

**"CONVENTION COLLECTIVE DU PERSONNEL D'ENCADREMENT
DES ENTREPRISES DE POLYCULTURE ET D'ELEVAGE, DES
EXPLOITATIONS MARAICHERES ET DE CULTURES LEGUMIERES DE
PLEIN CHAMP ET DES COOPERATIVES D'UTILISATION DE MATERIELS
AGRICOLES DU DEPARTEMENT DE L'EURE DU 30 NOVEMBRE 1984"**

Révisée et modification de l'intitulé de la convention collective par avenant n° 25 du 19 novembre 2012
Arrêté d'extension du 5 novembre 2013 paru au JORF du 20 novembre 2013

Les dispositions non étendues sont indiquées en *italiques*.

Mise à jour novembre 2013

Signataires :

Organisation patronale :

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de l'Eure,

Fédération départementale des coopératives d'utilisation de matériels agricoles de l'Eure,

Syndicats de salariés :

Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles C.F.E-C.G.C., section de l'Eure,

Syndicat C.F.D.T. des salariés de la production agricole de l'Eure,

Union départementale des syndicats ouvriers confédérés C.G.T.-F.O., section de l'Eure.

L'Union Syndicale Régionale Agroalimentaire et Forestière CGT de Normandie,

SOMMAIRE ALPHABETIQUE	PAGE	ARTICLE
Absences	11	31
Attestation de cessation de travail	15	46
Avantages en nature	11	28
Calcul de l'indemnité de congés payés	12	33
Certificat de travail	15	47
Champ d'application professionnel et territorial	3	1er
Classification des emplois	8	18
Congé a la naissance	13	36
Congés d'éducation ouvrière et congés de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse	13	35
Congés pour événements familiaux	13	37
Contrat a durée déterminée	14	38
Contrat de travail a durée indéterminée	14	39
Date d'application et dépôt	16	54
Délai-congé ou préavis	14	40
Délégués du personnel et autres institutions représentatives du personnel	5	11
Délégués syndicaux	5	10
Déplacements	9	22
Détermination des salaires fixes mensuels	9	20
Durée	3	3
Durée du congé annuel paye	12	32
Egalité professionnelle	9	19
Emploi des machines	16	52
Engagement	6	14
Extension	16	55
Formation professionnelle	5	12
Frais de déménagement	11	27
Garantie capital décès supplémentaire	6	13 ter
Garantie de ressources en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident	7	17
Hygiène et sécurité	15	48
Incidence sur les contrats antérieurs	3	2
Indemnité de fin de carrière	15	44
Indemnité de licenciement	14	43
Intempéries	16	49
Jours fériés	11	30
Liberté syndicale et d'opinion	4	8
Modalités de paiement des salaires	9	23
Période d'essai	6	15
Période et date des congés payés	13	34
Préavis de départ en retraite	15	45
Prime d'ancienneté et de technicité	9	24
Prime d'intéressement	9	25
Primes diverses	11	26
Procédure conventionnelle de conciliation des conflits individuels	4	7
Procédure d'arbitrage des conflits collectifs	4	6
Procédure de licenciement	14	41
Procédures de conciliation et de médiation en matière de conflits collectifs du travail	3	5
Propriété des fournitures	16	53
Régime de rente de conjoint	5	13 bis
Réintégration et priorité d'embauchage	6	16
Repos compensateur	11	29
Représentation professionnelle des salariés	4	9
Retraite complémentaire et prévoyance	5	13
Révision de la valeur du point hiérarchique	9	21
Révision et dénonciation	3	4
Temps libre pour rechercher un autre emploi	14	42
Travail dans l'eau	16	50
Travaux salissants - douches	16	51

Article 1er - Champ d'application professionnel et territorial

☛ Modifié par avenant n° 25 du 19 novembre 2012 étendu par arrêté ministériel du 05 novembre 2013

La présente convention collective détermine les rapports entre les employeurs et les cadres ou assimilés des deux sexes français ou étrangers des entreprises de polyculture et d'élevage, des exploitations maraîchères et de cultures légumières de plein champ" et des coopératives d'utilisation de matériels agricoles, dont le siège représenté par les bâtiments d'exploitation, est situé sur le territoire du département de l'Eure et ceci où que soient domiciliés les employeurs et les cadres.

Sont considérés comme cadres ceux auxquels l'employeur délègue d'une façon permanente toute ou partie de son autorité sur le plan technique, administratif ou du commandement.

Sont considérés comme assimilés ceux dont le rôle est celui d'un responsable dans un emploi bien déterminé sans pour cela être responsable du personnel.

Article 2 - Incidence sur les contrats antérieurs

La présente convention s'applique nonobstant tous usages ou coutumes et toutes stipulations contenues dans les contrats de travail individuels ou les accords collectifs de travail conclus antérieurement à son entrée en vigueur.

En aucun cas la rémunération nette totale allouée au salarié ne pourra être inférieure à celle qui résulte de l'ensemble des dispositions de la présente convention ou d'une situation antérieure plus favorable.

Article 3 - Durée

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

En cas de dénonciation, elle continuera à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention destinée à la remplacer ou, à défaut, de conclusion d'une nouvelle convention, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis.

Article 4 - Révision et dénonciation

(Avenant n°23 du 17 mars 2004) «La présente convention peut à tout moment faire l'objet d'une demande de révision de la part de l'une des organisations syndicales d'employeurs ou de salariés représentatives dans son champ d'application professionnel et territorial».

La demande en révision doit spécifier clairement les articles auxquels elle s'applique et les nouveaux textes que la partie demanderesse désire y substituer. (Avenant n°23 du 17 mars 2004) « La demande de révision est adressée par lettre recommandée aux autres organisations et au service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles ».

La présente convention peut être dénoncée par l'une ou l'autre des parties signataires sous réserve du respect d'un préavis de trois mois.

"La partie signataire qui dénoncera la convention devra prévenir les autres parties et le "service départemental du travail et de la protection sociale agricole" par lettre recommandée avec avis de réception."¹ (Avenant n°23 du 17 mars 2004) «et procédera au dépôt conformément aux articles L.132-8 et L.132-10 du Code du travail ».

Le chef du service régional du travail et de la protection sociale agricoles provoquera la réunion de la commission mixte à réception de la notification de la dénonciation ou de la demande de révision.

En tout état de cause, et sans qu'il soit besoin d'une demande de révision ou d'une dénonciation émanant de l'une des parties signataires, la commission mixte se réunira au moins une fois par an, dans le courant des deux premiers mois de l'année, en vue d'examiner l'évolution de la conjoncture et, s'il y a lieu, de procéder à une révision de la présente convention.

Cette réunion annuelle sera organisée à la demande d'une organisation syndicale signataire.

En application de la loi du 13 novembre 1982, le rapport relatif aux salaires et à la situation de l'emploi dans le département sera examiné au cours de cette réunion annuelle.

¹ Etendu sous réserve de l'application des dispositions combinées des articles L.132-8 (2^{ème} alinéa) et L.132-10 du code du travail. Cf A.M du 7.10.2002-art.2.

Article 5 - Procédures de conciliation et de médiation en matière de conflits collectifs du travail

Les conflits collectifs nés à l'occasion de l'exécution, la révision ou la dénonciation de la présente convention sont portés devant la section départementale agricole de conciliation de l'Eure.

En cas de non-conciliation, le conflit peut être soumis à la procédure de médiation prévue par la législation.

Article 6 - Procédure d'arbitrage des conflits collectifs

En cas d'échec de la médiation, il pourra être fait appel à un arbitre choisi en accord entre les parties sur une liste comprenant six personnalités.

Cette liste sera adressée au chef du service départemental du travail et de la protection sociale agricoles, par la commission mixte lors de sa réunion annuelle ordinaire visée au "6ème alinéa de l'article 4 ci-dessus".

Article 7 - Procédure conventionnelle de conciliation des conflits individuels

Il est créé une commission paritaire départementale de conciliation dont le rôle est d'examiner et de proposer des solutions aux conflits individuels survenant entre employeurs et salariés liés par la présente convention.

A cette fin, les parties intéressées pourront saisir cette commission en présentant leur demande au chef du service départemental du travail et de la protection sociale agricoles.

Un représentant de chaque organisation syndicale de salariés signataire ou adhérente de la présente convention et un nombre égal d'employeurs relevant de l'organisation patronale signataire composent cette commission.

Les dispositions qui précèdent ne font pas obstacle à la liberté des employeurs et des salariés de porter les conflits individuels survenus entre eux devant les juridictions compétentes.

La commission pourra se réunir également en cas de difficulté d'interprétation des dispositions de la présente convention.

Elle est également compétente pour régler les litiges pouvant naître du principe "à travail égal, salaire égal".

Article 8 - Liberté syndicale et d'opinion

Les employeurs reconnaissent la liberté d'opinion, ainsi que le droit pour les salariés d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat professionnel constitué en vertu du Livre IV du Code du Travail.

(Avenant n°23 du 17 mars 2004) «Conformément à l'article L.412-2 du Code du Travail, les employeurs ne pourront prendre en compte le fait d'appartenir ou de ne pas appartenir à un syndicat ou à une organisation politique ou confessionnelle ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne notamment l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline ou de licenciement».

Si l'une des parties contractantes conteste le motif de licenciement d'un salarié comme ayant été effectué en violation du droit syndical ci-dessus mentionné, le différend pourra être porté devant la commission paritaire de conciliation prévue à l'article 7.

Article 9 - Représentation professionnelle des salariés

Les employeurs sont tenus de laisser des libertés suffisantes aux salariés qui justifient, par présentation d'une convocation émanant de l'autorité compétente, qu'ils sont appelés à participer aux travaux d'une commission administrative ou contentieuse ou d'un organisme constitués en vertu des dispositions d'un texte législatif ou réglementaire.

Des autorisations d'absence doivent légalement être accordées aux délégués syndicaux justifiant de leurs convocations pour des réunions statutaires ou des sessions de formation de leur organisation.

Les absences résultant de l'application du présent article ne donnent lieu ni à rémunération, ni à indemnité d'aucune sorte.

Toutefois, pour ce qui concerne la négociation collective visée par l'accord national du 21 janvier 1992, il serait fait application de cet accord.

"Article 10 - Délégués syndicaux"(supprimé par Avenant n° 23 du 17 mars 2004)

Article 11 - Délégués du personnel et autres institutions représentatives du personnel

La réglementation concernant les délégués du personnel et les autres institutions représentatives du personnel s'applique dans les entreprises ou établissements relevant de la présente convention.

La contribution versée chaque année par l'employeur pour financer les institutions sociales et culturelles du comité d'entreprise ne peut être inférieure à 1 % de la masse salariale brute sans pouvoir être inférieure au montant fixé à l'article L 432-9 du code du travail.

Article 12 – Formation professionnelle

Il est fait application des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 13

(Avenant n°23 du 17 mars 2004) "**Régime complémentaire de retraite et de prévoyance**

☛ **Modifié par avenant n° 25 du 19 novembre 2012 étendu par arrêté ministériel du 05 novembre 2013**

Les salariés bénéficiaires des régimes complémentaires de retraite et de prévoyance institués par la convention collective nationale des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952, doivent être affiliés aux différentes institutions qui les mettent en œuvre.

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

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

Conformément à la convention collective nationale du 2 avril 1952, tous les cadres des entreprises agricoles doivent être inscrits à la Caisse de Prévoyance des Cadres d'Entreprises Agricoles (CPCEA) du groupe AGRICA, dont le siège est sis 21 rue de la Bienfaisance, 75008 PARIS.

A compter du 1^{er} juillet 2004, les cadres bénéficient de la garantie sur-complémentaire intitulée "TOP SANTE" dont détail de la garantie est inséré en annexe II de la convention collective nationale du 2 avril 1952.

Le montant de la cotisation se répartit à raison de 10 % minimum à la charge de l'employeur et de 90 % au maximum à la charge du salarié.

Les salariés cadres bénéficient également des dispositions ci-dessous :

- A compter du 1^{er} janvier 2004, d'un taux supplémentaire de retraite de 4 % sur la totalité du salaire qui est réparti à raison de 50 % à la charge du salarié et de 50 % à la charge de l'employeur.
- La garantie de rente de conjoint au taux de 6 % du taux de retraite supplémentaire choisi.
- La garantie décès invalidité supplémentaire au taux de 0,50 % répartie à raison de 50 % à la charge du salarié et de 50 % à la charge de l'employeur.

L'ensemble des garanties est assuré par la CPCEA.

Il est convenu que les organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives dans le champ d'application professionnel et géographique de la présente convention réexamineront les modalités de la mutualisation du régime supplémentaire au maximum tous les cinq ans.

La demande de réexamen des modalités d'organisation du régime supplémentaire de retraite de la part d'une organisation syndicale d'employeurs ou de salariés représentative dans le champ d'application professionnel et géographique de la convention est adressée aux autres organisations syndicales et au service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles.

Le chef du service départemental provoquera la réunion de la commission mixte à réception de la demande de réexamen.»

Article 13 bis - Régime de rente de conjoint (supprimé par Avenant n°23 du 17 mars 2004)

"Article 13 ter - Garantie capital décès supplémentaire" (supprimé par Avenant n°23 du 17 mars 2004)

Article 14 - Engagement

(Avenant n°23 du 17 mars 2004) "Avant l'entrée en fonction d'un cadre, un contrat de travail sera obligatoirement écrit, en deux exemplaires (un exemplaire pour chacune des parties).

Dans tous les cas, il devra préciser :

- La fonction qui sera exercée ;
- L'indice hiérarchique et la rémunération afférente à cet indice, y compris les primes et accessoires de salaires ;
- L'énumération des avantages en nature et leur valeur calculée ;
- Le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire ainsi que ceux de l'organisme de prévoyance.

En outre, pour les salariés embauchés en contrat à durée déterminée, il est fait application des dispositions de l'article L.122-3-1 du Code du Travail.

Article 15 - Période d'essai

Sauf accord contraire des parties, tout engagement à durée indéterminée est conclu à l'essai. La durée de la période d'essai est fixée à trois mois.

Pendant la période d'essai, la partie qui désire mettre fin au contrat de travail devra en avertir l'autre partie un mois à l'avance.

Le préavis sera donné par pli recommandé avec avis de réception et partira du jour de sa présentation.

Pendant cette période de préavis, qu'il s'agisse d'un licenciement ou d'un départ volontaire, le salarié sera autorisé à s'absenter avec l'accord de l'employeur, une journée par semaine en une ou plusieurs fois pour rechercher un autre emploi.

Ces absences ne seront rémunérées que dans le cas de rupture due à l'employeur.

Si, à l'issue de la période d'essai, le salarié reste en place, son embauchage sera considéré comme confirmé à dater du premier jour d'entrée en fonction.

Article 16 - Réintégration et priorité d'embauchage

1°) Maladie ou accident de la vie privée

"Toute interruption de travail, résultant d'une maladie ou d'un accident dont est victime le salarié, dès lors que sa durée est inférieure ou égale à 6 mois, ne peut constituer un motif légitime de rupture de contrat de travail. Dès guérison ou consolidation de sa blessure pendant ou à l'issue de la période de six mois susvisée, le salarié malade ou accidenté doit être réintégré de plein droit dans son emploi.

(Avenant n°23 du 17 mars 2004) «Sous réserve de l'application des articles 40 à 47 de la convention et des articles L.122-45, L.122-14-3 et L.122-24-4 du Code du Travail, si l'indisponibilité du salarié malade ou accidenté dure plus de six mois, le contrat peut être rompu lorsque cette indisponibilité nécessite le remplacement définitif du salarié en raison de la désorganisation du fonctionnement de l'entreprise liée à l'absence du salarié.»

S'il l'est par l'employeur, le salarié licencié bénéficiera, s'il est rétabli, d'une priorité d'embauche dans le délai de six mois, à compter du licenciement. Cette priorité n'existe toutefois que si l'emploi offert correspond à la qualification professionnelle du salarié licencié.

2°) Accident du travail ou maladie professionnelle

Les dispositions légales relatives à la protection de l'emploi des salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle s'appliquent aux entreprises ou exploitations relevant de la présente convention.

Les victimes d'accident de trajet qui n'entrent pas dans le cadre des dispositions légales quant à la protection de leur emploi, bénéficient des mesures ci-dessus concernant la maladie ou accident de la vie privée.

3°) Maternité

Pour les femmes en couches, la réintégration est de plein droit, l'état de grossesse ne faisant que suspendre l'exécution du contrat de travail.

(Avenant n°23 du 17 mars 2004) °«4°) Journée d'appel de préparation à la défense et rappel pour des périodes d'exercice militaire

Il est fait application des dispositions légales en vigueur».

"5°) Service préparatoire et rappel sous les drapeaux" supprimé par Avenant n° 23 du 17 mars 2004.

(Avenant n°23 du 17 mars 2004) **"5°)" Compression du personnel dans l'exploitation**

Dans le cas où par suite de compression du personnel, ou pour tout autre cause, l'emploi du salarié, ne pourra être fourni par l'employeur, celui-ci devra alors s'efforcer, avec les autres employeurs signataires de la présente convention, de trouver un autre emploi au salarié.

Article 17 - Garantie de ressources en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident

En cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident dûment constaté et justifié, les salariés bénéficient du maintien de leur salaire à compter du 1er jour d'arrêt de travail et jusqu'à la prise en charge par la Caisse de Prévoyance des Cadres d'Exploitations Agricoles.

Les prestations servies par la Caisse de Mutualité Sociale Agricole viendront en déduction de ces garanties.

Article 18 - Classification des emplois

Les emplois des cadres et assimilés des exploitations visés par la présente convention sont classés en catégories définies et affectées de coefficients hiérarchiques correspondant à un nombre de points, comme il est dit ci-après :

CADRES OCCUPES SELON UN HORAIRE COLLECTIF	Coefficients
<p>Chef d'équipe Salarié hautement qualifié, ayant de façon permanente une équipe de salariés sous ses ordres, il participe aux travaux manuels, il reçoit des directives journalières, il a la responsabilité du travail qu'il anime et surveille, il rend compte de son exécution et peut tenir des enregistrements sommaires.</p>	500
<p>Contremaître Agent d'encadrement recevant des directives fréquentes de l'employeur ou de son représentant qui a reçu délégation de pouvoir faire exécuter les travaux qui lui sont confiés, il doit posséder des connaissances techniques et professionnelles suffisantes pour contrôler la qualité de l'exécution du travail.</p>	545
CADRES ORGANISANT LEUR TEMPS DE TRAVAIL	
<p>Chef d'équipe Salarié hautement qualifié, ayant de façon permanente une équipe de salariés sous ses ordres, il participe aux travaux manuels, il reçoit des directives journalières, il a la responsabilité du travail qu'il anime et surveille, il rend compte de son exécution et peut tenir des enregistrements sommaires.</p>	500
<p>Contremaître Agent d'encadrement recevant des directives fréquentes de l'employeur ou de son représentant qui a reçu délégation de pouvoir faire exécuter les travaux qui lui sont confiés, il doit posséder des connaissances techniques et professionnelles suffisantes pour contrôler la qualité de l'exécution du travail.</p>	545
<p>Agent de maîtrise assimilé cadre Agent capable d'organiser, d'exécuter seul, l'ensemble des travaux inhérents à sa qualification professionnelle spécialisée dans une exploitation</p>	545
<p>Chef de culture ou d'élevage Appelé de manière permanente à seconder l'employeur dans la direction de l'exploitation, assurant en particulier la bonne exécution et en temps opportun des travaux selon des directives périodiques fréquentes et régulières, ne procédant pas aux achats et aux ventes des productions de l'exploitation d'une part, et à l'embauche du personnel d'autre part.</p>	670
CADRES DIRIGEANTS	
<p>Chef de culture ou d'élevage Dirigeant l'exploitation selon les instructions générales périodiques, variables de l'employeur, habilité éventuellement à effectuer les achats et les ventes de l'exploitation et à embaucher et à payer le personnel.</p>	715
<p>Régisseur ou directeur d'exploitation Administre l'exploitation selon les directives générales préalablement établies laissant une large part à l'initiative personnelle ; établissant l'assolement, procédant aux achats et aux ventes des productions de l'exploitation embauchant et payant le personnel.</p>	805

Pour la détermination des modalités de rémunération, il est fait application des dispositions des articles 11-2, 11-3 et 11-4 de l'accord national du 23 décembre 1981 concernant la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles.

Pour les cadres occupés selon un horaire collectif, il est convenu de payer 151,67 heures au prix de 169 heures en contrepartie de quoi ce salaire est fixé pour les années 2002 et 2003. Les heures supplémentaires seront payées en application des dispositions légales et réglementaires.

Article 19 - Egalité professionnelle

L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes est reconnue notamment en ce qui concerne l'emploi, la formation professionnelle, la promotion ainsi que les conditions de travail et d'emploi. Tous les emplois figurant à l'article 18 de la présente convention sont accessibles aux femmes.

Article 20 - Détermination des salaires fixes mensuels

Le salaire fixe mensuel s'obtient pour chaque emploi en multipliant le nombre de points par la valeur du point. La valeur du point est indiquée à l'annexe de la présente convention.

Article 21 - Révision de la valeur du point hiérarchique

A la demande des organisations syndicales, la commission mixte sera réunie durant la première quinzaine des mois de mars et septembre pour réexaminer la valeur du point.

Article 22 - Déplacements

A défaut de véhicule fourni par l'employeur, le salarié effectuant des déplacements avec sa propre voiture pour le compte de l'employeur bénéficie de l'indemnité kilométrique telle qu'elle figure au barème fiscal.

Le temps de déplacement est rémunéré en heures de travail.

Si le salarié est dans l'obligation de prendre ses repas ou de se loger en dehors de son domicile pour cause de déplacement, il doit être en outre remboursé par l'employeur des frais de repas et des frais de séjour. Ces remboursements sont effectués sur la base des justificatifs produits par le salarié ou forfaitairement, en application des barèmes en vigueur dans l'entreprise et communiqués au salarié avant son déplacement.

Article 23 - Modalités de paiement des salaires

La paie est faite au siège de l'exploitation pendant les heures de travail. Elle doit être effectuée suivant la périodicité adoptée d'un commun accord pour le règlement des salaires et, en tout état de cause au moins une fois par mois dans les 7 jours ouvrables qui suivent la fin du mois civil à condition qu'un acompte d'au moins 70 % soit versé au salarié.

Article 24 - Prime d'ancienneté et de technicité

Cette prime est attribuée au cadre dans les modalités ci-après :

- Coef. 500 - 6 points tous les 2 ans, à partir de la 3ème année de présence avec un maximum de 60 points,
- Coef. 545 - 6,5 points tous les 2 ans, à partir de la 3ème année de présence avec un maximum de 65 points,
- Coef. 670 - 7,5 points tous les 2 ans, à partir de la 3ème année de présence avec un maximum de 75 points,
- Coef. 715 - 8 points tous les 2 ans, à partir de la 3ème année de présence avec un maximum de 80 points,
- Coef. 805 - 9 points tous les 2 ans, à partir de la 3ème année de présence avec un maximum de 90 points.

Lorsqu'un exploitant reprend une ferme, il est tenu de payer cette prime au cadre présent sur l'exploitation dans la mesure de son temps de service sur l'exploitation.

Article 25 - Prime d'intéressement

Une prime d'intéressement sera accordée au personnel d'encadrement, cette prime sera basée sur le montant de toutes les ventes des produits de l'exploitation effectuées au cours de chaque année agricole et des primes au producteur lorsqu'elles auront été versées.

Par vente, il faut entendre

- Les denrées produites par l'exploitation et vendues à l'extérieur ;
- La valeur des animaux produits en excédent et vendus ;

- La plus value réalisée sur l'engraissement des animaux achetés, toutefois, lorsque cette plus value représente plus de la moitié du montant des ventes totales de l'exploitation, il y aura lieu de déduire de la plus value, la valeur des aliments achetés à l'extérieur de l'exploitation.

N'entrent pas en ligne de compte, les ventes provenant de secteurs de l'exploitation (telles que : aviculture de type industriel, pépinières, serres, etc...) dans le cas où la fonction du cadre ne s'exerce pas dans ce secteur de l'exploitation. Toutefois, dans ce dernier cas, la valeur des aliments produits et prélevés dans l'exploitation devra entrer en ligne de compte pour le calcul de la prime d'intéressement.

Par primes au producteur, il faut entendre :

- la prime au maintien des troupeaux de vaches allaitantes ;
- la prime spéciale aux bovins mâles ;
- la prime compensatrice ovine ;
- la prime à l'herbe ;
- la prime à l'extensification ;
- la prime versée sur la SCOP
- la prime compensatrice sur les céréales ;
- la prime compensatrice sur les protéagineux ;
- la prime compensatrice sur les oléagineux ;
- la prime jachère faunistique ;
- les primes lin : aide à la graine
aide au teneur.

Ces primes seront désignées sous le vocable "primes au producteur" afin d'éviter les confusions dans la lecture du présent article.

Lorsque les agents cadres ne bénéficient que de cette seule prime et de la prime d'ancienneté et de technicité, son pourcentage est fixé conformément au tableau ci-après :

(Avenant n°22 du 23 avril 2002) «MONTANT DES VENTES ANNUELLES ET DES PRIMES AU PRODUCTEUR	TAUX DE LA PRIME EN POURCENTAGE DES VENTES			
	Coefficients			
	500 & 545	670	715	805
0 - 77 000 €	0,5	1	1,60	2
77 000 € - 153 000 €	0,4	0,8	1,30	1,6
153 000 € - 230 000 €	0,3	0,6	0,97	1,2
230 000 € et au-dessus	0,2	0,4	0,65	0,8»

Une partie de prime d'un montant égal au quart du montant annuel de prime résultant du dernier compte d'exploitation et des primes au producteur qui auront été versées, sera versée chaque trimestre.

En cas de rupture de contrat en cours d'année agricole, et afin d'éviter de procéder à un inventaire, le montant des primes dues sera calculé au prorata des mois de présence dans l'année agricole en cours sur une base forfaitaire annuelle correspondant au montant des ventes effectuées au cours de l'année agricole précédente et des primes au producteur qui auront été versées au cours de l'exercice comptable précédent.

Il sera fait déduction, le cas échéant, des trimestres de prime déjà versée.

Dans le cas où plusieurs cadres sont employés dans une même exploitation, le montant global de la prime d'intéressement sera à débattre sans qu'il puisse être fixé à un taux inférieur au taux qui aurait été applicable, dans chaque tranche de chiffres d'affaires, au mieux classé d'entre eux s'il avait été seul en fonction. La répartition de la prime globale entre les divers cadres en fonction dans l'exploitation sera effectuée selon le principe suivant : dans chaque tranche de chiffres d'affaires, le rapport entre les parts respectives devra être égal au rapport existant entre les taux affectés, pour ces mêmes tranches, par le tableau ci-dessus au (Avenant n°22 du 23 avril 2002) "coefficient" auquel appartient chacun d'entre eux.

Le barème du montant des ventes sera révisé au début de chaque année en tenant compte de l'évolution du prix denrée fermage de l'année précédente par tiers blé, betterave, viande.

En cas de modification du barème en cours d'année agricole, le barème modifié s'appliquera pour l'ensemble de l'année agricole.

Article 26 - Primes diverses

Les diverses primes résultant des usages de la profession sont maintenues en vigueur, leur montant devra être débattu entre employeur et salarié.

Article 27 - Frais de déménagement

Les frais de déménagement sont, sauf clauses contraires, consignés par écrit, supportés par l'employeur et valables pour un an. En cas de départ prématuré, le salarié sera redevable d'une somme valable au prorata du temps restant à courir.

Par exemple, si le salarié quitte son employeur après 6 mois, il doit lui rembourser 50 % des frais de déménagement.

Si le salarié est congédié par l'employeur, c'est celui-ci qui supporte intégralement les frais, sauf cas de faute grave de la part du salarié.

Article 28 - avantages en nature

Le cadre occupant un logement de fonction avec les sujétions que cela implique bénéficiera de la fourniture gratuite de ce logement avec chauffage, eau, électricité. La valeur minimum de ces avantages devra figurer sur le bulletin de paie et sera calculée en doublant l'évaluation du logement définie par la convention collective de travail du 28 juin 1985 concernant les entreprises et exploitations de polyculture et d'élevage et les coopératives d'utilisation de matériels agricoles du département de l'Eure.

Lorsqu'il est mis fin au contrat de travail, le cadre devra libérer le logement de fonction dans les délais suivants :

- 1 mois pour faute grave
- 1 mois pour départ volontaire
- 1 mois pour départ en retraite
- 1 an pour invalidité ou licenciement par suppression d'emploi
- 3 mois pour un licenciement

Toute occupation du logement de fonction plus d'un mois après la fin du contrat de travail fait perdre le bénéfice des avantages fournis gratuitement, sauf accord contraire de l'employeur.

Article 29 - Repos compensateur

Pour le personnel d'encadrement, le repos compensateur payé est de 2 jours par période annuellement accomplie.

Article 30 - Jours fériés

(Avenant n°23 du 17 mars 2004) "Les jours fériés chômés et payés sont ceux figurant à l'article L.222-1 du Code du Travail».

Article 31 - Absences

Pour s'absenter de son travail, le salarié doit recueillir l'accord de son employeur ou de son représentant au moins la veille lorsque l'absence est prévisible. Toute absence en dehors des congés payés, entraîne la perte du salaire correspondant, sauf dispositions contraires ou entente particulière avec l'employeur ou son représentant sur cette absence. Excepté le cas de force majeure, toute absence non autorisée et non justifiée constitue un manquement à l'obligation de travail susceptible d'être sanctionné (Avenant n°23 du 17 mars 2004) «sous réserve de l'application des articles L.122-14-3 et L.122-41 du Code du Travail».

Article 32 - Durée du congé annuel payé

Le salarié qui, au cours de l'année de référence, justifie avoir été occupé chez le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum d'un mois de travail effectif, a droit à un congé payé dont la durée est déterminée à raison de deux jours et demi ouvrables par mois de travail, sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder 30 jours ouvrables.

L'année de référence commence le 1er juin de l'année précédente et se termine le 31 mai de l'année en cours.

Sont assimilés à du travail effectif pour la détermination de la durée du congé, les jours de congés payés, de congés pour événements familiaux payés, de congés de formation payés, de repos compensateur payés, les jours fériés chômés et payés, les heures de délégation payées des représentants du personnel, ainsi que les périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendues : congés maternité, maintien du rappel sous les drapeaux et d'une façon générale, tous les cas prévus par la législation.

Sont également assimilés à du travail effectif dans la limite d'un mois au maximum, les périodes d'arrêt de travail pour maladie régulièrement constatée ainsi que les périodes limitées à une durée ininterrompue d'un an pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

L'absence justifiée ou non, du salarié lorsqu'elle ne peut être assimilée à du travail effectif ne peut avoir pour effet d'entraîner une réduction de ses droits à congés plus que proportionnelle à la durée de cette absence.

Lorsque le nombre de jours ouvrables de congé calculé comme indiqué ci-dessus n'est pas un nombre entier la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur.

Des congés supplémentaires payés sont accordés dans le cas suivant :

a) pour fractionnement (sauf renonciation écrite du salarié)

- 2 jours ouvrables supplémentaires, lorsque le nombre de jours de congés pris en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre est au moins égal à six ;
- 1 jour ouvrable supplémentaire, lorsque le nombre de jours de congés pris en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre est compris entre 3 et 5 jours.

b) pour les salariés ayant une certaine ancienneté, continue ou non, dans l'entreprise :

- 1 jour ouvrable supplémentaire, après 10 ans d'ancienneté ,
- 2 jours ouvrables supplémentaires, après 20 ans d'ancienneté.

Article 33 - Calcul de l'indemnité de congés payés

L'indemnité afférente au congé principal payé tel qu'il est prévu au premier alinéa de l'article 32 ci-dessus, est égale à 1/10ème de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence. Pour la détermination de la rémunération totale, il est tenu compte de l'indemnité de congé de l'année précédente. Les jours ou périodes assimilées au travail effectif sont considérés comme ayant donné lieu à rémunération en fonction de l'horaire de travail habituel.

Lorsque la durée du congé est différente de celle prévue au premier alinéa de l'article ci-dessus, l'indemnité est calculée proportionnellement à la durée du congé effectivement dû.

Toutefois, l'indemnité due au titre du congé annuel payé ne peut être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si le salarié avait continué à travailler selon son horaire habituel.

Lorsqu'il est mis fin au contrat de travail avant que le salarié ait pu bénéficier de la totalité du congé annuel auquel il a droit, celui-ci reçoit une indemnité compensatrice pour la fraction de congé dont il n'a pas bénéficié. Cette indemnité est calculée comme indiqué aux deux premiers alinéas du présent article.

Il est interdit à tout employeur, comme à tout salarié, sous peine des sanctions prévues par la loi, de faire exécuter ou d'exécuter un travail rémunéré pendant les congés payés.

Article 34 - Période et date des congés payés

A défaut d'accord entre les parties, l'ordre et les dates de départ en congé sont fixés par l'employeur après consultation des délégués du personnel et du comité d'entreprise.

Sauf circonstances exceptionnelles, l'ordre et les dates de départ ne pourront être modifiés dans un délai d'un mois avant la date prévue pour le départ.

La période de congé annuel payé commence le 1er mai de l'année en cours et se termine le 30 avril de l'année suivante.

Le congé payé ne dépassant pas douze jours ouvrables doit être continu.

La durée des congés pouvant être prise en une seule fois ne peut excéder 24 jours ouvrables. Le congé principal d'une durée supérieure à 12 jours ouvrables et au plus égal à 24 jours ouvrables peut être fractionné par l'employeur avec l'accord du salarié.

Dans ce cas, une fraction doit être au moins de 12 jours ouvrables continus compris entre 2 jours de repos hebdomadaire. Cette fraction doit être attribuée pendant la période du 1er mai au 31 octobre de l'année en cours.

Lorsque les jours restant dus sont accordés à la demande du salarié en dehors de cette période, l'employeur peut lui demander qu'il renonce, par écrit, au bénéfice des jours de congés supplémentaires prévus par la loi.

Quelle que soit l'époque où ils auront été accordés, les jours de congés dus en sus des 24 jours ouvrables ne pourront être pris en compte pour l'ouverture d'un droit à congés supplémentaires.

Article 35 - Congé (Avenant n°23 du 17 mars 2004) «de formation économique, sociale et syndicale» et congés de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse

Ces congés non rémunérés seront accordés conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 36 - Congé à la naissance

Lors de la naissance d'un enfant à leur foyer ou d'une adoption, un congé payé de 3 jours ouvrables est accordé aux salariés dans les conditions fixées par les textes législatifs et réglementaires.

Article 37 - Congés pour événements familiaux

Des congés exceptionnels payés sont accordés aux salariés dans les conditions suivantes :

Mariage de l'intéressé.....	4 jours
Mariage d'un enfant.....	1 jour
(Avenant n°23 du 17 mars 2004) «Obsèques d'un conjoint, du partenaire lié par un pacte civil de solidarité, du père, de la mère ou d'un enfant.....	2 jours»
Obsèques de l'un des beaux-parents, d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur.....	1 jour

L'indemnité attribuée à ce titre est calculée sur la base du salaire journalier afférent à la période au cours de laquelle est pris le congé exceptionnel.

Les salariés ont la faculté de demander à l'occasion des événements ci-dessus, un congé payé supplémentaire venant en déduction des congés annuels payés.

Un congé non payé peut être accordé par l'employeur aux salariés qui en feront la demande, à l'occasion d'un des événements ci-dessus, ou à l'occasion d'une maladie du conjoint."⁽²⁾

⁽²⁾ Etendu sous réserve de l'application des dispositions combinées de l'article 8 de la loi n°99-944 du 15.11.1999 relative au pacte civil de solidarité et du 4^{ème} alinéa de l'article L.226-1 du code du travail .Cf A.M. du 7.10.2002-art.2.

"Article 38" (supprimé par Avenant n°23 du 17 mars 2004)

Article 39 - Contrat de travail à durée indéterminée

Le contrat à durée indéterminée peut être rompu à tout moment par la volonté d'une seule des parties. La rupture, du fait de l'employeur, doit être justifiée par une cause réelle et sérieuse.

Dans tous les cas, sa dénonciation doit être notifiée par pli recommandé avec accusé-réception. Sauf accord entre les parties ou faute lourde imputable à l'une d'elles et appréciée par la juridiction compétente, cette notification doit précéder la date retenue pour la cessation du contrat, d'un délai, dit "délai-congé" ou "préavis", dont la durée est fixée par l'article 41 ci-après et dont le point de départ coïncide avec la date mentionnée par la poste sur l'accusé-réception.

Article 40 - Délai-congé ou préavis

La durée du préavis à observer en cas de démission du salarié ou de licenciement est fixée comme suit :

- Cadres occupés selon un horaire collectif : 3 mois
- Cadres organisant leur temps de travail : 4 mois
- Cadres dirigeants : 6 mois

Les parties peuvent convenir par contrat individuel de délais plus longs que les délais ci-dessus, mais non de délais plus courts, sauf accord entre elles au moment de la rupture du contrat de travail.

Article 41 - Procédure de licenciement

Les modalités particulières prévues par la loi s'imposent aux employeurs lorsque le licenciement intervient dans des entreprises employant plus de 10 salariés, ou pour motifs disciplinaires ou pour cause économique.

Article 42 - Temps libre pour rechercher un autre emploi

Pendant la durée du préavis, le salarié a droit à des demi-journées ou journées de liberté pour rechercher un autre emploi.

- Lorsque la durée du préavis est de 3 mois : 10 demi-journées ou 5 jours de liberté ;
- Lorsque la durée du préavis est de 4 mois ou de 6 mois : 12 demi-journées ou 6 jours de liberté.

Le salaire de ces demi-journées ou journées sera payé, en cas de licenciement sans faute grave et non déductible des congés payés. En cas de démission du salarié, ou s'il y a faute grave, ces journées ou demi-journées ne seront pas payées. Le temps libre sera pris en accord entre les deux parties, et, faute d'accord, alternativement au choix de chacune d'elles.

Le droit au préavis et le droit aux congés payés sont deux droits distincts. Il en résulte que le salarié ne peut être contraint de prendre, au cours du temps de préavis, les congés payés auxquels il peut prétendre et il ne peut exiger de bénéficier de ces congés pendant ce temps.

Article 43 - Indemnité de licenciement

En cas de rupture du contrat de travail du fait de l'employeur, le personnel d'encadrement bénéficie, indépendamment du préavis ou de l'indemnité de préavis, d'une indemnité de licenciement, sauf si la rupture est motivée par une faute grave.

Le montant de cette indemnité sera calculé en valeur de mois du salaire global au moment de la cessation des fonctions du cadre et déterminé comme suit :

- A) Coefficients 500, 545, 670 (un demi-mois de salaire par année de présence
(jusqu'à un maximum atteint après 15 ans
- B) Coefficients 715, 805 (un mois de salaire par année de présence
(jusqu'à un maximum atteint après 15 ans

Cette indemnité de licenciement ne sera pas due dans le cas où la rupture du contrat de travail ouvre droit à l'indemnité de fin de carrière prévue à l'article 45.

Article 44 - Indemnité de fin de carrière

La rupture du contrat de travail du fait de l'employeur ouvre droit à une indemnité de fin de carrière lorsque le cadre a atteint l'âge de 65 ans. Il en est de même lorsqu'une telle rupture intervient avant 65 ans, dès lors que le cadre réunit les conditions nécessaires au versement d'une pension de retraite sans réduction de taux ou lorsqu'elle émane d'un cadre ayant décidé de faire valoir ses droits à pension de retraite.

Le montant de l'indemnité de fin de carrière est égal à 1/10ème de mois de salaire par année de présence sur l'exploitation.

Les cadres bénéficient d'une majoration égale à :

- . 1 mois de salaire après 10 ans de présence sur l'exploitation
- . 2 mois de salaire après 20 ans de présence sur l'exploitation

L'indemnité maximum étant limitée à 5 mois de salaire.

Cette indemnité sera également attribuée en cas de rupture du contrat de travail pour cause d'invalidité au moins égale à 66 % reconnue par la Caisse de Mutualité Sociale Agricole. Elle est calculée sur la moyenne des rémunérations totales perçues par l'intéressé durant les 12 derniers mois à traitement complet précédant la rupture de son contrat. En cas d'interruption de travail du cadre pendant ces 12 derniers mois. Il sera pris en considération le salaire qu'il aurait perçu s'il avait continué à travailler.

L'ancienneté est appréciée en tenant compte des années de présence dans l'entreprise quelles que soient les fonctions exercées.

Le versement de l'indemnité s'effectuera dès la cessation du contrat de travail.

Le logement de fonction sera libéré dans le mois qui suivra la cessation du contrat de travail.

Article 45 - Préavis de départ en retraite

(Avenant n°23 du 17 mars 2004) "La cadre désirant partir en retraite devra en informer son employeur moyennant un préavis dont la durée est fixée comme suit :

- 1°) S'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus de moins de deux ans à un délai-congé d'un mois ;
- 2°) S'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus d'au moins deux ans, à un délai-congé de deux mois. »

Article 46 - Attestation de cessation de travail

A la demande des salariés quittant volontairement ou par congédiement leur emploi, les employeurs sont obligés de délivrer une attestation pour leur permettre de trouver du travail. Mais le certificat de travail ne pourra être délivré qu'à la fin du préavis, l'attestation devra mentionner la date à laquelle le salarié sera libre.

Article 47 - Certificat de travail

L'employeur doit, à l'expiration du contrat de travail, délivrer au salarié un certificat contenant exclusivement la date de son entrée et celle de sa sortie et la nature de l'emploi, ou, le cas échéant, des emplois successivement occupés ainsi que les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus.

Le certificat doit également mentionner le ou les coefficients ou indices auxquels le salarié était ou a été classé. Il sera établi en double exemplaire et signé par les deux parties.

Article 48 - Hygiène et sécurité

Les employeurs sont tenus de se conformer aux dispositions des lois et règlements en vigueur, concernant l'hygiène et la sécurité des travailleurs agricoles

Les dispositions légales et réglementaires concernant la médecine du travail seront observées par tous les employeurs auxquels la présente convention est applicable.

Toutes les mesures de protection, à la charge de l'employeur, doivent être prises lors de l'emploi de produits corrosifs, toxiques, dangereux, telles que fournitures : de masques, de vêtements en caoutchouc, de gants.

L'employeur mettra à la disposition des ouvriers au cours du travail, les produits nécessaires du point de vue hygiène : eau, savon, essuie-mains et éventuellement les anti-toxiques prévus par le corps médical.

Article 49 - Intempéries

En cas d'intempéries rendant le travail difficile et exposant le personnel à la pluie, l'employeur devra prendre les dispositions utiles pour l'occuper à l'intérieur de l'exploitation, des imperméables seront mis à la disposition des ouvriers obligés de travailler dehors.

Article 50 - Travail dans l'eau

Les salariés recevront de l'employeur des bottes en caoutchouc ou des chaussures les mettant à l'abri de l'humidité.

Article 51 - Travaux salissants - douches

Les bottes et vêtements indispensables pour l'emploi de produits chimiques, épandage d'engrais, les traitements insecticides et anticryptogamiques seront fournis gratuitement par l'employeur.

Article 52 - Emploi des machines

Les employeurs veilleront au maintien des dispositifs de protection et de sécurité dont sont pourvues les machines agricoles fixes et mobiles.

Les freins et moyens de protection seront révisés périodiquement et entretenus en parfait état de fonctionnement.

Si, sur prescription médicale, le conducteur de tracteur se trouvait dans l'obligation de se munir d'une ceinture de protection abdominale, le montant du ticket modérateur serait à la charge de l'employeur.

Tous les tracteurs neufs devront être équipés d'un siège hydraulique, les machines anciennes non pourvues de ce dernier dispositif mais sur lesquelles il est possible de l'adapter devront également en être pourvues.

Article 53 - Propriété des fournitures

Les fournitures diverses énumérées ci-dessus (vêtements de pluie, bottes, gants, etc...) que les employeurs sont tenus de remettre à leurs salariés effectuant des travaux spéciaux restent la propriété de l'employeur et devront lui être rendus par les salariés intéressés à la fin de chaque jour de travail.

Article 54 - Date d'application et dépôt

Le présent avenant de révision est applicable à compter du 1er AVRIL 2002. Cinq exemplaires signés seront déposés au siège du service départemental de l'Inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles du département de l'Eure, 14 rue de Grenoble – BP 456 – 27004 EVREUX CEDEX.

Article 55 - Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant de révision de la convention collective du personnel d'encadrement des entreprises de polyculture et d'élevage du département de l'Eure du 30 novembre 1984. Cet avenant annule et remplace l'intégralité de la convention susvisée au jour de son application.

ANNEXE de la CONVENTION COLLECTIVE DU PERSONNEL D'ENCADREMENT
DES ENTREPRISES DE POLY CULTURE ET D'ELEVAGE DU DEPARTEMENT DE L'EURE

VALEURS DU POINT à compter du 1er mars 2004 (Avenant n°24 du 17
mars 2004)

Cadres occupés selon un horaire collectif.....	2,66 €
Cadres organisant leur temps de travail et cadres dirigeants.....	3,16 €