

Convention collective

IDCC : 9811. – **EXPLOITATIONS AGRICOLES
(TARN)
(6 mai 2002)**

(Etendue par arrêté du 18 décembre 2002,
Journal officiel du 17 janvier 2003)

AVENANT N° 22 DU 2 JUILLET 2008

NOR : *AGRS0897126M*

IDCC : 9811

Entre :

Le syndicat départemental de la fédération des exploitants agricoles,

D'une part, et

Le syndicat des cadres d'entreprises agricoles CGC ;

Le syndicat général des salariés de l'agroalimentaire CFDT ;

L'union départementale de la CGT ;

L'union départementale de la CGT-FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 1^{er} « Champ d'application professionnel » est modifié comme suit :

« La présente convention détermine les rapports entre employeurs (particuliers, sociétés, groupements d'employeurs, associations...) et salariés personnel non cadre et personnel d'encadrement, quelle que soit la nature du contrat de travail, des exploitations agricoles de :

- polyculture ;
- élevage ;
- viticulture ;
- arboriculture ;
- maraîchage ;
- autres cultures spécialisées.

La présente convention s'applique également dans les entreprises dont l'objet social résulte du prolongement de l'activité agricole (ex. : accueil à la ferme, commercialisation à la ferme...) :

- les établissements de toute nature dirigés par l'exploitant agricole en vue de la transformation, du conditionnement et de la commercialisation des produits agricoles lorsque ces activités constituent le prolongement de l'acte de production ;
- les structures d'accueil touristique, situées sur l'exploitation ou dans les locaux de celle-ci et dirigées par le chef d'exploitation, permettant d'effectuer des locations de logement en meublé, des prestations d'hébergement en plein air, de loisirs ou de restauration à la condition que les produits proposés proviennent en grande partie de l'exploitation ;
- les groupements d'intérêt économique exclusivement constitués de l'une des catégories d'entreprises définies au premier alinéa du présent article ;
- les groupements d'employeurs constitués de personnes physiques ou morales entrant dans le champ d'application des productions de la présente convention. »

L'article 77 « Prime de fidélisation » est modifié comme suit :

« Pour le personnel non cadre :

Afin de reconnaître la technicité et l'expérience acquises par les salariés, après 5 années d'ancienneté continues et révolues au sein de la même entreprise, une prime de fidélisation sera versée par l'employeur.

Cette prime vise à porter la rémunération annuelle du salarié à hauteur d'une garantie annuelle de rémunération équivalente au salaire minimum conventionnel de l'intéressé au 31 décembre multiplié par 13 mois (base temps plein légal).

Cette prime de fidélisation est majorée de la valeur correspondant à la moyenne mensuelle du nombre d'heures supplémentaires effectuées au cours de l'année civile multipliée par la valeur horaire conventionnelle du coefficient de l'intéressé, au 31 décembre.

Elle est proratisée pour les temps partiels et absences non justifiées ou maladie d'une durée supérieure à 7 jours calendaires appréciée sur l'année.

La rémunération annuelle du salarié s'apprécie sur l'année civile. Elle comprend l'ensemble des salaires bruts et primes perçus au cours de l'année, à l'exception des primes de récolte et de rendement.

Tous les salariés présents au 31 décembre et répondant au critère d'ancienneté bénéficient de cette prime. Elle est versée au plus tard le 30 juin de l'année suivante.

Pour le personnel d'encadrement :

Une prime de fidélisation est versée au personnel d'encadrement après 3 ans d'ancienneté. Elle est égale à 2 % du salaire brut minimum conventionnel mensuel correspondant au coefficient de l'intéressé. Elle progresse tous les 3 ans par tranche de 2 % dans la limite de 8 % après 12 ans d'ancienneté.

Elle est proratisée pour les temps partiels et absences non justifiées ou maladie d'une durée supérieure à 7 jours calendaires appréciée sur l'année.

Tous les salariés présents au 31 décembre et répondant au critère d'ancienneté bénéficient de cette prime. »

L'article 78 « Avantages acquis » est modifié comme suit :

« La mise en application de la présente convention ne peut être la cause d'une diminution de la rémunération annuelle antérieurement acquise pour les salariés déjà en place (prime d'ancienneté, prime de récolte).

La prime d'ancienneté est figée au montant acquis à la date de prise d'effet de la nouvelle convention collective. Elle vient en déduction de la prime de fidélisation (qui pourra au plus être annulée).

Une revalorisation de la prime d'ancienneté est mise en place au 1^{er} juillet 2008 afin de prendre en compte les avantages acquis à compter du 6 mai 2002, date d'entrée en application de la présente convention.

Cette revalorisation se fera au même rythme que l'évolution du coefficient conventionnel du salarié.

La prime de récolte est figée à un montant correspondant à la moyenne des primes de récolte versées au cours des 3 dernières années précédant la date de prise d'effet de la nouvelle convention collective.

Ces primes continueront à figurer sur les bulletins de paie. »

L'article 86 « Le délai congé » est modifié comme suit :

« Pour le personnel non cadre :

- salarié comptant moins de 6 mois de services continus chez le même employeur :
 - 1 semaine calendaire pour les salariés coefficient 11 ;
 - 2 semaines calendaires pour les salariés coefficients 12, 21, 22 et 31 ;
 - 1 mois calendaire pour les salariés coefficients 32, 41 et 42 ;
- salarié comptant entre 6 mois et 2 ans d'ancienneté chez le même employeur : 1 mois calendaire ;
- salarié comptant 2 ans de services continus chez le même employeur : 2 mois calendaires.

Pendant la période de délai congé, le salarié peut s'absenter de son travail une demi-journée par semaine pour rechercher un nouvel emploi. Ces demi-journées peuvent être cumulées par journée entière, d'un commun accord entre les parties.

Cette absence payée doit être autorisée par l'employeur.

Lorsque l'activité de l'entreprise l'exige, l'employeur peut refuser cette absence 2 fois sur la période de délai congé. Dans ce cas, l'absence est reportée sur la semaine suivante.

Cette disposition cesse de jouer dès lors que le salarié a trouvé un nouvel emploi.

Le salarié qui n'utilise pas ses heures de recherche ne peut prétendre à aucune indemnité compensatrice.

Pour le personnel d'encadrement :

- 1 mois calendaire pour les salariés cadres assimilés ayant moins de 2 ans d'ancienneté chez le même employeur ;
- 2 mois calendaires pour les salariés cadres assimilés ayant 2 ans d'ancienneté ou plus chez le même employeur, les cadres intermédiaires coefficient 50 et les cadres supérieurs coefficient 60 ;
- 3 mois calendaires pour les salariés cadres de direction coefficient 70.

En cas de départ volontaire en retraite du cadre de direction, la durée de préavis est ramenée à 2 mois.

Pendant la période de délai congé, le salarié peut s'absenter de son travail une demi-journée par semaine pour rechercher un nouvel emploi. Ces demi-journées peuvent être cumulées par journée entière, d'un commun accord entre les parties.

Cette absence payée doit être autorisée par l'employeur.

Lorsque l'activité de l'entreprise l'exige, l'employeur peut refuser cette absence 2 fois sur la période de délai congé. Dans ce cas, l'absence est reportée sur la semaine suivante.

Cette disposition cesse de jouer dès lors que le salarié a trouvé un nouvel emploi.

Le salarié qui n'utilise pas ses heures de recherche ne peut prétendre à aucune indemnité compensatrice. »

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Article 3

Le présent avenant sera remis à chacune des organisations signataires et 4 autres ampliations seront déposées, conformément aux articles L. 2231-6 et L. 2221-2 du code du travail, au service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociales agricoles, 29, avenue François-Verdier, 81000 Albi Cedex.

Fait à Albi, le 2 juillet 2008.

(Suivent les signatures.)