

Convention collective

**IDCC : 9451. – EXPLOITATIONS AGRICOLES
DE POLY CULTURE ET D'ÉLEVAGE**

(Loiret)

(21 septembre 2004)

(Étendue par arrêté du 19 avril 2005,
Journal officiel du 11 mai 2005)

AVENANT N° 16 DU 13 AVRIL 2016

RELATIF À LA MISE À JOUR DE LA CONVENTION COLLECTIVE

NOR : AGRS1797021M

IDCC : 9451

Entre

FDSEA

D'une part, et

CFTC

FGA CFDT

SNCEA CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les organisations syndicales et patronales de la branche de la polyculture et d'élevage et des légumes de plein champ du Loiret conviennent des modifications, ajouts, suppression et mises à jour suivantes concernant la convention collective des exploitations de polyculture et d'élevage du Loiret.

Article 1^{er}

Le texte de l'alinéa 2 de l'article 3 est modifié comme suit :

« Dès sa date d'application, elle abroge la convention collective du 21 septembre 2004 et ses avenants. »

Article 2

Le texte de l'article 4 est modifié comme suit :

« Toute organisation syndicale représentative au plan national au sens de l'article L. 2121-1 du code du travail ou toute organisation d'employeurs représentative au plan national qui n'est pas partie à la présente convention, peut y adhérer dans les conditions prévues par le code du travail. »

Article 3

Le texte de l'alinéa 1 de l'article 5 est modifié comme suit :

« Chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision de la présente convention collective. Cette révision sera demandée par lettre recommandée avec avis de réception adressée aux autres parties intéressées et à l'unité départementale de la DIRECCTE. »

Article 4

Le texte de l'alinéa 1 de l'article 6 est modifié comme suit :

« Chacune des organisations signataires ou adhérentes peut dénoncer la présente convention dans les conditions et délais prévus par les articles L. 2261-9 à L. 2261-14 du code du travail. »

Article 5

Le texte de l'article 8 est modifié comme suit :

« Les conflits collectifs nés à l'occasion de l'exécution, la révision ou la dénonciation de la présente convention, sont portés devant la commission paritaire de conciliation et d'interprétation.

Toutefois les conflits nés de la révision de la convention, peuvent être soumis directement à la procédure de médiation prévue par les articles L. 2523-1 à L. 2523-6 du code du travail, à la demande écrite et motivée de l'une des parties (modifié par l'avenant n° 1 du 19 mai 2005).

Lorsque la procédure de conciliation a été mise en œuvre mais n'a pu aboutir, les conflits collectifs peuvent être soumis à la procédure de médiation ou, si les deux parties en conviennent, à la procédure d'arbitrage prévue par les articles L. 2524-1 et suivants du code du travail. »

Article 6

Le texte du dernier alinéa de l'article 9 est modifié comme suit :

« D'une façon générale, il sera fait application des articles L. 1132-1 et L. 2141-5 du code du travail (ajouté par l'avenant n° 1 du 19 mai 2005). »

Article 7

À l'article 11, les mots « convention collective nationale » sont remplacés par les mots « convention collective ».

Et les mots « articles L. 412-1 et suivants » sont remplacés par les mots « articles L. 2141-4 et suivants ».

Article 8

Au 1^{er} alinéa de l'article 12, les mots « L. 412-11 et suivants » sont remplacés par les mots « L. 2143-3 et suivants ». »

Article 9

L'avant dernier alinéa du préambule de l'article 14, est modifié comme suit :

« La participation minimale de l'employeur au financement des œuvres sociales est calculée conformément aux dispositions de l'article L. 2323-86 du code du travail. À cette participation s'ajoute la subvention de fonctionnement au minimum prévue à l'article L. 2325-43 du code du travail. »

À l'article 14, paragraphe délégation unique, les mots « de moins de 200 salariés » sont remplacés par les mots « de moins de 300 salariés ».

Article 10

Le texte de l'article 17 est modifié comme suit :

« Sous réserve des dispositions légales spécifiques aux contrats à durée déterminée et aux contrats de travail à temps partiel, il peut être conclu un contrat de travail écrit comportant notamment les mentions suivantes :

- identité des parties ;
- date du début du contrat ;
- période d'essai ;
- durée congés payés et préavis ;
- lieu de travail ;
- nature de l'emploi ou des fonctions et qualification professionnelle ;
- durée du travail ;
- rémunération ;
- coordonnées de la caisse de retraite complémentaire ;
- convention collective applicable et éventuels accords d'entreprises applicables. »

Article 11

Le texte du 1^{er} alinéa de l'article 18 est modifié comme suit :

« Le contrat de travail à durée indéterminée, sauf accord particulier écrit entre le salarié et l'employeur pour supprimer ou diminuer la période d'essai, n'est considéré comme définitivement conclu qu'à la fin de la période d'essai déterminée comme suit :

- niveau I, emploi d'exécutant : 1 mois ;
- niveau II, emploi spécialisé : 1 mois ;
- niveau III, emploi qualifié : 2 mois ;
- niveau IV, emploi hautement qualifié : 2 mois ;
- TAM (techniciens et agents de maîtrise) : 3 mois ;
- cadre niveau I : 4 mois ;
- cadre niveau II : 4 mois. »

Article 12

Le texte du 1^{er} alinéa de l'article 21 est modifié comme suit :

« L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes est garantie conformément aux dispositions légales, et à l'accord national du 29 octobre 2009, sur l'égalité professionnelle et salariale en agriculture et ses avenants. »

Article 13

À l'article 23, les mots « L. 329-9 et suivants » sont remplacés par les mots « L. 5212-1 et suivants ».

Article 14

Le texte du 1^{er} paragraphe de l'article 24 est modifié comme suit :

« La classification des emplois a été réalisée en utilisant comme support :

- l'accord national de méthode du 18 décembre 1992 sur la classification professionnelle des emplois non cadres dans les conventions collectives ; et
- l'accord national de méthode du 23 avril 2008 relatif à la classification des techniciens, agents de maîtrise et cadres dans les conventions collectives agricoles.

Elle se détermine par la définition des tâches à exécuter et non par le niveau d'études ou le niveau de compétence des salariés.

C'est l'emploi réellement tenu qui détermine le niveau de classification. La référence aux référentiels des diplômes ne sert qu'à déterminer le niveau de connaissances requises pour tenir l'emploi. Ces connaissances peuvent avoir été acquises par l'expérience.

L'employeur peut demander au salarié d'exécuter, temporairement et occasionnellement, des tâches relevant d'un niveau de qualification inférieur à l'emploi qu'il occupe.

Conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur, chaque salarié a, pour l'ensemble des postes définis ci-après, une obligation de veiller préventivement à sa sécurité ainsi qu'à celle des autres personnes concernées du fait de ses actes, ou susceptibles de l'être.

Chaque emploi proposé correspond à un niveau dans la classification professionnelle. Chaque employeur devra se référer à ces définitions à l'occasion de chaque embauche, après discussion avec le salarié lors de la conclusion du contrat de travail.

Les employeurs disposent d'un délai d'un an pour reclasser les salariés présents dans l'entreprise à compter de la date d'application de la présente classification.

En aucun cas, le reclassement ne peut entraîner une réduction de la rémunération dont les salariés bénéficiaient antérieurement.

En cas de désaccord sur la reclassification, le salarié employeur pourra saisir la commission paritaire de conciliation et d'interprétation de l'article 7 de la présente convention collective. »

Le titre du 2^e paragraphe « A. – Personnel d'exécution » est remplacé par le titre « A. – Personnel non cadres ».

À l'article 24, le 1^{er} alinéa du « Niveau III : emploi qualifié », « échelon 2 », est modifié comme suit :

« Emploi nécessitant une qualification professionnelle acquise soit par diplôme soit par expérience et comportant l'exécution des travaux de l'exploitation selon les instructions précises du chef d'exploitation ou de son représentant. »

À l'article 24, le « Niveau IV : emploi hautement qualifié » est modifié comme suit :

« Niveau IV : emploi hautement qualifié

Échelon 1 :

Exécution d'opérations très qualifiées à partir d'instructions régulières et générales, nécessitant la maîtrise approfondie des matériels et des outils.

Pour la bonne réalisation des travaux confiés, le salarié doit avoir une connaissance approfondie des végétaux et/ou des animaux et des produits.

Emploi correspondant aux référentiels des diplômes agricoles du niveau IV (tel que correspondant à ce jour au référentiel du bac professionnel ou tout niveau équivalent acquis par la formation professionnelle et/ou par l'expérience).

Échelon 2 :

Exécution d'opérations très qualifiées à partir d'instructions régulières et générales, nécessitant la maîtrise approfondie des matériels et des outils.

Pour la bonne réalisation des travaux confiés, le salarié doit avoir une connaissance approfondie des végétaux et/ou des animaux et des produits.

Il veille à la bonne application des consignes de sécurité et au port des équipements individuels de protection mis à disposition.

Il peut être conduit à faire des suggestions et des propositions au chef d'entreprise ou au supérieur hiérarchique pour l'amélioration de l'organisation du travail des salariés sur lesquels ils veillent.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau IV (tels que correspondant à ce jour au référentiel du bac professionnel ou tout niveau équivalent acquis par la formation professionnelle et/ou par l'expérience). »

À l'article 24 est ajouté un paragraphe « B. – Classification des techniciens – agents de maîtrise » rédigé comme suit :

« B. – Classification des techniciens – agents de maîtrise

Niveau I : techniciens et agents de maîtrise (TAM)

Échelon 1 :

Technicien :

À ce niveau, le technicien 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 relation avec des fournisseurs et clients, enregistrement et traitement 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 ou tout niveau équivalent acquis par la formation professionnelle et/ou par l'expérience).

Échelon 2 :

Agent de maîtrise :

Outre les travaux et tâches professionnelles auxquelles il participe ou qu'il assure compte tenu de ses compétences techniques et de son expérience, le salarié organise et répartit les travaux de 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.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau III (tels que correspondant à ce jour au référentiel BTS agricole ou tout niveau équivalent acquis par la formation professionnelle et/ou par l'expérience).

Technicien :

À 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 ou tout niveau équivalent acquis par la formation professionnelle et/ou par l'expérience).

Niveau II : techniciens et agents de maîtrise (TAM)

Technicien :

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.

Ces compétences techniques et son expérience 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.

Il procède à la mise à jour des informations nécessaires à la gestion des travaux et missions qui lui sont confiées.

Il participe aux réapprovisionnements de l'exploitation.

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 développement de ses capacités.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau III ou du niveau II (tels que correspondant à ce jour au référentiel BTS agricole ou aux référentiels des diplômes d'ingénieurs agricoles ou tout niveau équivalent acquis par la formation professionnelle et/ou par l'expérience).

Agent de maîtrise :

Outre les travaux et missions d'encadrement effectués par l'agent de maîtrise au niveau précédent, à ce niveau l'agent de maîtrise procède aux modifications ponctuelles nécessaires dans l'équipe ou les équipes qu'il encadre afin d'assurer la poursuite des travaux aux exigences et dans les délais fixés.

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 formations professionnelles possibles des salariés qu'il encadre.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau III ou du niveau II (tels que correspondant à ce jour au référentiel BTS agricole ou aux référentiels des diplômes d'ingénieurs agricoles ou tout niveau équivalent acquis par la formation professionnelle et/ou par l'expérience). »

À l'article 24 est ajouté un paragraphe « C. – Classification des cadres » rédigé comme suit :

« C. – Classification des cadres

Niveau I

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 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 ou de l'exploitation. Il exécute les travaux en temps opportun et il s'entoure des compétences nécessaires pour conduire sa mission.

Il définit les indicateurs et tableaux de bord, les analyse et formule les conclusions pour l'amélioration de la bonne marche de l'entreprise.

Pour tenir cet emploi, il est nécessaire de justifier d'une expérience dans un poste à responsabilité.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau II (tels que correspondant à ce jour aux référentiels des diplômes d'ingénieurs agricoles).

Niveau II

Cadre qui assure seul la bonne marche technique et administrative de l'entreprise. Il peut être membre de l'équipe dirigeante de l'entreprise, c'est-à-dire un mandataire social, un gérant ou une personne nommée par le conseil d'administration.

Il détermine les orientations de l'exploitation 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.

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.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau II (tels que correspondant à ce jour aux référentiels des diplômes d'ingénieurs agricoles). »

Article 15

Le titre et le texte de l'article 27 sont modifiés comme suit :

« Salaires des cadres et salariés autonomes

En application des dispositions de l'article L. 3121-42 du code du travail et de l'article 11.3 de l'accord du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations agricoles :

- les cadres dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif de travail au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés ; et
- les salariés non cadres qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps ou dont l'horaire de travail ne peut être prédéterminé.

Peuvent conclure une convention de forfait sur une base annuelle d'heures de travail.

La rémunération mensuelle du salarié est lissée sur la base de l'horaire hebdomadaire moyen convenu dans la convention.

L'horaire moyen hebdomadaire sur la base duquel le forfait a été convenu peut varier d'une semaine sur l'autre, dans le cadre de l'année, sous réserve que soit respecté, sur l'année, l'horaire moyen hebdomadaire sur la base duquel le forfait a été convenu.

La rémunération des salariés au forfait annuel en heures est au moins égale à la rémunération minimale applicable dans l'exploitation pour le nombre d'heures correspondant à son forfait, augmentée des majorations pour heures supplémentaires. »

Article 16

À l'article 28, l'article « R. 141-1 » est remplacé par l'article « D. 3231-3 ».

Article 17

À l'article 29, les articles « L. 117-10 et D. 117-1 » sont remplacés par les articles L. 6222-27 à L. 6222-29 et D. 6222-26 et L. 6222-27 ».

Article 18

Le texte de l'article 30 est modifié comme suit :

« Au sein d'une exploitation agricole (assimilée à une entreprise ordinaire), le travailleur handicapé perçoit la même rémunération qu'un travailleur valide reçoit ou recevrait pour le même poste.

Le salaire est fixé selon les dispositions légales ou conventionnelles applicables. »

Article 19

Le texte de l'article 32 est modifié comme suit :

« Les heures de travail effectuées un dimanche ou un jour férié, sont majorées de 50 % à l'exception du 1^{er} Mai pour lequel les heures de travail effectuées sont majorées de 100 %. Cette majoration ne se cumule pas avec celles pour heures supplémentaires. »

Article 20

À l'article 33, le texte du *c* « Prime d'encadrement » est modifié comme suit :

« Les cadres d'exploitations agricoles, définitivement engagés, bénéficient d'une prime d'encadrement minimum annuelle accordée dans les conditions suivantes :

- cadre de niveau I : 1,5 mois de salaire ;
- cadre de niveau II : 2 mois de salaire.

Cette prime sera versée par moitié, avec le salaire de juin, calculée sur la moyenne des 6 premiers mois de l'année, et avec le salaire de décembre calculée sur la moyenne des 6 derniers mois de l'année. »

À l'article 33, est créé un paragraphe *d* « Prime des techniciens et agents de maîtrise » rédigé comme suit :

« *d*) Prime des techniciens et agents de maîtrise :

Les techniciens et agents de maîtrise, définitivement engagés, bénéficient d'une prime spécifique minimum annuelle accordée dans les conditions suivantes :

- _ TAM de niveau I : 1/3 de mois de salaire ;
- _ TAM de niveau II : 1 mois de salaire.

Cette prime sera versée par moitié, avec le salaire de juin calculée sur la moyenne des 6 premiers mois de l'année, et avec le salaire de décembre calculée sur la moyenne des 6 derniers mois de l'année. »

À l'article 34, est ajouté un paragraphe « B. – Dispositions pour les techniciens et agents de maîtrise » rédigé comme suit :

« B. – Dispositions pour les techniciens et agents de maîtrise

En cas d'incapacité temporaire de travail, quelle qu'en soit l'origine, les dispositions relatives au maintien de salaire sont celles prévues par l'article L. 1226-1 du code du travail et la convention collective nationale de prévoyance des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952 et ses avenants. »

À l'article 34, le paragraphe « *b*) Disposition pour les cadres » devient « C. – Dispositions pour les cadres ».

Article 21

À l'article 37, les articles « L. 143-3 et R. 143-2 » sont remplacés par les articles « L. 3243-1 et R. 3243-1 ».

Article 22

À l'article 38, l'article « L. 441-1 » est remplacé par l'article « L. 3312-2 ».

Article 23

Le texte du 1^{er} alinéa de l'article 44, est rédigé comme suit :

« Se référer aux articles 3.1, 3.2, 3.3 et 3.4 de l'accord national qui reprennent les dispositions du code du travail selon lequel :

- la période de congé payé doit comprendre dans tous les cas la période du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année;
- la partie du congé qui excède 24 jours ouvrables peut être fractionnée sans ouvrir droit à des congés supplémentaires dits de fractionnement;
- lorsque le congé principal est d'une durée supérieure à 12 jours ouvrables et au plus égale à 24 jours ouvrables, il peut être fractionné par l'employeur avec l'accord du salarié. Dans ce cas, une des fractions est au moins égale à 12 jours ouvrables continus compris entre 2 jours de repos hebdomadaire;
- lorsque le congé est fractionné, la fraction d'au moins 12 jours ouvrables continus est attribuée pendant la période du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année;
- il est attribué 2 jours ouvrables de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours de congé pris en dehors de cette période est au moins égal à six et un seul lorsque ce nombre est compris entre 3 et 5 jours. »

Article 24

Le texte du 1^{er} alinéa de l'article 45, est rédigé comme suit :

« (Modifié par l'avenant n° 1 du 19 mai 2005)

Les salariés bénéficient sur justification, de congés de courte durée à l'occasion de certains événements, sans prendre en compte la situation familiale ou l'orientation sexuelle :

- mariage du salarié ou absence pour contracter un pacte civil de solidarité : 4 jours;
- mariage d'un enfant : 1 jour;
- naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours;
- décès d'un enfant : 2 jours;
- décès du conjoint ou du cocontractant d'un pacte civil de solidarité ou du concubin (au sens de l'art. 515-8 du code civil) : 2 jours;
- décès du père ou de la mère : 1 jour;
- décès du père ou de la mère du conjoint : 1 jour;
- pour le décès d'un frère ou d'une sœur : 1 jour. »

Article 25

À l'article 46, l'article « L. 222-5 » est remplacé par l'article « L. 3133-4 ».

Article 26

L'article 48 est modifié comme suit :

« Le salarié qui désire partir en formation, dispose du congé individuel de formation (CIF) défini par les articles L. 6322-1 et suivants du code du travail, et du compte personnel de formation (CPF) défini par les articles L. 6323-1 et suivants du code du travail. »

Article 27

À l'article 49, l'article « L. 122-28-1 » est remplacé par l'article « L. 1225-47 ».

Article 28

À l'alinéa 1^{er} de l'article 50, l'article « L. 122-25-4 » est remplacé par l'article « L. 1225-35 ».

À l'alinéa 2 de l'article 50, les mots « L. 122-6-1 du code du travail » sont remplacés par les mots « L. 1225-28 du code du travail (ajouté par l'avenant n° 1 du 19 mai 2005). ».

Article 29

À l'alinéa 3 de l'article 53, l'article « L. 122-14 » est remplacé par l'article « L. 1232-2 ».

Article 30

L'article 54 est ainsi rédigé :

« Se référer aux articles L. 1226-7 à L. 1226-22 du code du travail. »

Article 31

L'article 55 est ainsi rédigé :

« Se référer aux articles L. 1225-1 à L. 1225-34 du code du travail. »

Article 32

L'article 57 est ainsi rédigé :

« Se conformer aux dispositions du titre I^{er} du livre I^{er} du code du travail (art. L. 6211-1 à L. 6222-38). »

Article 33

L'article 58, est modifié comme suit :

« Se conformer aux dispositions du 9^e livre du code du travail (art. L. 6111-1 à L. 6122-3 du code du travail), et de l'accord national en agriculture du 2 juin 2004 sur la formation professionnelle tout au long de la vie et ses avenants. »

Article 34

L'article 59 est ainsi rédigé :

« Se référer aux articles R. 4121-1 et suivants du code du travail. »

Article 35

L'article 61 « Cadres », est modifié comme suit :

« Article 61

Cadres. – Techniciens. – Agents de maîtrise

Avenant n° 8 du 6 novembre 2009

Tout employeur de salarié relevant du régime de retraite complémentaire AGIRC institué par la convention collective de 1947 doit adhérer à la CPCEA pour la prévoyance complémentaire, et à la CAMARCA (régime ARRCO) et à AGRICA retraite AGIRC (régime AGIRC) pour la retraite complémentaire, dont le siège social est sis : 21, rue de la Bienfaisance, 75382 Paris Cedex 08, tél. : 01-71-21-00-00. »

Article 36

L'article 62 « Personnel d'exécution », est modifié comme suit :

« Article 62

Personnel non cadre

Avenant n° 8 du 6 novembre 2009

1° Retraite complémentaire :

Tout employeur doit adhérer à CAMARCA (régime ARRCO) dont le siège social est situé : 21, rue de la Bienfaisance, 75382 Paris Cedex 08, tél. : 01-71-21-00-00.

2° Prévoyance complémentaire et complémentaire frais de santé :

Les garanties de prévoyance complémentaire (décès – incapacité temporaire de travail – incapacité permanente de travail toute origine) et complémentaire frais de santé sont celles prévues par les accords collectifs régionaux du 3 juillet 2009 au profit des salariés non cadres.

3° Les régimes de prévoyance complémentaire et complémentaire frais de santé mis en place par les accords régionaux du 3 juillet 2009 feront l'objet d'une révision, dans un délai qui ne pourra excéder 5 ans à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord, pour permettre aux partenaires sociaux signataires d'en réexaminer, au vu des résultats techniques et financiers enregistrés pendant la période écoulée, les conditions tant en matière de garantie que de financement et de choix des organismes assureurs. »

Article 37

Au 1^{er} alinéa de l'article 63, l'article « L. 122-40 » est remplacé par l'article « L. 1331-1 ».

A l'article 63, le paragraphe *a* « Personnel d'exécution » devient « *a*) Personnel non cadre ».

À l'article 63, le paragraphe *b* « Techniciens et agents de maîtrise » est ainsi rédigé :

« Préavis de 2 mois en cas de démission ou de licenciement du salarié ».

À l'article 63, le paragraphe *c* « Cadres » est ainsi rédigé :

« 1. Pour le niveau I : 3 mois en cas de démission ou de licenciement du salarié.

2. Pour le niveau II : 5 mois en cas de démission ou de licenciement du salarié. »

À l'article 63, le paragraphe *c* « Contrat de travail à durée déterminée » devient le paragraphe *d* « Contrat de travail à durée déterminée ».

Article 38

L'article 64 est ainsi rédigé :

« Pendant la durée du préavis, les salariés et les cadres ont droit à une absence payée pour rechercher un emploi :

– salariés : 2 demi-journées par semaine dont une au choix du salarié et l'autre à celui de l'employeur ;

– TAM : 6 jours pendant le préavis ;

– cadres : 12 jours pendant le préavis.

Ces jours sont fractionnés en plusieurs périodes dont la durée respective ne peut excéder 4 jours.

Les dispositions incluses au présent article cessent de produire leur effet, dès que le salarié ou le cadre a trouvé un nouvel emploi. »

Article 39

Les paragraphes A et B de l'article 66 sont ainsi rédigés :

A. – Personnel non cadre

L'indemnité de licenciement est déterminée conformément aux dispositions des articles R. 1234-1 à R. 1234-5 du code du travail.

B. – Techniciens et agents de maîtrise

1. La même indemnité est versée aux techniciens et agents de maîtrise comptant plus de 1 an d'ancienneté et moins de 5 ans d'ancienneté.

2. Tout technicien ou agent de maîtrise licencié par l'employeur sans qu'il y ait faute grave, bénéficiaire, indépendamment de l'indemnité de délai-congé et sous réserve de justifier d'une ancienneté

de 5 ans au service de l'exploitation, d'une indemnité de licenciement égale à 1 demi-mois de salaire brut par année de présence.

Par salaire de base, il faut entendre, comme pour l'indemnité de préavis, d'une part, le salaire moyen des 3 derniers mois, d'autre part, les primes calculées d'après leur moyenne mensuelle sur les 3 années civiles précédant la date de congédiement.

Toutefois cette indemnité ne pourra pas excéder 6 mois de salaire.

Article 40

À l'article 67, le paragraphe 1 (A, B et C) est modifié comme suit :

« 1. Départ volontaire du salarié :

Le salarié qui quitte volontairement l'entreprise ou l'exploitation agricole pour prendre sa retraite au taux plein ou à taux réduit, à partir de l'âge légal de la retraite, doit en informer par écrit son employeur. À la date de la rupture de son contrat de travail, le salarié prenant volontairement sa retraite a droit à une indemnité égale à :

A. – Cadres

Il est alloué aux cadres ayant plus de 10 ans de présence continue dans la même exploitation et qui cessent toute activité rémunératrice à l'âge légal de la retraite, une indemnité de fin de carrière égale à :

- 1 mois de salaire brut au-delà de 10 ans ;
- 2 mois de salaire brut au-delà de 15 ans ;
- 3 mois de salaire brut au-delà de 20 ans ;
- 4 mois de salaire brut au-delà de 25 ans.

B. – Techniciens et agents de maîtrise

Il est alloué aux techniciens et agents de maîtrise ayant plus de 10 ans de présence continue dans la même exploitation et qui cessent toute activité rémunératrice à l'âge légal de la retraite, une indemnité de fin de carrière égale à :

- 1 mois de salaire brut après 10 ans d'ancienneté ;
- 1,5 mois de salaire brut après 15 ans d'ancienneté ;
- 2 mois de salaire brut après 20 ans d'ancienneté ;
- 2,5 mois de salaire brut après 25 ans d'ancienneté ;
- 3 mois de salaire brut après 30 ans d'ancienneté.

C. – Personnel non cadre

Il est alloué une allocation de fin de carrière égale à :

- 0,5 mois de salaire brut après 10 ans d'ancienneté ;
- 1 mois de salaire brut après 15 ans d'ancienneté ;
- 1,5 mois de salaire brut après 20 ans d'ancienneté ;
- 2 mois de salaire brut après 25 ans d'ancienneté ;
- 2,5 mois de salaire brut après 30 ans d'ancienneté.

La rémunération brute moyenne des 12 derniers mois de travail effectif ou selon la formule la plus avantageuse des 3 derniers mois, sera prise en considération pour le calcul de cette indemnité (étant entendu que toute prime ou gratification de caractère annuel qui aurait été versée au salarié pendant cette période de 3 mois, ne sera prise en compte que *pro rata temporis*).

L'indemnité n'est acquise que si le salarié respecte un préavis de 2 mois. Elle ne peut se cumuler avec toute autre indemnité de même nature (indemnité de licenciement). »

Article 41

L'article 68 est ainsi rédigé :

« Quel que soit le motif du départ du salarié, l'employeur doit lui remettre un certificat de travail établi conformément aux dispositions des articles L. 1234-19 et D. 1234-6 du code du travail. »

Article 42

L'article 69 est ainsi rédigé :

« Se référer à l'article L. 1234-20 du code du travail. »

Le titre de l'annexe I est ainsi modifié : « Exemples de tâches correspondant à la classification des non-cadres ».

Le dernier paragraphe de l'annexe I est ainsi modifié :

« Niveau IV : échelon 1 :

- organise son travail en fonction des objectifs précisés ;
- suivi des cultures avec comptes rendus ;
- propose des solutions pour pallier les insuffisances constatées ;
- peut établir un plan de travail ;
- participe aux activités de la vie professionnelle et sociale ;
- etc. »

Article 43

Il est créé une annexe II rédigée comme suit :

« Annexe II

Grille de raccordement des techniciens. – Agents de maîtrise et cadres

Cette grille n'a pas de caractère impératif mais se présente comme un outil de réflexion dont les employeurs et les salariés doivent s'inspirer pour arrêter leur décision.

En cas de désaccord entre un employeur et un salarié sur la reclassification de ce dernier dans la nouvelle grille hiérarchique des emplois, c'est la réalité de l'emploi occupé par le salarié dans l'entreprise, qui devra prévaloir.

La requalification ne peut entraîner de baisse de salaire.

ANCIENNE CLASSIFICATION	NOUVELLE CLASSIFICATION
Niveau 4, échelon 2	Niveau 4, échelon 2 ou technicien niveau 1, échelon 1
Cadre 3 ^e groupe	Agent de maîtrise, niveau 1, échelon 2 ou niveau 2
Cadre 2 ^e groupe	Cadre niveau 1
Cadre 1 ^{er} groupe	Cadre niveau 2

Article 44

Date d'effet

Le présent avenant prendra effet au 1^{er} avril 2016.

Article 45

Dépôt légal et extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé à la DIRECCTE, unité départementale du Loiret, et au greffe du conseil des prud'hommes.

Fait à Orléans, le 13 avril 2016.

(Suivent les signatures.)