

Convention collective

IDCC : 9521. – **EXPLOITATIONS DE POLYCLTURE ET D'ÉLEVAGE,
COOPÉRATIVES D'UTILISATION DE MATÉRIEL AGRICOLE
ET EXPLOITATIONS DE CULTURES SPÉCIALISÉES
(HAUTE-MARNE)
(11 février 1997)**

(Etendue par arrêté du 19 octobre 1998,
Journal officiel du 22 octobre 1998)

AVENANT N° 23 DU 26 FÉVRIER 2009

NOR : *AGRS0997085M*
IDCC : 9521

Entre :

La fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles (FDSEA) de la Haute-Marne ;

La fédération départementale des coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA) de la Haute-Marne ;

Le syndicat départemental des jeunes agriculteurs,

D'une part, et

L'union départementale des syndicats CFDT ;

L'union départementale des syndicats CGT ;

L'union départementale des syndicats FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'annexe I de la convention collective est modifiée comme suit :

A. – DÉFINITION DES EMPLOIS ET SALAIRES

a) Personnel technique

Niveau I. – Emplois d'exécutants, coefficient 100, échelon 1 :

La phrase « Après 1 an d'ancienneté continue chez l'employeur ou dans l'exploitation, le salarié accède systématiquement à l'échelon supérieur, sauf si dans le mois précédant la date anniversaire, l'employeur justifie par écrit le ou les motifs de son refus. » est supprimée.

Niveau IV. – Emplois hautement qualifiés, coefficient 180, échelon 2, est ainsi rédigé :

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

Le salarié a l'expérience nécessaire pour apprécier la qualité des résultats attendus. Il participe à la surveillance régulière du travail des autres salariés de l'exploitation. Il veille à la bonne application des consignes de sécurité et au port des équipements individuels de protection fournis.

Il peut être conduit à faire des suggestions et des propositions au chef d'entreprise ou au supérieur hiérarchique pour l'amélioration de l'organisation du travail des salariés qu'il surveille.

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

b) Personnel administratif

Niveau IV. – Personnel hautement qualifié, coefficient 170, échelon 1, supprimer le membre de phrase « au référentiel technique du BT ».

Niveau IV. – Personnel hautement qualifié, coefficient 180, échelon 2, supprimer le membre de phrase « au référentiel technique du BT ».

Article 2

Modification de l'article 30 « Congés payés annuels » :

Au 1^{er} alinéa de l'article 30, remplacer le membre de phrase « de 1 mois de travail effectif » par « de 10 jours de travail effectif ».

Article 3

Modification de l'article 31 « Congés exceptionnels ».

Supprimer le membre de phrase « départ au service national du salarié : 1 jour ».

Article 4

L'article 33 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 33

Période d'essai

Sauf accord écrit entre les parties prévoyant une période d'essai, tout engagement est considéré comme définitif.

La durée maximale de la période d'essai est de 2 mois pour les ouvriers et employés.

Elle peut être renouvelée une fois pour une durée identique pour les salariés de niveaux III et IV ainsi que pour les salariés employés dans le cadre d'un groupement d'employeurs.

Le renouvellement doit avoir été prévu dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail.

Pendant la période d'essai ou à l'issue de celle-ci, l'une ou l'autre partie peut se libérer en respectant le préavis prévu par l'article L. 1221-25 du code du travail et sans indemnités de part et d'autre.

PRÉSENCE DU SALARIÉ dans l'entreprise	DÉLAI DE PRÉVENANCE MINIMAL	
	Rupture de l'employeur	Rupture du salarié
7 jours maximum	24 heures	24 heures
Entre 8 jours et 1 mois	48 heures	48 heures
Après 1 mois	2 semaines	48 heures
Après 3 mois	1 mois	48 heures

Article 5

L'article 35 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 35

Indemnité de licenciement

Quand la rupture du contrat de travail est le fait de l'employeur et en l'absence de faute grave du salarié congédié, celui-ci a droit à l'indemnité de licenciement prévue à l'article L. 1234-9 du code du travail, égale à 1/5 de mois par année d'ancienneté, plus 2/15 de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans. »

Article 6

L'article 39 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 39

Absence pour maladie ou accident

Toute interruption de travail résultant d'une maladie ou d'un accident dont est victime le salarié ne peut constituer un motif légitime de rupture du contrat de travail.

Dès guérison ou consolidation de sa blessure, le salarié malade ou accidenté doit être réintégré dans son emploi.

S'il est déclaré inapte à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment par le médecin du travail, l'employeur devra lui proposer un autre emploi adapté à ses capacités. En cas d'impossibilité de reclassement, le contrat de travail pourra être rompu dans les conditions prévues par les articles L. 1226-2 et suivants du code du travail. »

Article 7

L'article 39-1 devient l'article 40 et est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 40

Garantie de rémunération en cas d'absence pour maladie ou accident de la vie privée

Le salarié qui, par suite de maladie ou d'accident dûment constaté par certificat médical, aura dû cesser son travail bénéficie d'une garantie de rémunération à compter du 8^e jour d'arrêt de travail, sous déduction des indemnités journalières servies par la caisse de mutualité sociale agricole.

Cette garantie est calculée sur la base du salaire brut qu'il aurait perçu s'il avait continué à travailler selon les modalités ci-après :

- Entre 1 et 6 ans d'ancienneté : 30 jours à 90 % et 30 jours à 66,66 % ;
- Entre 6 et 11 ans d'ancienneté : 40 jours à 90 % et 40 jours à 66,66 % ;
- Entre 11 et 16 ans d'ancienneté : 50 jours à 90 % et 50 jours à 66,66 % ;
- Entre 16 et 21 ans d'ancienneté : 60 jours à 90 % et 60 jours à 66,66 % ;
- Entre 21 et 26 ans d'ancienneté : 70 jours à 90 % et 70 jours à 66,66 % ;
- Entre 26 et 31 ans d'ancienneté : 80 jours à 90 % et 80 jours à 66,66 % ;
- au-delà de 31 ans d'ancienneté : 90 jours à 90 % et 90 jours à 66,66 %.

Si le salarié a déjà eu une ou plusieurs absences indemnisées pour maladie ou accident de la vie privée au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail considéré, celui-ci n'aura droit au versement de cette garantie que dans la limite comprise entre le nombre de jours indiqués ci-dessus et le nombre de jours déjà indemnisés au cours de ces 12 mois. »

Article 8

L'article 40 « Absences pour accident du travail ou maladie professionnelle » est supprimé.

Article 9

Les dispositions du présent avenant prennent effet le 1^{er} mars 2009.

Article 10

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de la Haute-Marne.

Fait à Chaumont, le 26 février 2009.

(Suivent les signatures.)