

Convention collective

IDCC : 9591. – **EXPLOITATIONS DE POLY CULTURE ET D'ÉLEVAGE**
(Nord)
(5 mai 1972)

(Etendue par arrêté du 19 février 1973,
Journal officiel du 9 mars 1973)

AVENANT N° 153 DU 12 MARS 2012

NOR : AGRS1297106M
IDCC : 9591

Entre :

La fédération départementale des syndicats d'exploitations agricoles du Nord ;

La fédération départementale des CUMA ;

L'union syndicale des producteurs de grains et graines de semences des départements du Nord et du Pas-de-Calais,

D'une part, et

L'union départementale des syndicats du Nord FO ;

Le SGA CFDT 59 ;

La fédération CFTC-Agri ;

L'UNSA2A ;

La fédération nationale de l'agriculture CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions de l'article 1^{er} « Champ d'application professionnel et territorial » du chapitre I^{er} du titre 1^{er} sont modifiées ainsi qu'il suit :

Le second alinéa de cet article est modifié ainsi qu'il suit :

« Toutefois, elle n'est pas applicable aux établissements de production de grains et graines de semences liés à la date du 1^{er} mars 1979 par la convention collective nationale du 5 mai 1965 concernant les coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux. » (*Le reste est sans changement.*)

Article 2

Les dispositions de l'article 5 « Renouvellement, révision et dénonciation » du chapitre II du titre 1^{er} sont modifiées ainsi qu'il suit.

Le premier alinéa de cet article est ainsi rédigé :

« La convention collective se reconduira tacitement par périodes successives de 1 an, sauf dénonciation par l'une ou l'autre partie au moins 3 mois avant l'expiration du terme annuel. » (*Le reste est sans changement.*)

Le cinquième alinéa de cet article est ainsi rédigé :

« La dénonciation devra être faite aux autres parties et à l'autorité administrative compétente par pli recommandé avec avis de réception. »

Le dernier alinéa de cet article est ainsi rédigé :

« La présente convention restera en vigueur jusqu'au jour où la nouvelle convention sera signée ou, à défaut de convention nouvelle, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du délai de 3 mois stipulé au premier alinéa du présent article. »

Les dispositions de l'article 5 *bis* « Indemnisation des représentants salariés à la commission mixte » sont supprimées et remplacées par les suivantes :

« Les représentants salariés en activité dans le champ couvert par cette convention sont pris en charge en application de l'accord national du 21 janvier 1992 et ses avenants. »

Article 3

Les dispositions de l'article 6 « Commission paritaire de conciliation » du chapitre III du titre I^{er} sont modifiées ainsi qu'il suit :

Le second alinéa de cet article est ainsi rédigé :

« Cette commission se réunit sous la présidence du directeur régional du travail ou de son représentant désigné et a pour but d'examiner toutes les difficultés pouvant surgir entre les parties contractantes sur l'application des clauses et conditions de la présente convention collective de travail. »

Le troisième alinéa de cet article est ainsi rédigé :

« La commission de conciliation, saisie d'un litige par la partie la plus diligente, se réunira pour statuer dans un délai maximum de 15 jours francs. »

Article 4

Les dispositions de l'article 7 du chapitre I^{er} du titre II sont modifiées ainsi qu'il suit :

Le premier alinéa de cet article est ainsi rédigé :

« Les employeurs et salariés se reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit d'adhérer librement et d'appartenir ou non à un syndicat professionnel constitué en vertu de la deuxième partie, livre premier, du code du travail. »

Les troisième et quatrième alinéas sont supprimés.

Le second alinéa de l'article 8 est ainsi rédigé :

« Dans les mêmes conditions, les syndiqués pourront bénéficier d'un congé non rémunéré pour assister aux congrès et assemblées statutaires de leur organisation. »

Article 5

Les dispositions du chapitre II du titre II sont modifiées ainsi qu'il suit :

« Chapitre II. – Institutions représentatives du personnel et droit syndical ».

Les dispositions de l'article 10 et son intitulé sont supprimés et remplacés par ce qui suit :

« Article 10

Délégués du personnel, comité d'entreprise, délégation unique du personnel

Dispositions communes

La durée du mandat des délégués du personnel, des membres du comité d'entreprise et des membres de la délégation unique du personnel est fixée à 4 ans. Elle peut être fixée à 3 ou à 2 ans par accord d'entreprise.

Délégués du personnel

La mise en place des délégués du personnel est obligatoire si l'effectif d'au moins 11 salariés est atteint pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 années précédentes.

Comité d'entreprise

La mise en place du comité d'entreprise est obligatoire si l'effectif d'au moins 50 salariés est atteint pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 années précédentes.

Délégation unique du personnel

Dans les entreprises et établissements dont l'effectif est compris entre 50 et 200 salariés, il est possible de mettre en place une délégation unique du personnel.

Heures de délégation

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, le (ou les) délégué(s) du personnel titulaire(s) dispose(nt) mensuellement de 12 heures pour l'exercice de sa (leur) fonction.

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, chaque délégué du personnel titulaire dispose mensuellement de 15 heures pour l'exercice de sa fonction.

Les membres titulaires de la délégation unique du personnel et du comité d'entreprise bénéficient de 20 heures de délégation mensuelles. »

Les dispositions de l'article 11 « Section syndicale d'entreprise » sont supprimées et remplacées par les suivantes :

« La section syndicale assure la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres.

Dès lors qu'il a au moins 2 adhérents dans l'entreprise, chaque syndicat qui y est représentatif, chaque syndicat affilié à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel ou chaque organisation syndicale qui satisfait aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance et est légalement constituée depuis au moins 2 ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise concernée, peut constituer au sein de l'entreprise une section syndicale.

L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur des panneaux réservés exclusivement à cet usage et distincts de ceux affectés aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise.

Chaque panneau est affecté à une seule organisation syndicale. Les modalités de la mise à disposition (et du nombre) de ces panneaux font l'objet d'un accord avec le chef d'entreprise.

Les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés aux salariés dans l'enceinte de l'entreprise aux heures d'entrée et de sortie du travail.

Les adhérents de chaque section syndicale peuvent se réunir 1 fois par mois dans l'enceinte de l'entreprise, en dehors des lieux de travail et du temps de travail des participants.

Les sections syndicales peuvent inviter des personnalités syndicales extérieures à l'entreprise à participer à des réunions organisées dans le local syndical ou, avec l'accord du chef d'entreprise, dans des locaux mis à leur disposition, et des personnalités extérieures autres que syndicales, sous réserve de l'accord du chef d'entreprise. »

Les dispositions de l'article 12 « Délégué syndical d'entreprise » sont supprimées et remplacées par les suivantes :

« Chaque syndicat représentatif qui constitue une section syndicale dans les établissements de 50 salariés et plus peut désigner un délégué syndical pour le représenter auprès de l'employeur.

Le délégué syndical doit obligatoirement être choisi parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au CE ou de la délégation unique du personnel ou des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants.

Dans les établissements comportant moins de 50 salariés, les syndicats représentatifs peuvent désigner pour la durée de son mandat un délégué du personnel comme délégué syndical.

Le délégué syndical doit être âgé de 18 ans révolus, travailler dans l'entreprise depuis au moins 1 an et n'avoir fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à ses droits civiques.

Les nom et prénom du ou des délégués syndicaux sont portés à la connaissance du chef d'entreprise par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Copie de cette communication est simultanément adressée à l'inspecteur du travail.

Les fonctions de délégué syndical sont compatibles avec celles de délégué du personnel, de représentant du personnel au comité d'entreprise ou de représentant syndical au comité d'entreprise. Un délégué syndical peut également être membre du CHSCT.

Le licenciement d'un délégué syndical ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail. La même procédure est applicable au licenciement des anciens délégués syndicaux pendant 12 mois après la cessation de leur mandat exercé pendant 1 an au moins.

Chaque délégué syndical dispose d'un crédit mensuel d'heures de délégation de :

- 10 heures dans les entreprises employant de 50 à 150 salariés ;
- 15 heures dans les entreprises employant de 151 à 500 salariés ;
- 20 heures dans les entreprises occupant plus de 500 salariés. »

Les dispositions de l'article 13 « Délégué syndicaux interentreprises » et son intitulé sont supprimés et remplacés par les suivants :

« Article 13

Représentant de la section syndicale

Le syndicat qui constitue une section syndicale au sein d'une entreprise ou d'un établissement de 50 salariés ou plus peut, s'il n'est pas représentatif dans l'entreprise ou l'établissement, désigner un représentant de la section pour le représenter. Le représentant de la section syndicale bénéficie des mêmes prérogatives que le délégué syndical, à l'exception du pouvoir de négocier des accords collectifs. Le représentant de la section syndicale dispose d'un temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions, temps au moins égal à 4 heures par mois.

Dans les entreprises ou établissements de moins de 50 salariés, les syndicats non représentatifs dans l'entreprise ou l'établissement qui constituent une section syndicale peuvent désigner, pour la durée de son mandat, un délégué du personnel comme représentant de la section syndicale. Il dispose d'un crédit d'heures spécifique de 2 heures, distinct de celui qui lui est octroyé au titre de ses fonctions de délégué du personnel. »

Les dispositions de l'article 14 « Statut du délégué interentreprises » et son intitulé sont supprimés et remplacés par les suivants :

« Article 14

Représentant du personnel au CHSCT

Un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est constitué dans tout établissement de 50 salariés et plus, si l'effectif d'au moins 50 salariés a été atteint pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 années précédentes.

Les représentants du personnel membres du CHSCT bénéficient d'un crédit d'heures rémunérées, variable selon l'effectif de l'établissement, et qui est au moins égal à :

- 3 heures par mois dans les établissements occupant jusqu'à 99 salariés ;
- 5 heures par mois de 100 à 299 salariés ;
- 10 heures par mois de 300 à 499 salariés ;
- 15 heures par mois de 500 à 1 499 salariés ;
- 20 heures par mois à partir de 1 500 salariés. »

L'article 15 « Attributions du délégué interentreprises » est abrogé.

Article 6

Les dispositions de l'article 16 « Salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée » du chapitre III du titre II sont modifiées ainsi qu'il suit :

Le premier alinéa de cet article est ainsi modifié :

« L'employeur ne peut réduire la durée hebdomadaire de travail d'un salarié que dans les cas où il peut être fait application des dispositions des articles 50 et 51 traitant respectivement : » (*Le reste est sans changement.*)

Article 7

Les dispositions de l'article 19 « Période d'essai » du chapitre I^{er} du titre III sont modifiées ainsi qu'il suit :

« 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. Pendant cette période, le contrat de travail peut être rompu par l'employeur ou le salarié, sans motif et sans indemnité.

La période d'essai ne se présume pas, elle doit donc être expressément prévue par le contrat de travail.

La durée maximale de la période d'essai est de :

En cas de contrat à durée indéterminée :

- 2 mois pour les ouvriers et employés (N 1 à N 4) ;
- 3 mois pour les agents de maîtrise et les techniciens (N 5 à N 6).

En cas de contrat à durée déterminée :

- 1 jour par semaine avec maximum de 2 semaines quand la durée prévue au contrat est inférieure ou égale à 6 mois ;
- 1 mois quand la durée prévue au contrat est supérieure à 6 mois.

Une période d'essai plus courte peut être prévue dans le contrat de travail.

En ce qui concerne les travailleurs à temps partiel, la période d'essai ne peut avoir une durée calendaire supérieure à celle des salariés à temps complet.

La rémunération du salarié à l'essai est celle afférente au coefficient de l'emploi pour lequel il a été embauché.

Exceptions à la période d'essai :

Le salarié maintenu dans l'entreprise ou l'exploitation à l'expiration d'un contrat à durée déterminée est dispensé d'effectuer une nouvelle période d'essai.

La durée de la période d'essai est plus courte en cas d'embauche d'un jeune à l'issue d'un stage intégré à un cursus pédagogique et effectué lors de la dernière année d'études. La durée de ce stage est déduite de la période d'essai. En tout état de cause, la durée de la période d'essai ne pourra pas être réduite de plus de la moitié.

Renouvellement de la période d'essai :

La période d'essai peut être renouvelée une fois dans la limite maximale de la durée initiale, à condition que cette possibilité soit expressément prévue dans le contrat de travail. Le renouvellement de la période d'essai devra être formalisé dans un écrit signé par l'employeur et le salarié.

Délai de prévenance :

Un délai de prévenance devra être respecté pour mettre un terme au contrat pendant la période d'essai. Ce délai s'applique aux CDI, mais aussi aux CDD comportant une période d'essai de 1 semaine minimum.

Rupture à l'initiative de l'employeur :

- 24 heures, en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures, entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines, après 1 mois de présence ;
- 1 mois, après 3 mois de présence.

Rupture à l'initiative du salarié :

- 24 heures si la durée de présence dans l'entreprise est inférieure à 8 jours ;
- 48 heures, si la durée de présence dans l'entreprise est supérieure à 8 jours.

La rupture du contrat pendant la période d'essai devra être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en mains propres contre décharge. Ce délai de prévenance ne pourra en aucun cas avoir pour effet de prolonger la période d'essai. »

Article 8

Les dispositions du chapitre II du titre III sont modifiées ainsi qu'il suit :

L'intitulé du chapitre II est ainsi modifié : « Limitations à la liberté d'embauche ».

Les dispositions et l'intitulé de l'article 20 « Sous-entreprise » sont supprimés et remplacés par les suivants :

« Article 20

Prêt de main-d'œuvre

Sauf dans les cas expressément prévus par la loi (exemples : intérim, groupement d'employeurs), le prêt de main-d'œuvre à but lucratif ou le marchandage tels que définis aux articles L. 8231-1 et L. 8241-1 du code du travail sont interdits.

Tout prêt de main-d'œuvre à but non lucratif réalisé entre exploitants ou entreprises doit nécessairement faire l'objet d'une convention écrite de mise à disposition.

Cette mise à disposition doit préalablement être assortie de l'accord du salarié et faire l'objet d'un avenant à son contrat de travail. »

Les dispositions de l'article 21 « Salariés en congés payés » sont ainsi modifiées :

« Il est interdit aux employeurs d'occuper de quelque façon que ce soit des salariés en situation de congés payés sauf cas expressément prévus par la loi. De même, le salarié ne peut exécuter des travaux rémunérés pendant sa période de congés payés. »

Article 9

Au chapitre III du titre III, les dispositions du second alinéa de l'article 22 « Maladie ou accident » sont modifiées ainsi qu'il suit :

« Toutefois, le bénéfice de la suspension de son contrat ne pourra être invoqué, en cas de maladie ou d'accident prolongé ou répété, que durant 1 an cumulé sur une période de 30 mois. Passé ce délai, l'employeur pourra procéder au licenciement du salarié en justifiant d'une cause réelle et sérieuse, résultant notamment des perturbations causées dans l'entreprise et liées aux absences répétées ou prolongées rendant nécessaire son remplacement définitif. »

A l'article 23 « Accident du travail et maladie professionnelle », 1^{er} alinéa, la référence à l'article L. 122-32-1 est remplacée par l'article L. 1226-7 et la référence à l'article L. 323-11 est remplacée par l'article L. 5213-2 du code du travail.

A l'article 24 « Maternité. – Adoption » :

Le mot « mi-temps », aux 2^e, 5^e, 6^e et dernier alinéas de cet article est remplacé par « temps partiel ».

Les dispositions du premier alinéa de cet article sont modifiées ainsi qu'il suit :

« Pendant la période qui suit l'expiration du congé de maternité ou d'adoption prévu par l'article L. 1225-17 du code du travail et jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant, tout salarié qui justifie d'une ancienneté minimale de 1 année à la date de la naissance de son enfant ou de l'arrivée au foyer d'un enfant de moins de 3 ans confié en vue de son adoption a le droit, sans aucune réserve, soit de bénéficier d'un congé parental d'éducation durant lequel le contrat de travail est suspendu, soit de réduire sa durée de travail sans que cette activité à temps partiel puisse être inférieure à 16 heures hebdomadaires. »

Les dispositions et l'intitulé de l'article 25 « Appel sous les drapeaux » sont supprimés et remplacés par les suivants :

« Article 25

Service national

Le contrat de travail d'un salarié appelé au service national en application du livre II du code du service national est suspendu pendant toute la durée du service national actif.

Lorsqu'il connaît la date de sa libération du service national actif, et au plus tard dans le mois suivant celle-ci, le salarié désirant reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment en avertit son ancien employeur.

La réintégration dans l'entreprise est de droit.

Le salarié réintégré bénéficie de tous les avantages acquis au moment de son départ. »

Les dispositions et l'intitulé de l'article 26 « Service préparatoire. – Rappel sous les drapeaux » sont supprimés et remplacés par les suivants :

« Article 26

Appel de préparation à la défense

Tout salarié âgé de 16 à 25 ans, qui participe à l'appel de préparation à la défense, bénéficie d'une autorisation d'absence exceptionnelle de 1 jour.

Cette absence exceptionnelle a pour but exclusif de permettre au salarié de participer à l'appel de préparation à la défense. Elle n'entraîne pas de réduction de rémunération. Elle est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de la durée de congé annuel. »

Article 10

Les dispositions du chapitre IV du titre III sont modifiées ainsi qu'il suit :

L'article 28 « Maintien des ouvriers en place » est abrogé.

Article 11

Les dispositions de l'article 19 du chapitre I^{er} du titre IV sont supprimées et remplacées par les suivantes :

« La classification des emplois ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise est définie à l'article 29.1 ci-après.

A partir du niveau 3 l'emploi peut comporter la capacité d'exercer la fonction de tuteur auprès d'apprentis et de stagiaires. »

Un article 29.1 est créé et rédigé ainsi qu'il suit :

« Article 29.1

Classification des emplois ouvriers et employés

Niveau I : Emploi d'exécution

Echelon 1. – Coefficient 101

Emploi comportant des tâches sans difficultés particulières qui peuvent être exécutées à un niveau normal d'efficacité (qualité et quantité), réalisables après simple démonstration et selon des consignes journalières précises ou sous surveillance fréquente du chef d'entreprise ou de son représentant (pas de conduite de matériel automoteur et de tracteur).

Exemples : triage de pommes de terre, de semences, récolte de fruits, mise en bacs, cassage, travaux manuels, conditionnement, travaux de récolte (fruits, légumes, semences...) avec utilisation de matériels mécaniques ou motorisés.

Echelon 2. – Coefficient 102

Emploi comportant des tâches ne présentant pas de difficultés particulières pouvant être exécutées à un niveau normal d'efficacité (qualité et quantité), réalisables après simple démonstration et selon les consignes précises ou sous surveillance fréquente du chef d'entreprise ou de son représentant.

Emploi pouvant comporter l'utilisation de matériel motorisé (conduite occasionnelle de matériel automoteur et de tracteur, d'un maniement simple).

Exemples : ouvrier polyvalent, chauffeur livreur VL, entretien d'animaux (préparation et distribution d'aliments, nettoyage, aide à la traite...), travaux de récolte nécessitant l'utilisation d'engins agricoles motorisés, employé de bureau, aide laborantin, etc.

Niveau II : Emploi spécialisé

Echelon 1. – Coefficient 201

Emploi comportant des tâches nécessitant des connaissances et un savoir-faire de base à la profession, pouvant être exécutées à partir de consignes précises ou sous surveillance intermittente du chef d'entreprise ou de son représentant.

Emploi comportant la conduite d'engins agricoles, l'entretien courant de matériels (vérifications et contrôles périodiques, dépannages élémentaires) et le réglage de matériels.

Emploi administratif assurant des tâches de prises de commandes, de préparations, de livraison et de facturation.

Exemples : chauffeur de tracteur (pouvant assurer le transport de récoltes, la préparation du sol, le labour, déchaumages, etc.), conducteur de chariots élévateurs et de machines préréglées, employé de bureau spécialisé, standardiste, etc.

Emploi correspondant au référentiel technique du CAPA ou d'un diplôme équivalent de niveau V ou V *bis*.

Echelon 2. – Coefficient 202

Emploi comportant des tâches nécessitant des connaissances et un savoir-faire de base comme au 1^{er} échelon mais correspondant à l'ensemble des travaux courants de l'entreprise dont le salarié a la responsabilité de la bonne exécution.

Emploi qui comporte la participation occasionnelle à des travaux qualifiés.

Exemples : chauffeur de tracteurs (pouvant assurer les semis de précisions, la pulvérisation), cariste, chauffeur poids lourd, conducteur de troupeau, aide-comptable, secrétaire administratif, ouvrier d'entretien, etc.

Emploi correspondant au référentiel du CAPA ou d'un diplôme équivalent de niveau V ou V *bis*.

Niveau III : Emploi qualifié

Echelon 1. – Coefficient 301

Emploi nécessitant une qualification professionnelle acquise soit par diplôme, soit par expérience et comportant l'ensemble des travaux courants de l'entreprise dont le salarié a la responsabilité de la bonne exécution de son travail selon des instructions précises du chef d'entreprise. Il rend compte de son activité et formule des observations éventuelles (fiche de travail, compte rendu d'activité...). De par ses connaissances et son expérience professionnelle, le titulaire de l'emploi est en capacité de repérer les anomalies ou incidents, de déceler les pannes élémentaires et de les réparer.

Emploi comportant la charge et la responsabilité d'un troupeau d'élevage.

Emploi comportant la surveillance d'installation de triage, de traitement, de conditionnement, de réception et de forçage.

Emploi comportant la conduite d'expérimentation ou d'analyse en laboratoire.

Exemples : personne autonome dans les travaux de semis, pulvérisation, récoltes, entretien du matériel, comptable, mécanicien d'entretien.

Emploi correspondant au référentiel technique du BEPA ou d'un diplôme équivalent de niveau V ou V *bis*.

Echelon 2. – Coefficient 302

Emploi comportant l'exécution d'opérations qualifiées, comme au 1^{er} échelon, mais avec une part d'initiative et d'autonomie plus importante dans le cadre des instructions données et pouvant guider le travail d'autres salariés pour des tâches simples.

L'emploi consiste à :

- apprécier en cours de chantier les conditions climatiques et les conditions du sol et prendre les initiatives qu'il convient en fonction des changements intervenus ;
- utiliser et programmer l'informatique embarquée ;
- rendre compte de ses travaux par écrit.

Emploi correspondant au référentiel du BEPA ou d'un diplôme équivalent de niveau V ou V *bis*.

Niveau IV : Emploi hautement qualifié

Echelon 1. – Coefficient 401

Emploi nécessitant une qualification et une expérience professionnelle éprouvées.

Emploi correspondant à l'ensemble des travaux de l'entreprise impliquant l'organisation et l'exécution du travail selon les directives du chef d'entreprise ou de son représentant.

Emploi où la part d'initiative et d'autonomie peut avoir des conséquences importantes sur les plans économiques de l'entreprise, de la sécurité des personnes ou de la protection de l'environnement.

Emploi consistant à :

- organiser son travail dans les meilleures conditions et modifier le programme s'il répond mieux aux directives qui ont été données ;
- rendre compte, par écrit, du travail exécuté ainsi que de l'ensemble de ses observations pouvant intéresser l'exploitant ou son représentant dans le cadre de la bonne gestion ;
- effectuer toutes les opérations spécialisées (matériels, bâtiments) ;
- effectuer de façon manuelle et informatique tous les renseignements nécessaires à l'entreprise ;
- assurer en totalité la charge et la responsabilité d'un élevage.

Exemples : secrétariat de direction ou toute personne organisant son travail en fonction des objectifs précisés, assurant un suivi des cultures et/ou une surveillance d'équipes, etc.

Emploi correspondant au référentiel technique du bac professionnel ou d'un diplôme équivalent de niveau IV.

Echelon 2. – Coefficient 402

Emploi nécessitant une qualification et une expérience professionnelle comme au niveau I mais pouvant comporter la participation à des fonctions complémentaires liées à l'activité de l'entreprise.

Emploi consistant à :

- diagnostiquer, analyser et proposer des solutions ;
- surveiller le travail de l'entreprise selon les directives ;
- assurer les relations avec les partenaires, la gestion des approvisionnements et des commandes, le suivi technico-économique des activités...
- transmettre son savoir-faire aux autres salariés pour le bon fonctionnement de l'entreprise.

Emploi correspondant au référentiel du bac professionnel ou d'un diplôme équivalent de niveau IV. »

Un article 29.2 est créé et rédigé ainsi qu'il suit :

« Article 29.2

Classification des emplois TAM

Niveau V : Technicien ou agent de maîtrise

Echelon 1. – Coefficient 501

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

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

En outre il participe à des missions complémentaires directement liées à son activité sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique telles que la relation avec des fournisseurs et clients, les enregistrements et traitements 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).

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

Echelon 2. – Coefficient 502

A 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 confiés.

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

A cet échelon, le salarié peut être chargé de fonctions d'encadrement. Il organise alors et répartit les travaux des salariés qu'il encadre.

Il relaie les instructions émanant de la direction et veille à faire remonter les problèmes et incompréhensions éventuelles comme à informer des éléments positifs constatés.

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

Article 12

Les dispositions de l'article 30 « Rémunérations » du chapitre II du titre IV sont modifiées ainsi qu'il suit :

La grille des salaires est complétée par les coefficients 501 et 502.

Les dispositions et l'intitulé de l'article 32 « Garantie de rémunération en cas d'arrêt de travail pour raison de santé » sont supprimés et remplacés par les suivants : Article 32 « Régimes de prévoyance et de retraite complémentaire ».

Un article 32.1, intitulé « Régimes de prévoyance et de retraite des ouvriers et employés », est créé et rédigé ainsi qu'il suit :

« Les ouvriers et employés relèvent du régime de retraite complémentaire des non-cadres et bénéficient des dispositions de l'accord du 12 octobre 2009 sur le régime de prévoyance des salariés non cadres des exploitations et entreprises agricoles du Nord. »

Un article 32.2, intitulé « Régimes de prévoyance et de retraite des TAM », est créé et rédigé ainsi qu'il suit :

« Les TAM des exploitations agricoles du département du Nord relèvent du régime de retraite complémentaire des cadres et bénéficient du régime complémentaire de prévoyance institué par la convention collective nationale des ingénieurs et cadres des entreprises agricoles du 2 avril 1952. »

A l'article 33 « Procédure de révision des salaires », la référence au « chef du service régional de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles » est remplacée par « représentant de la DIRECCTE ».

Les dispositions et l'intitulé de l'article 34 « Indemnité de fin de contrat à durée déterminée » sont supprimés et remplacés par les suivants :

« Article 34

Indemnité de fin de contrat à durée déterminée saisonnier

La rémunération des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée saisonnier est celle de l'emploi effectivement occupé en appliquant la classification et les salaires horaires prévus aux articles 29 et 30 de la convention.

Au terme de leur contrat, une prime de fin de contrat, égale à 6 % des salaires bruts perçus durant la période de travail prévue au contrat, leur sera attribuée dans la mesure où les termes de ce contrat auront été normalement respectés.

Toutefois, la prime prévue à l'alinéa précédent n'est pas attribuée aux salariés occupés de façon spécifique à l'épluchage et au conditionnement des endives. »

L'intitulé de l'article 35 « Rémunération du personnel occupé à temps partiel » est ainsi modifié :
Article 35 « Rémunération du personnel occupé à temps partiel ».

L'intitulé de l'article 36 « Salaires des jeunes travailleurs et des handicapés » est ainsi modifié :
Article 36 « Salaire des jeunes travailleurs ».

Le dernier alinéa est supprimé.

A l'article 36 *bis* « Emploi des jeunes de 14 à 16 ans pendant les vacances scolaires » :

Au premier alinéa, la référence au décret du « 14 avril 1997 » est modifiée par la date du « 19 avril 2005 ».

Au quatrième alinéa, la référence au « service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles » est remplacée par « l'inspecteur du travail ».

L'alinéa suivant est ajouté en fin d'article :

« Des conditions particulières d'emploi relatives aux durées maximales hebdomadaires et quotidiennes de travail ainsi qu'aux règles de repos hebdomadaire des jeunes travailleurs sont fixées par voie législative ou réglementaire ».

Les dispositions et l'intitulé de l'article 36 *ter* « Accueil des stagiaires » sont modifiés ainsi qu'il suit :

« Article 36 *ter*

Accueil des stagiaires

Les élèves âgés de 14 ans au moins peuvent accomplir durant les 2 dernières années de leur scolarité des périodes de formation non rémunérées dans la mesure où les périodes de formation s'inscrivent dans le cadre de l'enseignement par alternance et qu'une convention a été passée entre l'établissement d'enseignement et l'entreprise d'accueil, sans préjudice des dispositions réglementaires prévoyant une gratification pour les étudiants de l'enseignement supérieur effectuant des stages de longue durée. »

Le dernier alinéa de l'article 37 « Paie » est modifié ainsi qu'il suit :

« Les salariés auront la possibilité de percevoir un ou plusieurs acomptes. »

A l'article 39 « Bulletin de paie » :

Au premier alinéa, la référence à l'article « R. 143-2 » est remplacée par « R. 3243-1 ».

Le point 6 est modifié ainsi qu'il suit :

« 6. La nature et le montant des accessoires de salaire soumis aux cotisations mentionnées au 9° et au deuxième alinéa du présent article. »

L'alinéa suivant est ajouté en fin d'article :

« 15. Le montant de la prise en charge des frais de transport publics ou des frais de transport personnels. »

Article 13

Les dispositions de l'article 43 « Indemnité de licenciement » du chapitre III du titre IV sont modifiées ainsi qu'il suit :

« Il est accordé à tout salarié, lié par un contrat de travail à durée indéterminée et qui est licencié alors qu'il compte 1 an d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur, sauf en cas de faute grave ou lourde, une indemnité de licenciement calculée comme suit :

- pour les 10 premières années : 1/5 de mois de salaire par année d'ancienneté ;
- pour chacune des années suivantes : 2/15 supplémentaires : soit 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté.

Le salaire à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité est le 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait prise en compte qu'à due proportion.

Pour le calcul de l'ancienneté nécessaire à l'ouverture de ce droit et pour déterminer le montant de cette indemnité, est pris en compte le cumul de l'ancienneté acquise au titre de la succession avec interruption des CDD antérieurs dans l'entreprise.

Les circonstances qui entraînent légalement la suspension du contrat de travail ne sont pas regardées comme interrompant l'ancienneté du salarié pour l'application du présent article. En cas de licenciement pour inaptitude constatée par le médecin du travail, suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle, l'indemnité de licenciement ne peut être inférieure au double de l'indemnité prévue par les dispositions légales. »

Les dispositions et l'intitulé de l'article 44 « Indemnité de fin de carrière » sont modifiés ainsi qu'il suit :

« Article 44

Indemnités de mise à la retraite et de départ en retraite

1. Indemnité de mise à la retraite

L'indemnité de mise à la retraite est au moins égale à l'indemnité légale de licenciement ou à l'indemnité conventionnelle si elle est plus favorable.

2. Indemnité de départ volontaire à la retraite

Le salarié quittant volontairement son employeur pour bénéficier de son droit à la retraite perçoit de celui-ci une indemnité de départ en retraite égale à :

- 1/2 mois de salaire après 10 ans ;
- 1 mois de salaire après 15 ans ;
- 1 mois 1/2 de salaire après 20 ans ;
- 2 mois de salaire après 25 ans ;
- 2 mois 1/2 de salaire après 30 ans ;
- 3 mois de salaire après 35 ans.

Le salaire à prendre en compte pour le calcul de cette indemnité est, selon la formule la plus favorable au salarié, la rémunération moyenne des 12 derniers ou des 3 derniers mois. »

Article 14

Au chapitre IV du titre IV, les dispositions du premier alinéa et l'intitulé de l'article 45 « Définition de la durée normale du travail effectif » sont modifiés ainsi qu'il suit.

Définition du temps de travail effectif

La durée légale du travail est fixée à 35 heures par semaine. »

Les dispositions des deuxième et troisième alinéas de l'article 46 « Présences ne constituant pas du travail effectif » sont modifiées ainsi qu'il suit :

- « – le temps nécessaire à la restauration et les temps consacrés aux pauses lorsque les critères définis à l'alinéa 2 de l'article 45 ci-dessus ne sont pas réunis ;
- les périodes d'inaction déterminées par l'article R. 713-6 du code rural et de la pêche maritime ; ».

Au second alinéa de l'article 47 « Périodes d'astreinte » la référence à l'article « L. 141-8 » est modifiée par « L. 3231-12. ».

A l'article 48 « Heures supplémentaires », la définition des heures supplémentaires au paragraphe *a* est modifiée ainsi qu'il suit :

« Les heures supplémentaires sont celles qui sont effectuées au-delà de la durée légale de travail. »

La référence à « 1 600 heures » au paragraphe *a* est remplacée par « 1 607 heures ».

Le paragraphe *b* est modifié ainsi qu'il suit :

« *b*) Rémunération des heures supplémentaires

1. Majorations pour heures supplémentaires au-delà de la 35^e heure

Chacune des 8 premières heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée légale donne lieu à une majoration de salaire de 25 % et les heures suivantes à une majoration de 50 %.

2. Conventions de forfait

Les employeurs peuvent conclure des conventions de forfait en heures avec ceux de leurs salariés qui sont responsables de l'organisation de leur horaire de travail. La convention, nécessairement écrite, fixera les modalités de calcul de la rémunération. »

A l'article 49 « Durée maximale du travail », le paragraphe *b* est modifié ainsi qu'il suit :

« *b*) Durée maximale hebdomadaire

En application de l'article L. 713-4 du code rural et de la pêche maritime, la durée maximale hebdomadaire est fixée à 48 heures. Cependant, les exploitations et entreprises agricoles peuvent être autorisées à dépasser le plafond de 48 heures sur demande de dérogation adressée au représentant de la DIRECCTE, soit par l'employeur, soit par l'organisation représentative des employeurs concernés, en application du décret n° 75-956 du 17 octobre 1975. »

A l'article 51.1 « Repos hebdomadaire », la référence au « décret du 17 octobre 1975 » au paragraphe *a* est remplacée par les « articles R. 714-1 à R. 714-9 du code rural et de la pêche maritime ».

Au dernier alinéa du paragraphe *a*, la référence au « chef du service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles » est remplacée par « l'inspecteur du travail ».

Les dispositions de l'article 51.2 « Repos quotidien » sont ainsi modifiées :

« Tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives. Il peut être dérogé à cette règle sans toutefois que ce repos puisse être inférieur à 9 heures conformément aux dispositions des articles D. 714-16 à D. 714-21 du code rural et de la pêche maritime notamment en ce qui concerne les activités visées, à condition que des périodes au moins équivalentes de repos soient accordées aux salariés concernés ou qu'une contrepartie équivalente soit prévue par accord d'entreprise. »

A l'article 53.1 « Contrôle des dispositions relatives à la durée du travail, à l'aménagement du temps de travail », la référence au « décret du 28 septembre 1995 modifié repris dans l'annexe III » au premier alinéa est remplacée par les « articles R. 713-35 à R. 713-50 du code rural et de la pêche maritime ».

Article 15

Les dispositions du chapitre V du titre IV sont modifiées ainsi qu'il suit :

L'intitulé de l'article 55 « Logement des travailleurs » est modifié ainsi qu'il suit : Article 55 « Hébergement des travailleurs ».

La référence au « décret n° 95-978 du 24 août 1995 » est remplacée par « le code rural et de la pêche maritime : articles L. 716-1, R. 716-1 à R. 716-25 ».

Article 16

Les dispositions du premier alinéa de l'article 61 « Droit aux congés annuels » du chapitre VI du titre IV sont modifiées ainsi qu'il suit :

« Les salariés ont droit à un congé annuel payé de 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif accompli chez le même employeur. »

A l'article 62 « Périodes assimilées à des périodes de travail effectif », la phrase « sont également considérées comme périodes de travail effectif » au second alinéa de cet article est complétée par le mot « notamment ».

La phrase « les périodes de repos des femmes en couches » est remplacée par « les périodes de congé maternité ».

Le troisième alinéa de l'article 63 « Périodes des congés » est modifié ainsi qu'il suit :

« Durant la période légale des congés, tout salarié bénéficiera au minimum d'un congé continu de 18 jours ouvrables, hors des périodes de grands travaux. Pour le salarié ayant des enfants soumis à l'obligation scolaire, ce congé doit être compris dans la période des vacances scolaires. La durée de ce congé pourra cependant être abaissée en deçà de 18 jours, sans pouvoir être inférieure à 12 jours, à la demande du salarié ou de l'employeur. Dans ce dernier cas, le salarié qui le souhaite se verra attribuer en priorité le solde de ses droits à congés durant les autres congés scolaires. »

A l'article 67 « Congé de formation économique, sociale et syndicale », la référence aux articles « L. 451-1 et suivants du code du travail » est remplacée par les articles « L. 3142-7 et suivants du code du travail ».

A l'article 68 « Congés de formation des cadres et animateurs pour la jeunesse », la référence aux articles « L. 225-1 et suivants du code du travail » est remplacée par les articles « L. 3142-43 et suivants du code du travail ».

A l'article 69 « Jours fériés, événements familiaux et autres congés », les paragraphes *b* et *c* sont modifiés ainsi qu'il suit :

« *b*) Événements familiaux

Pour raisons familiales, des congés exceptionnels payés par l'employeur seront attribués aux salariés selon les modalités suivantes :

Mariage du salarié ou Pacs	4 jours
Naissance ou adoption au foyer du salarié	3 jours
Mariage d'un enfant	1 jour
Décès du conjoint du salarié ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité	3 jours
Décès d'un enfant	2 jours

Décès d'un ascendant (père, mère, grand-père, grand-mère, etc.)	1 jour
Décès d'un enfant, d'un ascendant, d'un beau-parent lorsqu'il résidait au foyer du salarié	3 jours
Décès d'un frère, d'une sœur, du beau-père, de la belle-mère	1 jour

c) Congé pour enfant malade

Sans préjudice des droits accordés par l'article L. 1225-62 du code du travail relatifs au congé de présence parentale, tout salarié a le droit de bénéficier d'un congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident, constaté par certificat médical, d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge.

La durée de ce congé est au maximum de 3 jours par an. Elle est portée à 5 jours si l'enfant est âgé de moins de 1 an ou si le salarié assume la charge de 3 enfants ou plus âgés de moins de 16 ans. »

Article 17

Les dispositions du chapitre VII du titre IV sont modifiées ainsi qu'il suit :

Le second alinéa de l'article 72 « Travail des femmes et des jeunes de moins de 18 ans » est modifié ainsi qu'il suit :

« L'emploi des produits ou agents chimiques dangereux est interdit aux femmes en état de grossesse ainsi qu'aux jeunes salariés de moins de 18 ans en l'absence de dérogation. »

Les dispositions de l'article 74 « Travaux dans l'eau » sont ainsi modifiées :

« Lorsque des ouvriers seront appelés à effectuer des travaux dans l'eau, ils recevront de l'employeur des équipements appropriés, les mettant à l'abri de l'humidité. »

Les dispositions de l'article 75 « Travaux pénibles, dangereux, insalubres » sont ainsi modifiées :

« Pour les travailleurs exposés aux risques liés à l'utilisation d'agents chimiques dangereux, l'employeur sera tenu de prendre les mesures de prévention prescrites par les règlements et, le cas échéant, de fournir les équipements de protection individuelle appropriés. Les travaux pénibles, dangereux, insalubres, et notamment ceux visés par l'arrêté du 3 octobre 1985 (voir annexe III), donneront lieu à une majoration du salaire horaire de base de 2 % pour la durée de travail effectif consacrée à de tels travaux. »

Les dispositions de l'article 76 « Travaux salissants » sont ainsi modifiées :

« Article 76

L'employeur occupant du personnel à des travaux salissants tels que l'épandage d'engrais ou les traitements phytosanitaires ainsi que les travaux visés par l'arrêté du 3 octobre 1985 (voir annexe III) est tenu de mettre à disposition des vêtements et équipements adaptés ainsi que les produits nécessaires à l'hygiène corporelle ; le temps passé à la toilette est rémunéré au taux normal des heures de travail. »

Les dispositions de l'article 77 « Emploi des machines » et l'intitulé sont supprimés et remplacés par ce qui suit :

« Article 77

Équipements de travail

Les équipements de travail mis à disposition des travailleurs doivent être maintenus en conformité avec la réglementation qui leur est applicable.

Les employeurs procèdent à l'évaluation des risques et mettent à disposition des travailleurs les équipements de protection individuels ou collectifs indispensables. »

Article 18

Les dispositions du chapitre VIII du titre IV sont modifiées ainsi qu'il suit :

A l'article 79 « Définition du contrat d'apprentissage », la référence aux articles « L. 115-1 et suivants du code du travail » est remplacée par celle aux articles « L. 6211-1 et suivants du code du travail ».

Article 19

Les dispositions du chapitre IX du titre IV sont modifiées ainsi qu'il suit :

A l'article 92 « Droit au congé formation pour tous les salariés », la référence aux dispositions du « livre IX du code du travail » est remplacée par celle aux dispositions « de la sixième partie, livre III du code du travail ».

L'article 93 « Financement de la formation professionnelle » est abrogé.

Article 20

Les dispositions de la section 1 du titre V sont modifiées ainsi qu'il suit :

A l'article 96 « Résiliation », la référence aux articles « L. 122-1 et suivants du code du travail » est remplacée par celle aux articles « L. 1242-1 et suivants du code du travail ».

Le premier alinéa est complété par la phrase : « ou inaptitude médicalement constatée ».

Article 21

Les dispositions de la section 2 du titre V sont modifiées ainsi qu'il suit :

A l'article 97 « Résiliation », la référence aux articles « L. 122-4 et suivants du code du travail » est remplacée par celle aux articles « L. 1231-1 et suivants du code du travail ».

Cet article est complété par l'alinéa suivant :

« L'employeur et le salarié peuvent également convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail dans le cadre des dispositions spécifiques à la rupture conventionnelle prévues aux articles L. 1237-11 et suivants du code du travail. »

A l'article 97.1 « Délai de préavis » :

Au premier alinéa, les termes « par les services des PTT » sont supprimés.

Le *a* est complété par :

« Salariés classés au niveau V, coefficients 501 et 502 : 1 mois. »

Le *b* est complété, pour les salariés ayant une ancienneté inférieure à 6 mois, par :

« Niveau V, coefficients 501 et 502 : 1 mois. »

Le dernier alinéa est modifié ainsi qu'il suit :

« La durée du préavis est doublée pour les travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés définis à l'article L. 5212-13 du code du travail, sans toutefois que cette mesure puisse avoir pour effet de porter au-delà de 3 mois la durée du préavis. »

Le premier alinéa de l'article 97.3 « Recherche d'emploi. – Absences payées » est modifié ainsi qu'il suit :

« Pendant la période de préavis, le salarié licencié sera autorisé à s'absenter 2 heures par jour. Ces heures seront payées comme pour un travail effectif. »

Le premier alinéa ainsi que l'intitulé de l'article 97.4 « Certificat de travail. – Attestation de libre engagement » sont modifiés ainsi qu'il suit :

« Article 97.4

Formalités liées à la rupture du contrat

A l'expiration du contrat de travail, l'employeur est tenu d'établir un solde de tout compte (qui peut être dénoncé dans les 6 mois qui suivent sa signature, délai au-delà duquel il devient libératoire pour l'employeur pour les sommes qui y sont mentionnées), l'attestation d'assurance chômage, et de remettre au salarié un certificat de travail contenant exclusivement la date de son entrée et celle de sa sortie, la nature de l'emploi ou, le cas échéant, des emplois successivement occupés, ainsi que les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus, le nombre d'heures acquises et non utilisées au titre du droit individuel à la formation (DIF), la somme correspondant à ce solde ainsi que l'OPCA compétent pour financer les actions de formation. »

Un article 97.5 intitulé « Mise et départ à la retraite » est créé :

« Article 97.5

Mise et départ à la retraite

a) Mise à la retraite

L'employeur peut envisager de mettre un salarié à la retraite à condition qu'il soit d'accord et qu'il ait atteint l'âge légal auquel tout salarié peut prétendre à bénéficier d'une retraite à taux plein quelle que soit sa durée d'assurance.

L'employeur doit interroger par écrit le salarié, au moins 3 mois avant sa date d'anniversaire, sur son intention de quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse durant l'année à venir. Le salarié dispose de 1 mois pour donner son accord par écrit ; l'absence de réponse vaut refus.

Cette procédure doit être renouvelée au cours des années suivantes. A défaut de mettre en œuvre cette procédure, l'employeur se prive de toute possibilité de mettre l'intéressé à la retraite au cours de l'année à venir.

Une fois que le salarié a atteint 70 ans, l'employeur retrouve la faculté de le mettre à la retraite.

L'employeur qui décide de la mise à la retraite respecte le préavis prévu à l'article 97.1 *b* pour le licenciement.

b) Départ à la retraite

Le salarié en âge de partir à la retraite peut quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse après avoir remis à l'employeur une lettre de confirmation écrite de sa décision de départ à la retraite.

Le salarié doit respecter un préavis, qui court à compter de la date de présentation de la lettre de confirmation de sa décision de départ à la retraite, dans les conditions prévues à l'article 97.1 *b* pour le cas de licenciement. »

Article 22

Les dispositions de la section 3 du titre V sont modifiées ainsi qu'il suit :

A l'article 99 « Ordre des licenciements » :

Le troisième alinéa est supprimé.

Le mot « ensuite » au quatrième alinéa est supprimé.

L'avant-dernier alinéa est modifié ainsi qu'il suit :

« L'employeur indique dans la lettre de licenciement que le salarié licencié bénéficiera d'une priorité d'embauche pendant 1 an suivant son licenciement s'il en fait la demande au cours de ce même délai. Dans ce cas, l'employeur informe le salarié de tout emploi devenu disponible et compatible avec sa qualification. »

Le dernier alinéa est supprimé.

L'article 101 « Droit des femmes et des jeunes de moins de 18 ans » est abrogé.

L'article 102 « Droit des enfants sous tutelle de l'action sanitaire et sociale » est abrogé.

Les dispositions de l'article 104 sont ainsi modifiées :

« Une annexe à la présente fixe les dispositions particulières aux cadres d'exploitations agricoles. »

L'article 105 est abrogé.

Article 23

Les dispositions du présent avenant seront applicables à compter du 1^{er} mai 2012.

Article 24

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé à l'unité territoriale Nord – Lille de la DIRECCTE Nord - Pas-de-Calais.

Fait à Lille, le 12 mars 2012.

(Suivent les signatures.)