

Convention collective

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

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

AVENANT N° 154 DU 12 MARS 2012

NOR : AGRS1297107M
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}

L'intitulé de la convention collective de travail du 5 mai 1972 concernant les cadres d'exploitations agricoles est modifié ainsi :

« Annexe "Cadres" à la convention collective de travail du 5 mai 1972 ».

Article 2

Les dispositions du premier alinéa de l'article 1^{er} intitulé « Champ d'application » sont modifiées ainsi qu'il suit :

« Article 1^{er}

Champ d'application

La présente annexe complète, en ce qui concerne les cadres d'exploitations agricoles, la convention collective de polyculture et d'élevage du 5 mai 1972 ainsi que l'accord national de méthode du 23 avril 2008 relatif à la classification des cadres dans les conventions collectives agricoles et la

convention collective nationale de prévoyance des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952. »

Le dernier alinéa de cet article 1^{er} est supprimé.

Les dispositions de l'article 2 intitulé « Définition du cadre » sont modifiées ainsi qu'il suit :

« Article 2

Définition du cadre

Est considérée comme cadre la personne à laquelle l'employeur délègue, d'une façon permanente, tout ou partie de son autorité sur le plan technique, administratif ou du commandement.

Les cadres, selon l'article 3 de l'accord national du 23 avril 2008, sont classés en 2 niveaux :

- cadres de niveau I ;
- cadres de niveau II.

Ces niveaux d'emplois correspondent aux référentiels des diplômes du niveau II tel que le niveau d'ingénieur.

Les fonctions de cadre n'excluent pas la participation aux travaux manuels. »

Les dispositions de l'article 3 « Classification des emplois » sont modifiées ainsi qu'il suit :

Au premier alinéa, les termes « le personnel d'encadrement » sont remplacés par « les cadres ».

Les termes « exécutant » au paragraphe 1 et « dirigeant » au paragraphe 2 sont supprimés.

L'article 4 abrogé devient « Grille de transposition ».

« Article 4

Grille de transposition

Le reclassement des cadres dans la nouvelle classification s'opère de la manière suivante :

ANCIEN COEFFICIENT	NOUVEAU COEFFICIENT
170 185	Cadre de niveau I, échelon 1 185
225 280	Cadre de niveau I, échelon 2 280
350	Cadre de niveau II, échelon 1 350
400	Cadre de niveau II, échelon 2 400

La fin de l'article 6 intitulé « Temps de travail » est complétée par :

« conformément aux dispositions de l'accord du 23 décembre 1981 modifié sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles. »

Les dispositions de l'article 7 intitulé « Rémunération » sont modifiées ainsi qu'il suit :

« Article 7

Rémunération

La rémunération du cadre se compose d'un salaire fixe mensuel et d'un complément personnel dont le montant est laissé à la libre appréciation des parties contractantes.

La commission mixte sera réunie dans les conditions prévues à l'article 35 de la convention collective de polyculture et d'élevage pour déterminer la valeur du point applicable à la rémunération des cadres. »

Les dispositions de l'article 8 intitulé « Salaire fixe mensuel » sont modifiées ainsi qu'il suit :

« Article 8

Salaire fixe mensuel

Le salaire fixe mensuel minimum est égal au produit du coefficient par la valeur du point en vigueur sur la base de la durée légale du travail. »

Les dispositions de l'article 11 ainsi que l'intitulé « Complément de salaire individuel » sont modifiées ainsi qu'il suit :

« Article 11

Prime de 13^e mois

Dans un but de motivation du cadre, il est prévu le versement d'un 13^e mois sur la base du salaire fixe mensuel. Ce 13^e mois sera versé soit mensuellement (à raison de 1/12 de mois de salaire fixe), soit annuellement le 30 juin (calculé sur la moyenne du salaire fixe mensuel de la période s'étendant du 1^{er} juillet de l'année précédente au 30 juin de l'année en cours).

En cas de rupture du contrat de travail et quel que soit le motif, ce 13^e mois sera versé au prorata du nombre de mois de travail effectué. »

Les dispositions du second alinéa de l'article 12 intitulé « Avantages en nature » sont modifiées ainsi qu'il suit :

« Article 12

Avantages en nature

Ces avantages en nature sont soumis à cotisations sociales et autres cotisations de retraite et de prévoyance ; ils sont soumis à l'imposition suivant la législation en vigueur. »

Les dispositions de l'article 13 intitulé « Période d'essai » sont modifiées ainsi qu'il suit :

« Article 13

Période d'essai

La durée de la période d'essai est fixée à 4 mois.

Le cadre doit être informé par écrit de façon précise de la durée et des conditions de cette période d'essai et de l'emploi à pourvoir, de la rémunération minimum garantie correspondante.

Les parties pourront toutefois décider d'un commun accord de supprimer ou abréger la période d'essai déterminée ci-dessus ; cet accord doit être constaté par écrit.

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 1 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 sa 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. »

A l'article 14 « Contrat de travail », le mot « obligatoirement » au premier alinéa est remplacé par « notamment ».

Les dispositions de l'article 15 ainsi que l'intitulé « Maladie ou accident » sont supprimés et remplacés par ce qui suit :

« Article 15

Garantie de rémunération en cas d'arrêt de travail pour raison de santé

Les cadres des entreprises et exploitations agricoles relèvent du régime de prévoyance institué par la convention collective nationale de prévoyance des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952. »

Les dispositions de l'article 16 ainsi que l'intitulé « Modalités d'application » sont supprimés et remplacés par ce qui suit :

« Article 16

Garantie d'emploi en cas d'arrêt de travail pour raison de santé

La durée de l'absence pour cause de maladie ne pouvant entraîner la rupture du contrat de travail est celle fixée à l'article 22 de la convention collective polyculture élevage du Nord. »

L'intitulé de l'article 18 « Délai-congé. – Préavis » est modifié ainsi qu'il suit : Article 18 « Délai de préavis ».

Au second alinéa, les termes « ou lourde » sont ajoutés après « Sauf en cas de faute grave ».

L'intitulé de l'article 19 « Congés pour recherche d'emploi » est modifié ainsi qu'il suit : Article 19 « Absences pour recherche d'emploi ».

Au second alinéa, le mot « congés » est remplacé par « absences ».

Les dispositions de l'article 21 ainsi que l'intitulé « Allocation de fin de carrière » sont modifiés ainsi qu'il suit.

« Article 21

Départ et mise 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 6 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 un préavis tel que prévu à l'article 18 de la présente annexe.

Le cadre qui est mis à la retraite perçoit l'indemnité légale de licenciement.

b) Départ à la retraite

Le cadre 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 cadre doit respecter un préavis de 6 mois, qui court à compter de la date de confirmation de sa décision de départ à la retraite.

En cas de départ volontaire à la retraite à l'initiative du salarié, l'indemnité est calculée de la façon suivante :

- à partir de 10 ans d'ancienneté : 1 mois 1/2 ;
- auquel s'ajoute 1/7 de mois par année supplémentaire. »

L'article 22 intitulé « Avantages acquis » est abrogé.

Article 3

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

Article 4

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.)