

CONVENTION COLLECTIVE REGIONALE

RHONE-ALPES

DES SALARIES CADRES DE LA

PRODUCTION AGRICOLE,

DES ENTREPRISES DE TRAVAUX

AGRICOLES ET DES CUMA

Idcc 8825

(étendue par arrêté ministériel du 22 janvier 2013)



CONVENTION COLLECTIVE REGIONALE RHONE-ALPES DES SALARIES CADRES DE LA PRODUCTION AGRICOLE, DES ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET DES CUMA

ENTRE :

- La Fédération Régionale des Syndicats d'Exploitants Agricoles de Rhône-Alpes
- La Fédération Régionale des CUMA de Rhône-Alpes
- Le Syndicat des Entrepreneurs du Territoire de Rhône-Alpes (ex Entrepreneurs de Travaux Agricoles et Forestiers)

D'UNE PART :

ET :

- La Fédération Générale Agroalimentaire CFDT
- La Fédération Nationale Agroalimentaire et Forestière CGT
- La Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'Alimentation et des services annexes FO
- La Fédération CFTC de l'Agriculture
- Le Syndicat National des Cadres d'Entreprises Agricoles CFE/CGC

D'AUTRE PART :

PREAMBULE

La présente convention collective se substitue à toutes dispositions existantes dans les conventions collectives départementales concernant les salariés cadres pour les secteurs de la production agricole, les entreprises de travaux agricoles et les CUMA en Rhône-Alpes.

CHAPITRE I - DISPOSITIONS GENERALES

Article 1 -1 Champ d'application professionnel

La présente convention est applicable aux employeurs et salariés cadres des exploitations et entreprises agricoles ayant une activité définie à l'article L 722-1, 1° (à l'exception des rouisseurs teilleurs de lin, des centres équestres, entraîneurs de chevaux de courses, champs de courses et des parcs zoologiques privés), 2°(à l'exception des entreprises du paysage), et 4° du code rural, ainsi qu'aux coopératives d'utilisation de matériel agricole.

Article 1-2 Champ d'application territorial

La présente convention régit tous les travaux salariés visés à l'article 1-1 effectués par les entreprises dont le siège social est situé en région Rhône-Alpes même si les terrains de cultures et autres établissements s'étendent sur d'autres régions.

Article 2. Avantages acquis

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

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

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

Article 3. Durée

La présente Convention collective est conclue pour une période indéterminée, sauf dénonciation dans les conditions prévues à l'article 6.

Elle est applicable à compter du 1^{er} jour du trimestre civil suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel.

Article 4. Adhésion ⁽¹⁾

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

Article 5. Révision

Chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision de la présente convention collective. Cette révision sera demandée par lettre recommandée avec accusé de réception, et adressée aux autres parties intéressées ainsi qu'à la DIRECCTE, lettre qui comportera l'indication des articles concernés et une proposition de nouvelle rédaction.

Au plus tard dans le délai de 1 mois, une réunion de la commission paritaire sera organisée.

⁽¹⁾ *article 4 non étendu.*

Aucune demande de révision, à l'exception de la grille de rémunération, ne peut être introduite dans les 6 mois suivant l'entrée en vigueur de la convention ou de sa dernière révision sauf accord de l'ensemble des signataires du texte concerné.

Article 6. Dénonciation

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

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

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

Article 7. Commission paritaire de conciliation et d'interprétation

Conformément aux articles L 2522-1 à L 2522-6, et L2523-1 et suivants, et L 2524-5 du code du travail, une commission paritaire d'interprétation et de conciliation est chargée d'examiner les différends nés de l'interprétation ou de l'application de la présente convention collective. Cette commission est composée d'un nombre égal de représentants employeurs et salariés. Chaque organisation syndicale signataire ou adhérente de salariés désigne 2 représentants. Les organisations d'employeurs désignent un nombre de représentants équivalents au nombre total de représentants salariés.

Lorsqu'une des parties liées par la présente convention, désire saisir la commission paritaire de conciliation et d'interprétation, elle en avise l'ensemble des signataires par lettre recommandée avec accusé de réception en précisant les motifs de la demande et en joignant toutes les pièces utiles au dossier.

La commission doit être convoquée dans un délai de 2 mois et le procès-verbal doit être dressé dans les 2 mois suivants la tenue de ladite commission.

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

CHAPITRE II – DROITS INDIVIDUELS ET COLLECTIFS - REPRESENTATION DU PERSONNEL

Article 8. Liberté d'opinion et liberté syndicale

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

Les employeurs et/ou leurs représentants s'engagent à ne pas prendre en considération l'appartenance ou la non appartenance à un syndicat, les opinions politiques ou philosophiques, les croyances religieuses, les origines sociales ou raciales, le sexe et l'âge du salarié, pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne notamment l'embauchage, la conduite et la répartition du

travail, la formation professionnelle, la rémunération, l'avancement, les mesures de discipline et de licenciement.

Les salariés s'engagent quant à eux à ne pas prendre en considération dans le travail, le sexe, l'origine, les opinions et l'âge des autres salariés, l'appartenance ou la non appartenance à un syndicat.

Il sera fait application des articles L.1134-1 et suivants et L.2141-1 et suivants du Code du Travail.

Article 9. Droit syndical

L'exercice du droit syndical dans les entreprises visées par la présente convention collective, est régi par les dispositions des articles L.2141-1 et suivants du Code du Travail.

Article 10. Délégués syndicaux

Chaque syndicat représentatif qui constitue une section syndicale dans les entreprises ou exploitations agricoles qui emploient au moins 50 salariés, peut désigner un ou plusieurs délégués syndicaux dans les conditions et selon les modalités définies par le Code du Travail (articles L.2143-3 et suivants).

Dans les entreprises ou exploitations agricoles de moins de 50 salariés, un délégué du personnel peut être désigné comme délégué syndical pour la durée de son mandat (article L 2143-6 du Code du Travail).

Article 11. Représentants de section syndicale

Les organisations syndicales non représentatives peuvent désigner un représentant de section syndicale dans les conditions de l'article L.2142-1-1 et suivants du Code du Travail.

Article 12. Les délégués du personnel

Le nombre, la durée du mandat et les attributions des délégués du personnel, sont fixées par les dispositions légales et réglementaires (articles L 2313-1 et suivants du Code du Travail), complétées et précisées par le protocole pré-électoral et les dispositions suivantes.

Dans toutes les entreprises ou établissements occupant au moins 11 salariés comptabilisés en effectif temps plein calculé conformément à l'article L 1111-2 du code du travail, il est organisé des élections pour la mise en place de délégués du personnel.

Les conditions d'électorat et d'éligibilité sont celles fixées par les dispositions légales (article L 2314-15 et suivants du Code du Travail).

Article 13. Comité d'entreprise et d'établissement

Des comités d'entreprise et d'établissement sont constitués conformément aux dispositions légales et réglementaires (article L 2321-1 et suivants du code du travail).

Les élections du comité d'entreprise sont organisées conformément aux dispositions légales et dans les mêmes conditions que celles définies à l'article 12 pour les délégués du personnel.

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

Délégation unique (article L 2326-1 et suivants du Code du travail) :

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

Les conditions de mise en place, le nombre, la durée des mandats et le fonctionnement de la délégation du personnel au comité d'entreprise, sont celles fixées par les dispositions légales et réglementaires. Les élections sont organisées conformément aux dispositions légales et dans les mêmes conditions que celles définies à l'article 12 pour les délégués du personnel.

Article 14. Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

Il est créé un CHSCT dans toute exploitation agricole ou établissement occupant au moins 50 salariés comptabilisés en effectif temps plein calculé conformément à l'article L 1111-2 du code du travail. Le nombre, la mise en place, la durée des fonctions et les attributions, sont déterminés par les dispositions légales ou réglementaires (article L 4611-1 et suivants du Code du travail) et le protocole pré-électoral.

Article 15. Congé de formation économique, sociale ou syndicale

Il sera fait référence aux articles L 3142-7 à L 3142-13 du code du travail pour tout salarié désirant participer à des stages ou sessions de formation économique et sociale ou de formation syndicale.

CHAPITRE III – CLASSIFICATION DES EMPLOIS

La classification des emplois a été réalisée en utilisant comme support l'Accord National de Méthode du 23 avril 2008 relatif notamment à la classification cadres dans les conventions collectives agricoles.

Article 16 – Définition et positionnement de l'emploi

Article 16-1 Définition

Sont considérés comme faisant partie de l'encadrement les salariés qui maîtrisent une spécialité professionnelle et à qui l'employeur délègue tout ou partie de son autorité sur le plan technique, commercial, administratif ou de commandement.

Ils ont, dans la limite de cette délégation, un pouvoir de décision engageant l'entreprise et prennent, dans l'accomplissement de leurs fonctions, les initiatives et responsabilités qui en découlent.

En fonction de l'étendue de cette délégation, ils sont classés dans la catégorie 1 ou 2 des cadres. Ces niveaux respectifs se subdivisent en échelon 1 et échelon 2.

Quel que soit le niveau de leur emploi, ils peuvent être amenés à effectuer des tâches relevant d'une qualification inférieure à leur positionnement personnel dans la classification des emplois. A tous niveaux, l'employeur peut leur demander de rendre compte de leur travail.

Article 16-2 Positionnement de l'emploi

C'est l'emploi réellement tenu qui détermine le niveau de classification. Un diplôme en tant que tel ne confère pas un droit de classement automatique.

Le positionnement de l'emploi peut résulter de l'expérience professionnelle et/ou de la formation professionnelle continue.

Article 17 – Classification

Les cadres sont répartis comme suit :

Niveau 1

Salarié chargé de 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 par 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 les travaux en temps opportun et il s'entoure des compétences nécessaires pour conduire sa mission.

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

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

Echelon 1 : Cadre débutant ou ayant une délégation de responsabilités limitée.

Echelon 2 : Cadre confirmé ou ayant une délégation de responsabilités plus importante.

Niveau 2

Cadre qui assure la bonne marche technique et/ou administrative de l'entreprise. Il est membre de l'équipe dirigeante de l'entreprise.

Il détermine les orientations de l'exploitation et les moyens en personnel et matériel à mettre en œuvre pour atteindre les objectifs fixés en commun. Il prend des décisions ayant 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, fournisseurs et de l'administration.

Il prend les mesures nécessaires en matière d'hygiène et sécurité et rédige les documents réglementaires.

Echelon 1 : Cadre qui n'est pas cadre dirigeant mais dont la délégation de responsabilités justifie son positionnement.

Echelon 2 : Cadre dirigeant.

CHAPITRE IV – CONTRAT DE TRAVAIL

Article 18 - Embauche

Un contrat de travail sera établi par un acte écrit en deux exemplaires signés des parties.

L'un des exemplaires sera conservé par l'employeur, l'autre sera remis au salarié.

Le contrat doit préciser notamment : les noms, prénoms, adresses des contractants, la qualification professionnelle du salarié, sa classification, la date d'embauche, le lieu habituel d'exécution du contrat de travail, la convention collective applicable, les conditions d'emploi et de rémunération, les coordonnées de la caisse de retraite complémentaire et de l'organisme assureur de prévoyance complémentaire, le lieu et la date de la signature du contrat.

Article 19 – Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

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

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

Les entreprises pratiqueront obligatoirement l'égalité des rémunérations entre les hommes et les femmes pour un travail équivalent, conformément à l'article R 2261-1 du code du travail

Les femmes se voient attribuer, dans les mêmes conditions que les hommes relevant de la même catégorie professionnelle, la classification et la rémunération prévus par la présente convention et bénéficient des mêmes conditions de promotion, sans que les absences pour maternité ou adoption y fassent obstacle (art. L 3221-2 et suivants du code du travail).

Les difficultés qui naîtraient à ce sujet seraient soumises à la commission paritaire de conciliation et d'interprétation (art. 7 de la présente convention).

Article 20 - Période d'essai et période probatoire

Article 20-1 Période d'essai

La période d'essai pour les contrats de travail à durée indéterminée est subordonnée à l'accord écrit des parties. Sa durée, renouvelable une fois pour une durée identique, est fixée à 4 mois.

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

L'employeur qui envisage le renouvellement de la période d'essai, d'une durée initiale de 4 mois, doit en informer le salarié un mois à l'avance.

La période d'essai des salariés embauchés par contrat de travail à durée déterminée sera établie suivant la réglementation en vigueur.

Au cours de la période d'essai, le contrat peut être rompu par l'une ou l'autre des parties, en respectant les délais de prévenance fixés conformément par les articles L 1221-25 et L 1221-26 par le Code du Travail.

Article 20-2 Période probatoire

Lorsqu'un salarié présent sur l'entreprise est promu dans un emploi de cadre, l'employeur peut être amené à évaluer ses compétences dans ce nouvel emploi pendant une période dite période probatoire, qui permet également au salarié d'apprécier si ce nouveau poste lui convient.

Cette période d'adaptation doit être formalisée par écrit dans un avenant au contrat de travail. Sa durée ne peut excéder celle de la période d'essai prévu à l'article 20-1 de la présente convention.

Pendant cette période probatoire, la rémunération est celle du poste correspondant.

A minima, un point d'étape doit être réalisé de manière formelle à mi-période.

Si l'une ou l'autre des parties vient à mettre fin à la période probatoire, le salarié se verra replacé dans ses fonctions et conditions antérieures.

CHAPITRE V – DUREE DU TRAVAIL

Article 21 – Durée normale du travail effectif

Conformément aux articles 6-1 à 6-4 de l'Accord National du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles, la durée normale du travail effectif est fixée à 35 heures par semaine.

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

Article 22 – Heures supplémentaires

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

Article 23 - Durée maximale de travail

La durée maximale du travail est fixée conformément à l'article L 713-2 et suivants du code rural et au Chapitre VIII de l'Accord National du 23 décembre 1981 et ses avenants sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles.

Conformément à l'article 8-4 de l'accord susmentionné, la durée maximale annuelle est fixée à 1940 heures sauf, d'une part pour les exploitations et entreprises relevant du champ d'application du présent accord lorsqu'elles n'emploient qu'un seul salarié permanent et d'autre part dans les entreprises de travaux agricoles, ruraux et forestiers et dans les CUMA pour lesquelles la durée maximale annuelle est portée à 2000 heures, non compris les 7 heures de travail effectif de la journée de solidarité.

Article 24 – Repos hebdomadaire et dominical

Conformément aux articles L 714-1 et suivants du code rural et les articles 5-1, 5-2 et 5-3 de l'Accord National du 23 décembre 1981 et ses avenants sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles, il est prévu un repos hebdomadaire et dominical.

Article 25 – Repos compensateur

Conformément à l'article 7-4 de l'accord national du 23 décembre 1981 et ses avenants sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles un repos compensateur **est** accordé au salarié.

Article 26 – Repos quotidien

Conformément aux articles L 714-5 et suivants du code rural et à l'article 5-4 de l'accord national du 23 décembre 1981 et ses avenants sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles un repos quotidien obligatoire de 11 heures est accordé au salarié.

Article 27 – Aménagements de la durée du travail

L'employeur peut appliquer les dispositifs d'aménagement de la durée du travail prévus au Chapitre X de l'Accord National du 23 décembre 1981 et ses avenants sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles.

CHAPITRE VI - REMUNERATION

Article 28 – Rémunération minimale professionnelle

Les rémunérations minimales professionnelles des différentes catégories sont fixées par accord conventionnel par référence à la classification des emplois.

La rémunération minimale professionnelle conventionnelle est le seuil en dessous duquel, pour une qualification donnée, aucun salarié n'est rémunéré.

Conformément à l'article L 2241-1 du code du travail, les partenaires sociaux se réunissent au moins une fois par an de préférence au cours du premier trimestre, pour négocier sur les salaires. Ces négociations prennent en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

La rémunération des cadres est définie en annexe à la présente convention.

Le salaire mensuel des cadres de niveau 1 et de niveau 2 échelon 1 est établi :

- soit par référence à la durée légale du travail, et en ce cas, les heures supplémentaires éventuellement effectuées sont rémunérées à la fin de chaque mois ;
- soit en fonction d'un forfait en heures défini par écrit avec l'employeur. En ce cas la rémunération forfaitaire qui leur est versée est calculée en tenant compte des majorations pour heures supplémentaires, en application de l'article 7-3 de l'accord national du 23 décembre 1981 ;
- soit en fonction d'un forfait annuel de 218 jours, les conditions d'exécution de ce forfait devront être définies dans le contrat de travail ou par avenant signé par les parties ainsi que les obligations qui en découlent.

Le salaire mensuel des cadres de niveau 2 échelon 2 est la rémunération forfaitaire des dirigeants.

Article 29 – Convention de forfaits

Article 29-1 – Convention de forfaits annuels en heures

Par référence aux articles 11.1 et 11. 2 de l'Accord National modifié du 23 décembre 1981, le temps de travail des cadres est organisé comme suit :

Les cadres de niveau 1 ainsi que les cadres de niveau 2 échelon 1 sont considérés comme agents d'encadrement organisant leur temps de travail, appelés « cadres autonomes ». Une convention de forfait sur la base d'un nombre annuel d'heures peut être établie avec eux, conformément aux dispositions de l'article 11.3 de l'Accord National susvisé. Cette convention de forfait fait l'objet d'un écrit et doit être expressément acceptée par le salarié. Le refus du salarié ne peut être considéré comme un motif de licenciement.

Article 29-2 – Convention de forfaits en jours

Par référence à l'article 11.1 et 11. 2 de l'Accord National modifié du 23 décembre 1981, le temps de travail des cadres est organisé comme suit :

Les cadres de niveau 1 ainsi que les cadres de niveau 2 échelon 1 sont considérés comme agents d'encadrement organisant leur temps de travail, appelés « cadres autonomes ». Une convention de forfait sur la base d'un nombre de 218 jours de travail peut être établie avec eux, conformément aux dispositions des articles 8.4 et 11.4 de l'Accord National susvisé. Cette convention de forfait fait l'objet d'un écrit et doit être expressément acceptée par le salarié. Le refus du salarié ne peut être considéré comme un motif de licenciement.

Pour les forfaits jours, la rémunération ne peut être inférieure à la rémunération forfaitaire telle que calculé à l'annexe 2.

Il doit être mis en place un dispositif de contrôle du nombre de jours travaillés. Ce document de contrôle doit comptabiliser le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées, ainsi que les jours de repos hebdomadaires, jours de congés payés, jours fériés chômés, jours de repos au titre de la réduction du temps de travail.

Chaque année, un entretien doit être organisé entre le cadre et le supérieur hiérarchique pour évoquer l'organisation du travail, la charge de travail et l'amplitude des journées de travail.

L'entretien annuel des cadres en forfait jours conformément à l'article L 3121-46 du code du travail fera l'objet d'un écrit signé entre les parties et remis à chacune d'elles.

Les cadres de niveau 2 échelon 2 sont cadres dirigeants et ne sont pas soumis à la réglementation sur la durée du travail. La qualité de cadre dirigeant doit avoir été acceptée dans le contrat de travail ou un avenant, dans ce dernier cas le refus du cadre ne peut pas être considéré comme constituant un motif de licenciement.

Article 30 – Périodicité de la paie et modalité de règlement des salaires

Le salaire doit être payé au moins une fois par mois.

Un acompte correspondant, pour une quinzaine, à la moitié de la rémunération doit être versé au salarié, bénéficiaire de la mensualisation, qui en fait la demande.

Article 31 – Bulletin de paie

L'employeur doit remettre au salarié, à l'occasion de sa paie, un bulletin de paie, dans les conditions fixées par la législation et la réglementation en vigueur (article L 3243-2 du code du travail).

CHAPITRE VII – CONGES - ABSENCES

Article 32 – Congés annuels payés

L'employeur et le salarié doivent se conformer aux dispositions légales et réglementaires conformément aux articles L 3141-1 et suivants du Code du travail et aux dispositions du Chapitre III de l'accord national du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles.

Article 33. Absences - justification

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

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

Article 34. Absences pour maladie et accident

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

Article 35 - Garantie complémentaire de salaire pour les salariés malades ou accidentés

En cas d'incapacité temporaire de travail, quelle qu'en soit l'origine, les dispositions relatives au maintien de salaire sont celles prévues par l'article L 1226-1 du code du travail et la Convention collective nationale de prévoyance des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952 et ses avenants.

Article 36 – Congés pour enfant malade

Conformément à l'article L 1225-61 du code du travail, le salarié a droit à un congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident, constatés par certificat médical, d'un enfant de moins de seize 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 trois jours par an. Elle est portée à cinq jours si l'enfant est âgé de moins d'un an ou si le salarié assume la charge de trois enfants ou plus âgés de moins de seize ans.

Article 37 – Congés pour évènement familial

Conformément à l'article L 3142-1 du code du travail, le salarié peut prétendre à une autorisation d'absence exceptionnelle rémunérée pour évènement familial. L'absence doit avoir lieu dans un délai raisonnable en rapport avec l'évènement qui l'a motivé.

Le salarié fait connaître à son employeur la date prévue de son absence dans les meilleurs délais.

Il est accordé dans l'entreprise un congé à l'occasion des évènements familiaux suivant :

- mariage du salarié : 4 jours
- mariage d'un enfant au sens de l'état civil ou du conjoint : 1 jour
- naissance ou adoption : 3 jours
- décès du conjoint ou d'un enfant : 3 jours
- décès du père ou de la mère : 1 jour
- décès du père ou de la mère du conjoint : 1 jour
- décès d'un frère ou d'une sœur : 1 jour

Il est également accordé une autorisation d'absence non rémunérée d'un jour lors du décès d'un autre ascendant ou descendant.

Ces dispositions s'appliquent également au partenaire lié par un pacte civil de solidarité ainsi qu'au concubin reconnu par la loi.

Article 38 – Jours fériés chômés

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

Le jour du 1^{er} Mai est chômé et payé en vertu des articles L.3133-4 et suivants du Code du Travail. Le fait du chômage des jours fériés, s'ils tombent un jour où le salarié aurait normalement travaillé, ne peut entraîner une diminution de la rémunération, sous réserve pour chaque intéressé, qu'il ait été présent le dernier jour de travail précédant le jour férié et le premier jour de travail qui lui fait suite.

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

Les heures chômées et payées d'un jour férié n'entrent pas dans le calcul de la durée maximale de travail.

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

Se référer au Chapitre IV de l'Accord national du 23 décembre 1981 et ses avenants sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles.

CHAPITRE VIII – RETRAITE ET PREVOYANCE COMPLEMENTAIRE

Article 39 – Retraite complémentaire – Prévoyance complémentaire et frais de santé

Tout employeur de cadres doit adhérer à la CPCEA pour la prévoyance complémentaire et frais de santé, et à la CAMARCA (régime ARRCO) et l'ARA (régime AGIRC) pour la retraite complémentaire. Leur siège social est sis :

21 rue de la Bienfaisance
75382 PARIS Cedex 08
01 71 21 00 00.

CHAPITRE IX – RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 40 - Préavis

1°) Contrat à durée indéterminée

En cas de démission du salarié, sauf accord entre les parties, la durée réciproque de préavis est fixée à 2 mois.

En cas de licenciement pour un motif autre qu'une faute grave ou lourde, le salarié a droit à un préavis de 2 mois.

Le cadre devra libérer le logement dont il jouissait en accessoire de son contrat de travail à la date de rupture de celui-ci.

2°) Contrat à durée déterminée

Après la période d'essai, le contrat de travail à durée déterminée ne peut être rompu avant son terme qu'en cas d'accord entre les parties, faute grave, force majeure ou si le salarié justifie d'une embauche sous contrat à durée indéterminée.

En cas de rupture à l'initiative du salarié justifié par une embauche sous contrat à durée indéterminée, le salarié doit, sauf accord entre les parties, respecter un préavis calculé à raison d'un jour par semaine, compte tenu de la durée totale du contrat, renouvellement inclus, si celui comporte un terme précis, ou de la durée effectuée lorsque le contrat ne comporte pas un terme précis.

Dans les deux cas, la limite maximale de la durée du préavis est fixée à deux semaines.

Article 41 – Indemnité de licenciement

Quand la rupture du contrat de travail est le fait de l'employeur, hors le cas de faute grave, conformément à l'article R 1234-2 du code du travail, le cadre ayant plus d'un an d'ancienneté a droit à une indemnité de licenciement calculée sur la base de 1/5^{ème} de mois par année de présence, majorée de 2/15^{ème} de mois de présence à partir de 10 ans d'ancienneté.

Article 42 – Départ ou mise à la retraite

Départ à la retraite à l'initiative du cadre

Le salarié qui quitte volontairement l'entreprise pour bénéficier de sa pension de vieillesse doit respecter le délai de préavis prévu à l'article 37-1 2^{ème} alinéa.

Il a droit, au moment de son départ, à une indemnité de départ à la retraite, fixée en fonction de son ancienneté dans l'entreprise, conformément à l'article D 1237-1 CT elle est égale à :

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

Mise à la retraite à l'initiative de l'employeur

Conformément aux dispositions des articles L. 1237-5 et D. 1237-2-1 du Code du travail, l'employeur peut mettre à la retraite le salarié qui atteint l'âge légal de la retraite, sous réserve de l'absence d'opposition de ce dernier.

Ainsi, l'employeur devra interroger par écrit le salarié trois mois avant qu'il atteigne l'âge légal de la retraite, sur son intention de quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse. Le salarié a un mois pour répondre. En cas d'absence de réponse ou de réponse négative, aucune mise à la retraite ne pourra être prononcée pendant une année.

La même procédure s'appliquera ensuite chaque année jusqu'à l'âge maximal de départ à la retraite du salarié.

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

Le salarié mis à la retraite a droit à l'indemnité légale de licenciement telle qu'elle prévue à l'article R 1234-2 du code du travail, soit à une indemnité calculée sur la base de 1/5^{ème} de mois par année de présence, majorée de 2/15^{ème} de mois de présence à partir de 10 ans d'ancienneté.

Article 43 – Certificat de travail

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

Article 44 – Reçu pour solde de tout compte

Conformément à l'article L1234-20 du code du travail un reçu pour solde de tout compte est établi en deux exemplaires remis à chacune des parties.

CHAPITRE X – APPRENTISSAGE ET FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 45 - Apprentissage

L'employeur doit se conformer aux dispositions de la Sixième partie Livre II du Code du travail (articles L 6211-1 et suivants du Code du travail).

Article 46 – Formation professionnelle

L'employeur doit se conformer aux dispositions de la Sixième partie du Livre III du Code du Travail conformément aux articles L.6311-1 et suivants du Code du Travail ainsi que l'accord national sur la formation professionnelle du 2 juin 2004 et ses avenants.

Les actions de formation doivent notamment favoriser la mixité et l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans l'accès aux emplois.

CHAPITRE XI – SANTE ET SECURITE

Article 47 – Santé et sécurité

Les employeurs sont tenus de se conformer aux dispositions légales et réglementaires concernant l'hygiène et la sécurité des travailleurs et plus particulièrement à celles des articles L.4111-1 et suivants du Code du Travail et des textes pris pour leur application.

Les employeurs doivent non seulement mettre à la disposition de leurs personnels des installations, matériels et équipements répondant aux prescriptions susvisées destinées à assurer leur sécurité mais encore veiller personnellement à leur bon état et faire respecter l'usage ou le port des protections. Le salarié encadrant contribue à la mise en œuvre de ces dispositions.

Article 48 – Protection individuelle des salariés

Conformément aux articles L 4 321-1 et suivants du Code du travail :

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

Il veille à leur utilisation effective.

Les équipements de protection individuelle et les vêtements de travail mis à la disposition des travailleurs ne constituent pas des avantages en nature.

Les équipements de protection individuelle sont appropriés aux risques à prévenir et aux conditions dans lesquelles le travail est accompli. Ils ne sont pas eux-mêmes à l'origine de risques supplémentaires.

Ils doivent pouvoir être portés, le cas échéant après ajustement, dans des conditions compatibles avec le travail à accomplir et avec les principes de l'ergonomie.

En cas de risques multiples exigeant le port simultané de plusieurs équipements de protection individuelle, ces équipements doivent être compatibles entre eux et maintenir leur efficacité par rapport aux risques correspondants.

Les équipements de protection individuelle sont fournis gratuitement par l'employeur qui assure leur bon fonctionnement et leur maintien dans un état de protection optimale, d'hygiène satisfaisant et seront remplacés si nécessaire.

Article 49 – Médecine du travail

Les employeurs sont tenus d'adhérer pour tous leurs salariés au service de médecine du travail. Les lieux de travail sont équipés d'un matériel de premier secours adapté à la nature des risques et facilement accessible, conformément à l'article R 4224-14 du Code du travail.

Article 50 – Rapport entre les conventions et accords conclus au niveau des entreprises ou établissements et la présente convention

Conformément à l'article L 2253-3 du code du travail, dans tous les cas les accords d'entreprise ou d'établissement ne pourront déroger en tout ou en partie que d'une façon plus favorable à cette convention.

CHAPITRE XII – DISPOSITIONS FINALES

La présente convention sera établie en nombre suffisant pour être déposé selon les formalités prévues à l'article L 2231-6 du Code du Travail.

Les parties signataires sont convenues de demander, sans délai, l'extension de la présente convention.

Fait à Lyon, le 5 mars 2012

SNCEA/CFE/CGC
Mr Henri BLANC

F.R.S.E.A.
Mr Jean-Baptiste MONOU

FGA/CFDT
Mme Sylvie FAVIER

F.R.C.U.M.A.
Mr Yves CRISTIN

FGTA/FO
Mr André BOLON

E.D.T
Mr Jean-Marc GIMARET

CFTC-AGRI
Mr Olivier GAJAC

ANNEXE I

Grille de rémunération

(Avenant n°1 du 8 juillet 2014)

	Taux horaire
NI E1	14,50
NI E2	15,50
N2 E1	17,50
N2 E2	20,50

ANNEXE II

Méthode de calcul de la rémunération minimale annuelle du forfait 218 jours

Pour les entreprises soumises à une durée maximale annuelle de 1940 Heures, la rémunération minimale annuelle est calculée comme suit :

$$((1600 \text{ Heures} \times \text{Taux Horaire}) + (340 \text{ Heures} \times (\text{Taux Horaire} + 25\%))) \times 1,13$$

Pour les entreprises soumises à une durée maximale annuelle de 2000 Heures, la rémunération minimale annuelle est calculée comme suit :

$$((1600 \text{ Heures} \times \text{taux Horaire}) + (349 \text{ Heures} \times (\text{Taux Horaire} + 25\%)) + (51 \text{ Heures} \times (\text{Taux Horaire} + 50\%))) \times 1,13$$