

Convention collective

**IDCC : 9131. – EXPLOITATIONS AGRICOLES ET COOPÉRATIVES
D'UTILISATION DE MATÉRIEL AGRICOLE
(Bouches-du-Rhône)
(12 février 1986)**

(Étendue par arrêté du 16 mai 1986,
Journal officiel du 29 mai 1986)

AVENANT N° 50 DU 23 FÉVRIER 2017

NOR : AGRS1797218M

IDCC : 9131

Entre

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles des Bouches-du-Rhône

Fédération départementale des coopératives d'utilisation de matériel agricole du département des Bouches-du-Rhône

D'une part, et

Syndicat général agroalimentaire CFDT des Bouches-du-Rhône

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture et de l'agroalimentaire FO

Fédération CFTC-Agri

Syndicat national des cadres d'exploitations agricoles CFE-CGC.

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux introduisent un chapitre X à la présente convention intitulé « Dispositions spécifiques aux TAM et aux cadres ». Ces dispositions se substituent au sens de l'article L. 2261-10 du code du travail à la convention départementale de travail des cadres d'exploitations agricoles des Bouches-du-Rhône du 17 décembre 1980 et de la fédération départementale des coopératives d'utilisation de matériels agricoles dénoncée par acte séparé le 1^{er} juin 2015 qui a cessé de produire ses effets.

Les partenaires sociaux refondent le chapitre IV et procèdent à des mises à jour en conformité avec les nouvelles législations.

Article 1^{er}

Le chapitre I^{er} « Dispositions relatives à l'application de la convention collective » est modifié de la manière suivante :

Article 1.1

Champ d'application professionnel et territorial

Le deuxième alinéa est ainsi modifié après les mots chapitre IV, les mots « et au chapitre X » sont rajoutés.

Un troisième alinéa est rajouté : « Par voie de conséquence la convention collective du travail du 12 février 1986 du personnel d'exécution des exploitations agricoles et des coopératives d'utilisation de matériels agricoles du département des Bouches-du-Rhône devient la « convention collective du travail du personnel d'exécution, des techniciens, des agents de maîtrise et des cadres des exploitations agricoles et des coopératives d'utilisation de matériels agricoles du département des Bouches-du-Rhône. »

Le troisième alinéa devient le quatrième alinéa.

Le reste sans changement.

Article 1.2

(Non modifié)

Article 1.3

(Non modifié)

Article 1.4

Révision

À la suite de l'alinéa unique, il est rajouté un deuxième alinéa :

« Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel l'accord est conclu, sont habilitées à engager la procédure de révision :

- une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord et signataires ou adhérentes de l'accord ;
- une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs signataires ou adhérentes représentatives dans le champ d'application de l'accord étendu.

À l'issue du cycle électoral au cours duquel l'accord est conclu, sont habilitées à engager la procédure de révision :

- une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord ;
- une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs de la branche, représentatives dans le champ d'application de l'accord étendu. »

Article 1.5

Dénonciation

Il faut rajouter après les mots – organisations d'employeurs ou de salariés représentatives – les mots « signataires de la présente convention », après le mot – peuvent – il faut rajouter le mot « la ». Après « dénoncer » il faut supprimer les mots « de la présente convention ». À la fin de cet alinéa, il faut insérer la phrase « La négociation peut donner lieu à accord y compris avant l'expiration du délai de préavis ».

Le reste est inchangé.

À l'alinéa 1, la dernière phrase est ainsi modifiée : « la commission paritaire ou la commission paritaire mixte se réunit dans un délai de 3 mois ».

Article 1.6

Négociations, participation et indemnisation

Au troisième alinéa il faut insérer à la fin de la phrase « ainsi que les mesures permettant de l'atteindre ».

Il faut également rajouter après ce même alinéa trois alinéas comme suit :

« La négociation sur les salaires est l'occasion, pour les parties, d'examiner au moins une fois par an au niveau de la branche les données suivantes :

- l'évolution économique, la situation de l'emploi dans la branche, son évolution et les prévisions annuelles ou pluriannuelles établies, notamment pour ce qui concerne les contrats de travail à durée déterminée et les missions de travail temporaire ;
- les actions éventuelles de prévention envisagées compte tenu de ces prévisions ;
- l'évolution des salaires effectifs moyens par catégories professionnelles et par sexe, au regard, le cas échéant, des salaires minima hiérarchiques.

Tous les 3 ans, les organisations syndicales représentatives des salariés et des employeurs se réunissent pour négocier sur :

- les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées ;
- les conditions de travail, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, et la prise en compte de la pénibilité du travail. La négociation peut également porter sur le contrat de génération ;
- les mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés. Cette négociation porte notamment sur l'égal accès à la formation des salariés selon leur catégorie professionnelle et la taille de leur entreprise, les abondements supplémentaires du compte personnel de formation, la validation des acquis de l'expérience, l'accès aux certifications, le développement du tutorat et la valorisation de la fonction de tuteur ou de maître d'apprentissage, en particulier les actions aidant à l'exercer et les conditions de son exercice par des salariés âgés de plus de 55 ans.

Tous les 5 ans, les organisations syndicales représentatives des salariés et des employeurs se réunissent :

- pour examiner la nécessité de réviser les classifications. Ces négociations prennent en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois. Lorsqu'un écart moyen de rémunération entre les femmes et les hommes est constaté, les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels font de sa réduction une priorité ;
- pour engager une négociation sur l'institution d'un ou plusieurs plans d'épargne interentreprises ou plans d'épargne pour la retraite collectifs interentreprises lorsqu'il n'existe aucun accord conclu à ce niveau en la matière. »

Le reste est inchangé.

Article 1.7

(Non modifié)

Article 1.8

Commission paritaire de conciliation

À la fin du deuxième alinéa, il faut rajouter ce qui suit : « Elle sera présidée alternativement par un employeur et par un salarié, et pour la première fois il sera procédé à un tirage au sort pour déterminer qui présidera. En cas de vote et de partage de voix, la voix du président n'est pas prépondérante.

Lorsqu'un avis est émis par la commission, il doit avoir été validé à la majorité des voix, la partie employeurs et la partie salariés disposant du même nombre de voix. Pour égaliser les voix de chaque partie, la règle suivante sera appliquée : chaque partie dispose au total d'un nombre de voix calculé ainsi :

(Nombre de présents/représentés de la partie employeurs) × (nombre de présents/représentés de la partie salariés)

Nombre total de présents/représentés de sa partie

Exemple : 4 employeurs présents ou représentés et 6 salariés présents ou représentés. $4 \times 6 = 24$ voix. Les employeurs disposent chacun de $24/4 = 6$ voix et les salariés disposent chacun de $24/6 = 4$ voix. »

Le reste sans changement.

Article 1.9

(Non modifié)

Article 2

Le chapitre II « Droits individuels et collectifs. – Représentation du personnel » est modifié de la manière suivante :

Article 2.1

Liberté d'expression, liberté syndicale

« Les employeurs reconnaissent le droit pour tous les salariés d'adhérer librement à un syndicat. Pour tout salarié qui souhaite bénéficier d'un congé de formation économique et sociale ou de formation syndicale, il sera fait application des articles L. 2145-5 et suivants du code du travail. Le nombre de jours de congés de formation est régi par les articles L. 2145-7 et suivants du code du travail. »

Article 2.2

Principe de non-discrimination

Dans le premier alinéa, il faut rajouter après les mots – de ses caractéristiques génétiques –, les mots « de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique apparente ou connue de son auteur », la fin de la phrase est inchangée, et le reste sans changement.

Article 2.3

(Non modifié)

Article 2.4

(Non modifié)

Article 2.5

(Non modifié)

Article 2.6

Représentants de section syndicale

La rédaction de l'article devient la suivante :

« Chaque syndicat qui constitue, conformément à l'article L. 2142-1, une section syndicale au sein de l'entreprise ou de l'établissement d'au moins 50 salariés peut, s'il n'est pas représentatif dans l'entreprise ou l'établissement, désigner un représentant de la section pour le représenter au sein de l'entreprise ou de l'établissement ».

Article 2.7

Délégués du personnel

Les trois alinéas restent sans changement. Il est rajouté un quatrième et cinquième alinéa dont la rédaction est la suivante :

« Au début de son mandat, le représentant du personnel titulaire, le délégué syndical ou le titulaire d'un mandat syndical bénéficie, à sa demande, d'un entretien individuel avec son employeur portant sur les modalités pratiques d'exercice de son mandat au sein de l'entreprise au regard de son emploi. Se référer aux dispositions de l'article L. 2141-5 du code du travail. »

Sur les garanties en matière d'évolution salariale, se référer à l'article L. 2141-5-1 du code du travail. »

Article 2.8

(Non modifié)

Article 2.9

(Non modifié)

Article 3

Le chapitre III « Dispositions relatives à l'embauche » est modifié de la manière suivante :

Article 3.1

(Non modifié)

Article 3.2

(Non modifié)

Article 3.3

Contrat de travail à durée indéterminée

Un cinquième et un sixième alinéa sont rajoutés comme suit :

« L'accord national sur la durée du travail du 23 décembre 1981 modifié prévoit des dispositions relatives aux contrats de travail à temps partiel et aux contrats intermittents. Les emplois permanents comportant par nature une alternance de périodes travaillées et non travaillées qui justifient le recours au contrat intermittent sont les emplois comportant les travaux et fonctions de :

- l'éclaircissage, l'effeuillage, l'ébourgeonnage ;
- l'installation de filets anti-insectes, de filets anti-grêle, de filets brise-vent ;
- la récolte ;
- le calibrage, le triage, le nettoyage, l'emballage, le conditionnement, le stockage, la maintenance ;
- l'expédition, la mise en marché, l'agréage, le contrôle qualité, la normalisation, la commercialisation ;
- la taille, le prétaillage, l'épamprage ;

- le greffage, le sur greffage, le bouturage ;
- l'épandage, le broyage, le fauchage, le désherbage, la préparation de produits phytopharmaceutiques, l'application de produits phytopharmaceutiques ;
- la préparation des sols et la mise en place des cultures saisonnières et notamment la fertilisation, la pose d'arceaux et de films plastiques, les fumures, le tracé de plantations, la répartition des piquets, le piquetage, le binage ;
- les semis, la plantation, le rempotage ;
- l'arrosage, le curage des fossés, le faucardage ;
- le montage des serres, le bâchage, le débâchage, le démontage des serres, le blanchiment des serres, le déblanchiment des serres, le débarrassage des serres après culture, la désinfection des serres après culture ;
- le décuvage ;
- le relevage, le palissage, le liage, le rognage, le tuteurage, l'écimage ;
- l'agnelage, la tonte, la traite ;
- la transhumance et l'estive ;
- la castration, l'hybridation, la pollinisation.

Le contrat de travail intermittent est un contrat à durée indéterminée, obligatoirement rédigé par écrit. Il doit mentionner la qualification du salarié, les éléments de la rémunération, la durée annuelle minimale de travail du salarié, les périodes de travail, la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes. »

Article 3.4

Une modification orthographique : au deuxième alinéa rajout du « e » au mot « déterminée ».

Article 3.5

Modification de l'intitulé : après « la période d'essai : objet, durée, rupture. Période probatoire en cas de changement d'emploi » rajouter : « du personnel d'exécution »

- dans le paragraphe « durées » alinéa 2, deuxième tiret suppression des termes « égale ou » ;
- dans le paragraphe rupture de la période d'essai après les termes « dispositions légales » ajout « et en particulier l'article L. 1221-26 du code du travail ».

Article 3.6

Conditions d'emploi des travailleurs handicapés

Au premier alinéa et après les mots – 1° à –, il faut remplacer 4° par « 5° » et après article L. 5212-13, il faut insérer « du code du travail », le reste sans changement.

Au deuxième alinéa après les mots – l'article L. 5213-10 – il faut insérer « du code du travail », le reste sans changement.

Article 4

Le titre du chapitre IV est modifié comme suit :

Chapitre IV – : après « Classification des emplois » rajouter : « du personnel d'exécution »

Le chapitre IV – Classification des emplois – est entièrement modifié et les grilles de classification des exploitations agricoles, et ses annexes (arboriculture, maraîchage, viticulture, grandes cultures, cultures fourragères, industrielles, semences, emplois administratifs, élevage ovins) sont supprimées et remplacées par ce qui suit :

« Article 4.1

Principes de classification

C'est l'emploi réellement tenu qui détermine le niveau de classification.

Les niveaux de classification sont élaborés en fonction de critères :

- d'activité (travaux à accomplir plus ou moins complexes, compétences) ;
- d'autonomie (niveau de contrôle et de prescription du travail) ;
- de responsabilité (degré d'initiative et impact de celui-ci sur l'économie de l'entreprise, la sécurité des personnes, l'environnement).

La référence aux référentiels et aux diplômes sert seulement à déterminer le niveau de connaissance requis pour tenir l'emploi. Ces connaissances peuvent avoir été acquises par l'expérience.

La description d'un niveau s'attache exclusivement à décrire ce qui le différencie du niveau précédent.

Article 4.2

Transposition vers les nouvelles grilles de classification et avantages acquis

Le classement des salariés dans les nouvelles grilles de classification ne peut être la cause d'une diminution de la rémunération dont les salariés bénéficiaient antérieurement.

En revanche, la modification de la définition de l'emploi ou de sa dénomination ou la modification du coefficient y afférent ne peuvent être en aucun cas considérées comme une perte d'avantages acquis.

En cas de difficulté pour la transposition vers les nouvelles grilles de classification, le problème pourra être soumis à la commission de conciliation instituée à l'article 1.8 de la présente convention.

Le raccordement entre les anciennes grilles de classification et la nouvelle grille de classification est annexé à la présente convention.

Article 4.3

Délai de mise en application

Les entreprises disposent d'un délai de 9 mois, courant à compter de la date d'entrée en vigueur de la présente classification, pour mettre en conformité les classifications des salariés avec les nouvelles grilles.

(Voir tableau page suivantes.)

4. Grille de classification des ouvriers et employés

NIVEAU/ÉCHELON	TYPE D'ACTIVITÉ (objet du travail, organisation, compétences)	AUTONOMIE (contrôle, prescription)	RESPONSABILITÉ (initiative, impacts)
N1 – E1	Emploi comportant des travaux d'exécution : – simples – reproductibles après simple démonstration – sans connaissance préalable L'utilisation de petit matériel manuel peut intervenir.	Les travaux sont exécutés selon des consignes précises et sous surveillance permanente.	Travaux réalisés sans avoir à faire preuve d'initiative.
N1 – E2	Emploi comportant des travaux sans difficultés particulières dont l'exécution requiert toutefois un temps d'adaptation par habitude ou apprentissage, nécessaire à la maîtrise des savoir-faire au niveau d'efficacité normal (quantité et qualité) L'emploi peut comporter l'utilisation de machines pré réglées de manière simple.	Les travaux sont exécutés selon des consignes précises et sous surveillance permanente.	L'emploi nécessite un minimum d'initiative. Celles que le salarié est amené à prendre dans l'exécution de son travail n'ont pas ou peu de conséquences sur le plan économique, de la sécurité des personnes ou de l'environnement.
N2 – E1	Emploi comportant des travaux plus complexes, réalisables seulement après une période d'apprentissage. Il nécessite de la part du salarié une bonne maîtrise des savoir-faire compatibles avec l'organisation du travail dans l'entreprise.	Les travaux sont exécutés selon des consignes précises et sous surveillance fréquente. Le salarié a la capacité dans l'exécution de son travail à déceler les anomalies et incidents : il alerte son supérieur ou prend les dispositions d'urgence qui s'imposent.	Les conséquences des initiatives que le salarié est amené à prendre dans l'exécution de son travail ne présentent pas de caractère de gravité sur le plan économique, de la sécurité des personnes ou de la préservation de l'environnement.
N2 – E2	En plus de la définition ci-dessus, le salarié peut participer à des travaux qualifiés de façon occasionnelle et sous surveillance rapprochée d'un salarié qualifié.	Le salarié a la responsabilité du matériel dont il a la charge et doit en assurer son entretien courant selon les consignes données.	
N3 – E1	Emploi comportant la réalisation d'opérations qualifiées (ensemble de travaux complexes) relatives aux activités de l'entreprise. De par ses connaissances et son expérience professionnelle, le salarié a la capacité à déceler les anomalies ou incidents sur les cultures, les animaux, ainsi que les pannes élémentaires sur le matériel, qu'il pourra réparer. Le salarié peut être assisté d'autres salariés dont il guide le travail.	Le salarié est responsable de la bonne exécution de son travail dans le cadre des instructions régulières qui lui sont données. Il est capable d'évaluer le résultat de son travail et d'ajuster son mode d'exécution. L'employeur peut demander au salarié de rendre compte de son travail par écrit.	Le salarié prend des initiatives pour adapter ses interventions aux conditions rencontrées sur le terrain. À partir de ce niveau l'emploi peut comporter la capacité d'exercer la fonction de tuteur auprès d'apprentis ou de stagiaires.
N3 – E2	Emploi comportant la réalisation d'opérations qualifiées comme au premier échelon avec une plus large étendue de champ d'action	L'autonomie est plus grande quant à l'organisation de son travail dans le cadre des instructions données.	Le salarié est susceptible de prendre couramment des dispositions pour s'adapter aux changements survenant lors de l'exécution de son travail

NIVEAU/ÉCHELON	TYPE D'ACTIVITÉ (objet du travail, organisation, compétences)	AUTONOMIE (contrôle, prescription)	RESPONSABILITÉ (initiative, impacts)
N4 – E1	Réalisation d'opérations très qualifiées nécessitant : – la maîtrise approfondie des matériels et/ou outils – la connaissance approfondie des végétaux, et/ou animaux et des produits	Le travail est réalisé à partir d'instructions régulières et générales.	
N4 – E2	Le salarié maîtrise les process et procédures des travaux confiés, il a l'expérience nécessaire pour apprécier la qualité des résultats attendus. Le salarié 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.	La réalisation des opérations très qualifiées est faite en toute autonomie.	Il peut être conduit à faire des suggestions et des propositions au supérieur hiérarchique pour l'amélioration de l'organisation du travail des salariés qu'il surveille

Article 5

Le chapitre V « Durée et aménagement du temps de travail, repos et congés » est modifié comme suit :

Article 5.1

Durée du travail

(Modifié par avenant n° 45 du 18 mars 2013)

Après les mots code rural, il faut rajouter « et de la pêche maritime », le reste est sans changement.
Correction orthographique du terme « passés » au deuxième tiret du deuxième alinéa.

Article 5.2

(Non modifié)

Article 5.3

(Non modifié)

Article 5.4

Récupération pour intempéries et autres causes

Le premier alinéa est modifié comme suit :

En application des articles L. 713-4 et R. 713-4 du code rural « et de la pêche maritime » et de l'accord national du 23 décembre 1981 « sur la durée du travail dans les entreprises et exploitations agricoles modifié », les heures perdues suite à une interruption collective de travail peuvent être récupérées.

Le deuxième alinéa est sans changement.

Au troisième alinéa, Il faut rajouter après les mots – article L. 713-4 du code rural les mots « et de la pêche maritime », le reste étant sans changement.

Article 5.5

Contrôle de la durée du travail

Modifié par avenant n° 45 du 18 mars 2013

Les mots « code rural » sont suivis des mots « et de la pêche maritime », le reste est sans changement.

Article 5.6

Absences

(Modifié par avenant n° 45 du 18 mars 2013)

Le deuxième alinéa est ainsi rédigé : La reprise du travail peut faire l'objet d'une visite médicale obligatoire de reprise, conformément aux articles « R. 717-17 » et suivants du code rural « et de la pêche maritime. »

Le reste sans changement.

Article 5.7

(Non modifié)

Article 5.8

(Non modifié)

Article 5.9

(Non modifié)

Article 5.10

Congés pour événements familiaux

Le premier alinéa est modifié comme suit :

Tout salarié bénéficie, sur justification, d'une autorisation d'absence de :

- 4 jours pour son mariage, ou le cas échéant son remariage ;
- 4 jours pour la conclusion d'un pacte civil de solidarité (Pacs) ;
- 1 jour pour le mariage d'un enfant ;
- 3 jours pour le décès du conjoint, du concubin ou du partenaire de Pacs ;
- 5 jours pour le décès d'un enfant ;
- 3 jours pour le décès du père ou de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur ;
- 2 jours pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant ;
- 3 jours pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, non cumulable avec le congé maternité et indépendant des congés annuels, mais cumulable avec le congé paternité et le congé d'adoption.

Les deuxième, troisième, quatrième alinéas sont sans changement. Dans le cinquième alinéa, l'article L. 3142-16 devient « L. 3142-6 ».

Rédaction du cinquième alinéa comme suit :

« Pour les congés de solidarité familiale, se référer aux dispositions des articles L. 3142-6 et suivants du code du travail »

Rédaction du sixième alinéa comme suit :

« Pour les congés du proche aidant, se référer aux dispositions des articles L. 3142-16 et suivants du code du travail ».

Article 5.11

Autres absences autorisées

Il est rajouté dans le titre intitulé congé pour acquisition de nationalité (L. 3142-116 « du code du travail »). Le reste est sans changement.

Suppression du troisième alinéa.

Article 6

Le chapitre VI « La rémunération » est modifié comme suit :

Article 6.1

(Non modifié)

Article 6.2

Détermination des montants horaires des salaires

Modifié par avenant n° 48 du 14 mars 2014.

Dans cet article le mot coefficient est remplacé par « niveau et échelon », le reste est sans changement.

Article 6.3

(Non modifié)

Article 6.4

(Non modifié)

Article 6.5

Ajout dans le titre « et de la pêche maritime »

Article 6.6

Il s'intitule désormais « Rémunération forfaitaire en heures »

Les mots « aux dispositions des articles 7.3, 7.4 et 8.4 de » sont rajoutés et précèdent « l'accord national du 23 décembre 1981 modifié ».

Article 6.7

(Non modifié)

Article 6.8

Rémunération du travail de nuit

L'article 6.8 est recodifié et rédigé de la manière suivante :

Les parties signataires reconnaissent que le travail de nuit habituel peut être nécessaire pour certains emplois du secteur du fait des contraintes économiques et du caractère périssable des productions agricoles.

« 6.8.1. Le travail de nuit habituel. Les heures de travail habituelles effectuées entre 21 heures et 6 heures du matin sont majorées de 20 %. Un temps de repos suit ces heures de travail conformément à la réglementation en vigueur sur le repos quotidien. Les travailleurs de nuit bénéficient en outre de contreparties au titre des périodes de nuit pendant lesquelles ils sont employés sous forme de repos compensateur de 5 % par heure de travail effectuées, soit 3 minutes, conformément aux dispositions des articles L. 3122-39 et suivants du code du travail. Ce repos compensateur sera pris dans les 6 mois qui suivent l'acquisition du repos ou en fin de contrat (pour les contrats à durée déterminée inférieurs ou égaux à 6 mois) aux dates convenues par accord entre l'employeur et le salarié. En l'absence d'accord, la demande du bénéfice de repos compensateur doit être formulée par le salarié au moins 10 jours à l'avance. Dans les 5 jours qui suivent la réception de la demande l'employeur doit faire connaître à l'intéressé soit son accord soit les raisons relevant d'impératifs liés au fonctionnement de l'entreprise ou de l'exploitation qui motivent le report de la demande. Dans ce dernier cas, l'employeur doit proposer au salarié une autre date à l'intérieur d'un délai de 2 mois.

Obligations familiales et sociales

Lorsque le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, notamment avec la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante, le salarié peut demander son affectation sur un poste de jour.

Temps de pause

Au cours d'un poste de nuit d'une durée supérieure ou égale à 6 heures, le travailleur de nuit devra bénéficier d'un temps de pause au moins égal à 20 minutes lui permettant de se détendre et de se restaurer. Si pour des raisons organisationnelles ou réglementaires, le salarié ne pouvait vaquer à ses occupations personnelles, cette pause sera assimilée à du temps de travail effectif.

Conditions de travail des travailleurs de nuit

L'entreprise devra s'assurer que, lors de son embauche ou de son affectation sur un emploi de nuit, le travailleur de nuit dispose d'un moyen de transport entre son domicile et l'entreprise.

Les travailleurs de nuit qui souhaitent occuper un poste de jour ou vice versa ont priorité pour l'attribution de l'emploi ressortissant à la même catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

Tout travailleur de nuit bénéficie avant son affectation sur un poste de nuit, et à intervalles réguliers d'une durée qui ne peut excéder 6 mois, d'une surveillance médicale particulière.

Les travailleurs de nuit doivent bénéficier, comme les autres salariés, des actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise.

Par ailleurs, chaque employeur s'efforcera, par tous moyens, d'améliorer les conditions de travail des travailleurs de nuit et leur sécurité. Le document unique de l'évaluation des risques devra recenser les risques particuliers du travail de nuit et mettre en place des mesures de prévention adéquates.

Égalité hommes/femmes

La considération du sexe ne pourra être retenue par l'employeur :

- pour embaucher un salarié à un poste de travail comportant du travail de nuit conférant à l'intéressé la qualité de travailleur de nuit ;
- pour muter un salarié d'un poste de jour vers un poste de nuit ou d'un poste de nuit vers un poste de jour ;
- pour prendre des mesures spécifiques aux travailleurs de nuit ou aux travailleurs de jour en matière de formation professionnelle.

6.8.2. Le travail de nuit exceptionnel. Si le travail de nuit est effectué exceptionnellement (par exemple : agnelage, commande exceptionnelle, surveillance de l'arrosage, lutte antigel...), les heures de travail de nuit effectuées sont majorées ainsi :

- la semaine ne comporte pas d'heures supplémentaires, majoration de 100 % ;
- la semaine comporte des heures supplémentaires, majoration de 75 % pour les 8 premières heures et de 50 % pour les heures suivantes.

Il est rappelé que les durées maximales de travail et le repos quotidien doivent être respectés. »

Article 6.9

Rémunération des salariés changeant temporairement d'emploi

Le mot « ouvriers » est remplacé par le mot « salariés ». Le reste est inchangé.

Article 6.10

Rémunération en cas de maladie ou d'accident (dite « garantie de ressources »)

Les 6 premiers alinéas restent inchangés.

Les références à l'organisme gestionnaire et assureur, le remboursement, et le réexamen du choix de l'organisme assureur sont supprimés. Donc suppression des alinéas 7, 8 et 9.

Article 6.11

(Non modifié)

Article 6.12

(Non modifié)

Article 6.13

Avantages en nature
(Modifié par avenant n° 45 du 18 mars 2013)

L'article reste inchangé sauf le tableau d'équivalence des avantages en nature notamment le logement qui devient :

	CHAMBRE INDIVIDUELLE	LOGEMENT FAMILIAL ⁽¹⁾	LOGEMENT COLLECTIF
Logement	6 heures de salaire horaire brut N1E1	5 heures de salaire horaire brut N1E1 par pièce	4 heures de salaire horaire brut N1E1 par personne
Électricité	4 heures de salaire horaire brut N1E1	2 heures de salaire horaire brut N1E1 par pièce	3 heures de salaire horaire brut N1E1 par personne
Chauffage ⁽²⁾	7 heures de salaire horaire brut N1E1	5 heures de salaire horaire brut N1E1 par pièce	5 heures de salaire horaire brut N1E1 par personne
(1) L'évaluation par pièce concerne les pièces destinées au séjour et au sommeil, à l'exclusion des pièces de service. (2) Le chauffage est pris en compte par mois de chauffage effectif.			

Article 6.14

(Non modifié)

Article 6.15

(Non modifié)

Article 6.16

(Non modifié)

Article 7

Le chapitre VII « Hygiène, sécurité et conditions de travail » est modifié comme suit :

Article 7.1

*Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions
de travail (CHSCT) et CPHSCT*

Le premier alinéa est inchangé. Il est inséré après les mots – code rural – « et de la pêche maritime ».

Le reste est inchangé.

Article 7.2

Modification de l'intitulé de l'article par la suppression du terme « (nouveau) ».

Article 7.3

(Non modifié)

Article 7.4

(Non modifié)

Article 7.5

(Non modifié)

Article 7.6

(Non modifié)

Article 7.7

Médecine du travail

Le premier alinéa est inchangé. Au second alinéa il faut insérer après les mots – tout salarié bénéficiaire – les mots « selon les cas d’une visite d’information et de prévention ou ». Les mots – examens médicaux – sont précédés par les mots « visites ou ». Le mot – examen – est également précédé par les mots « visites ou ».

Article 8

Le chapitre VIII – Formation, retraite complémentaire et prévoyance – est modifié comme suit :

Article 8.1

(Non modifié)

Article 8.2

Retraite complémentaire

Au 1^{er} alinéa supprimer après « salarié » la fin de l’alinéa. Rajouter « à une caisse de retraite complémentaire ».

Supprimer les deux tirets qui suivent.

Dernier alinéa il faut supprimer « le taux est fixé par l’ARRCO ».

Article 8.3

Prévoyance complémentaire et assurance complémentaire frais de santé

La rédaction de cet article devient la suivante :

« Les salariés non cadres bénéficient des dispositions de l’accord départemental du 4 décembre 2015 instituant une assurance complémentaire frais de santé et un régime de prévoyance pour les salariés agricoles non cadres des Bouches-du-Rhône, conformément et dans les conditions prévues par cet accord.

L’accord départemental du 4 décembre 2015 est un accord autonome et est joint pour information à la présente convention (annexe I). »

Article 9

Le chapitre IX « Rupture du contrat de travail » est modifié comme suit :

Article 9.1

(Non modifié)

Article 9.2

(Non modifié)

Article 9.3

Indemnités de départ à la retraite

Il faut insérer après les mots – articles L. 1234-9 – les mots « et suivants du code du travail ».

Il est ajouté un alinéa en fin d’article : « se référer aux articles L. 1237-5 et suivants du code du travail ».

Article 10

Il est créé un chapitre X et ses articles concernant les salariés TAM et cadres.

« CHAPITRE X

DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES AUX TAM ET AUX CADRES

Article 10.1

Application

Les techniciens et agents de maîtrise (TAM) ainsi que les cadres bénéficient de plein droit des dispositions de la présente convention collective, à l'exception des articles 3.5 (période d'essai), 4.4 (classification des emplois des ouvriers et employés), 6.7 (prime d'ancienneté), 6.10 (rémunération en cas de maladie ou d'accident), 8.2 (retraite complémentaire), 8.3 (prévoyance complémentaire), 8.4 (assurance complémentaire frais de santé), 9.1 (préavis de rupture), 9.2 (indemnité de licenciement).

Durée du travail : les dispositions de l'article 5.3 de la présente convention relatives aux repos compensateurs sont applicables aux TAM et cadres.

Article 10.2

Période d'essai : objet, durées, rupture

Objet

La période d'essai précède l'engagement définitif du salarié. Elle permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience. Elle permet au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent. La période d'essai n'est pas obligatoire. Elle doit être expressément prévue dans le contrat de travail, sans quoi elle ne s'applique pas.

Durées

Pour les contrats de travail à durée indéterminée, la durée de la période d'essai ne peut excéder :

- 3 mois, renouvelable une fois, pour les salariés relevant de la grille de classification des TAM ;
- 4 mois, renouvelable une fois, pour les salariés relevant de la grille de classification des cadres.

La possibilité du renouvellement devra être expressément mentionnée dans le contrat de travail. Le renouvellement de la période d'essai sera notifié par écrit à l'autre partie, avec un délai de prévenance de 15 jours. Le renouvellement de la période d'essai doit être accepté par le salarié.

Pour les contrats de travail à durée déterminée, les règles de conclusion et de détermination de la période d'essai sont fixées par l'article L. 1242-10 du code du travail en fonction de la durée du contrat de travail. La durée maximale de la période d'essai est de :

- 1 jour par semaine de contrat de travail, limitée à 2 semaines si la durée du contrat de travail est au plus égale à 6 mois ;
- 1 mois lorsque la durée du contrat de travail est supérieure à 6 mois.

Lorsque le contrat de travail est à terme imprécis, la durée de la période d'essai est calculée par rapport à sa durée minimale.

Une période d'essai exprimée en jours se décompte en jours calendaires et non en jours travaillés ; si elle est exprimée en semaines ou en mois, il s'agira de semaines civiles ou de mois calendaires.

Les absences du salarié, conformément aux dispositions légales, ont pour effet de suspendre la période d'essai qui sera donc prolongée d'une durée équivalente.

Rupture de la période d'essai. Conformément aux dispositions légales, pendant la période d'essai, chacune des parties peut mettre fin au contrat de travail en respectant un délai de prévenance, qui est fonction de la durée de présence du salarié dans l'entreprise et fixé comme suit.

Lorsque la rupture de la période d'essai est à l'initiative de l'employeur, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures si la présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours ;
- 48 heures si la présence du salarié dans l'entreprise est de 8 jours à 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence du salarié dans l'entreprise ;
- 1 mois après 3 mois de présence du salarié dans l'entreprise.

Si le salarié est à l'initiative de la rupture : il devra respecter un délai de prévenance de 24 heures, si sa durée de présence dans l'entreprise est inférieure à 8 jours, et de 48 heures si sa durée de présence dans l'entreprise est d'au moins 8 jours.

Il est précisé que la période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance. Les délais de prévenance s'appliquent aux contrats de travail à durée indéterminée et aux contrats de travail à durée déterminée.

Lors de la transformation d'un contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée ou de renouvellement de contrat à durée déterminée sur le même poste, le nouveau contrat de travail ne prévoit pas de période d'essai.

Embauche à l'issue d'un stage : conformément à l'article L. 1221-24 du code du travail, si le stagiaire est embauché dans l'entreprise dans les 3 mois qui suivent la fin de son stage, la durée de celui-ci doit être déduite de sa période d'essai, dès lors que le stage a été réalisé lors de la dernière année d'étude et intégré à un cursus pédagogique. La prise en compte de ce stage ne peut avoir pour effet de réduire la durée de l'essai de plus de la moitié. Néanmoins, si l'embauche est réalisée dans un emploi en correspondance avec les activités qui ont été confiées au stagiaire, la durée du stage est déduite intégralement de la période d'essai.

Par ailleurs, la durée du stage est prise en compte pour l'ouverture et le calcul des droits liés à l'ancienneté.

Article 10.3

Classification des emplois des techniciens et agents de maîtrise (TAM)

Niveau 1 : ces emplois correspondent aux connaissances du référentiel technique des diplômes agricoles de niveau III.

(Voir tableaux page suivantes.)

NIVEAU/ÉCHELON	TYPE D'ACTIVITÉ (Objet du travail. – Organisation. – Compétences)	AUTONOMIE (Contrôle. – Prescription)	RESPONSABILITÉ (Initiative. – Impacts)
N1 – E1	<p>Technicien Il assure l'organisation et l'exécution des missions et travaux qui lui sont confiés et dont il maîtrise tous les aspects techniques et d'analyse.</p> <p>Il participe à des missions complémentaires directement liées à son activité, sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique, telles que : relations avec des fournisseurs et clients, enregistrement et traitement de données sur informatique.</p>	Le salarié travaille à partir de directives et en fonction des résultats attendus.	Il utilise de manière optimale les moyens mis à sa disposition.
N1 – E2	<p>Technicien Il maîtrise tous les aspects des missions et travaux qui lui sont confiés.</p>	Son expérience professionnelle lui permet une complète autonomie.	Il anticipe les résultats et réagit de façon appropriée.
	<p>Agent de maîtrise Outre les missions et travaux qu'il assure, compte tenu de ses compétences techniques et de son expérience, l'agent de maîtrise organise et répartit les travaux des salariés qu'il encadre.</p> <p>Il doit faire respecter les consignes de sécurité données et veiller, s'il y a lieu, au port des équipements de protection individuelle.</p>	Il relate les instructions émanant de la direction. Il veille à faire remonter les problèmes et incompréhensions éventuelles, ainsi que les éléments positifs constatés.	

Niveau II : ces emplois correspondent aux connaissances du référentiel technique des diplômes agricoles de niveau III ou de niveau II.

NIVEAU/ÉCHELON	TYPE D'ACTIVITÉ (objet du travail, organisation, compétences)	AUTONOMIE (contrôle, prescription)	RESPONSABILITÉ (initiative, impacts)
N2	<p>Technicien</p> <p>Il procède à la mise à jour des informations nécessaires à la gestion des missions et des travaux qui lui confiés.</p> <p>Il participe aux réapprovisionnements de l'exploitation.</p> <p>Il peut avoir des contacts réguliers avec des partenaires extérieurs de l'entreprise du fait de ses compétences et capacités techniques dans l'intérêt de l'exploitation comme pour assurer le maintien ou le développement de ses capacités.</p>	Le salarié agit en suivant les instructions établies périodiquement par l'employeur à partir des orientations définies pour l'exploitation, et sur lesquelles il est consulté.	Ses compétences techniques et son expérience professionnelle lui permettent de décider du moment adéquat pour la réalisation des travaux qu'il effectue, avec une obligation d'optimisation des moyens dont il dispose.
N2	<p>Agent de maîtrise</p> <p>Outre les travaux et missions d'encadrement effectués au niveau précédent, le salarié procède aux modifications nécessaires dans l'équipe ou les équipes qu'il encadre, afin d'assurer la poursuite des travaux dans le cadre des exigences et délais fixés.</p> <p>Il porte une appréciation sur la qualité du travail des salariés qu'il encadre et la communique à la direction. Il donne des indications sur les évolutions, orientations, besoins de formation professionnelle des salariés qu'il encadre.</p>		

Le classement des salariés dans la grille de classification ne peut être la cause d'une diminution de la rémunération dont ils bénéficieraient au moment de l'entrée en vigueur de la présente convention.

Article 10.4

Classification des emplois de cadres

NIVEAU/ÉCHELON	TYPE D'ACTIVITÉ (objet du travail, organisation, compétences)	AUTONOMIE (contrôle, prescription)	RESPONSABILITÉ (initiative, impacts)
N1 – E1	Salarié chargé d'une façon permanente de gérer l'ensemble d'un ou des services liés à l'entreprise dans le respect des moyens techniques et budgétaires qui lui sont alloués. Il exécute les travaux en temps opportun.	Il administre suivant les directives générales et les grandes orientations définies en commun avec l'employeur.	Il prend des décisions opérationnelles qui peuvent avoir des effets directs sur les résultats de l'entreprise.
N1 – E2	En outre des activités définies ci-dessus, le salarié définit les indicateurs et tableaux de bords, puis les analyse et formule les conclusions pour l'amélioration de la bonne marche de l'entreprise Il s'entoure des compétences nécessaires pour conduire ses missions. Il peut être en relation avec l'environnement social et médiatique de l'entreprise.		
N2	Il assure la bonne marche technique et administrative de l'entreprise. Il représente l'entreprise auprès des clients, des fournisseurs et de l'administration. Il prend les mesures nécessaires en matière d'hygiène et de sécurité et rédige les documents nécessaires.	Il détermine les orientations de l'entreprise et les moyens en personnel et matériel qu'il mettra en œuvre pour atteindre les objectifs fixés.	Il prend des décisions qui ont un impact direct et primordial sur la marche globale de l'entreprise, ses résultats, son image et sa pérennité.

Pour les salariés embauchés en qualité de cadre dirigeant, qualité qui doit être inscrite dans le contrat de travail et acceptée par le salarié, l'employeur se conformera à l'article L. 3111-2 du code du travail.

Le classement des salariés dans la grille de classification ne peut être la cause d'une diminution de la rémunération dont ils bénéficiaient au moment de l'entrée en vigueur de la présente convention.

Article 10.5

Clause de sécurisation

Les salariés qui bénéficiaient de l'article 36 de l'annexe I de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, et qui lors du passage à la nouvelle classification sont classés dans une position inférieure au niveau et à l'échelon retenus comme nouveau seuil d'accès, sont maintenus au régime AGIRC au titre de la clause de sauvegarde.

Article 10.6

Rémunération

La grille des salaires détermine des montants horaires pour chaque niveau et échelon de classification. Chaque montant horaire constitue le seuil en dessous duquel pour une qualification donnée, aucun salarié ne peut être rémunéré. La grille des salaires à jour figure en annexe de la présente convention collective.

Article 10.7

Rémunération forfaitaire en jours

La mise en place d'une rémunération forfaitaire en jours, appelée convention de forfait jours est possible sous certaines conditions.

La convention de forfait jours est applicable uniquement aux salariés autonomes et ce critère d'autonomie est déterminant. Un salarié autonome a une maîtrise effective de son temps de travail et une liberté d'organisation, notamment de son emploi du temps, pour l'exercice des fonctions et responsabilités qui lui sont confiées, qui ne peuvent résulter des seules directives de l'employeur.

L'accord du salarié est requis, son refus de la convention de forfait jours ne peut constituer un motif de licenciement.

La convention de forfait est conclue sur une base annuelle maximale de 218 jours de travail (journée de solidarité incluse) au titre de l'année civile pour un salarié bénéficiant de l'intégralité de ses droits à congés payés. Le nombre de jours de travail équivalent à un temps plein sera recalculé lorsqu'un salarié entre en cours d'année, ou étant entré après le 1^{er} juin de l'année précédente, ne dispose pas d'un droit intégral à congés payés pour l'année civile suivante.

Cette convention de forfait figure expressément dans le contrat de travail ou un avenant à ce contrat de travail, qui doit rappeler le nombre annuel de jours de travail et le salaire mensuel forfaitaire correspondant. Elle doit dans la mesure du possible, préciser notamment les modalités d'exercice des fonctions du salarié montrant la grande autonomie du salarié dans l'organisation de son emploi du temps.

Compte tenu de la nature des missions qui leur sont confiées et des conditions d'exercice associées, les salariés au forfait jours peuvent être autorisés à dépasser le nombre de jours travaillés fixé dans leur forfait annuel. Dans l'hypothèse où un dépassement au-delà du 218^e jour pourrait s'avérer nécessaire, le cadre doit en référer à sa hiérarchie, qui pourra soit adapter les conditions d'exercice de sa mission, soit autoriser un dépassement complémentaire dans le respect du nombre maximal de jours travaillés par an de 225 jours.

Les jours effectués au-delà de 218 jours pour un salarié bénéficiant de l'intégralité de ses droits à congés payés sont rémunérés en plus et bénéficient d'une majoration de 25 % pour les jours au-delà de 218 (de 219 à 225 jours).

Afin d'ouvrir également aux salariés soumis au forfait jours la possibilité de travailler à temps non complet, le nombre de jours travaillés de ces salariés pourra, à leur demande, et sous réserve de l'accord de leur hiérarchie, être inférieur au forfait annuel de référence de 218 jours. En cas d'accord, une convention de forfait sera établie prévoyant notamment la répartition sur l'année des jours de non-travail et la rémunération annuelle brute qui sera égale au produit de la rémunération annuelle

brute correspondant au forfait annuel de référence par le rapport entre le nombre de jours de leur forfait réduit et le nombre de jours du forfait annuel de référence.

Il est rappelé que dans le cadre de l'autonomie dont dispose le salarié au forfait jour, celui-ci organise son temps de travail en veillant à respecter la durée du repos quotidien de 11 heures et, la durée de repos hebdomadaire de 35 heures, sauf dans les cas où l'entreprise ou l'exploitation aurait obtenu une dérogation. Les jours ou demi-journées de travail peuvent être répartis différemment de 1 mois sur l'autre ou d'une période à l'autre de l'année en fonction de la charge de travail.

Cette organisation du travail reste néanmoins sous le contrôle de l'employeur qui doit garantir le respect des durées de repos quotidien et hebdomadaire.

L'employeur veille au respect des conditions de sécurité du salarié.

Les jours de repos sont définis par le salarié soumis au forfait jours en respectant un délai de prévenance de 1 mois. L'employeur peut reporter la prise de repos en cas d'absences simultanées de cadres ou techniciens ou agents de maîtrise en respectant un délai de prévenance de 3 semaines pour les absences programmées, délai ramené à 5 jours ouvrables en cas d'absences pour maladie ou accident d'autres cadres ou techniciens ou agents de maîtrise.

Le contrat de travail peut prévoir des périodes de présence nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise. Pendant cette période, le salarié ne peut pas prendre des jours de repos autres que les jours de repos hebdomadaires, jours fériés chômés.

Afin d'assurer des garanties suffisantes pour les salariés soumis au forfait jours, il doit être mis en place un dispositif mensuel de contrôle du nombre de jours travaillés. Ce document de contrôle comptabilise le nombre et les dates des journées ou demi-journées travaillées, ainsi que les jours de repos hebdomadaires, jours fériés chômés, jours ou demi-journées de congés payés, jours ou demi-journées de repos au titre de la réduction du temps de travail. Ce suivi particulier peut être constitué par un système auto déclaratif du salarié sous la responsabilité de l'employeur.

Ce document de contrôle doit être conservé par l'employeur avec copie au salarié pendant une durée minimale de 3 ans.

Au minimum chaque année, un entretien doit être organisé entre le salarié soumis au forfait jours et son supérieur hiérarchique pour évoquer l'organisation du travail, la charge de travail, l'amplitude des journées de travail, sa rémunération, l'adéquation de sa charge de travail au nombre de jours travaillés ainsi que l'articulation entre sa vie personnelle et professionnelle et sa rémunération.

Cet entretien est distinct de l'entretien annuel d'évaluation.

En complément de l'entretien annuel, des entretiens pourront être organisés régulièrement ou non à la demande de chacun des salariés concernés pour faire un point sur leur charge de travail et notamment en cas de surcharge anormale. Cet entretien aura pour but de déterminer les causes de cette surcharge et les moyens à mettre en œuvre pour y remédier.

L'employeur définit et communique aux salariés concernés les modalités d'exercice du droit à la déconnexion.

La rémunération forfaitaire mensuelle est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paie considérée.

La rémunération annuelle ne peut être inférieure à la rémunération forfaitaire correspondant au forfait annuel sur la base du maximum d'heures applicable résultant de l'article 11.3 de l'accord national modifié du 23 décembre 1981 sur la durée du travail (rémunération forfaitaire comprenant le paiement des heures supplémentaires et bonifications ou majorations légales), soit : $((1\,600 \text{ heures} \times \text{taux horaire}) + (340 \text{ heures} \times (\text{taux horaire} + 25\%)) \times 1,13$.

Pour les entreprises soumises à une durée maximale annuelle de 2007 heures, la rémunération minimale est calculée comme suit : $((1\,600 \text{ heures} \times \text{taux horaire}) + (349 \text{ heures} \times (\text{taux horaire} + 25 \, \%)) + (51 \text{ heures} \times (\text{taux horaire} + 50 \, \%))) \times 1,13$.

Le paiement des jours de congés payés et jours fériés chômés tombant un jour habituellement travaillé par le salarié est inclus dans cette rémunération.

Pour la convention de forfait sur une base annuelle d'heures de travail, il est fait application directe des dispositifs prévus par l'accord national modifié du 23 décembre 1981, sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles (art. 11.3).

Article 10.8

Prime d'ancienneté

Les salariés TAM et cadres bénéficient d'une prime mensuelle égale à :

- 3 % du salaire de base de la catégorie, à partir de 3 ans d'ancienneté sur l'exploitation ;
- 5 % du salaire de base de la catégorie, à partir de 5 ans d'ancienneté sur l'exploitation ;
- 8 % du salaire de base de la catégorie, à partir de 8 ans d'ancienneté sur l'exploitation ;
- 10 % du salaire de base de la catégorie, à partir de 10 ans d'ancienneté sur l'exploitation.

Cette prime d'ancienneté est calculée à partir du 1^{er} jour de l'entrée des cadres dans l'entreprise.

Article 10.9

Prime de responsabilité

Pour tenir compte des responsabilités des TAM et cadres contribuant aux résultats de l'entreprise, une prime annuelle est versée. Elle ne peut être inférieure à 1 mois du dernier salaire de base pour les TAM, 2 mois du dernier salaire de base pour les cadres.

Le versement devra être effectué dans le mois qui suit l'arrêté des comptes de l'exercice précédent.

Article 10.10

Protection sociale

Les salariés relevant des classifications TAM et cadres bénéficient des dispositions de la convention collective de prévoyance des ingénieurs agricoles et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952 modifiée concernant :

- la rémunération en cas de maladie et d'accident (incapacité temporaire) ;
- des garanties de prévoyance (décès, invalidité) ;
- la retraite complémentaire ;
- la retraite supplémentaire ;
- une assurance complémentaire santé.

Le régime de retraite supplémentaire est amélioré en renforçant le taux d'épargne mensuel, par une cotisation de 2 % du salaire brut, répartie à 50 % à charge du salarié et 50 % à charge de l'employeur.

Pour l'ensemble de ces salariés, tout employeur compris dans le champ d'application de la présente convention est tenu d'adhérer à la CPCEA, groupe AGRICA, 21, rue de la Bienfaisance, 75382 Paris Cedex 08 ou à l'organisme assureur.

La cotisation du salarié est retenue par l'employeur au moment de chaque paie et reversée à l'organisme assureur.

Article 10.11

Préavis de rupture du contrat de travail à durée indéterminée

La démission fait l'objet d'un écrit remis ou adressé en lettre recommandée avec avis de réception à l'employeur et n'a pas à être motivée.

Pour tout salarié ayant moins de 2 ans d'ancienneté, le préavis à respecter est de 1 mois.

À partir de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise, le préavis à respecter est de 3 mois.

Ces règles ne s'appliquent pas pendant la période d'essai.

Le licenciement respecte les procédures en vigueur.

Pour tout salarié ayant moins de 2 ans d'ancienneté, le préavis à respecter est de 1 mois.

À partir de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise, le préavis à respecter est de 3 mois.

Sauf en cas de licenciement pour faute grave ou lourde.

Le départ à la retraite à l'initiative du salarié fait l'objet de la part de celui-ci d'un préavis.

Pour tout salarié ayant moins de 2 ans d'ancienneté, le préavis à respecter est de 1 mois.

À partir de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise, le préavis à respecter est de 3 mois.

Article 10.12

Indemnité de licenciement

En cas de licenciement, une indemnité de licenciement est due au salarié ayant 1 an d'ancienneté dans l'entreprise. L'indemnité ne peut être inférieure à une somme calculée par année de service dans l'entreprise en tenant compte des mois de services accomplis au-delà des années pleines.

Pour compenser la difficulté à retrouver un emploi sur le territoire, le salarié bénéficie d'une indemnité de licenciement égale à :

- 22 % de la rémunération brute mensuelle, par année d'ancienneté ;
- à laquelle s'ajoute 13 % de la rémunération brute mensuelle, par année d'ancienneté, au-delà de 10 ans ;

La rémunération brute mensuelle sera calculée selon les modalités de l'article R. 1234-4 du code du travail.

Article 10.13

Absences pour recherche d'emploi

Pour compenser la difficulté à retrouver un emploi sur le territoire (entretien d'embauche souvent plus éloigné et plus long que pour un salarié d'exécution), le salarié TAM ou cadre aura droit à 1 demi-journée d'absence par semaine de préavis pour recherche d'emploi. Cette absence ne sera payée qu'en cas de licenciement. Ces demi-journées pourront être cumulées par accord entre les parties.

Article 11

Demande d'extension et application

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui prendra effet, pour l'ensemble des employeurs et salariés entrant dans son champ d'application, le 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*. »

Fait à Aix-en-Provence, le 23 février 2017.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Raccordement entre l'ancienne grille de classification et la nouvelle – classification du personnel d'exécution

NIVEAU/ÉCHELON	COEF.	TYPE D'ACTIVITÉ (objet du travail, organisation, compétences)	AUTONOMIE (contrôle, prescription)	RESPONSABILITÉ (initiative, impacts)
N1 – E1	100	Emploi comportant des travaux d'exécution : – simples – reproductibles après simple démonstration – sans connaissance préalable L'utilisation de petit matériel manuel peut intervenir	Les travaux sont exécutés selon des consignes précises et sous surveillance permanente.	Travaux réalisés sans avoir à faire preuve d'initiative.
N1 – E2		Emploi comportant des travaux sans difficultés particulières dont l'exécution requiert toutefois un temps d'adaptation par habitude ou apprentissage, nécessaire à la maîtrise des savoir-faire au niveau d'efficacité normal (quantité et qualité) L'emploi peut comporter l'utilisation de machines pré-réglées de maniement simple	Les travaux sont exécutés selon des consignes précises et sous surveillance permanente.	L'emploi nécessite un minimum d'initiative. Celles que le salarié est amené à prendre dans l'exécution de son travail n'ont pas ou peu de conséquences sur le plan économique, de la sécurité des personnes ou de l'environnement.
N2 – E1	115	Emploi comportant des travaux plus complexes, réalisables seulement après une période d'apprentissage. Il nécessite de la part du salarié une bonne maîtrise des savoir-faire compatibles avec l'organisation du travail dans l'entreprise.	Les travaux sont exécutés selon des consignes précises et sous surveillance fréquente. Le salarié a la capacité dans l'exécution de son travail à déceler les anomalies et incidents : il alerte son supérieur ou prend les dispositions d'urgence qui s'imposent.	Les conséquences des initiatives que le salarié est amené à prendre dans l'exécution de son travail ne présentent pas de caractère de gravité sur le plan économique, de la sécurité des personnes ou de la préservation de l'environnement.
N2 – E2		En plus de la définition ci-dessus, le salarié peut participer à des travaux qualifiés de façon occasionnelle et sous surveillance rapprochée d'un salarié qualifié.	Le salarié a la responsabilité du matériel dont il a la charge et doit en assurer son entretien courant selon les consignes données.	

NIVEAU/ÉCHELON	COEF.	TYPE D'ACTIVITÉ (objet du travail, organisation, compétences)	AUTONOMIE (contrôle, prescription)	RESPONSABILITÉ (initiative, impacts)
N3 – E1	135	<p>Emploi comportant la réalisation d'opérations qualifiées (ensemble de travaux complexes) relatives aux activités de l'entreprise.</p> <p>De par ses connaissances et son expérience professionnelle, le salarié a la capacité à déceler les anomalies ou incidents sur les cultures, les animaux, ainsi que les pannes élémentaires sur le matériel, qu'il pourra réparer.</p> <p>Le salarié peut être assisté d'autres salariés dont il guide le travail.</p>	<p>Le salarié est responsable de la bonne exécution de son travail dans le cadre des instructions régulières qui lui sont données.</p> <p>Il est capable d'évaluer le résultat de son travail et d'ajuster son mode d'exécution.</p> <p>L'employeur peut demander au salarié de rendre compte de son travail par écrit.</p>	<p>Le salarié prend des initiatives pour adapter ses interventions aux conditions rencontrées sur le terrain.</p> <p>À partir de ce niveau l'emploi peut comporter la capacité d'exercer la fonction de tuteur auprès d'apprentis ou de stagiaires.</p>
N3 – E2		<p>Emploi comportant la réalisation d'opérations qualifiées comme au premier échelon avec une plus large étendue de champ d'action.</p>	<p>L'autonomie est plus grande quant à l'organisation de son travail dans le cadre des instructions données.</p>	<p>Le salarié est susceptible de prendre couramment des dispositions pour s'adapter aux changements survenant lors de l'exécution de son travail.</p>
N4 – E1	155	<p>Réalisation d'opérations très qualifiées nécessitant :</p> <ul style="list-style-type: none"> – la maîtrise approfondie des matériels et/ou outils – la connaissance approfondie des végétaux, et/ou animaux et des produits. 	<p>Le travail est réalisé à partir d'instructions régulières et générales.</p>	
N4 – E2	200	<p>Le salarié maîtrise les process et procédures des travaux confiés, il a l'expérience nécessaire pour apprécier la qualité des résultats attendus.</p> <p>Le salarié 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.</p>	<p>La réalisation des opérations très qualifiées est faite en toute autonomie.</p>	<p>Il peut être conduit à faire des suggestions et des propositions au supérieur hiérarchique pour l'amélioration de l'organisation du travail des salariés qu'il surveille.</p>

ANNEXE

Grille des salaires du personnel d'exécution

(En euros.)

NIVEAU. – ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE
N1 – E1	9,67
N1 – E2	9,84
N2 – E1	9,92
N2 – E2	10,05
N3 – E1	10,15
N3 – E2	10,38
N4 – E1	10,61
N4 – E2	11,03

Grille des salaires des TAM et des cadres

Salaires des TAM

(En euros.)

NIVEAU – ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE
N1 – E1	11,76
N1 – E2	12,54
N2	14,93

Salaires des cadres

(En euros.)

NIVEAU – ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE
N1 – E1	15,83
N1 – E2	16,73
N2	17,62