 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 trois cent salariés.

2° Les établissements distincts d'au moins trois cent 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.

Article 12 | 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 13 | *Embauche*

Toute embauche donne lieu à une déclaration préalable auprès de la caisse de mutualité sociale agricole compétente, 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.

S'agissant du travailleur affecté à un poste présentant des risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité ou pour celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail, il bénéficie d'un suivi individuel renforcé de son état de santé. Ce suivi comprend notamment un examen médical d'aptitude, qui se substitue à la visite d'information et de prévention.

Tout employeur engageant un salarié peut demander à celui-ci la présentation soit d'une attestation de travail, soit d'un certificat de travail signé par le précédent employeur.

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 14 | *Contrat de travail à durée indéterminée*

Afin d'éviter d'éventuelle 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 datés et signés des parties, un contrat de travail. Un des exemplaires est conservé par l'employeur, l'autre est remis au salarié.

Le contrat écrit peut notamment préciser :

- le nom et l'adresse des contractants ;
- la nature de l'emploi occupé par le salarié et le coefficient correspondant ;
- la date d'entrée en fonction ;
- la qualification et classification professionnelle ;
- la convention collective applicable ;
- la durée de la période d'essai éventuellement prévue ;
- les conditions de rémunération et d'avantages en nature ;
- la durée et l'aménagement du temps de travail applicable ;
- le lieu de travail ;
- le lieu et la date de signature du contrat.

Article 15 | *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 peut être renouvelée une fois.

La période d'essai et la possibilité de renouvellement ne se présument pas. Elles sont expressément stipulées dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail.

Le renouvellement de la période d'essai doit être notifié au salarié par écrit avant le terme de la période d'essai.

En tout état de cause, la durée de la 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 par écrit dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et un 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.

Lorsque le délai de prévenance n'a pas été respecté, son inexécution ouvre droit pour le salarié, sauf s'il a commis une faute grave, à une indemnité compensatrice. Cette indemnité est égale au montant des salaires et avantages que le salarié aurait perçus s'il avait accompli son travail jusqu'à l'expiration du délai de prévenance, indemnité compensatrice de congés payés comprise.

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 16 | *Contrat de travail 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 doit être conclu 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 17 | *Classification des emplois*

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

Article 18 | *Conditions générales d'exécution*

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

L'employeur peut demander au salarié de rendre compte de son travail.

Le salarié peut être amené exceptionnellement à exécuter des tâches relevant d'un niveau inférieur à celui de l'emploi qu'il occupe.

Ce sont les fonctions réellement exercées qui déterminent le niveau de classification professionnelle.

La référence aux référentiels des diplômes ne sert qu'à déterminer le niveau des connaissances requises pour tenir l'emploi.

Ces connaissances peuvent avoir été acquises par l'expérience.

Le classement des salariés dans la nouvelle grille ne peut être la cause d'une diminution de la rémunération et de l'ensemble des garanties liées au contrat de travail dont les salariés bénéficiaient antérieurement.

En revanche, la modification éventuelle du coefficient y afférent ne peut être en aucun cas considérée comme une perte d'un avantage acquis.

Chapitre V Rémunération

Article 19 | *Salaires minima*

Le Smic est un salaire de référence horaire, garanti par la loi et applicable à tous les emplois.

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

Les salaires horaires minima pour chaque catégorie de salariés sont fixés à l'annexe II de la présente convention.

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

Article 20 | *Garantie de rémunération*

Les salariés, sauf en cas d'application des articles L. 3232-1 et suivants du code du travail, perçoivent une rémunération garantie égale au produit du montant du salaire horaire afférent à son niveau d'emploi par le nombre d'heures correspondant à la durée légale du travail pour le mois considéré ou à la durée portée sur le contrat pour le salarié à temps partiel.

La rémunération mensuelle minimale est réduite à due concurrence lorsque :

- au cours du mois considéré, le salarié a accompli un nombre d'heures inférieur à celui qui correspond à la durée légale hebdomadaire en cas de suspension du contrat de travail ;
- le contrat de travail a débuté ou s'est terminé au cours du mois considéré.

Dispositions particulières pour les salariés de la Moselle :

En application de l'article L. 1226-23 du code du travail, le salarié dont le contrat est suspendu pour une cause personnelle indépendante de sa volonté et pour une durée relativement sans importance a droit au maintien de son salaire.

Toutefois, pendant la suspension du contrat, les indemnités versées par un régime d'assurances sociales obligatoire sont déduites du montant de la rémunération due par l'employeur.

Article 21 | Salaire des jeunes travailleurs

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

- 20 % avant dix-sept ans ;
- 10 % entre dix-sept et dix-huit ans.

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

Article 22 | Salaire des apprentis

L'apprenti perçoit un salaire déterminé en pourcentage du salaire minimum de croissance et dont le montant varie en fonction de l'âge du bénéficiaire et de sa progression dans le ou les cycles de formation faisant l'objet de l'apprentissage.

Le salaire minimum perçu par l'apprenti est fixé conformément aux dispositions du code du travail.

Article 23 | Prime d'ancienneté

Une prime d'ancienneté, dont le caractère est obligatoire, est attribuée aux salariés « Ouvriers » et versée mensuellement.

Cette prime est calculée sur le salaire brut mensuel de base, quelle que soit la situation du salarié (à temps complet ou à temps partiel) dans le même établissement.

La prime d'ancienneté correspond à :

- 2 % de 4 ans à 6 ans inclus ;
- 3 % de 7 ans à 9 ans inclus ;
- 4 % de 10 ans à 12 ans inclus ;
- 5 % de 13 ans à 15 ans inclus ;
- 6 % de 16 ans à 24 ans inclus ;
- 7 % à partir de 25 ans.

N'interrompent pas la durée des services continus :

- les périodes de chômage occasionné par les intempéries ;
- les congés de maternité ;
- les interruptions de contrat du fait de l'employeur ;
- les maladies professionnelles et accidents du travail ;
- les congés payés ;
- le congé parental, pour moitié de sa durée.

■ Cas particuliers :

- congé maladie : en cas de congés maladie ou accident non professionnel, les 6 premiers mois de congé sont comptabilisés dans le calcul de l'ancienneté. En revanche, en cas de suspension du contrat de travail liée à un accident du travail ou à une maladie profession-

nelle, l'intégralité de la durée des périodes de suspension est prise en compte pour la détermination de l'ancienneté ;

- apprentissage : les années passées dans l'établissement en contrat d'apprentissage seront prises en considération pour le calcul du nombre d'années donnant droit à la prime d'ancienneté ;
- contrats de travail à caractère saisonnier successifs : les durées de contrat de travail à caractère saisonnier successifs dans une même entreprise sont cumulées et prises en compte pour calculer l'ancienneté.

Article 24 | Prime annuelle

À partir d'un an de présence dans l'entreprise, une prime annuelle, correspondant à un demi-mois de salaire brut de base, est versée aux « techniciens et agents de maîtrise (TAM) » de niveau I, échelon 2.

À partir d'un an de présence dans l'entreprise, une prime annuelle, correspondant à un mois de salaire brut de base, est versée aux « techniciens et agents de maîtrise » de niveau II et aux « cadres ».

La prime est versée chaque année à la même date, fixée d'un commun accord entre les parties.

La prime est le cas échéant proratisée compte tenu de la date de rupture du contrat de travail.

En cas de suspension du contrat de travail pour cause de maladie ou d'accident non professionnel, d'une durée supérieure à 30 jours consécutifs ou non, et en cas de congé parental d'éducation, de congé sans solde et de congé sabbatique, la prime est réduite à proportion de la durée d'absence.

Article 25 | Indemnité de panier

Tout salarié appelé à effectuer des travaux sur un chantier plus éloigné de son domicile que son lieu habituel de travail et qui, de ce fait, se trouve dans l'impossibilité de regagner sa résidence pour prendre son repas de midi, a droit à une indemnité dite de panier égale à deux fois et demi le minimum garanti, à moins qu'il ne soit nourri par l'employeur.

Article 26 | Paiement du salaire

Le paiement du salaire, lorsqu'il est mensualisé, est effectué une fois par mois, 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.

Chapitre VI Durée du travail, repos et jours fériés

Article 27 | Temps de travail

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.

La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Le temps nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage, lorsque le port d'une tenue de travail est imposé par des dispositions légales, des stipulations conventionnelles, le règlement intérieur ou le contrat de travail et que l'habillage et le déshabillage doivent être réali-

sés dans l'entreprise ou sur le lieu de travail, fait l'objet de contreparties. Ces contreparties sont accordées soit sous forme de repos, soit sous forme financière.

Le temps de déplacement en cours de journée d'un chantier à un autre est décompté comme du temps de travail, à l'exclusion des interruptions diverses (repas, casse-croûte).

Article 28 | Définition et paiement des heures supplémentaires et complémentaires

Définition

La ou les heures supplémentaires sont les heures de travail effectuées au-delà de la durée légale du travail fixée à 35 heures hebdomadaires.

Si la période de référence est annuelle, constituent des heures supplémentaires les heures effectuées au-delà de 1 607 heures.

Les heures complémentaires ne concernent que les salariés à temps partiel, c'est-à-dire ceux dont le temps de travail est inférieur à la durée légale de 35 heures hebdomadaire.

Paiement

Salarié à temps complet :

La majoration de salaire au titre des heures supplémentaires est fixée à un taux de :

- 25 % pour les huit premières heures effectuées ;
- 50 % pour les heures au-delà.

Salarié à temps partiel :

Les dispositions relatives au travail à temps partiel sont prévues par la loi et l'accord national du 23 décembre 1981 et ses avenants en vigueur.

Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail du salarié à 35 heures par semaine ou au-delà.

Chacune des heures complémentaires accomplies dans la limite du 10^e de la durée contractuelle donne lieu à une majoration de salaire de 10 %.

Les heures travaillées au-delà du 10^e de la durée fixée au contrat sont majorées de 25 %.

Article 29 | Repos compensateur de remplacement

Les heures supplémentaires donnant lieu à une majoration de salaire peuvent, par accord entre les parties, être remplacées par un repos compensateur équivalent, dénommé repos compensateur de remplacement, et dans ce cas, elles ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

Le repos compensateur de remplacement est pris dans un délai maximum de 2 mois suivant l'ouverture du droit.

Le repos compensateur de remplacement peut être pris par journée ou par demi-journée à la convenance des parties.

Article 30 | Durée maximale du travail

Durée journalière

La durée quotidienne de travail effectif ne peut excéder 10 heures.

Cependant, dans les conditions fixées à l'article R. 713-5 du code rural et de la pêche maritime et pour les motifs strictement prévus, la durée maximale journalière peut être portée jusqu'à 12

heures. Le nombre total d'heures de dépassement au-delà de 10 heures ne peut être supérieur à 50 heures par an.

Les jeunes travailleurs de moins de 18 ans ne peuvent être employés à un travail effectif excédant 8 heures par jour et 35 heures par semaine.

S'agissant toutefois des jeunes âgés de plus de 14 ans à moins de 16 ans encore soumis à l'obligation scolaire, leur embauche est autorisée pendant les périodes de vacances scolaires comportant au moins sept jours, ouvrables ou non, sous réserve que les intéressés jouissent d'un repos continu d'une durée qui ne peut pas être inférieure à la moitié de la durée totale desdites vacances. Leur durée du travail ne peut excéder 7 heures par jour et 32 heures par semaine. Cette dernière limitation est portée à 35 heures par semaine pour ceux qui ont atteint l'âge de 15 ans.

Durée annuelle maximale

L'exécution d'heures supplémentaires ne peut avoir pour effet de porter la durée annuelle effectuée à plus de 1 827 heures de travail effectif.

La durée annuelle maximale du travail susceptible d'être effectuée par un salarié est réduite, à due proportion des périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue.

Article 31 | Travail de nuit

Le travail de nuit ne peut qu'être exceptionnel. Les heures effectuées pendant la nuit, c'est-à-dire entre 21 heures et 6 heures sont majorées de 25 %. Lorsqu'elles représentent des heures supplémentaires, elles sont majorées de 50 %.

Toutefois, en ce qui concerne les travaux saisonniers ou de récolte, lorsque le travail de nuit est la conséquence de la mise en place d'une organisation temporaire en horaires décalés liée aux aléas climatiques, les heures effectuées entre 21 heures et 6 heures ne sont pas majorées.

Article 32 | Récupération des heures perdues (intempéries...)

Seules peuvent être récupérées les heures perdues par suite d'interruption collective du travail (intempéries, causes accidentelles, cas de force majeure, fermeture pour cause d'inventaire, chômage d'un jour ou deux jours ouvrables compris entre un jour férié et un jour de repos hebdomadaire ou d'un jour précédant les congés annuels, fête locale ou coutumière). Les heures récupérées sont des heures normales de travail.

La récupération est effectuée dans le délai de 26 semaines qui suit la semaine au cours de laquelle a eu lieu l'interruption.

Le nombre d'heures de récupération ne peut excéder 8 heures par semaine.

Article 33 | Pause obligatoire

Il doit être accordé aux salariés au minimum 20 minutes consécutives de pause par temps de travail de 6 heures continues dans la même journée de travail.

Les jeunes travailleurs de moins de dix-huit ans bénéficient d'une pause d'au moins 30 minutes consécutives après une période de travail effectif ininterrompue de 4 heures et demie.

Pendant ce temps de pause obligatoire, le salarié n'est pas à la disposition de son employeur.

Ce temps n'est pas considéré comme travail effectif donc non rémunéré, sauf usage ou accord d'entreprise plus favorable.

Article 34 | Enregistrement ou affichage des heures de travail

L'employeur 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 de ce document est remise à chaque salarié, en même temps que son bulletin de salaire.

L'employeur peut, toutefois, sous sa responsabilité, confier à chaque salarié le soin de procéder à l'enregistrement mentionné ci-dessus, s'il met à sa disposition les moyens de pointage ou d'autres moyens.

À défaut de mettre en œuvre les modalités d'enregistrement fixées ci-dessus, l'employeur 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.

Article 35 | Repos quotidien

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

Les jeunes travailleurs de moins de dix-huit ans sont toutefois soumis à des dispositions particulières.

Article 36 | Repos hebdomadaire

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

Lorsque le travail du dimanche est indispensable au fonctionnement de l'entreprise, le repos hebdomadaire peut être donné pour tout ou partie du personnel, soit toute l'année, soit à certaines époques de l'année seulement, suivant l'une des modalités ci-après prévues par les articles L. 714-1 et R. 714-1 du code rural et de la pêche maritime :

- un autre jour que le dimanche sous réserve que le jour de repos tombe le dimanche au moins une fois sur quatre ;
- une demi-journée le dimanche avec un repos compensateur d'une journée par roulement et par quinzaine ;
- par roulement à condition que le jour de repos tombe le dimanche au moins deux fois par mois ;
- par roulement pour les activités d'accueil touristique qui ont pour support l'exploitation.

Article 37 | Suspension du repos hebdomadaire

Le repos hebdomadaire peut être suspendu en cas de circonstances exceptionnelles, sous réserve que les intéressés bénéficient dans les 7 jours suivants la suspension d'un repos d'une durée égale au repos supprimé.

L'employeur qui veut suspendre le repos hebdomadaire doit en aviser immédiatement l'inspecteur du travail et, sauf cas de force majeure, avant le commencement du travail. Il doit faire connaître les circonstances qui justifient la suspension, indiquer la date et la durée de cette suspension, les personnes concernées et la date à laquelle ces personnes pourront bénéficier du repos compensateur.

■ **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.

À ces jours fériés, s'ajoutent pour le département de la Moselle :

- le Vendredi saint ;
- le 26 décembre.

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

■ **Travail du 1^{er} Mai :**

Les heures de travail effectuées le 1^{er} mai sont rétribuées au taux majoré de 100 % en sus du maintien de la rémunération due pour ce jour férié.

■ **Travail des autres jours fériés :**

En matière de travail de ces jours fériés, des dispositions particulières sont prévues selon le département et l'activité couverts par la présente convention collective.

Les heures de travail des jours fériés sont rétribuées au taux majoré de 50 %, en sus du maintien de la rémunération due pour ce jour férié :

- pour les exploitations horticoles et de pépinières de Meurthe-et-Moselle ;
- pour les exploitations d'horticulture, de maraîchage et de pépinières des Vosges ;
- pour les exploitations maraîchères et de serres de Meurthe-et-Moselle et de Moselle ;
- pour les Exploitations horticoles, maraîchères, de pépinières et de serres de Meuse.

Les heures de travail des jours fériés sont rétribuées au taux majoré de 25 %, en sus du maintien de la rémunération due pour ce jour férié :

Pour les établissements horticoles et de pépinières de Moselle.

■ **Travail du dimanche :**

En matière de travail du dimanche, des dispositions particulières sont prévues selon le département et l'activité couverts par la présente convention collective.

Les heures effectuées les dimanches sont majorées de 50 % :

- pour les exploitations horticoles et de pépinières de Meurthe-et-Moselle
- pour les exploitations d'horticulture, de maraîchage et de pépinières des Vosges
- pour les exploitations maraîchères et de serres de Meurthe-et-Moselle et de Moselle
- pour les exploitations horticoles, maraîchères, de pépinières et de serres de Meuse

Les heures effectuées les dimanches sont majorées de 25 % :

Pour les établissements horticoles et de pépinières de Moselle.

Article 39 | Journée de solidarité

À défaut d'accord collectif, les modalités d'accomplissement de la journée de solidarité sont fixées par l'employeur, après consultation du comité social et économique.

Chapitre VII Congés

Article 40 | Congés payés : durée, prise et indemnités

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 deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur.

La durée totale du congé exigible ne peut excéder trente 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 un mois de travail effectif pour la détermination de la durée du congé les périodes équivalentes à quatre semaines ou vingt-quatre 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

La période de prise du congé principal (au moins 12 jours ouvrables continus) commence le 1^{er} mai et se termine le 31 octobre de chaque année.

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 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 d'un mois avant la date prévue du départ.

La durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder vingt-quatre 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 douze jours ouvrables et au plus égale à vingt-quatre jours ouvrables, il peut être fractionné par l'employeur avec l'accord du salarié selon les dispositions prévues par le code du travail.

Il est attribué deux 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 six et un seul lorsque ce nombre est compris entre trois et cinq jours.

Les jours de congé 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 douze 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 au dixième 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.

Cette indemnité est versée pendant la prise effective du congé. Elle n'est due qu'à la date où le congé est pris. Elle ne peut en aucun cas remplacer la prise de congés payés.

Article 41 | Congé pour événements familiaux

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

- 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 l'adoption. Ces jours 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 ou du concubin ;
- 1 jour pour le mariage d'un enfant ;
- 3 jours pour le décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur ;
- 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 et doivent être pris au moment de la survenance de l'évènement.

Article 42 | Préparation à la défense

Pour participer à l'appel de préparation à la défense, tout salarié, âgé de 16 à 25 ans, bénéficie d'une autorisation d'absence exceptionnelle d'une journée.

Celle-ci n'entraîne pas de réduction de la rémunération des intéressés et est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés.

Article 43 | Congé sans solde

Le congé sans solde est un congé pour convenance personnelle.

Afin de prévenir tout litige, il est recommandé de fixer, par accord écrit entre l'employeur et le salarié, le principe du congé, les dates et les conditions de retour dans l'entreprise.

L'employeur a toute latitude pour refuser la demande du salarié.

Le congé sans solde n'est pas rémunéré par l'employeur.

Article 44 | Absence autre que maladie et accident du travail

Toute absence ne peut être qu'exceptionnelle.

Elle doit être autorisée par l'employeur et dans ce cas, la demande doit, sauf cas de force majeure, lui être présentée au moins 24 heures à l'avance.

À défaut d'autorisation préalable de l'employeur, toute absence doit être dûment motivée.

L'absence autorisée ou motivée entraîne une perte de salaire correspondant au temps de travail non effectué, sauf dispositions contraires prévues par le code du travail.

Toute absence non autorisée ou non justifiée, ainsi que tout abandon de poste, sauf exercice du droit de retrait, sont susceptibles de constituer une cause de sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement.

Article 45 | 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, l'accident non professionnel ou l'état de santé du salarié ne peuvent 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 six mois, ne constitue pas une cause de rupture du contrat de travail.

Si l'absence du salarié malade ou accidenté dure plus de six 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.

Article 46 | *Sanction disciplinaire : définition et procédure*

Définition

Constitue une sanction toute mesure, autre que les observations verbales, prises 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

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. 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, la convocation n'est pas due.

Lors de son audition, le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou par un conseiller du salarié lorsqu'il n'existe pas de représentants du personnel dans l'entreprise.

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 deux jours ouvrables, ni plus d'un 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 47 | *Préavis*

La rupture du contrat de travail à durée indéterminée par le salarié ou l'employeur donne lieu, sauf en cas de licenciement pour faute grave ou faute lourde, à un préavis de :

- 6 jours travaillés si le salarié justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus inférieure à six mois ;
- d'un mois s'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus comprise entre six mois et moins de deux ans ;
- de deux mois s'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus d'au moins deux ans.

Article 48 | *Autorisation d'absence pour recherche d'emploi*

Dans le cas où le préavis est exécuté, le salarié a droit, pour rechercher un nouvel emploi, à deux demi-journées ou une journée complète d'absences autorisées par semaine, avec un maximum de 4 journées complètes.

La moitié de ces journées est prise au choix de l'employeur, l'autre moitié au choix du salarié.

Ces demi-journées ou journées peuvent être groupées après accord des parties.

Ces absences autorisées pour recherche d'emploi n'entraînent pas de réduction de la rémunération, sauf en cas de rupture du contrat de travail par le salarié.

Article 49 | Indemnité de licenciement

Ouvriers. Employés

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, à une indemnité de licenciement.

Le montant de l'indemnité est identique que le licenciement soit pour motif personnel ou pour motif économique. Il s'élève à. un quart de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à 10 ans et, un tiers de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de 10 ans.

TAM/Cadres

Tout personnel de cette catégorie justifiant de deux années d'ancienneté, licencié par l'employeur sans qu'il y ait eu une faute grave bénéficie, indépendamment du préavis, d'une indemnité de licenciement déterminé à raison d'un 1/2 mois de salaire de base par année d'ancienneté, avec un maximum fixé à 12 mois.

Article 50 | Retraite

Départ à la retraite

Le salarié informe son employeur par écrit de sa décision de départ à la retraite, soit par lettre recommandée avec accusé de réception, soit 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 :

- trois 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 accusé 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 accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge ;
- en cas de réponse négative du salarié, par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge, dans un délai d'un 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 accusé 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 :

- un demi-mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;
- un mois de salaire après 15 ans d'ancienneté ;
- un mois et demi de salaire après 20 ans d'ancienneté ;
- deux mois de salaire après 30 ans d'ancienneté ;
- deux mois et demi de salaire après 40 ans d'ancienneté.

■ 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 à la retraite est, selon la formule la plus avantageuse au salarié :

- soit le 1/12 de la rémunération brute des douze derniers mois qui précèdent le départ à la retraite ;
- soit le 1/3 de la rémunération brute des trois derniers mois précédant le départ 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 51 | Documents à remettre

Certificat de travail

À l'expiration du contrat de travail, 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 aux régimes de prévoyance et d'assurance complémentaire frais de santé.

Reçu pour solde de tout compte

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

Le salarié lui donne reçu.

Le reçu pour solde de tout compte peut être dénoncé par lettre recommandée dans les six mois qui suivent sa signature, délai au-delà duquel il devient libératoire pour l'employeur pour les sommes qui y sont mentionnées.

Attestation pôle emploi

L'employeur délivre au salarié, au moment de l'expiration ou de la rupture du contrat de travail, une attestation destinée à Pôle emploi.

Chapitre XI Hygiène, sécurité et conditions de travail

Article 52 | *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.

Article 53 | *Douche*

Dans les établissements où sont réalisés certains travaux insalubres ou salissants, en particulier lorsque sont manipulés et employés des produits phytosanitaires ou des engrais, l'employeur est tenu de mettre des douches à la disposition des salariés effectuant ces travaux.

Article 54 | *Service de santé au travail*

Les employeurs relèvent pour leurs salariés du service de santé au travail relevant de la caisse de mutualité sociale agricole compétente.

Tout salarié bénéficie, lors de son embauche et au cours de son activité professionnelle, d'une surveillance médicale dans les conditions prévues par les articles R. 717-13 et suivants du code rural et de la pêche maritime.

En particulier, un examen médical a lieu à l'initiative de l'employeur dès la reprise du travail ou au plus tard dans un délai de huit jours dans les cas suivants :

- a) Après une absence d'au moins trente jours pour cause d'accident du travail, de maladie ou d'accident non professionnel.
- b) Après une absence pour cause de maladie professionnelle.
- c) Après un congé maternité.

Chapitre XII Formation professionnelle

Article 55 | *Formation professionnelle continue*

La formation professionnelle continue a notamment pour objet de permettre le maintien dans l'emploi des salariés, et de favoriser le développement de leurs compétences et l'accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle.

Elle peut être mise en œuvre à l'initiative de l'employeur ou du salarié conformément aux dispositions du code du travail.

En particulier, l'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail et veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Les conditions d'organisation, de fonctionnement et de financement de la formation professionnelle des salariés agricoles sont déterminées par la loi et les accords nationaux de branche.

Chapitre XIII Prévoyance, retraite complémentaire

Article 56 | Régime de prévoyance

Les salariés des exploitations mentionnées à l'article 1^{er} de la présente convention collective, non visés à l'alinéa ci-dessous, bénéficient d'un régime de prévoyance résultant de 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 conditions d'indemnisation des salariés en incapacité temporaire ou permanente de travail, et en cas de décès, sont fixées par cet accord régional.

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 bénéficient du régime de prévoyance défini dans la convention collective précitée.

Article 57 | Régime d'assurance complémentaire frais de santé

Les salariés des exploitations 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 bénéficient de la garantie frais de santé définie dans la convention collective précitée.

Article 58 | Retraite complémentaire

Dès la signature de son contrat de travail, quel que soit sa forme et sa durée, 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. C'est à l'employeur d'effectuer toutes les formalités relatives à l'affiliation.

Chapitre XIV Entrée en vigueur, dépôt et extension

Article 59 | Entrée en vigueur

La présente convention entrera en vigueur entre les parties signataires le 1^{er} janvier 2020.

Elle remplace les dispositions des conventions collectives suivantes et leurs avenants :

- convention collective du 22 février 1972 concernant les exploitations maraîchères et de serres de Meurthe-et-Moselle et de Moselle (IDCC 8414) ;
- convention collective du 19 juin 1969 concernant les exploitations horticoles et pépinières de Meurthe-et-Moselle (IDCC 9542) ;
- convention collective de travail du 9 septembre 1969 concernant les exploitations horticoles, maraîchères, de pépinières et de serres de la Meuse (IDCC 9552) ;
- convention collective du 5 mai 1970 concernant les exploitations horticoles et les pépinières de la Moselle (IDCC 9572) ;
- convention collective de travail du 27 juin 1969 concernant les exploitations d'horticulture, de maraîchage et de pépinières des Vosges.

Les dispositions de la présente convention collective sont applicables de façon indifférenciée à l'ensemble des entreprises relevant des secteurs concernés. Elles concernent donc de façon

identique les entreprises de moins de 50 salariés et de 50 salariés et plus, afin de garantir à l'ensemble des salariés de la branche une couverture uniforme dont les garanties ont tenu compte, lors de leur définition, de la structure et de la taille des entreprises des secteurs.

Article 60 | *Maintien de la rémunération perçue*

L'entrée en vigueur de la présente convention collective ne peut pas entraîner pour le salarié une réduction du salaire brut de base perçu antérieurement.

Cette garantie exclut les primes, gratifications et tout autre complément de salaire.

Article 61 | *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, de la consommation, du travail et de l'emploi Grand Est.

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

Article 62 | *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 5 novembre 2019.

(Suivent les signatures.)

Annexe I

Classification des emplois d'ouvriers et employés

Niveau I Agents de production. Employés

■ Échelon 1 :

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

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

Après 8 mois de présence continue ou discontinue dans l'entreprise et dans le même emploi, le travailleur passe automatiquement au niveau I, échelon 2.

Exemples (non limitatifs) :

Pépinière horticulture	Maraîcher
Saisonniers sans qualification	Saisonniers sans qualification
Emplois d'exécutants	Emplois d'exécutants
Savoir tontiner/faire des mottes	

■ Échelon 2 :

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

Le travail est exécuté selon des consignes précises et/ou sous surveillance fréquente. L'emploi ne nécessite que peu d'initiatives de la part du titulaire.

Exemples (non limitatifs) :

Emploi de bureau	
Services élémentaires liés à la gestion et à la maintenance de l'entreprise (standard, saisie) Aptitude à l'emploi du matériel courant de bureautique sanctionnée éventuellement par un diplôme Connaissance d'un logiciel de traitement de texte	
Pépinière horticulture	Maraîcher
Plantation	Mise en place des cultures
Récolte manuelle	Taille, effeuillage, récolte
Pose manuelle d'arceaux	Conditionnement, manutention
Pose de film plastique	

Pépinière horticulture	Maraîcher
Conditionnement, manutentions, chargement	
Taille courante	
Conduite de petits engins (motoculteur)	

Niveau II Agents techniques spécialisés. Employés spécialisés

■ Échelon 1^{er} :

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

L'exécution des tâches se réalise à partir de consignes précises et sous surveillance intermittente.

Dans l'exécution de sa tâche, le titulaire de l'emploi doit avoir la capacité de détecter des anomalies et incidents et d'alerter le supérieur ou prendre les dispositions d'urgence qui s'imposent.

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

Exemples (non limitatifs) :

Emploi de bureau
Services liés à la gestion de l'entreprise
Responsabilité de leur bonne réalisation
Travaux de comptabilité de base (saisie)

Pépinière Horticulture	Maraîcher
Connaissance de quelques plantes courantes	Taille sur chariot électrique
Chauffeur de tracteur qui attelle et dételle ses outils et exécute des travaux sans effectuer les réglages fins	Traitements phytosanitaires sans préparation
Conduite de chariots élévateurs	Conduite de chariot élévateur
Traitements phytosanitaires sans préparation	Chauffeur de tracteur
Taille de formation	
Eboutonnage de chrysanthème	
Participer aux tris des plants	
Tuteurage	
Bouturage, greffage – semis, les plus simples	
Faire des mélanges terreux	
Arroser correctement	

Emploi correspondant au référentiel CAPA sous réserve d'un an d'expérience.

■ Échelon 2 :

L'emploi peut comporter la participation à des travaux qualifiés, de façon occasionnelle et sous la surveillance rapprochée d'un supérieur hiérarchique. Le titulaire de l'emploi a la responsabilité

du matériel dont il a la charge, et doit en assurer son entretien courant selon les consignes données.

La rapidité d'exécution doit être d'un bon niveau.

Exemples (non limitatifs) :

Emploi de bureau	
Services élaborés et réalisés à partir de directives générales Bonnes connaissances professionnelles Personnel possédant un diplôme d'une école professionnelle ou des connaissances équivalentes	

Pépinière Horticulture	Maraîcher
Chauffeur de tracteur qui règle ses outils avec précision, détecte les anomalies et les pannes Traitements phytosanitaires avec préparation sous surveillance Irrigation et fertilisation avec directives Travaux de bureau : saisie Toutes tailles Tendages de formation Multiplications plus complexes Connaissance des végétaux courants de quelques variétés fruitières, présents sur l'entreprise	Traitements phytosanitaires avec préparation sous surveillance Irrigation et fertilisation avec directives

Niveau III Agents techniques qualifiés. Employés qualifiés

■ Échelon 1^{er} :

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

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

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

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

À partir de ce niveau, l'emploi peut comporter la capacité d'exercer la fonction de tuteur auprès d'apprentis et de stagiaires.

Emploi correspondant au référentiel BEPA avec 1 an d'expérience.

Exemples (non limitatifs) :

Emploi de bureau	
Parfaite maîtrise des services et du matériel utilisé pour leur accomplissement Responsable de la qualité de son travail Connaissance de l'environnement l'informatique Secrétaire confirmée	
Pépinière Horticulture	Maraîcher
Chauffeur de tracteur qui, en totale autonomie, organise et exécute les travaux de récolte mécanisée et les traitements phytosanitaires Entretien courant du matériel : graissage, vidange, pièce d'usure. Organiser et participer effectivement au chargement et déchargement Chauffeur de poids lourd Toutes multiplications (greffage, bouturage...) Connaissance de tous les végétaux et variétés fruitières et de les localiser Recevoir les clients Travaux de bureau Enregistrer et préparer les commandes et en assurer les livraisons	Taille avec initiative et sans surveillance Chauffeur de poids lourds (livraison) Entretien courant du matériel (graissage, vidange, pièce d'usure) Traitements phytosanitaires avec préparation Travaux de bureau (enregistrer et préparer les commandes et en assurer la livraison)

■ Échelon 2 :

Emploi comportant l'exécution des opérations qualifiées, comme au 1^{er} échelon, mais dont l'étendue du champ d'action est large, et qui nécessite une autonomie plus grande quant à l'organisation de son travail dans le cadre des instructions données.

Le titulaire de l'emploi est susceptible de prendre couramment des dispositions pour s'adapter aux changements intervenants lors de l'exécution du travail.

Exemples (non limitatifs) :

Emploi de bureau	
Employé de bureau, chargé également des écritures administratives et comptables (compte de résultat et bilan)	
Pépinière horticulture	Maraîcher
Chauffeur de tracteur qui, à partir d'objectifs précis et exigences de résultats, exécute en totale autonomie les semis Fertilisation, irrigation, traitement mécanique Maintenance de matériel : capable de décoder les pannes élémentaires sur le matériel et de les réparer Repérage des maladies sur végétaux Savoir effectuer un relevé de plantes correct	Fertilisation, irrigation Chaufferie, surveillance Travaux de bureau

Pépinière horticulture	Maraîcher
Préparation des bouillies Il sait faire respecter les règles de sécurité Négocier selon les directives reçues, facturer et encaisser. Travaux de bureau	

Niveau IV Agents techniques hautement qualifiés

■ Échelon 1^{er} :

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.

Il exige des connaissances et de l'expérience professionnelle éprouvées permettant de participer aux décisions techniques, de réaliser une utilisation optimum des moyens mis à sa disposition, d'observer, d'apprécier l'état des cultures, des matériels et d'en rendre compte à l'encadrement ou au chef d'entreprise.

Exemples (non limitatifs) :

Emploi de bureau
Secrétaire de direction Comptable

Pépinière horticulture	Maraîcher
Responsable d'un chantier : culture, conditionnement, expédition Travaux de bureau	Responsable d'un chantier : culture, conditionnement, expédition Travaux de bureau

Emploi correspondant au référentiel BAC Pro.

■ 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 et rend compte immédiatement, à son supérieur, en cas de non-respect des consignes de sécurité.

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.

Classification des emplois de techniciens, agents de maîtrise

Niveau I

■ Échelon 1^{er} :

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.

Il participe, sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique, à des missions complémentaires directement liées à son activité telles que relations avec des fournisseurs et clients, enregistrement et traitement de données sur informatique.

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

■ Échelon 2 :

Agent de maîtrise

Outre les travaux et tâches professionnelles auxquelles il participe ou qu'il assure compte tenu de ses compétences techniques et de son expérience, le salarié organise et répartit les travaux des salariés qu'il encadre.

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

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

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

Technicien

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

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

Niveau II

Technicien

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

Ces compétences techniques et son expérience lui permettent de décider du moment adéquat pour la réalisation des travaux qu'il effectue avec une obligation d'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 ces capacités.

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

Agent de maîtrise

Outre les travaux et missions d'encadrement effectués par l'agent de maîtrise du niveau précédent, à ce niveau l'agent de maîtrise procède aux modifications ponctuelles nécessaires dans l'équipe qu'il encadre afin d'assurer la poursuite des travaux dans les délais fixés.

Il porte une appréciation sur la qualité du travail des salariés qu'il encadre et la communique à la direction.

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

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

Classification des emplois de cadres

Niveau I

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

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

Annexe II

Grille des salaires minima conventionnels applicables à partir du 1^{er} juillet 2019

Ouvriers et employés

(En euros.)

Classification professionnelle	Salaire horaire	Salaire mensuel brut (pour 151,67 heures)
Niveau I		
Échelon 1 ^{er}	10,03	1 521,25
Échelon 2	10,09	1 530,35
Niveau II		
Échelon 1 ^{er}	10,18	1 544,00
Échelon 2	10,30	1 562,20
Niveau III		
Échelon 1 ^{er}	10,47	1 587,98
Échelon 2	10,61	1 609,22
Niveau IV		
Échelon 1 ^{er}	11,04	1 674,44
Échelon 2	11,10	1 683,54

Techniciens et agents de maîtrise

(En euros.)

Classification professionnelle	Salaire horaire	Salaire mensuel brut (pour 151,67 heures)
TAM niveau I, échelon 1 ^{er}	11,29	1 712,35
TAM niveau I, échelon 2	11,47	1 739,65
TAM niveau II	12,77	1 936,83

Cadre

(En euros.)

Classification professionnelle	Salaire horaire	Salaire mensuel brut (pour 151,67 heures)
Cadres, niveau I	14,87	2 250,78
Cadres, niveau II	18,65	2 828,65