

**CONVENTION COLLECTIVE DU 2 DECEMBRE 1996
DU PERSONNEL D'ENCADREMENT DES
EXPLOITATIONS AGRICOLES
DE POLY CULTURE ET D'ELEVAGE**

- REGION ILE DE FRANCE -

(Arrêté d'extension du 21 août 1998 publié au JO du 29 août 1998)

IDCC : 8116

MAJ : juin 2018 (avenant 37 et 38)

PREAMBULE :	4
CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION.....	4
Article 1er - Champ d'Application	4
Article 2 - Main d'œuvre étrangère (abrogé)	4
Article 3 - Incidence sur les contrats antérieurs	4
(Avenant 32 du 21 novembre 2014).....	4
CHAPITRE II - DUREE, RENOUVELLEMENT, REVISION ET DENONCIATION.....	5
Article 4 - Durée	5
Article 5 - Révision	5
Article 6 - Dénonciation	5
CHAPITRE III - PROCEDURE CONVENTIONNELLE DE CONCILIATION	6
Article 7 - Conciliation	6
CHAPITRE IV - DISPOSITIONS D'ORDRE GENERAL ET PERMANENT	6
Article 8 - Libertés syndicale et d'opinion	6
Article 9 - Exercice du droit syndical	7
CHAPITRE V - DELEGUES DU PERSONNEL.....	7
Article 10 - Délégués du personnel	7
Article 11 - Protection des délégués du personnel	7
CHAPITRE VI - DISPOSITIONS RELATIVES A L'EMPLOI.....	8
Article 12 - Conditions relatives à l'emploi (abrogé)	8
Article 13 - Protection de la maternité et éducation des enfants	8
a) Interdiction d'emploi :	8
b) Suspension du contrat de travail :	8
c) Résiliation du contrat de travail :	8
d) L'inobservation par l'employeur :	8
Article 14 - Contrat de travail	9
Article 15 - Période d'essai	9
Article 16 - Sécurité de l'emploi	10
Article 17 - Protection des cadres et droit disciplinaire	11
CHAPITRE VII - CLASSIFICATIONS DES EMPLOIS - SALAIRES	11
« Article 18 – Classifications professionnelles	11
Article 20 - Rémunération	16
Article 21 - Salaire mensuel de base (Supprimé)	16
Article 22 - Valeur du point (Supprimé)	16
Article 23 - Prestations en nature (Supprimé)	16
Article 25 - Rémunération des cadres changeant temporairement d'emploi	17
Article 26 - Rémunération des cadres handicapés	17
Article 27 - Fournitures	17
Article 29 - Estimation des fournitures de produits divers	19
Article 30 - Avantages acquis et fournitures de produits divers	19
Article 31 - Prime d'ancienneté	19
Article 32 - Indemnités de déplacements	20
Article 33 - Indemnités d'emménagement	20
Article 34 - Paiement des salaires, dates et lieu	21
Article 35 - Bulletin de paie	21
Article 36 - Livre de paie	21
CHAPITRE VIII - DUREE DU TRAVAIL, REPOS HEBDOMADAIRE, JOURS FERIES, HEURES SUPPLEMENTAIRES, ABSENCES	21
Article 37 - Durée du travail (abrogé)	21
Article 38 - Repos hebdomadaire et des jours fériés	21
1) Principe.....	21
2) Dérogation au repos dominical	21
3) Suspension du repos hebdomadaire	22
Article 39 - Jours chômés et payés	22
Article 40 - Absences	23
CHAPITRE IX - CONGES PAYES ET CONGES SPECIAUX	23
Article 41 - Appréciation du droit au congé - Année de référence	23
Article 42 - Notion de travail effectif	24
Article 43 - Durée du congé	24

Article 44 - Fractionnement du congé	25
Article 45 - Indemnité de congés payés	25
Article 46 - Indemnité compensatrice de congés payés	26
Article 47 - Congé à la naissance et à l'adoption	26
CHAPITRE X - DISPOSITIONS RELATIVES A LA FIN DU CONTRAT.....	27
Article 49 - Préavis ou délai-congé réciproque	27
Article 50 - Indemnité compensatrice de préavis	28
Article 51 - Indemnité de licenciement	28
Article 52 - Autorisation d'absence.....	29
Article 53 - Attestation de cessation de travail	29
Article 54- Certificat de travail	29
Article 55 (abrogé).....	29
CHAPITRE XI - FORMATION PROFESSIONNELLE.....	29
Article 56 - Formation professionnelle	29
CHAPITRE XII - RETRAITE	29
Article 57 - Départ en retraite - Allocation de fin de carrière	29
Article 58 - Régime de retraite et de prévoyance.....	30
Article 58 bis - Garantie sur-complémentaire pour frais de soins (Abrogé).....	31
Article 59 - Médecine du travail.....	31
Article 60 - Hygiène et sécurité	31
Article 61 - Protection (tracteur)	31
Article 63.....	32
ANNEXE I - Salaires	33
ANNEXE II - Classifications professionnelles	34
Tableau de concordance	34
ANNEXE III	35

PREAMBULE :

(Ajouté par l'avenant 32 du 21 novembre 2014¹)

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

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

CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION

Article 1er - Champ d'Application

La présente convention détermine les rapports entre les employeurs et les cadres de l'un et l'autre sexe des exploitations agricoles de polyculture et d'élevage situées sur le territoire des départements de la région d'Ile de France, même si les terrains de culture s'étendent sur un département limitrophe, et, ceci, où que soient domiciliés les employeurs et les cadres.

(Avenant n° 3 du 16 décembre 1997) "La présente convention s'applique également, dans les mêmes départements, aux établissements d'aviculture rattachés ou non à une exploitation agricole polyculture élevage et aux coopératives d'utilisation de matériel agricole (C.U.M.A.)."

Article 2 - Main d'œuvre étrangère *(abrogé par avenant n° 3 du 16 décembre 1997).*

Article 3 - Incidence sur les contrats antérieurs

La présente convention s'applique nonobstant tous coutumes et usages locaux et toutes stipulations contenues dans les contrats de travail ou les accords d'établissements, lorsque ces coutumes, usages ou stipulations sont moins favorables aux cadres.

(Avenant 32 du 21 novembre 2014)

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

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

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

¹ L'avenant 32 est étendu par arrêté du 23 janvier 2015 (JO du 3 février 2015)

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

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

CHAPITRE II - DUREE, RENOUELEMENT, REVISION ET DENONCIATION

Article 4 - Durée

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

(Avenant n° 3 du 16 décembre 1997) "En cas de dénonciation, la convention collective continuera de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention collective qui lui sera substituée, ou à défaut, pendant une durée de deux ans à compter de la fin du délai de préavis tel qu'il est prévu à l'article 6."

Article 5 - Révision

La demande en révision peut-être introduite à tout moment par l'une quelconque des parties. Elle doit être signifiée, par lettre recommandée, *(avenant n° 3 du 16 décembre 1997)* "aux organisations représentatives."

Elle doit spécifier les articles auxquels elle s'applique et préciser le nouveau texte qu'il est proposé d'y substituer.

(3ème alinéa supprimé par avenant n° 3 du 16 décembre 1997).

En application de l'article L. 132-12 du code du travail, les représentants employeurs présenteront chaque année à la commission mixte un rapport sur l'évolution économique et la situation de l'emploi ainsi que sur l'évolution des salaires effectifs moyens.

Article 6 - Dénonciation

La dénonciation de la convention ne peut intervenir qu'à la date anniversaire de sa signature.

La partie qui prend l'initiative de la dénonciation doit le signifier, par lettre recommandée, un mois avant cette date aux autres organisations signataires et faire connaître ses nouvelles propositions, par le même courrier.

(Avenant n° 1 du 4 mars 1997)

"La commission mixte convoquée dans les conditions fixées à l'article 5, commence à étudier la nouvelle convention dans les 30 jours suivant la date d'expédition de la lettre recommandée, toutefois, les dispositions relatives à la révision et à la dénonciation de la convention ne s'appliquent pas en matière de révision des salaires; cette dernière aura lieu à la demande de l'une des organisations syndicales représentatives au sens de l'article L.132-2 du code du travail qui devra s'adresser à l'Inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles."

CHAPITRE III - PROCEDURE CONVENTIONNELLE DE CONCILIATION

Article 7 - Conciliation

(Modifié par avenant n° 1 du 4 mars 1997)

"Les organisations syndicales représentatives au sens de l'article L.132-2 du code du travail s'engagent à constituer une commission paritaire de conciliation dont le siège est situé au 42, rue du Louvre 75001 PARIS."

Cette commission est composée de dix membres, cinq représentants des employeurs et cinq représentants des cadres désignés par les organisations représentatives à l'échelon régional.

(3ème alinéa supprimé par avenant n° 3 du 16 décembre 1997).

(Modifié par avenant n° 1 du 4 mars 1997)

"La commission est réunie à la demande d'une organisation syndicale patronale ou ouvrière représentative au sens de l'article L.132-2 du code du travail à la date de la signature de la présente convention. Elle examine les conflits nés à l'occasion de l'application et de l'interprétation de la convention."

Lorsqu'elle est saisie d'un conflit collectif, la commission se réunit dans un délai de dix jours et tente de concilier les parties.

Les conflits collectifs ne peuvent être portés qu'une seule fois devant la commission. Les solutions proposées doivent réunir l'unanimité des membres de la commission. Dans tous les cas un procès-verbal sera établi.

En cas de désaccord, les conflits collectifs sont portés devant la commission régionale de conciliation de Paris.

CHAPITRE IV - DISPOSITIONS D'ORDRE GENERAL ET PERMANENT

Article 8 - Libertés syndicale et d'opinion

La liberté d'opinion, ainsi que le droit d'adhérer librement ou d'appartenir ou non à un syndicat constitué en vertu des dispositions du Livre IV du code du travail sont reconnus.

(Modifié par avenant n° 1 du 4 mars 1997)

"Au terme de l'article L.122-45 du code du travail aucun employeur ne peut prendre en considération notamment l'appartenance ou la non-appartenance d'un cadre à une organisation syndicale, politique ou confessionnelle, pour arrêter ses décisions à son égard, notamment, en ce qui concerne l'embauchage, la conduite et la répartition des travaux, les mesures de discipline ou le congédiement."

Lorsque le cadre estime que son licenciement a été prononcé en violation du droit syndical rappelé ci-dessus, le différend peut être soumis à la commission paritaire de conciliation prévue à

l'article 7 ; celle-ci est tenue d'entendre les représentants locaux des organisations syndicales patronales et ouvrières.

L'intervention de la commission ne fait pas obstacle au droit pour les parties d'obtenir judiciairement réparation du préjudice subi.

Article 9 - Exercice du droit syndical

(Modifié par avenant n° 1 du 4 mars 1997)

"Les employeurs doivent accorder aux cadres qui en font la demande 48 heures à l'avance, sauf en cas de force majeure, le temps nécessaire pour assurer leurs obligations syndicales dans la limite d'une journée par mois."

Sur demande écrite de leur syndicat, les cadres peuvent obtenir un congé pour assister aux congrès et assemblées statutaires de leur organisation.

(3ème alinéa supprimé par avenant n° 3 du 16 décembre 1997).

A l'occasion des réunions de commissions mixtes susvisées, les participants cadres dûment désignés par leur syndicat percevront une indemnité prévue dans le cadre des indemnités servies par l' A.F.N.C.A. *(modifié par avenant n° 3 du 16 décembre 1997)* "Association pour le Financement de la Négociation Collective en Agriculture."

CHAPITRE V - DELEGUES DU PERSONNEL

Article 10 - Délégués du personnel

(Modifié par avenant n° 3 du 16 décembre 1997) "Les délégués du personnel sont élus et exercent leurs fonctions dans les conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires applicables."

Article 11 - Protection des délégués du personnel

En cas de licenciement d'un délégué du personnel titulaire ou suppléant, la procédure prévue par les articles L. 425-1 à L. 425-3 du code du travail doit être respectée.

Cette même procédure est applicable au licenciement des anciens délégués du personnel pendant une durée de six mois à partir de l'expiration de leur mandat et des candidats aux fonctions de délégué dès notification des candidatures et, également, pendant une durée de six mois.

Cette même procédure est applicable au licenciement des anciens délégués du personnel pendant les six premiers mois qui suivent l'expiration de leur mandat ou à la disparition de l'institution.

Le licenciement ne peut intervenir que sur décision de l'Inspecteur du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles.

En cas de faute grave, l'employeur a la faculté de prononcer la mise à pied immédiate de l'intéressé en attendant la décision définitive.

La preuve de la faute grave incombe à l'employeur.

Tout licenciement en contradiction avec ces prescriptions donne droit pour le cadre licencié, au paiement du salaire qu'il aurait reçu depuis la date de son renvoi jusqu'à sa réintégration, sans préjudice des dommages et intérêts.

En cas de non réintégration du délégué, l'indemnité de licenciement abusif est fixée en accord amiable entre les parties ou, à défaut, appréciée par la juridiction compétente.

CHAPITRE VI - DISPOSITIONS RELATIVES A L'EMPLOI

Article 12 - Conditions relatives à l'emploi (abrogé par avenant n° 3 du 16 décembre 1997)

Article 13 - Protection de la maternité et éducation des enfants

a) Interdiction d'emploi :

Les femmes cadres ne peuvent être occupées pendant une période de huit semaines au total avant et après leur accouchement.

(Modifié par avenant n° 1 du 4 mars 1997)

"Il est interdit d'employer des femmes en couches dans les huit semaines qui suivent la délivrance."

b) Suspension du contrat de travail :

Il est fait application des articles L. 122-26 et L. 122-26-1 du code du travail.

A partir du cinquième mois de grossesse, la cadre bénéficiera à sa demande, d'une réduction de temps de travail égale à une heure par jour travaillé, sans que cette réduction entraîne une perte de salaire. Ces heures de réduction sont éventuellement cumulables dans la semaine.

c) Résiliation du contrat de travail :

Celle-ci ne peut intervenir que dans les cas expressément prévus par les textes en vigueur.

Le congé parental d'éducation est régi par les articles L. 122-28-1 et suivants du code du travail.

d) L'inobservation par l'employeur :

Les dispositions précitées peuvent donner lieu à l'attribution de dommages-intérêts au profit du bénéficiaire, en sus de l'indemnité de licenciement.

En outre, lorsqu'en application des dispositions précitées, le licenciement est nul, l'employeur est tenu de verser le montant du salaire qui aurait été perçu pendant la période couverte par la nullité.

Enfin, les femmes en état de grossesse apparente peuvent quitter leur emploi sans délai de congé et sans avoir, de ce fait, à payer une indemnité de rupture.

Article 14 - Contrat de travail

Dès l'embauche un contrat de travail est rédigé.

(Modifié par avenant n° 1 du 4 mars 1997)

"Ce contrat est établi, en double exemplaire, signé par les deux parties et remis à chacune d'elles. Il indique obligatoirement :

- la durée de la période d'essai,
 - la date d'effet du contrat,
 - le lieu de travail,
- (Avenant n° 3 du 16 décembre 1997)*
- "la convention collective",
 - le titre de la fonction, la catégorie d'emploi, le coefficient réel,
 - la formule d'intéressement,
 - les différentes prestations éventuelles fournies: logement, denrées, voiture, etc...
 - les garanties couvertes en prévoyance et retraite."

(Modifié par avenant n° 3 du 16 décembre 1997)¹ "D'autre part, pour les salariés embauchés pour une durée déterminée, les mentions suivantes doivent figurer :

- *le nom et la qualification du salarié remplacé lorsque celui est absent ou lorsque son contrat de travail est suspendu ;*
- *la date d'échéance du contrat et si nécessaire une clause de renouvellement lorsqu'il comporte un terme précis. ;*
- *la désignation du poste de travail ;*
- *le montant de la rémunération et de ses différentes composantes, y compris, s'il en existe, les primes et accessoires de salaire ;*
- *le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire ainsi que, le cas échéant, ceux de l'organisme de prévoyance."*

Le contrat peut contenir toutes clauses complémentaires, sous réserve qu'elles soient aussi favorables au cadre que les dispositions de la présente convention.

Toute modification ultérieure fera l'objet d'un accord écrit par avenant au contrat.

Article 15 - Période d'essai

(Modifié par avenant n° 3 du 16 décembre 1997) "Sauf accord entre les parties, tout engagement est réputé fait à l'essai.

A - Pour les salariés embauchés sous contrat à durée indéterminée

(Modifié par avenant n° 35 du 6 janvier 2017¹)

¹ Dispositions étendues sous réserve de l'application des dispositions législatives concernant les mentions devant être portées sur le contrat de travail à durée déterminée (article L.122-3-1 du code du travail).

« La durée de la période d'essai des techniciens et agents de maîtrise (TAM) et des cadres est fixée à :

- 3 mois éventuellement renouvelables pour l'ensemble des TAM (Niveaux 1 ou 2 ; Échelons 1 ou 2 ; technicien ou agent de maîtrise) ;
- 4 mois éventuellement renouvelables pour l'ensemble des cadres (Niveaux 1 ou 2).

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

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

Pour sa part, le salarié mettant fin à la période d'essai respecte un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance. Lorsque le délai de prévenance n'a pas été respecté, son inexécution ouvre droit pour le salarié, sauf s'il a commis une faute grave, à une indemnité compensatrice. Cette indemnité est égale au montant des salaires et avantages que le salarié aurait perçus s'il avait accompli son travail jusqu'à l'expiration du délai de prévenance, indemnité compensatrice de congés payés comprise. La partie qui désire mettre fin à la période d'essai doit en avvertir l'autre par courrier recommandé avec accusé de réception. »

B - Pour les salariés embauchés sous contrat à durée déterminée

La durée de la période d'essai ne peut excéder une durée calculée à raison d'un jour par semaine, dans la limite de deux semaines lorsque la durée initialement prévue au contrat est au plus égale à six mois et d'un mois dans les autres cas.

Si le contrat ne comporte pas de terme précis, la période d'essai est calculée par rapport à la durée minimale du contrat."

Article 16 - Sécurité de l'emploi

Est considéré comme cadre permanent à temps complet celui qui bénéficie de la sécurité d'emploi, c'est-à-dire, celui auquel l'employeur garantit une rémunération calculée sur la base de la durée légale du travail.

Est considéré comme cadre permanent à temps partiel ou à temps partagé, celui qui bénéficie de la sécurité de l'emploi sur une exploitation ou des exploitations en y travaillant avec l'accord de l'employeur, soit tous les jours de la semaine, soit certains jours déterminés mais selon une durée de travail inférieure à la durée légale, calculée à la semaine ou au mois.

¹ Dispositions étendues par arrêté du 30 juin 2017 (JO 8 Juillet 2017) sous réserve de l'application des dispositions de l'article L.1221-21 du code du travail. L'extension des effets et sanctions de l'avenant 35 est fait à dater du 8 juillet 2017.

Dans ce cas, il est nécessaire d'établir un contrat de travail écrit, conforme aux dispositions de l'article L. 212-4-3 du code du travail, relatif au travail à temps partiel ou relatif au travail à temps partagé.

Article 17 - Protection des cadres et droit disciplinaire

(Modifié par avenant n° 1 du 4 mars 1997)

"Aucune sanction ne peut être infligée au cadre sans que celui-ci soit informé dans le même temps et dans les formes légales des griefs retenus contre lui."

Constitue une sanction toute mesure, autre que les observations verbales, prise par l'employeur à la suite d'un agissement du cadre considéré par lui comme fautif, que cette mesure soit de nature à affecter immédiatement ou non la présence du cadre dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération.

(Modifié par avenant n° 1 du 4 mars 1997)

"Lorsque l'employeur envisage de prendre une sanction, il doit convoquer le cadre dans les formes légales en lui indiquant l'objet de la convocation sauf si la sanction envisagée est un avertissement ou une sanction de même nature qui n'a pas d'incidence immédiate ou non, sur la présence dans l'entreprise, la fonction, la carrière ou la rémunération du cadre."

Au cours de l'entretien, le cadre peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, ou d'un salarié cadre appartenant à la présente convention ou d'un conseiller inscrit sur la liste départementale. *(Modifié par avenant n° 3 du 16 décembre 1997)*
"L'employeur indique le motif de la sanction envisagée et recueille les explications du cadre."

La sanction ne peut intervenir moins d'un jour franc ni plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien. Elle doit être motivée et notifiée à l'intéressé.

Lorsque les agissements du cadre ont rendu indispensable une mesure conservatoire de mise à pied à effet immédiat, aucune sanction définitive, relative à ces agissements, ne peut être prise sans que la procédure prévue à l'alinéa précédent ait été observée.

Cette procédure doit être appliquée quels que soient l'ancienneté du cadre et l'effectif de l'entreprise.

Aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà d'un délai de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance, à moins que ce fait ait donné lieu dans le même délai à l'exercice de poursuites pénales.

Aucune sanction antérieure de plus de trois ans à l'engagement des poursuites disciplinaires ne peut être invoquée à l'appui d'une nouvelle sanction.

CHAPITRE VII - CLASSIFICATIONS DES EMPLOIS - SALAIRES

(Modifié par avenant n° 28 du 22 juin 2012)

« Article 18 – Classifications professionnelles

Quel que soit le niveau de l'emploi, le salarié peut être maître d'apprentissage et/ou tuteur pour transmettre ses connaissances.

En outre, certaines conditions générales d'exécution peuvent être exigées :

- A tous niveaux, l'employeur peut demander au salarié de rendre compte de son travail.
- Le salarié peut être amené à exécuter des tâches relevant d'un niveau inférieur à celui de l'emploi qu'il occupe.
- 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.

Pour les salariés embauchés à compter de l'entrée en vigueur de la nouvelle classification, telle qu'exposée ci-dessous, celle-ci s'applique à eux *in extenso*.

Pour les salariés déjà en place avant l'entrée en vigueur de cette nouvelle classification, un tableau de concordance est mis en annexe II de la présente convention collective pour les raccorder de l'ancienne à la nouvelle classification, sachant que :

- Ce raccordement ne peut être la cause d'une diminution de la rémunération dont les salariés bénéficiaient antérieurement.
- Plus généralement, une éventuelle modification de classification ne peut être en aucun cas considérée comme une perte d'un avantage individuel acquis.

Classification des emplois de techniciens et agents de maîtrise :

En cas d'absence occasionnelle de l'employeur, le technicien pourra transmettre auprès des salariés non cadres les directives émanant de l'employeur pour la bonne marche de l'entreprise.

La classification des emplois de techniciens, d'agents de maîtrise est établie comme suit :

TAM - NIVEAU 1

• Echelon 1 : technicien

A ce niveau, le technicien assure l'organisation et l'exécution des tâches et missions qui lui sont confiées – 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 :

- relation avec des fournisseurs et des clients,
- enregistrement et traitement de données sur informatique,
- etc...

Ce niveau d'emploi correspond, *a minima*, au niveau de connaissance des référentiels des diplômes agricoles du niveau III (tels que correspondant à ce jour au référentiel BTS agricole).

Pour les emplois non spécifiquement agricoles (administratifs, commerciaux, agro-alimentaires, ...), il sera fait référence aux diplômes de niveaux correspondants de la filière concernée.

• Echelon 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, *a minima*, au niveau de connaissance des référentiels des diplômes agricoles du niveau III (tels que correspondant à ce jour au référentiel BTS agricole).

Pour les emplois non spécifiquement agricoles (administratifs, commerciaux, agro-alimentaires, ...), il sera fait référence aux diplômes de niveaux correspondants de la filière concernée.

❖ Technicien

A 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, *a minima*, au niveau de connaissance des référentiels des diplômes agricoles du niveau III (tels que correspondant à ce jour au référentiel BTS agricole).

Pour les emplois non spécifiquement agricoles (administratifs, commerciaux, agro-alimentaires, ...), il sera fait référence aux diplômes de niveaux correspondants de la filière concernée.

TAM - NIVEAU 2

• Echelon 2

❖ 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 et de l'épanouissement personnel du salarié.

Ce niveau d'emploi correspond, *a minima*, au niveau de connaissance des référentiels des diplômes agricoles du niveau III (tels que correspondant à ce jour au référentiel BTS agricole) ou du niveau II.

Pour les emplois non spécifiquement agricoles (administratifs, commerciaux, agro-alimentaires, ...), il sera fait référence aux diplômes de niveaux correspondants de la filière concernée.

❖ **Agent de maîtrise**

Outre les travaux et missions d'encadrement, effectués par l'agent de maîtrise au niveau I échelon 2, 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 formation professionnelle possibles des salariés qu'il encadre.

Ce niveau d'emploi correspond, *a minima*, au niveau de connaissance des référentiels des diplômes agricoles du niveau III (tels que correspondant à ce jour au référentiel BTS agricole) ou du niveau II.

Pour les emplois non spécifiquement agricoles (administratifs, commerciaux, agro-alimentaires, ...), il sera fait référence aux diplômes de niveaux correspondants de la filière concernée.

Classification des emplois des cadres :

La classification des emplois des cadres est établie comme suit :

CADRE - NIVEAU 1

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. Outre le management, 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 bords, les analyse et propose des améliorations pour 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, *a minima*, au niveau de connaissance des référentiels des diplômes agricoles du niveau II (tels que correspondant à ce jour aux référentiels des diplômes d'ingénieurs ou masters agricoles).

Pour les emplois non spécifiquement agricoles (administratifs, commerciaux, agro-alimentaires, ...), il sera fait référence aux diplômes de niveaux correspondants de la filière concernée.

CADRE - NIVEAU 2

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, qu'il manage. Il mettra tout en œuvre afin d'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, des collectivités, 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, *a minima*, au niveau de connaissance des référentiels des diplômes agricoles du niveau II (tels que correspondant à ce jour aux référentiels des diplômes d'ingénieurs ou masters agricoles).

Pour les emplois non spécifiquement agricoles (administratifs, commerciaux, agro-alimentaires, ...), il sera fait référence aux diplômes de niveaux correspondants de la filière concernée.

Article 19 - Durée du travail (Avenant 32 du 21 novembre 2014)

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

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

Il est précisé que :

- Une convention de forfait sur une base annuelle d'heures de travail peut être conclue pour les TAM Niveaux 1 et 2 ainsi que pour les cadres Niveaux 1 et 2, selon les modalités de l'article 7.3, paragraphe 4 et 11.3 dudit accord national.
- Conformément aux articles 11.2 paragraphe 3 et 11.4 de l'accord national sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles du 23 décembre 1981, les cadres Niveaux 1 et 2 sont aussi considérés comme pouvant être éligibles aux conventions de forfait sur une base annuelle de jours de travail, selon les modalités prévues par ledit accord.

Dans ce cas, il doit être mis en place un dispositif de contrôle du nombre de jours travaillés. Ce document de contrôle doit comptabiliser le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées ainsi que les jours de repos hebdomadaires, jours de congés payés, jours fériés chômés, jours de repos au titre de la réduction du temps de travail. Chaque année un entretien doit être organisé entre le cadre et le supérieur hiérarchique pour évoquer l'organisation, la charge de travail et l'amplitude des journées de travail. Cet entretien fera l'objet d'un écrit signé entre les parties et remis à chacune d'elles (article L3121-46 du Code du Travail). Cette convention de forfait doit faire l'objet d'un écrit et doit être expressément acceptée par le salarié, étant entendu que le refus du salarié ne peut être considéré comme un motif de licenciement.

- Enfin, les cadres Niveau 2 peuvent avoir le statut de cadres dirigeants, conformément au paragraphe 1 de l'article 11.1 de l'accord national du 23 décembre 1981 sur la durée du travail en agriculture. La qualité de cadre dirigeant doit avoir été acceptée dans le contrat de travail ou un avenant, étant entendu que le refus du salarié ne peut pas être considéré comme un motif de licenciement. Ils sont alors soumis à un forfait tout horaire, leurs appointements forfaitaires ne pouvant varier en fonction de leur horaire personnel. Dans ce cas également, en tant que

cadres dirigeants, ils doivent consacrer aux fonctions qui leur sont confiées le temps nécessaire, aux moments opportuns, pour assurer la bonne marche de leur secteur, service ou exploitation. En outre, toujours à ce titre, ils ne sont pas soumis aux réglementations sur la durée du travail mais seulement aux dispositions relatives aux congés payés annuels, aux congés non rémunérés et pour événements familiaux, au congé de maternité, au congé de paternité, au compte épargne-temps, aux dispositions relatives à l'hygiène, à la sécurité et aux conditions de travail et à la médecine du travail.

Article 20 - Rémunération

(Avenant 32 du 21 novembre 2014)

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

Article 21 - Salaire mensuel de base (Supprimé par avenant 32 du 21 novembre 2014)

Article 22 - Valeur du point (Supprimé par avenant 32 du 21 novembre 2014)

Article 23 - Prestations en nature (Supprimé par avenant 32 du 21 novembre 2014)

Article 24 - (Modifié par l'avenant 32 du 21 novembre 2014) **Prime d'activité**

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

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

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

- Pour les TAM Niveaux 1 et 2 ainsi que les cadres Niveaux 1 et 2 8,5 %.

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

Pour les salariés travaillant à temps partiel, la prime est calculée au prorata temporis par rapport à la durée légale mensualisée.

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

Pour rappel, sont assimilées à du temps de travail effectif les absences énumérées à l'article 42 de la présente convention collective ainsi que celles considérées comme telles par la réglementation en

vigueur (notamment les temps de représentation liés à des mandats électifs professionnels ou la journée exceptionnelle de participation à l'appel de préparation à la défense pour les 16-25 ans).

En cas d'arrivée et de départ en cours d'année, le calcul de cette prime est fait au prorata temporis.

Article 25 - Rémunération des cadres changeant temporairement d'emploi

Les cadres appelés à effectuer temporairement des travaux dans une catégorie d'emploi inférieure à celle qu'ils occupent habituellement dans l'exploitation, perçoivent le salaire de leur qualification professionnelle.

Les cadres appelés à effectuer des travaux dans une catégorie d'emploi supérieure à celle qu'ils occupent habituellement dans l'exploitation perçoivent, pendant la durée de ces travaux, le salaire de cette catégorie, sans que ce changement puisse interrompre la permanence de l'emploi.

Article 26 - Rémunération des cadres handicapés

Les conditions de rémunération des cadres handicapés sont déterminées conformément aux dispositions des articles L. 323-25¹, R. 323-59 et suivants, D. 323-11 et suivants du code du travail.

Article 27 - Fournitures

La valeur des "fournitures" en nature attribuées par l'employeur vient en déduction des salaires résultant des dispositions de l'article 23 ci-dessus.

Article 28 – (Modifié par l'avenant 32 du 21 novembre 2014) Accessoires au contrat de travail

Nourriture

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

Logement

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

Conditions d'attribution du logement

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

¹ Référence à l'article L. 323-25 du code du travail exclue de l'extension

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

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

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

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

Libération du logement

I – Délai

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

1°) si le contrat de travail est un contrat à durée déterminée : sans délai.

2°) si le contrat de travail est un contrat à durée indéterminée :

- un mois en cas de départ volontaire ou faute grave ou lourde du salarié ;
- 2 mois en cas de licenciement. Ce délai est porté à 3 mois lorsque le salarié est en situation d'incapacité, d'invalidité ou d'inaptitude ;
- 3 mois en cas de départ ou mise en retraite ;
- 5 mois en cas de licenciement économique ;
- en cas de décès du salarié, selon la formule la plus avantageuse, le délai de libération du logement :
 - sera de 5 mois pour :
 - le conjoint,
 - le concubin reconnu,
 - le cocontractant d'un pacte civil de solidarité (PACS) conclu avec le salarié,
 - les enfants mineurs ou descendants handicapés majeurs à charge,
 - sera de 2 mois pour :
 - les ascendants et les autres descendants majeurs.
- en cas de rupture conventionnelle : le délai de libération est laissé à la libre appréciation des parties. En l'absence d'accord entre les parties, ce délai est d'un mois.

II – Indemnités d'occupation

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

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

Article 29 - Estimation des fournitures de produits divers

Les produits fournis au cadre à titre onéreux sont estimés au prix à la production s'ils proviennent de l'exploitation, au prix de la consommation en cas contraire.

Article 30 - Avantages acquis et fournitures de produits divers

Les avantages professionnels tels que prêts d'attelage pour les besoins personnels du cadre (fournitures de bois etc...) consacrés par les us et coutumes sont maintenus gratuitement.

Article 31 - Prime d'ancienneté

(Modifié par l'avenant 32 du 21 novembre 2014)

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

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

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

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

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

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

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

Pour les salariés travaillant à temps partiel, la prime est calculée au prorata temporis par rapport à la durée légale mensualisée.

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

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

En cas d'arrivée et de départ en cours d'année, le calcul de cette prime est fait au prorata temporis.

Article 32 - Indemnités de déplacements

Des indemnités de déplacements sont allouées aux cadres et fixées de gré à gré avec l'employeur.

Article 33 - Indemnités d'emménagement

Lorsqu'un cadre est embauché pour une durée au moins égale à une année, les frais de transport du cadre et de sa famille et les frais d'emménagement du mobilier sont à la charge de l'employeur.

Si le cadre a fait l'avance de ces frais, il en est remboursé de façon suivante :

- 50 % lors de la première paie
- le reste échelonné sur 6 mois

En cas de rupture du contrat de travail avant l'achèvement de la période d'un an et lorsque l'employeur a payé les frais de transport et d'emménagement, le cadre qui prend l'initiative de la rupture doit rembourser à son employeur la fraction de ces frais proportionnelle au temps de travail restant à accomplir pour déterminer la période d'un an.

Inversement, lorsque l'employeur prend l'initiative du licenciement, et sauf faute grave du cadre, celui-ci doit être remboursé lors de la dernière paie, des frais de transport et d'emménagement restant dus par l'employeur; leurs montants doivent figurer sur le dernier bulletin de paie.

Dans le cas prévu à l'alinéa précédent, l'employeur est tenu de rembourser au cadre ses frais de déménagement et de retour pour lui et sa famille jusqu'à la localité qu'il occupait au moment de son embauchage. Si le cadre en manifeste le désir, cette destination pourra être celle de la localité où le cadre a trouvé un nouvel emploi, sous réserve que cette localité ne soit pas à une distance supérieure du domicile de l'exploitant à celle de la localité où il se trouvait avant son embauche.

Si le cadre licencié quitte l'exploitation pour se rendre directement chez un nouvel employeur, il ne pourra pas réclamer à ce dernier les frais de transport des personnes et du mobilier qui auraient été remboursés conformément à l'alinéa précédent.

Article 34 - Paiement des salaires, dates et lieu

La paie se fait pendant les heures et sur les lieux du travail, et dans ce cas, au plus tard le 5 du mois suivant. (*Modifié par avenant n° 1 du 4 mars 1997*) "Un acompte peut être demandé à compter du 15 du mois."

Article 35 - Bulletin de paie

L'employeur doit remettre au cadre, à l'occasion du paiement de sa rémunération, une pièce justificative dite "bulletin de paie" conforme aux articles L. 143-3 et R. 143-2 du code du travail.

Il ne peut être exigé, au moment de la paie, aucune formalité de signature ou d'émargement autre que celle établissant que le total des espèces remises au cadre correspond bien au moment de la rémunération nette indiquée sur le bulletin de paie.

Article 36 - Livre de paie

Les mentions portées sur le bulletin de paie sont obligatoirement reproduites conformément à la loi en vigueur.

CHAPITRE VIII - DUREE DU TRAVAIL, REPOS HEBDOMADAIRE, JOURS FERIES, HEURES SUPPLEMENTAIRES, ABSENCES

Article 37 - Durée du travail (abrogé par avenant n° 3 du 16 décembre 1997)

Article 38 - Repos hebdomadaire et des jours fériés

1) Principe

Chaque semaine, le cadre a droit à un repos à prendre le dimanche d'une durée minimale de 24 heures consécutives. En dehors des périodes de congés payés, des semaines comptant un jour férié, et des périodes de grands travaux, le cadre aura droit à un repos hebdomadaire de 48 heures, consécutives ou non, au moins 12 fois par an.

2) Dérogation au repos dominical

Le travail du dimanche ne peut être admis que dans des circonstances exceptionnelles. (*Modifié par avenant n° 1 du 4 mars 1997*) "Il est fait application de l'accord national du 23 décembre 1981 dans son chapitre 5, modifié par l'avenant n° 9 du 24 janvier 1997."

Lorsque le travail du dimanche est indispensable au fonctionnement de l'entreprise, le repos hebdomadaire peut être donné pour tout ou partie du personnel, soit toute l'année, soit à certaines époques de l'année seulement, suivant une des modalités suivantes :

- a) un autre jour que le dimanche sous réserve que le jour de repos tombe le dimanche au moins une fois sur quatre ;

- b) une demi-journée le dimanche, avec repos compensateur d'une journée par roulement et par quinzaine ;
- c) par roulement, à condition que le jour de repos tombe le dimanche au moins deux fois par mois.

La dérogation prévue au c) ci-dessus est de plein droit pour les cadres affectés aux soins des animaux ou à des opérations qui ne peuvent être différées.

Dans tous les autres cas, la dérogation à la règle du repos dominical est soumise à autorisation préalable du service départemental de l'Inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles.

Le cadre qui travaille le dimanche et les jours fériés a droit à un repos compensateur égal au temps de travail.

Ce repos compensateur, non rémunéré, peut être ajouté à une période de congés payés après accord des parties.

3) Suspension du repos hebdomadaire

Le repos hebdomadaire peut-être suspendu six fois au maximum par an, en cas de circonstances exceptionnelles, sous réserve que les intéressés bénéficient d'un repos d'une durée égale au repos supprimé, au moment choisi d'un commun accord entre l'employeur et le cadre.

Article 39 - Jours chômés et payés

Le 1er mai est jour férié et chômé; son chômage ne peut entraîner une réduction de salaire.

Sont chômés et payés lorsqu'ils tombent un jour normalement travaillé dans l'entreprise les jours fériés suivants :

- 1^{er} janvier,
- lundi de Pâques,
- 8 mai,
- Ascension,
- lundi de Pentecôte,
- 14 juillet,
- 15 août,
- 1er novembre,
- 11 novembre,
- Noël.

Cette rémunération est supprimée si le cadre est absent les jours ouvrés précédent ou suivant immédiatement le jour férié, sauf cas de force majeure ou absence justifiée et autorisée.

Pour les agents de maîtrise, l'indemnisation de ces jours est calculée sur la base de l'horaire en vigueur dans l'entreprise à cette époque.

Les heures de travail perdues par suite de chômage d'un de ces jours ne peuvent donner lieu à récupération.

Article 40 - Absences

Toute absence ne peut être qu'exceptionnelle.

Elle doit être autorisée ou motivée.

Sont notamment considérés comme des motifs légitimes d'absence, les maladies ou accidents, médicalement constatés, dont sont victimes les membres de la famille du cadre (conjoint, ascendants, descendants ou alliés au même degré) ainsi que les événements imprévisibles (incendie, etc...)

L'absence autorisée peut, après entente entre l'employeur et le cadre, être récupérée pendant le mois de l'absence et au plus tard pendant le mois suivant.

La durée de l'absence autorisée n'entraîne pas la rupture mais seulement la suspension du contrat de travail limitée à douze mois, sauf accord entre les parties pour une durée supérieure. Passé ce délai, le cadre peut être licencié dans les formes prévues.

L'arrêt de travail pour cause de maladie ou d'accident non professionnel du cadre dont la durée n'a pas dépassé douze mois, ne peut en aucun cas entraîner la rupture du contrat de travail dont l'exécution est seulement suspendue.

Si la durée de l'absence pour maladie ou accident non professionnel du cadre a dépassé douze mois et que le remplacement du cadre malade ou accidenté est nécessaire à la bonne marche de l'exploitation, l'employeur peut licencier ce dernier dans les formes prévues.

Exception faite pour le cas de suspension légale du contrat de travail, tout cadre absent doit, à peine d'empêchement pour force majeure, porter les motifs de son absence à la connaissance de son employeur dans le délai de trois jours, s'il ne veut pas s'exposer à être considéré comme démissionnaire.

Dans tous les cas de suspension du contrat, légale ou contractuelle, le remplaçant du cadre absent doit être informé par l'employeur du caractère temporaire de son emploi, ainsi que le cadre remplacé.

CHAPITRE IX - CONGES PAYES ET CONGES SPECIAUX

Article 41 - Appréciation du droit au congé - Année de référence

Tout cadre qui justifie au cours de l'année de référence avoir été occupé chez le même employeur, ou de plusieurs employeurs (dans le cadre du contrat de travail à temps partagé) pendant un temps équivalent à un minimum d'un mois de travail effectif, a acquis le droit au congé.

Sont assimilées à un mois de travail effectif pour la détermination de la durée du congé, les périodes équivalentes à quatre semaines ou à vingt-quatre jours de travail.

Le point de départ de la période prise en considération pour l'appréciation au droit au congé est fixé au 1er juin de chaque année.

Pour déterminer les droits des cadres au congé annuel, on doit donc considérer la durée des services accomplis depuis le 1er juin de l'année précédente jusqu'au 31 mai de l'année en cours. Les services accomplis après le 31 mai seront pris en considération l'année suivante même si le cadre prend ses vacances après cette date.

Article 42 - Notion de travail effectif

Pour la détermination de la durée du congé normal, sont notamment assimilés à des périodes de travail effectif :

1. les périodes de congés payés de l'année précédente,
2. les périodes de repos des femmes en couche prévues par l'article 13 de la présente convention,
3. 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,
4. les périodes pendant lesquelles un cadre ou un apprenti se trouve maintenu ou rappelé sous les drapeaux à un titre quelconque,
5. *(Modifié par avenant n° 3 du 16 décembre 1997)* "les périodes de congé accordées au titre du congé de formation économique, sociale et syndicale,"
6. le repos compensateur,
7. les congés non rémunérés accordés en vue de la formation de cadres et animateurs de la jeunesse (article L. 225-2 du code du travail),
8. *(Modifié par avenant n° 3 du 16 décembre 1997)* "les congés de formation prévus au titre du livre 9 du code du travail,"
9. les congés pour évènements familiaux,
10. les périodes d'absences occasionnées :
 - par la fonction de conseiller prud'homme et les congés de formation des conseillers prud'hommes,
 - par la fonction de membre de chambre d'agriculture et des conseils d'administration des organismes de mutualité sociale agricole et/ou d'autres organismes paritaires.

(Modifié par avenant n° 3 du 16 décembre 1997) "11. le temps de mission du conseiller du salarié prévu à l'article L.122-14 du code du travail."

Article 43 - Durée du congé

La durée du congé est déterminée à raison de deux jours et demi par mois de travail effectif.

Lorsque le nombre de jours ouvrables ainsi calculé n'est pas un nombre entier, la durée du congé est arrondie au nombre entier de jours immédiatement supérieur.

La durée du congé fixée au premier alinéa du présent article est augmentée d'un jour ouvrable supplémentaire par période de cinq années de présence continue dans l'exploitation.

Le cumul du congé d'ancienneté avec le congé légal de 30 jours ouvrables ne pourra porter à plus de 32 jours ouvrables la durée totale du congé annuel.

Toutefois, les cadres qui bénéficiaient déjà d'au moins deux jours de congé d'ancienneté au 31 mai 1982 conservent les droits acquis à cette date.

Article 44 - Fractionnement du congé

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

Le congé d'une durée supérieure à douze jours ouvrables peut être fractionné par l'employeur avec l'agrément du cadre.

(Modifié par avenant n° 1 du 4 mars 1997)

"En cas de fractionnement, une fraction d'au moins douze jours ouvrables continus compris entre deux jours de repos hebdomadaire doit être accordée au cours de la période du 1er mai au 31 octobre. Des congés supplémentaires en cas de fractionnement sont accordés selon l'article L.223-8 du code du travail."

Les jours de congé principal dus en sus des 24 jours ouvrables ne sont pas pris en compte pour l'ouverture du droit à ce supplément.

Sont réputés jours ouvrables, pour la jouissance du congé, tous les jours de la semaine, même s'ils sont chômés en totalité ou partiellement, soit en vertu de l'usage, soit par suite de morte saison ou d'intempéries, à l'exception de ceux que la loi consacre au repos hebdomadaire ou reconnus fériés et qui sont normalement chômés dans l'exploitation.

Ne peuvent être imputés sur le congé, les jours de maladie et les périodes obligatoires d'instruction militaire.

Pendant la durée du congé annuel fractionné ou non, tout travail rétribué est interdit au bénéficiaire dudit congé.

L'ordre des départs en congé est toujours fixé après accord préalable de l'employeur et du cadre; en particulier des congés fractionnés ne peuvent être imposés au cadre pendant les périodes d'intempéries.

Les périodes de grands travaux pendant lesquelles les absences de plus de 24 heures au titre du congé annuel payé, ne peuvent être exigées par les cadres ou apprentis employés dans les exploitations visées par la présente convention, sont fixées du 15 juillet au 31 août et du 1er octobre au 30 novembre pour tout le personnel.

Article 45 - Indemnité de congés payés

L'indemnité brute afférente au congé prévu à l'article 43 est égale au dixième de la rémunération brute perçue par le cadre au cours de la période de référence, les périodes assimilées à un temps de travail étant considérées comme ayant donné lieu à rémunération, en fonction de l'horaire de l'exploitation. L'indemnité de congé de l'année précédente est incluse dans la rémunération totale susvisée.

Dans tous les cas, l'indemnité de congé payé ne peut être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si le cadre avait continué à travailler.

Chaque jour de congé supplémentaire accordé conformément aux dispositions de l'article 43, donne lieu à l'attribution d'une indemnité égale au quotient de l'indemnité afférente au congé principal par le nombre de jours ouvrables compris dans ce congé.

Les avantages accessoires ou en nature, dont les ayants-droit ne continueraient pas à jouir pendant leur congé, entrent en compte dans le calcul de l'indemnité conformément à l'évaluation prévue dans la convention collective.

Article 46 - Indemnité compensatrice de congés payés

Lorsque le contrat de travail est résilié avant que le cadre ait pu bénéficier de la totalité du congé auquel il avait droit, il doit recevoir une indemnité compensatrice pour la fraction de congé dont il n'a pas bénéficiée.

(Modifié par avenant n° 3 du 16 décembre 1997) "L'indemnité compensatrice est due du moment que la résiliation du contrat de travail n'a pas été provoquée par la faute lourde du cadre et sans qu'il y ait lieu de distinguer suivant que cette résiliation résulte du fait du cadre ou du fait de l'employeur."

L'indemnité compensatrice est due aux ayants-droit du cadre dont le décès survient avant qu'il ait pris son congé annuel.

L'indemnité compensatrice doit se calculer suivant les règles édictées à l'article précédent.

(Modifié par avenant n° 37 du 24 septembre 2018¹)

« Article 47 - Congé à la naissance et à l'adoption

Lors de la naissance d'un enfant à leur foyer ou de l'arrivée au foyer d'un enfant placé en vue de son adoption, un congé payé de trois jours ouvrables est accordé aux cadres dans les conditions fixées par les textes législatifs et réglementaires en vigueur.

Article 48 - Congés spéciaux

1-Congés pour événements familiaux

Un congé exceptionnel payé est accordé aux cadres :

- 5 jours à l'occasion de leur mariage ou d'un PACS,
- 3 jours à l'occasion du mariage de leurs enfants,
- 6 jours pour le décès du conjoint, du concubin ou du partenaire lié par un PACS,
- 5 jours pour le décès d'un enfant,
- 3 jours pour le décès du père, 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.

2-Congés d'éloignement (Modifié par avenant n°1 du 4 mars 1997)

"Les cadres qui effectuent de grands déplacements pour le compte de leur employeur, bénéficient en plus des avantages prévus à l'article 32 ci-dessus d'un congé supplémentaire d'éloignement de 1 jour par mois cumulable avec le repos hebdomadaire lorsque le lieu de travail est situé dans un rayon de 400 kms et de 3 jours tous les deux mois lorsque le lieu de travail est à plus de 400 kms."

¹ L'avenant n° 37 du 24 septembre 2018 est étendu par l'arrêté du 14 mars 2014 (JO du 22 mars 2019)

(Modifié par avenant n°3 du 16 décembre 1997)

3-Congés de formation économique, sociale et syndicale

Des congés de formation économique, sociale et syndicale sont accordés aux cadres qui en font la demande. Les intéressés doivent fournir à leur employeur des justificatifs sur l'utilisation de ces congés."

4-Congés de vulgarisation (Abrogé par l'avenant n°1 du 4 mars 1997) »

CHAPITRE X - DISPOSITIONS RELATIVES A LA FIN DU CONTRAT

Article 49 - Préavis ou délai-congé réciproque

(Modifié par l'avenant 32 du 21 novembre 2014)

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

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

- TAM :

Moins de 2 ans d'ancienneté ... 1 mois.

A partir de 2 ans d'ancienneté ... 2 mois.

- CADRES – NIVEAU 1 :

Moins de 2 ans d'ancienneté ... 2 mois.

A partir de 2 ans d'ancienneté ... 4 mois.

- CADRES – NIVEAU 2 :

Moins de 2 ans d'ancienneté ... 3 mois.

A partir de 2 ans d'ancienneté ... 6 mois.

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

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

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

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

- **Pour les TAM** : 15 jours.
- **Pour les CADRES – NIVEAU 1** : 1 mois.
- **Pour les CADRES – NIVEAU 2** : 1 mois.

En application de l'article L1243-2 du code du travail, et par dérogation aux dispositions de l'article L. 1243-1 autrement applicables, le contrat de travail à durée déterminée peut être rompu avant l'échéance du terme à l'initiative du salarié, lorsque celui-ci justifie de la conclusion d'un contrat à durée indéterminée.

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

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

Le préavis ne peut excéder deux semaines.

Article 50 - Indemnité compensatrice de préavis

Lorsqu'il y a versement de l'indemnité compensatrice de préavis, cette indemnité comprend :

- le salaire fixe mensuel
- la prime d'ancienneté
- les différentes primes accordées (conventionnelles ou contractuelles) au prorata du temps écoulé depuis le dernier exercice

Article 51 - Indemnité de licenciement

Cette indemnité distincte du préavis est égale à :

- un mois de salaire réel par année d'ancienneté dans l'exploitation

L'indemnité de licenciement ne peut dépasser la valeur de 12 mois de traitement.

L'indemnité de licenciement est payable lors du départ.

Lorsque son montant dépasse 6 mois, elle peut être versée en plusieurs fois, trois mois à la date du départ et le solde dans les six mois suivant le départ. L'indemnité de licenciement est calculée sur la moyenne annuelle des appointements ainsi que des avantages et gratifications contractuelles dont le cadre a bénéficié au cours des 12 derniers mois de présence dans l'exploitation.

5ème alinéa abrogé par avenant n° 3 du 16 décembre 1997.

L'indemnité de licenciement sera majorée de 50 % lorsque le licenciement sera la conséquence d'une vente volontaire, d'une cession ou d'une expropriation totale ou partielle représentant une surface supérieure à 30 % de l'exploitation. Cette majoration ne sera applicable qu'au cadre âgé de 50 ans et plus.

La cession de l'exploitation à un descendant direct ou indirect ouvre droit à cette indemnité majorée.

Article 52 - Autorisation d'absence

Pendant la durée du préavis, le cadre est autorisé à s'absenter deux jours par semaine, susceptibles d'être groupés par accord entre les parties.

Article 53 - Attestation de cessation de travail

L'employeur est tenu de délivrer au cadre démissionnaire ou licencié qui en fait la demande, une attestation précisant la date à laquelle ce dernier se trouvera libre de tout engagement.

Article 54- Certificat de travail

A l'expiration du contrat de travail (fin du préavis), l'employeur doit remettre au cadre un certificat de travail contenant exclusivement la date de son entrée et celle de sa sortie, 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 est établi, en double exemplaire, et signé par les deux parties.

Article 55 (abrogé par avenant n° 3 du 16 décembre 1997)

CHAPITRE XI - FORMATION PROFESSIONNELLE (Modifié par avenant n° 3 du 16 décembre 1997)

Article 56 - Formation professionnelle

(Modifié par avenant n° 3 du décembre 1997) "Les droits à la formation professionnelle continue sont régis par le livre 9 du code du travail."

(Modifié par avenant n° 3 du 16 décembre 1997)

"CHAPITRE XII - RETRAITE"

(Modifié par avenant n° 4 du 19 janvier 1999)

"Article 57 - Départ en retraite - Allocation de fin de carrière"

1) - Mise à la retraite à l'initiative de l'employeur

La mise à la retraite s'entend par la possibilité donnée à l'entreprise, en application de l'article L.122.14.13 du code du travail, de rompre le contrat de travail d'un salarié qui peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein, au sens du chapitre 1^{er} du titre V du livre III du code de la sécurité sociale et qui remplit les conditions d'ouverture à la pension de vieillesse.

La rupture du contrat de travail devra se faire en respect des procédures légales et du préavis prévu à l'article 49.

Le salarié, quelle que soit son ancienneté dans l'exploitation, a droit à une indemnité de départ égale à un dixième de mois par année de présence, majorée d'un quinzième au-delà de dix ans d'ancienneté.

2) - Départ à la retraite à l'initiative du salarié

Le salarié qui veut faire valoir ses droits à la retraite prévient son employeur, par lettre recommandée avec avis de réception, en respectant les délais de préavis comme prévu à l'article 49.

Le salarié a droit à une indemnité égale à :

- ½ mois de salaire s'il compte au moins 10 ans d'ancienneté dans l'exploitation
- 1 mois de salaire s'il compte au moins 15 ans d'ancienneté dans l'exploitation
- 2 mois de salaire s'il compte au moins 20 ans d'ancienneté dans l'exploitation
- 3 mois de salaire s'il compte au moins 25 ans d'ancienneté dans l'exploitation

3) – Détermination du salaire utilisé pour le calcul des indemnités

Le salaire, utilisé pour le calcul de l'indemnité de départ ou de mise à la retraite, est égal, selon la méthode la plus favorable au salarié :

1. soit à la moyenne brute des douze derniers mois,
2. soit à la moyenne brute des trois derniers mois, étant entendu que toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait prise en compte que prorata temporis."

Article 58 - Régime de retraite et de prévoyance

(Modifié par l'avenant 32 du 21 novembre 2014)

Les salariés bénéficiaires du régime complémentaire de retraite et de prévoyance, institué 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 (la gestion est assurée par AGRICA – 21, rue de la Bienfaisance – 75008 PARIS).

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

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

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

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

(Créé par avenant n° 8 du 16 juin 2000)

« Article 58 bis - Garantie sur-complémentaire pour frais de soins (Abrogé par l'avenant n°30 du 22 juin 2012 à compter du 1^{er} janvier 2013.¹)

CHAPITRE XIII - HYGIENE, PROTECTION ET SECURITE DES TRAVAILLEURS

Article 59 - Médecine du travail

Les employeurs sont tenus d'adhérer pour leur personnel permanent, à l'Association mutuelle agricole de médecine préventive organisée par la Fédération de la mutualité agricole de l'Ile-de-France - 161, avenue Paul Vaillant Couturier 94250 GENTILLY. Cette sujétion comporte, pour les cadres, l'obligation de se soumettre à la visite d'embauche et aux contrôles médicaux périodiques.

Les visites ne pourront être effectuées pendant la période de grands travaux.

Article 60 - Hygiène et sécurité

Les employeurs sont tenus de se conformer aux dispositions des lois et règlements en vigueur sur l'hygiène et la sécurité des travailleurs, ainsi qu'aux dispositions du code du travail concernant cette matière.

Toutes mesures doivent être prises pour assurer la sécurité des travailleurs.

Lorsque les cadres sont appelés à travailler dans l'eau, l'employeur est tenu de leur fournir des chaussures imperméables ou des bottes en caoutchouc.

Pour les travaux d'épandage d'engrais et d'application des traitements insecticides et anticryptogamiques, les bottes et les vêtements indispensables sont fournis par l'employeur; toutefois, ce dernier en conserve la propriété.

D'une manière générale, les cadres occupés à la manipulation d'un produit insalubre, nocif ou corrosif doivent recevoir de l'employeur un moyen de protection ainsi que, éventuellement, les produits antitoxiques recommandés par le corps médical.

Article 61 - Protection (tracteur)

Les machines agricoles doivent être pourvues des dispositifs d'arrêt et de protection prévus par la législation en vigueur.

Les tracteurs utilisés pendant les périodes d'intempéries sont obligatoirement munis d'une cabine de conduite.

¹ A compter de cette date, le niveau de garantie santé CPCEA conventionnel et obligatoire correspond désormais à la garantie TOP SANTE, à la suite de la modification de l'ensemble des garanties de prévoyance de la convention collective du 2 avril 1952

Article 62 - Intempéries

En cas d'intempéries susceptibles de nuire à la santé des travailleurs, les employeurs doivent occuper leurs cadres à l'abri ou leur fournir des moyens de protection efficaces.

CHAPITRE XIV - DISPOSITIONS FINALES

Article 63

La présente convention est complétée par l'annexe suivante :

ANNEXE I

(Modifiée par avenant n° 38 du 24 septembre 2018¹)

Salaires

EMPLOI	SALAIRE HORAIRE
TAM - Niveau 1 – Echelon 1 - technicien	12,84 €
TAM - Niveau 1 – Echelon 2 – agent de maîtrise et technicien	14,39 €
TAM - Niveau 2 – Echelon 2 – technicien et agent de maîtrise	17,48 €
Cadre - Niveau 1	20,55 €
Cadre - Niveau 2	24,16 €

Les parties signataires demandent l'extension de cet avenant n° 38 au 1^{er} janvier 2019.

¹ Avenant 38 étendu par arrêté du 9 avril 2019 (JO du 16 avril 2019)

(Annexe créée par avenant n° 29 du 22 juin 2012)

« ANNEXE II - Classifications professionnelles

Tableau de concordance

Le reclassement des salariés actuellement occupés dans les exploitations interviendra dans les conditions fixées à l'article 18, étant précisé qu'en aucun cas celui-ci ne devra entraîner une diminution de leurs salaires qui devront être maintenus à ces niveaux s'ils se trouvaient être supérieurs aux salaires minima conventionnels des nouvelles classifications.

Le tableau de concordance suivant se présente comme un outil nécessaire à l'employeur et au salarié pour arrêter leurs décisions en fonction de l'emploi occupé.

Ancienne classification professionnelle	Nouvelle classification professionnelle
3 ^{ème} groupe – Agents de maîtrise – coef. 180	TAM - Niveau 1 – Echelon 1 - technicien
3 ^{ème} groupe – Secrétaire de direction – coef. 195	TAM - Niveau 1 – Echelon 2 – agent de maîtrise
3 ^{ème} groupe – Comptable – coef. 210	TAM - Niveau 1 – Echelon 2 - technicien
3 ^{ème} groupe – Contremaître – coef. 250	TAM - Niveau 2 – Echelon 2 - technicien
3 ^{ème} groupe – Chef comptable – coef. 260	TAM - Niveau 2 – Echelon 2 – agent de maîtrise
2 ^{ème} groupe – Chef de culture – coef. 310	Cadre - Niveau 1
1 ^{er} groupe – Régisseur – coef. 390	Cadre (dirigeant) - Niveau 2

... »

(Annexe créé par l'avenant 33 du 6 juin 2014¹)

ANNEXE III

Suivant l'arrêté du 17 juin 2003

Relatif à l'évaluation des avantages en nature

En vue du calcul des cotisations de sécurité sociale

Des salaires du régime agricole

A compter du 1^{er} janvier 2014 :

Nourriture :

Par repas	Par journée
4,60 €	9,20 €

Logement :

Lorsque l'employeur fournit un logement, cet avantage est évalué forfaitairement pour le mois, selon un barème qui intègre les avantages accessoires (eau, gaz, électricité, chauffage, garage).

Option : vous pouvez estimer l'avantage logement d'après la valeur locative servant à l'établissement de la taxe d'habitation ou à défaut d'après la valeur locative réelle. Les avantages accessoires sont alors évalués d'après leur valeur réelle.

A titre gratuit : valeur forfaitaire pour une rémunération brute mensuelle (€)	Inférieure à 1.564,50	De 1.564,50 à 1.877,39	De 1.877,40 à 2.190,29	De 2.190,30 à 2.816,09	De 2.816,10 à 3.441,89	De 3.441,90 à 4.067,69	De 4.067,70 à 4.693,49	A partir de 4.693,50
Valeur pour 1 pièce	66,70	77,90	88,90	99,90	122,30	144,40	166,60	188,90
Si plusieurs pièces, valeur par pièce principale	35,60	50	66,70	83,30	105,50	127,70	155,40	177,80

¹ Avenant 33 étendu par arrêté du 15 décembre 2014 (JO du 27/12/2014)