

**Convention collective**

**IDCC : 8116. – PERSONNEL D'ENCADREMENT  
DES EXPLOITATIONS AGRICOLES  
DE POLYCULTURE ET D'ÉLEVAGE  
(Ile-de-France)  
(2 décembre 1996)**

(Etendue par arrêté du 21 août 1998,  
*Journal officiel* du 29 août 1998)

**AVENANT N° 32 DU 6 JUIN 2014**

NOR : *AGRS1497253M*  
IDCC : 8116

Entre :

La FRSEA d'Ile-de-France ;

La FRCUMA d'Ile-de-France Ouest,

D'une part, et

Le SNCEA CFE-CGC ;

Le SFPAH CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

Il est ajouté à la convention collective un préambule rédigé comme suit :

« PRÉAMBULE

Les signataires de la présente convention collective incitent vivement tout employeur et tout salarié couverts par son champ d'application à se réunir au moins une fois par an pour un entretien au cours duquel les deux parties pourront évoquer tout sujet relatif à leur relation contractuelle de travail.

Ils affirment en outre que la présente convention collective ne peut faire l'objet d'aucune discrimination quant à son application et que l'égalité entre les femmes et les hommes doit notamment être respectée dans ce cadre. »

**Article 2**

Les dispositions du 2<sup>e</sup> alinéa de l'article 3 de la convention collective sont remplacées par les suivantes :

« Aucun avenant ne peut être la cause pour aucun salarié et pour un travail équivalent d'une diminution de la rémunération dont il bénéficiait antérieurement ou de tout autre avantage individuel acquis précédemment.

Toutefois, sauf accord de gré à gré entre employeur et salarié, il ne peut y avoir cumul ou double emploi entre ces droits individuels acquis contractuellement auparavant et des avantages similaires résultant de la présente convention collective.

De même, toujours sauf accord de gré à gré entre employeur et salarié, les avantages reconnus par la présente convention collective ne peuvent s'ajouter à ceux déjà accordés pour le même objet à la suite d'usages, d'engagements unilatéraux de l'employeur ou d'accords d'entreprise.

Dans tous ces cas, l'employeur doit au minimum maintenir le niveau de l'avantage le plus favorable au salarié.

En cas de difficultés pour l'application des dispositions qui précèdent, le problème sera soumis à la commission paritaire de conciliation instituée par la convention collective. »

### **Article 3**

Les dispositions de l'article 19 de la convention collective sont remplacées par les suivantes :

#### **« Article 19**

##### *Durée du travail*

La durée légale du travail est actuellement de 35 heures hebdomadaires, conformément à l'accord national du 23 décembre 1981 concernant la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles.

Un tableau des salaires est mis en annexe I de la présente convention collective, sachant que les TAM niveaux 1 et 2 ainsi que les cadres niveaux 1 et 2 sont rémunérés sur la base d'un taux horaire brut.

Il est précisé que :

- une convention de forfait sur une base annuelle d'heures de travail peut être conclue pour les TAM niveaux 1 et 2 ainsi que pour les cadres niveaux 1 et 2, selon les modalités de l'article 7.3, paragraphe 4, et de l'article 11.3 de l'accord national précité ;
- conformément aux articles 11.2, paragraphe 3, et 11.4 de l'accord national précité, les cadres niveaux 1 et 2 sont aussi considérés comme pouvant être éligibles aux conventions de forfait sur une base annuelle de jours de travail, selon les modalités prévues par ledit accord.

Dans ce cas, 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, la charge de travail et l'amplitude des journées de travail. Cet entretien fera l'objet d'un écrit signé entre les parties et remis à chacune d'elles (art. L. 3121-46 du code du travail). Cette convention de forfait doit faire l'objet d'un écrit et doit être expressément acceptée par le salarié, étant entendu que le refus du salarié ne peut être considéré comme un motif de licenciement ;

- enfin, les cadres niveau 2 peuvent avoir le statut de cadres dirigeants, conformément au paragraphe 1 de l'article 11.1 de l'accord national précité. La qualité de cadre dirigeant doit avoir été acceptée dans le contrat de travail ou un avenant, étant entendu que le refus du salarié ne peut pas être considéré comme un motif de licenciement. Ils sont alors soumis à un forfait tout horaire, leurs appointements forfaitaires ne pouvant varier en fonction de leur horaire personnel. Dans ce cas également, en tant que cadres dirigeants, ils doivent consacrer aux fonctions qui leur sont confiées le temps nécessaire, aux moments opportuns, pour assurer la bonne marche de leur secteur, service ou exploitation. En outre, toujours à ce titre, ils ne sont pas soumis aux réglementations sur la durée du travail mais seulement aux dispositions relatives aux congés payés annuels, aux congés non rémunérés et pour événements familiaux, au congé de mater-

nit , au congé de paternité, au compte épargne-temps, aux dispositions relatives à l'hygiène, à la sécurité et aux conditions de travail et à la médecine du travail. »

#### **Article 4**

Les dispositions de l'article 20 de la convention collective sont remplacées par les suivantes :

« La rémunération du personnel d'encadrement se compose d'un salaire mensuel, d'une prime d'activité et de la prime d'ancienneté prévue à l'article 31. »

#### **Article 5**

Les dispositions de l'article 24 de la convention collective sont remplacées par les suivantes :

« Article 24

##### *Prime d'activité*

Il peut être/est accordé aux salariés couverts par la présente convention collective une prime annuelle d'activité, dont le montant et les modalités de versement sont discutés de gré à gré entre employeur et salarié.

Toutefois, en cas de désaccord entre employeur et salarié sur les modalités de versement de la prime, l'ensemble de celle-ci devra avoir été vers  au plus tard avec la paie du mois suivant la date de clôture de l'exercice.

Le montant de cette prime est déterminé selon le taux suivant :

TAM niveaux 1 et 2 ainsi que les cadres niveaux 1 et 2 : 8,5 %.

Ce taux est appliqué sur le salaire annuel conventionnel de base (issu du tableau des salaires de l'annexe I de la présente convention collective, ce qui exclut donc les heures supplémentaires ou complémentaires).

Pour les salariés travaillant à temps partiel, la prime est calculée *pro rata temporis* par rapport à la durée légale mensualisée.

Cette prime n'est pas due pour les périodes d'absences non assimilées à du temps de travail effectif.

Pour rappel, sont assimilées à du temps de travail effectif les absences énumérées à l'article 42 de la présente convention collective ainsi que celles considérées comme telles par la réglementation en vigueur (notamment les temps de représentation liés à des mandats électifs professionnels ou la journée exceptionnelle de participation à l'appel de préparation à la défense pour les 16-25 ans).

En cas d'arrivée et de départ en cours d'année, le calcul de cette prime est fait *pro rata temporis*. »

#### **Article 6**

Les dispositions de l'article 31 de la convention collective sont remplacées par les suivantes :

« Article 31

##### *Prime d'ancienneté*

Il est accordé aux salariés couverts par la présente convention collective une prime annuelle d'ancienneté, dont les modalités de versement sont discutées de gré à gré entre employeur et salarié.

Toutefois, en cas de désaccord entre employeur et salarié sur les modalités de versement de la prime, l'ensemble de celle-ci devra avoir été vers  au plus tard avec la paie du mois de décembre de l'année civile en cours.

Le droit à la prime d'ancienneté est ouvert après 5 ans de présence, sans interruption de contrat de travail.

Les salariés remplissant les conditions requises d'ancienneté perçoivent une prime dont le montant est déterminé selon les taux suivants :

- à compter de 5 ans d'ancienneté continue sans interruption dans l'entreprise : 5 % ;
- à compter de 10 ans d'ancienneté continue sans interruption dans l'entreprise : 7 % ;
- à compter de 20 ans d'ancienneté continue sans interruption dans l'entreprise : 10 %.

Ces taux sont appliqués sur le salaire annuel conventionnel de base (issu du tableau des salaires de l'annexe I de la présente convention collective, ce qui exclut donc les heures supplémentaires ou complémentaires).

L'ouverture du droit à cette prime est effective dès le premier jour du mois suivant celui à l'occasion duquel l'ancienneté requise a été acquise.

Pour les salariés travaillant à temps partiel, la prime est calculée *pro rata temporis* par rapport à la durée légale mensualisée.

Cette prime n'est pas due pour les périodes d'absences non assimilées à du temps de travail effectif.

Pour rappel, sont assimilées à du temps de travail effectif les absences énumérées à l'article 42 de la présente convention collective ainsi que celles considérées comme telles par la réglementation en vigueur (notamment les temps de représentation liés à des mandats électifs professionnels ou la journée exceptionnelle de participation à l'appel de préparation à la défense pour les 16-25 ans).

En cas d'arrivée et de départ en cours d'année, le calcul de cette prime est fait *pro rata temporis*. »

## **Article 7**

Les dispositions de l'article 49 de la convention collective sont remplacées par les suivantes :

### **« Article 49**

#### *Préavis ou délai-congé réciproque*

Toute rupture du contrat de travail est notifiée à l'intéressé par lettre recommandée avec avis de réception.

Sauf cas de faute justifiant la rupture sans préavis, la rupture du contrat de travail à durée indéterminée, quelle que soit la partie qui dénonce le contrat, est fixée à :

TAM :

- moins de 2 ans d'ancienneté : 1 mois ;
- à partir de 2 ans d'ancienneté : 2 mois.

Cadres. – Niveau 1 :

- moins de 2 ans d'ancienneté : 2 mois ;
- à partir de 2 ans d'ancienneté : 4 mois.

Cadres. – Niveau 2 :

- moins de 2 ans d'ancienneté : 3 mois ;
- à partir de 2 ans d'ancienneté : 6 mois.

Pendant la période du préavis, qu'il s'agisse d'un licenciement ou d'un départ volontaire, le salarié est autorisé à s'absenter en accord avec son employeur au maximum 2 jours par semaine, afin de rechercher un autre emploi.

Ce temps libre sera pris en accord entre les parties, ou bien fixé alternativement par chacune d'elles ou bloqué d'un commun accord en une ou plusieurs fois avant l'expiration du préavis. Ce temps libre n'est rémunéré qu'en cas de licenciement.

Lorsqu'un salarié congédié trouve un emploi avant la fin du préavis, il peut quitter son poste dans le courant de la deuxième moitié de la période du préavis sans être tenu à verser l'indemnité compensatrice du préavis non effectué.

Toutefois, le salarié devra prévenir son employeur, par lettre recommandée avec avis de réception ou lettre remise en main propre contre décharge, avec un préavis de :

- pour les TAM : 15 jours ;
- pour les cadres, niveau 1 : 1 mois ;
- pour les cadres, niveau 2 : 1 mois.

En application de l'article L. 1243-2 du code du travail, et par dérogation aux dispositions de l'article L. 1243-1 autrement applicables, le contrat de travail à durée déterminée peut être rompu avant l'échéance du terme à l'initiative du salarié, lorsque celui-ci justifie de la conclusion d'un contrat à durée indéterminée.

Sauf accord des parties, le salarié est alors tenu de respecter un préavis dont la durée est calculée à raison d'un jour par semaine compte tenu :

- de la durée totale du contrat, renouvellement inclus, lorsque celui-ci comporte un terme précis ;
- de la durée effectuée lorsque le contrat ne comporte pas un terme précis.

Le préavis ne peut excéder 2 semaines. »

## **Article 8**

Les articles 21, 22, 23 et 27 de la convention collective sont abrogés.

## **Article 9**

Les dispositions de l'article 28 de la convention collective sont remplacées par les suivantes :

« Article 28

*Accessoires au contrat de travail*

### **Nourriture**

Pour les salariés qui bénéficient de nourriture, son montant est fixé conformément au barème émis annuellement par la MSA et relatif à la détermination des avantages en nature (barème à jour joint en annexe III).

### **Logement**

Pour les salariés qui bénéficient d'un logement en accessoire au contrat de travail, le montant afférent à ce logement est fixé conformément au barème émis annuellement par la MSA et relatif à la détermination des avantages en nature (barème à jour joint en annexe III).

Conditions d'attribution du logement :

Il ne peut être retenu à un salarié plus que la valeur du logement qui lui est attribué et nécessaire, après accord de gré à gré, alors qu'il est installé dans un local plus important à défaut d'autre habitation disponible.

A l'entrée, ainsi qu'à la sortie, un état des lieux est rédigé sur papier libre, de manière contradictoire, puis signé par les deux parties en double exemplaire dont un pour chacune d'elles.

Cet état des lieux se rapporte aux locaux, dépendances et abords mis à la disposition du salarié.

Si l'état des lieux n'a pas été établi, à l'entrée ou à la sortie, aucune indemnité pour dégradations ou détériorations ne pourra être réclamée, sauf si l'employeur peut apporter la preuve des dégradations ou des détériorations devant la juridiction compétente.

Aucune transformation ne peut être faite par l'occupant sans autorisation écrite de l'employeur.

Libération du logement :

I. – Délai

Le contrat de travail ayant pris fin, le salarié doit libérer le logement dont il jouissait en accessoire de ce contrat dans les délais suivants :

1. Si le contrat de travail est un contrat à durée déterminée : sans délai.
2. Si le contrat de travail est un contrat à durée indéterminée :
  - 1 mois en cas de départ volontaire ou faute grave ou lourde du salarié ;
  - 2 mois en cas de licenciement. Ce délai est porté à 3 mois lorsque le salarié est en situation d'incapacité, d'invalidité ou d'inaptitude ;
  - 3 mois en cas de départ ou mise à la retraite ;
  - 5 mois en cas de licenciement économique ;
  - en cas de décès du salarié, selon la formule la plus avantageuse, le délai de libération du logement sera de 5 mois pour :
    - le conjoint ;
    - le concubin reconnu ;
    - le cocontractant d'un pacte civil de solidarité (Pacs) conclu avec le salarié ;
    - les enfants mineurs ou descendants handicapés majeurs à charge,

et sera de 2 mois pour :

- les ascendants et les autres descendants majeurs ;
- en cas de rupture conventionnelle : le délai de libération est laissé à la libre appréciation des parties. En l'absence d'accord entre les parties, ce délai est de 1 mois.

II. – Indemnités d'occupation

1. Le contrat de travail ayant pris fin, il sera procédé à une retenue provisionnelle sur le dernier bulletin de paie, correspondant au nombre de mois du délai de libération. Dans le cas où le salarié quitterait par anticipation le logement, il sera procédé à un remboursement *pro rata temporis*.

2. Pour toute période d'occupation au-delà de la période de libération évoquée ci-dessus, l'indemnité d'occupation sera égale au quadruple de l'indemnité calculée selon les modalités prévues dans le présent article. »

## Article 10

Les dispositions de l'article 58 de la convention collective sont remplacées par les suivantes :

### « Article 58

#### *Régime de retraite et de prévoyance*

Les salariés bénéficiaires du régime complémentaire de retraite et de prévoyance institué par la convention collective nationale de prévoyance du 2 avril 1952 concernant les ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles doivent être affiliés aux différentes institutions qui les mettent en œuvre (la gestion est assurée par AGRICA, 21, rue de la Bienfaisance, 75008 Paris).

Les bénéficiaires de ces régimes au regard de la classification des emplois sont définis en application des critères qui servent à la détermination des participants au régime de retraite institué par la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

Il est précisé que la cotisation de la garantie "frais de santé" est répartie comme suit entre employeur et salarié :

- 60 % à la charge de l'employeur ;
- 40 % à la charge du salarié.

Les partenaires sociaux signataires des accords de classification des emplois doivent saisir l'AGIRC et lui transmettre leurs avis quant aux participants relevant du régime de retraite des cadres institué au sein des conventions collectives concernées, en application des règles fixées par la convention collective du 14 mars 1947 précitée. La décision sur les seuils d'affiliation prise par l'AGIRC devra figurer en annexe dans les conventions collectives concernées. »

### **Article 11**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui s'appliquera à compter du premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Paris, le 6 juin 2014.

(Suivent les signatures.)