

Brochure n° 3617

Convention collective nationale

IDCC : 7018. – ENTREPRISES DU PAYSAGE

AVENANT N° 10 DU 31 JANVIER 2013

NOR : AGRS1397110M

IDCC : 7018

Entre :

L'UNEP,

D'une part, et

Le SNCEA CFE-CGC ;

La FGA CFDT ;

La CFTC-Agri ;

La FGTA FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

*Modification des clauses communes, chapitre I^{er},
article 1^{er} « Champ d'application professionnel et territorial »*

Le premier alinéa de l'article 1^{er} de la convention est modifié et complété comme suit : « La présente convention, identifiée sous le numéro IDCC 7018, détermine les rapports de travail entre les employeurs et les salariés des entreprises : ».

Le deuxième tiret est modifié et complété comme suit : « dont l'activité exclusive ou principale, nécessitant leur assujettissement à l'un ou (et) l'autre des régimes de protection sociale agricole, correspond aux activités définies au 2° de l'article L. 722-2 du code rural et de la pêche maritime et s'exerçant dans un ou plusieurs des secteurs suivants : ».

Le *e* est modifié et complété comme suit : « *e*) Végétalisation, travaux de génie végétal et de génie écologique ; ».

Est ajouté après le *f* l'alinéa suivant :

« Les activités du champ d'application de la présente convention collective comprennent les travaux de maçonnerie paysagère nécessaires à la réalisation d'ouvrages paysagers. »

Le dernier alinéa est remplacé par les alinéas suivants :

« Sont également inclus dans le champ d'application de la présente convention collective nationale étendue les activités notamment décrites en référence au code NAF 8130Z ainsi que le syndicat professionnel d'employeurs dont l'activité s'exerce à titre exclusif au profit des entreprises couvertes par le présent champ d'application et dont il est le mandataire.

Dans le cas où une convention collective nationale étendue, dont le champ d'application viserait les organisations professionnelles, deviendrait applicable au syndicat professionnel d'employeurs cité à l'alinéa précédent, ce dernier ne pourrait plus relever de la présente convention collective.

La présente convention, ainsi que l'ensemble des dispositions particulières, s'applique aux salariés, quel que soit leur type de contrat. »

Article 2

Modification des clauses communes. – Création de l'article 8 bis
« *Commission paritaire de validation d'accords collectifs d'entreprises* »

Les clauses communes sont complétées comme suit :

« Article 8 bis

Commission paritaire de validation d'accords collectifs d'entreprises

Conformément aux dispositions légales, les entreprises de moins de 200 salariés, dépourvues de délégués syndicaux (ou de délégué du personnel désigné comme délégué syndical dans les entreprises de moins de 50 salariés) ont la possibilité de conclure des accords avec les représentants élus du personnel suivants :

- représentants élus titulaires au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel ;
- à défaut, délégués du personnel titulaires, représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles.

Les dispositions qui suivent ont pour objet de déterminer l'organisation et les règles de fonctionnement de la commission paritaire nationale chargée de valider les accords conclus dans ce cadre.

1. Cadre de mise en place de la commission

Les parties signataires décident de mettre en place une commission paritaire de validation au niveau national, dont le rôle est de valider les accords collectifs conclus en application des articles L. 2232-21 et suivants du code du travail.

2. Composition

La commission compte un représentant de chaque organisation syndicale de salariés représentative au niveau national et d'un nombre équivalent de représentants nommés par l'UNEP.

Le nombre de membres est fixé à 10 au maximum :

- 5 membres représentant le collège salariés ;
- 5 membres représentant le collège employeurs,

étant entendu que le nombre total de représentants de chaque collège doit être identique.

La faculté est offerte à l'UNEP et aux organisations syndicales de mandater un représentant en cas de défaillance des membres titulaires.

La durée du mandat est de 2 ans.

La commission est constituée de 10 membres au maximum dont un président et un secrétaire général appartenant chacun à un collège.

La présidence et le secrétariat général sont assurés alternativement par un représentant de l'UNEP et un représentant d'une organisation syndicale de salariés.

La première présidence est assurée par un représentant de l'UNEP, le poste de secrétaire général par un représentant du collège salarié.

3. Secrétariat

Le secrétariat administratif de la commission est tenu par l'UNEP, 10, rue Saint-Marc, Paris 75002.

Par ailleurs, le représentant du secrétariat assistera aux travaux de la commission paritaire. Il ne disposera pas de droit de vote.

4. Fonctionnement

La commission se réunira tous les 2 mois en cas d'accord à valider.

Les dossiers reçus complets à l'UNEP seront transmis par le secrétariat aux membres de la commission dans les 15 jours suivant leur réception.

Une convocation signée par le président et le secrétaire général, comportant le projet d'ordre du jour et accompagnée des dossiers complets, est adressée par courrier ordinaire ou électronique aux membres de la commission au moins 15 jours avant la date de la réunion.

Il est précisé que lorsqu'un des membres de la commission fait partie de l'entreprise qui soumet un accord collectif à validation, ce membre ne peut pas siéger à la réunion de la commission lors de l'examen de cet accord.

5. Saisine de la commission

L'entreprise signataire de l'accord soumis à validation envoie, par lettre recommandée avec avis de réception, au secrétariat de la commission :

- un exemplaire de l'accord collectif soumis à validation ;
- une copie de l'information, prévue par l'article L. 2232-21 du code du travail, adressée par l'employeur aux organisations syndicales représentatives au plan national, sur sa décision d'engager des négociations ;
- un document indiquant, à la date de signature de l'accord, l'effectif de l'entreprise calculé selon les règles fixées par l'article L. 1111-2 du code du travail ;
- les doubles des procès-verbaux formulaire Cerfa des dernières élections des représentants du personnel ayant conclu l'accord.

Toute demande incomplète fera l'objet d'un courrier du secrétariat de la commission informant que le dossier est jugé irrecevable en l'état.

La partie ayant saisi la commission sera informée des pièces manquantes à l'examen du dossier afin qu'elle puisse à nouveau représenter.

6. Quorum et décisions de la commission

a) Quorum

La commission ne peut valablement délibérer qu'aux conditions de quorum suivantes :

- le collège salariés doit être représenté par au moins trois membres physiquement présents et représentant trois organisations syndicales reconnues représentatives au plan national ;
- le collège employeurs doit au moins être représenté par trois de ses membres physiquement présents.

b) Décisions de la commission

Il est rappelé que, conformément à l'article L. 2232-22 du code du travail, la commission n'a pas de contrôle d'opportunité sur un accord. Son rôle consiste à contrôler que l'accord collectif n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

La commission doit se prononcer dans un délai de 4 mois à compter de la réception de la demande de validation accompagnée du dossier complet. A défaut, l'accord est réputé avoir été validé.

La commission rend :

- une décision de validation lorsqu'un accord n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables ;
- une décision de rejet dans l'hypothèse où l'accord ne respecte pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables. La décision de rejet doit être motivée en droit ;
- une décision d'irrecevabilité dans l'hypothèse où l'accord n'entre pas dans son champ de compétence professionnelle, ou dans l'hypothèse où la demande est incomplète et que le dossier n'a pas été complété.

Les décisions de la commission sont prises à la majorité des membres présents ou représentés.

Les membres peuvent se faire représenter par un membre présent appartenant au même collège. A cet effet, le mandataire doit être porteur d'un mandat écrit, signé par le mandant, et accepté par le mandataire. Le mandant doit préciser la date de réunion pour laquelle il a été établi.

Le nombre de pouvoirs pouvant être détenus par la même personne est limité à deux.

En cas d'égalité des voix au sein de la commission, l'accord n'est pas validé.

Il est procédé à un vote chaque fois que cela est demandé par un membre de la commission. Une demande de vote à bulletins secrets présentée par un ou plusieurs membres est acceptée de plein droit.

A l'occasion de chaque décision, les représentants de l'UNEP pour le collège employeurs et les représentants des organisations de salariés pour le collège salariés doivent disposer du même nombre de voix.

Pour égaliser le nombre de voix dans chaque collège, la règle suivante est appliquée : chaque membre dispose d'un nombre de voix égal au nombre de membres présents ou représentés du collège auquel il n'appartient pas.

Chaque collège dispose au total d'un nombre de voix égal à :

Formule : (Nombre de présents et de représentés de l'UNEP pour le collège employeurs) × (Nombre de présents et de représentés des représentants des organisations syndicales pour le collège salariés).

Les décisions de la commission sont consignées dans un procès-verbal qui est validé à la fin de la réunion et qui est adressé à l'ensemble des membres de la commission. La décision explicite de validation est notifiée dans un délai de 15 jours à la partie signataire de l'accord qui a saisi la commission, sous forme d'un extrait de procès-verbal, par lettre recommandée avec avis de réception.

Il appartient à l'entreprise concernée d'effectuer les formalités de dépôt de l'accord collectif auprès de l'autorité administrative dans les conditions prévues par la réglementation. Le dépôt de l'accord collectif devra être accompagné de l'extrait de procès-verbal de validation de la commission que le secrétariat de celle-ci aura transmis à l'entreprise intéressée.

La décision de rejet ou d'irrecevabilité en cas de dossier incomplet est notifiée, dans un délai de 15 jours à compter de la date de la décision, par lettre recommandée avec avis de réception, à la partie signataire de l'accord qui a saisi la commission ainsi qu'aux autorités administratives et judiciaires compétentes.

En cas de non-validation de l'accord collectif par la commission, ledit accord est réputé non écrit.

7. Financement

Les salaires, indemnités et/ou les frais de déplacement des représentants participant à la commission sont à la charge de chacune des organisations syndicales de salariés, l'UNEP prenant à sa charge les frais de ses représentants. »

Article 3

*Modification des clauses communes, chapitre VI « Contrat de travail »,
article 14 « Formalités liées à l'embauche »*

L'article 14 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 14

Formalités liées à l'embauche

L'embauche donne lieu à la production, par le salarié, des documents suivants :

- une copie d'une pièce d'identité nationale en cours de validité (carte d'identité nationale, passeport) et, éventuellement, les contrats de travail à temps plein ou à temps partiel les liant à d'autres employeurs, le certificat de travail ou l'attestation de cessation de travail, les exemplaires originaux des diplômes professionnels, les éventuels documents attestant d'une validation des acquis et de l'expérience (VAE), les clauses de non-concurrence faisant obstacle à l'embauche, et l'original du permis de conduire ;
- concernant les salariés étrangers : soit l'original de la carte de résident ou de la carte de séjour en cours de validité autorisant l'exercice d'une activité professionnelle que l'employeur doit ensuite restituer immédiatement, soit, pour les salariés originaires de l'Union européenne, la photocopie de la carte d'identité ou du passeport, afin de justifier de leur nationalité.

Toute embauche donne lieu à une déclaration préalable auprès de la caisse de mutualité sociale agricole compétente, dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur. »

Article 4

*Modification des clauses communes, chapitre VII « Compte épargne-temps »,
article 22 « Ouverture, tenue et valorisation du compte »*

Le deuxième alinéa de l'article 22 est rédigé comme suit :

« Le compte épargne-temps est exprimé en jours de repos.

Tout élément affecté au compte épargne-temps est converti en jours de repos. Les apports en éléments de salaire sont convertis en jours de repos sur la base du salaire journalier du salarié à la date de leur affectation au compte épargne-temps. »

Article 5

*Modification des clauses communes, chapitre VII « Compte épargne-temps »,
article 23 « Alimentation du compte »*

L'article 23 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 23

Alimentation du compte

« Le compte est alimenté, à l'initiative du salarié, par les éléments suivants :

Apports en temps de repos :

- les heures de repos acquises au titre des heures supplémentaires, à savoir le repos compensateur de remplacement et la contrepartie obligatoire en repos tels que définis par l'accord national sur la durée du travail du 23 décembre 1981 ;

- le report de tout ou partie du congé annuel excédant 24 jours ouvrables de congés, soit la cinquième semaine et les éventuels jours de congés supplémentaires conventionnels ;
- les jours de repos attribués au titre de la réduction du temps de travail, dans la limite de 12 jours par an ;
- les jours de repos des salariés en forfait jours, dans la limite de 5 jours.

Les heures de travail correspondant à des dimanches travaillés ne peuvent être affectées au titre du compte épargne-temps.

Apports en temps de travail

A l'initiative du salarié soumis à une convention de forfait en heures, établie sur une base hebdomadaire, mensuelle, annuelle, ou sur une durée annualisée du temps de travail, les heures effectuées au-delà de la durée du travail prévue par la convention de forfait ou par l'annualisation pourront être placées sur le compte épargne-temps avec les majorations légales ou conventionnelles correspondantes.

Apports en éléments de salaire

Toutes primes ou gratifications, quelles qu'en soient la nature et la périodicité, peuvent être épargnées et converties en temps équivalent de repos en fonction du salaire horaire de base en vigueur à la date de leur affectation au compte épargne-temps.

L'ensemble des droits épargnés ne peut en tout état de cause excéder le plafond fixé à l'article D. 3154-1 du code du travail.

Information du salarié

Une information est donnée par l'employeur au salarié sur la situation de son compte épargne-temps dans le mois qui suit celui où a été effectué un versement au compte épargne-temps.

L'information doit préciser la date d'ouverture du compte épargne-temps et le montant des sommes épargnées depuis l'ouverture du compte ou depuis sa dernière utilisation. Cette information peut figurer sur le bulletin de paie ou sur un document annexe.

Le compte épargne-temps peut être alimenté au minimum deux fois par an.

Les modalités pratiques et les périodes d'alimentation du compte sont définies avec les représentants du personnel quand ils existent. »

Article 6

Modification des clauses communes, chapitre VII « Compte épargne-temps », article 24 « Utilisation du temps épargné »

Le premier alinéa de l'article 24 est rédigé comme suit :

« Le compte épargne-temps peut être utilisé dans les cas suivants :

- indemnisation en tout ou partie d'un congé pour création d'entreprise, congé sabbatique, congé de solidarité internationale ;
- indemnisation d'un congé parental d'éducation à temps partiel ou à temps plein ;
- indemnisation d'un temps partiel choisi ;
- bénéficiaire d'une rémunération différée : plan d'épargne salariale (PEE, PEI, PERCO), prestation de retraite à caractère collectif et obligatoire (retraite supplémentaire), rachat d'annuités manquantes pour la retraite ;
- anticipation d'un départ en retraite ou en préretraite totale ou partielle. »

Le troisième alinéa du même article est rédigé comme suit :

« Sauf commun accord des parties, dans le cadre de ces congés ou de ces passages à temps partiel, le salarié doit formuler sa demande par écrit au moins 4 mois avant la date prévue à cet effet. L'employeur a la faculté de différer cette date de 3 mois au plus. »

Les cinquième et sixième alinéas sont supprimés.

Article 7

*Modification des clauses communes, chapitre VII « Compte épargne-temps »,
article 25 « Indemnisation du congé »*

L'article 25 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 25

Indemnisation du congé

Le salarié peut soit attendre d'avoir constitué un niveau d'épargne correspondant à la durée du congé sollicité pour être rémunéré pleinement à 100 %, soit opter pour une rémunération partielle.

Si la durée du congé est supérieure au nombre d'heures épargnées, l'indemnisation peut également être lissée sur toute la durée de l'absence.

Les jours épargnés pris par le salarié lors de la prise d'un congé défini ci-dessus sont indemnisés sur la base du salaire journalier brut perçu par l'intéressé au moment de la prise de son congé.

L'indemnité est soumise aux cotisations et contributions sociales.

Elle est versée aux mêmes échéances que les salaires dans l'entreprise. »

Article 8

*Modification des clauses communes, chapitre VII « Compte épargne-temps »,
article 27 « Cessation et transmission du compte »*

L'article 27 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 27

Renonciation individuelle à l'utilisation du compte

Au minimum 2 ans après le début de la constitution d'un compte épargne-temps, en l'absence de rupture du contrat de travail et sous réserve de prévenir l'employeur dans un délai de 3 mois par lettre recommandée avec avis de réception, le salarié peut renoncer à l'utilisation de son compte dans les mêmes cas que ceux qui autorisent le déblocage anticipé des droits au titre de la participation.

Il lui est alors versé une indemnité compensatrice d'un montant correspondant aux droits acquis dans le cadre du compte épargne-temps, sur la base de leurs valeurs au jour de la renonciation.

Si l'indemnité est supérieure à 2 mois de salaire, elle peut faire l'objet de plusieurs versements (un par mois, d'un montant minimum équivalant à 50 % du salaire mensuel brut, jusqu'à épuisement du compte).

Article 27.1

Cessation et transmission du compte

Si le contrat de travail est rompu avant l'utilisation du compte, le salarié perçoit une indemnité correspondant aux droits acquis sur la base de leurs valeurs au jour de la rupture de son contrat de travail.

La valeur du compte peut être transférée de l'ancien au nouvel employeur par accord écrit des trois parties.

Après le transfert, la gestion du compte s'effectue conformément aux règles prévues par l'accord collectif applicable dans la nouvelle entreprise. »

Article 9

Modification des clauses communes, chapitre VIII « Jours fériés légaux, congés payés légaux et congés spéciaux », article 28 « Jours fériés chômés »

L'article 28 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 28

Jours fériés chômés

Les jours fériés légaux sont chômés et payés lorsqu'ils tombent un jour habituellement travaillé conformément aux dispositions légales en vigueur. (A ce jour, les jours fériés légaux sont : le 1^{er} janvier, le lundi de Pâques, le 1^{er} Mai, le 8 Mai, le jeudi de l'Ascension, le lundi de Pentecôte, le 14 juillet, le 15 août, le 1^{er} Novembre, le 11 Novembre, le 25 décembre.) »

Article 10

Modification des clauses communes, chapitre VIII « Jours fériés légaux, congés payés légaux et congés spéciaux », article 29 « Congés payés légaux »

Le troisième alinéa du 1 « Durée des congés » de l'article 29 est complété comme suit :

- « – la durée des absences des salariés candidats ou élus à un mandat parlementaire ou local ;
- la journée nationale d'appel militaire ;
- les périodes d'activité de la réserve opérationnelle ;
- les périodes d'activité dans la réserve de la sécurité civile. »

Le premier alinéa du 4 « Congé principal et fractionnement des congés » du même article est modifié et complété comme suit :

« Le salarié peut bénéficier d'un congé payé minimum de 18 jours ouvrables entre le 1^{er} mai et le 31 octobre, dont au moins 12 jours ouvrables continus. La durée des congés payés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder 24 jours ouvrables. Par exception, il peut être dérogé individuellement au principe fixé ci-dessus pour les salariés qui justifient de contraintes géographiques particulières. Ainsi, ces derniers peuvent, après accord exprès de leur employeur, prendre de manière continue leurs 5 semaines de congés payés. »

Article 11

Modification des clauses communes, chapitre VIII « Jours fériés légaux, congés payés légaux et congés spéciaux », article 30 « Jours de congés supplémentaires accordés aux femmes »

Le premier alinéa de l'article 30 est rédigé comme suit :

« Les femmes salariées âgées de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de 2 jours de congés supplémentaires par enfant à charge âgé de moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours. »

Article 12

Modification des clauses communes, chapitre XI « Formation professionnelle », article 35 « Formation professionnelle »

Le deuxième alinéa de l'article 35 est modifié comme suit :

« Les parties signataires de la présente convention décident de faire expressément référence, dans le cadre du présent chapitre, à l'accord national du 3 février 2012 sur la formation professionnelle dans le secteur du paysage, à ses annexes et avenants en vigueur, relatifs notamment :

- au droit individuel à la formation ;
- aux contrats de professionnalisation ;
- aux périodes de professionnalisation ;
- au tutorat ;

- à la validation des acquis de l'expérience ;
- au plan de formation ;
- au financement de la formation. »

Article 13

*Modification des clauses communes, chapitre X « Hygiène et sécurité »,
article 40 « Equipements de protection individuelle »*

Le troisième alinéa de l'article 40 est rédigé comme suit :

« L'employeur en assure leur bon fonctionnement et leur maintien dans un état d'hygiène et de sécurité, et à ce titre les remplace si nécessaire. »

Article 14

*Modification des dispositions particulières propres aux ouvriers et aux employés,
chapitre I^{er} « Contrat de travail »*

Le premier alinéa du présent chapitre est modifié comme suit :

« Le contrat de travail à durée indéterminée doit être signé au plus tard le jour de l'embauche et préciser notamment la qualification et le poste du salarié, la durée de la période d'essai, sa rémunération, ainsi que son affiliation aux organismes de prévoyance et de retraite. »

Article 15

*Modification des dispositions particulières propres aux ouvriers et aux employés,
chapitre VI « Rupture du contrat de travail », article 10 « Indemnité de licenciement »*

L'article 10 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 10

Indemnité de licenciement

Une indemnité est accordée, en dehors du cas de faute grave ou lourde, aux salariés licenciés ayant au moins 1 an d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur.

Les périodes de suspension assimilées à du travail effectif par la loi entrent en compte dans la durée d'ancienneté précitée.

Cette indemnité est fixée à 1/5 de mois de salaire brut par année d'ancienneté sur la totalité de l'ancienneté, auquel s'ajoutent 2/15 de mois de salaire brut par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

Dans le temps d'ancienneté tel que visé ci-dessus, il est tenu compte des mois de service accomplis au-delà des années pleines.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait prise en compte que *pro rata temporis*.

Cette indemnité de licenciement ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature.

Article 10.1

Indemnité de rupture conventionnelle

L'indemnité de rupture conventionnelle du contrat de travail ne pourra être inférieure à l'indemnité de licenciement prévue par l'article 10 ci-dessus. »

Article 16

Modification des dispositions particulières propres aux ouvriers et aux employés, chapitre VI « Rupture du contrat de travail », article 13 « Indemnité de mise à la retraite à l'initiative de l'employeur »

Le dernier alinéa de l'article 13 est rédigé comme suit :

« La mise à la retraite à l'initiative de l'employeur n'est possible que dans le cadre légal ou réglementaire, un préavis de 6 mois devant être observé. »

Article 17

Modification des dispositions particulières propres aux ouvriers et aux employés, chapitre VII « Prévoyance et santé », article 15 « Incapacité temporaire »

L'article 15 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 15

Incapacité temporaire

En cas d'incapacité temporaire de travail dûment justifiée par prescription médicale et ouvrant droit aux indemnités journalières légales, le salarié bénéficie d'une indemnité journalière complémentaire versée par Agri-Prévoyance. L'organisme assureur peut, en accord avec la commission paritaire de suivi, décider de déléguer cette gestion auprès d'un autre organisme.

L'indemnisation globale (indemnité légale à laquelle s'ajoute l'indemnité complémentaire) perçue par le salarié est égale à 100 % du salaire net pendant 90 jours, puis 80 % du salaire net tant que dure le versement des indemnités journalières légales.

Les conditions de versement des indemnités journalières complémentaires sont les suivantes :

a) Ancienneté

Le versement des indemnités journalières interviendra en cas de maladie ou d'accident de la vie privée lorsque le salarié dispose à la date de l'arrêt d'une année d'ancienneté continue ou discontinue.

En cas d'accident du travail, de trajet ou de maladie professionnelle, l'indemnité complémentaire est versée sans condition d'ancienneté.

b) Délai de carence

Le versement des indemnités journalières complémentaires intervient après un délai de carence de 7 jours en cas de maladie ou d'accident de la vie privée.

En cas d'arrêt consécutif à un accident de travail, de trajet ou de maladie professionnelle, le versement des indemnités complémentaires est opéré sans délai de carence.

c) Salaire de référence pour le calcul des indemnités complémentaires et revalorisation

Le salaire pris en compte pour le calcul des indemnités journalières complémentaires est celui retenu pour le calcul des indemnités journalières légales versées par la MSA.

Les indemnités journalières complémentaires sont revalorisées selon les mêmes modalités que les indemnités journalières légales.

L'indemnisation prévue ci-dessus ne peut avoir pour effet de servir au salarié une indemnisation nette supérieure à sa rémunération nette d'activité.

d) Rupture du contrat

Lorsque la rupture du contrat de travail intervient avant la fin de la période d'indemnisation, le paiement des indemnités journalières complémentaires est maintenu tant que le régime obligatoire indemnise le salarié.

La garantie incapacité temporaire est complétée par l'assurance des charges sociales patronales dues sur les indemnités journalières complémentaires financées par l'employeur.

Les charges sociales dues sur les indemnités journalières complémentaires sont payées à la caisse de mutualité sociale agricole par Agri-Prévoyance.

Les indemnités journalières sont servies par la mutualité sociale agricole nettes de cotisations salariales, mais également de CSG et CRDS. »

Article 18

Modification des dispositions particulières propres aux techniciens et agents de maîtrise, chapitre I^{er} « Contrat de travail »

Le premier alinéa du présent chapitre est modifié comme suit :

« Le contrat de travail à durée indéterminée doit être signé au plus tard le jour de l'embauche et préciser notamment la qualification et le poste du salarié, la durée de la période d'essai, sa rémunération, ainsi que son affiliation aux organismes de prévoyance et de retraite. »

Article 19

Modification des dispositions particulières propres aux techniciens et agents de maîtrise, chapitre IV « Durée du travail », article 8 « Convention de forfait »

L'article 8 est complété par les alinéas suivants :

« Les salariés TAM dont la durée du travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils exercent et du degré d'autonomie dont ils disposent dans l'organisation de leur emploi du temps, peuvent conclure une convention de forfait en jours sur l'année.

Ces derniers doivent donc disposer, en raison des conditions d'exercice de leurs fonctions, d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps. Le refus du TAM de la convention individuelle de forfait annuel en jours ne saurait justifier la rupture de son contrat de travail.

Le salaire mensuel forfaitaire du TAM en forfaits en jours, est défini d'un commun accord sur la base annuelle de 218 jours, en référence au minimum à la grille de salaires visée à l'article 5 du chapitre II des TAM et en tenant compte des sujétions que sa mission implique.

D'un commun accord entre les parties, il pourra être convenu, par convention individuelle ou par avenant au contrat de travail, d'un forfait réduit, portant sur un nombre de jours de travail compris entre 100 et 218 jours et dont la répartition sera fixée sur l'année.

Afin d'assurer des garanties suffisantes pour les salariés soumis au forfait jours, il doit être mis en place un dispositif mensuel de contrôle du nombre de jours travaillés.

Ce document de contrôle 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.

Au minimum chaque année, un entretien annuel doit être organisé entre le salarié soumis au forfait jours et son supérieur hiérarchique pour évoquer l'organisation du travail, la charge de travail et l'adéquation de celle-ci aux nombres de jours travaillés.

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

Cet entretien aura lieu au plus tard dans le mois qui suit la demande individuelle écrite du salarié. »

Article 20

Modification des dispositions particulières propres aux techniciens et agents de maîtrise, chapitre V « Rupture du contrat de travail », article 9 « Indemnité de licenciement »

L'article 9 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 9

Indemnité de licenciement

Une indemnité est accordée, en dehors du cas de faute grave ou lourde, aux salariés licenciés ayant au moins 1 an d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur.

Les périodes de suspension assimilées à du travail effectif par la loi entrent en compte dans la durée d'ancienneté précitée.

Cette indemnité est fixée à 1/5 de mois de salaire brut par année d'ancienneté sur la totalité de l'ancienneté, auquel s'ajoutent 2/15 de mois de salaire brut par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

Dans le temps d'ancienneté tel que visé ci-dessus, il est tenu compte des mois de service accomplis au-delà des années pleines.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait prise en compte que *pro rata temporis*.

Cette indemnité de licenciement ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature.

Article 9.1

Indemnité de rupture conventionnelle

L'indemnité de rupture conventionnelle du contrat de travail ne pourra être inférieure à l'indemnité de licenciement prévue par l'article 9 ci-dessus. »

Article 21

Modification des dispositions particulières propres aux techniciens et agents de maîtrise, chapitre V « Rupture du contrat de travail », article 12 « Indemnités de mise à la retraite »

Le dernier alinéa de l'article 12 est modifié comme suit :

« La mise à la retraite à l'initiative de l'employeur n'est possible que dans le cadre légal ou réglementaire, un préavis de 6 mois devant être observé. »

Article 22

Modification des dispositions particulières propres aux techniciens et agents de maîtrise, chapitre VI « Prévoyance et santé »

L'intitulé du chapitre VI est rédigé comme suit : « Prévoyance, santé et retraite supplémentaire ».

Article 23

Modification des dispositions particulières propres aux cadres, chapitre I^{er} « Contrat de travail »

Le premier alinéa du présent chapitre est modifié comme suit :

« Le contrat de travail à durée indéterminée doit être signé au plus tard le jour de l'embauche et préciser notamment la qualification et le poste du salarié, la durée de la période d'essai, sa rémunération ainsi que son affiliation aux organismes de prévoyance et de retraite. »

Article 24

*Modification des dispositions particulières propres aux cadres,
chapitre II « Classification des emplois et salaires », article 5 « Salaires »*

L'article 5 est complété par les alinéas suivants :

« Le salaire annuel brut correspond au forfait annuel sur la base du maximum d'heures applicables 1 940 heures, en application des dispositions de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié sur la durée du travail.

Pour les collaborateurs sous convention de forfait en jours, ce salaire annuel brut minimum pour 218 jours de travail par an a un caractère forfaitaire.

Ce forfait correspond aux conditions réelles de travail du cadre et englobe notamment les heures supplémentaires réalisées dans la limite de 1 940 heures de travail par an et conformément aux dispositions de l'article 11.3 de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié sur la durée du travail.

Cette durée vise les périodes de travail réellement effectuées, les périodes assimilées à des périodes de travail effectif en application des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles n'étant pas considérées comme des périodes de travail effectué. »

Article 25

*Modification des dispositions particulières propres aux cadres,
chapitre III « Durée du travail », article 6 « Convention de forfait »*

L'article 6 est complété par les alinéas suivants :

« Les salariés cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au service, à l'atelier ou à l'équipe auquel ils sont intégrés, peuvent conclure une convention de forfait en jours sur l'année.

Ces derniers doivent donc disposer, en raison des conditions d'exercice de leurs fonctions, d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps. Le refus des salariés cadres de la convention individuelle de forfait annuel en jours ne saurait justifier la rupture de leur contrat de travail.

D'un commun accord entre les parties, il pourra être convenu, par convention individuelle ou par avenant au contrat de travail, d'un forfait réduit portant sur un nombre de jours de travail compris entre 100 et 218 jours et dont la répartition sera fixée sur l'année.

Afin d'assurer des garanties suffisantes pour les salariés soumis au forfait en jours, il doit être mis en place un dispositif mensuel 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 hebdomadaire, jours de congés payés, jours fériés chômés, jours de repos au titre de la réduction du temps de travail.

Au minimum chaque année, un entretien annuel doit être organisé entre le salarié soumis au forfait jours et son supérieur hiérarchique pour évoquer l'organisation du travail, la charge de travail et l'adéquation de celle-ci aux nombres de jours travaillés.

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

Cet entretien aura lieu au plus tard dans le mois qui suit la demande individuelle écrite du salarié.

Les cadres relevant des positions C5 et D sont considérés comme des cadres dirigeants au sens de l'article L. 3111-2 du code du travail.

Ces cadres dirigeants bénéficient d'un forfait sans référence horaire.

Ce sont les cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération comprise dans les quatre salaires les plus élevés de l'entreprise ou l'établissement.

Pourront aussi être concernés les cadres à qui sont confiées des responsabilités importantes dans l'organisation générale et la bonne marche de l'entreprise, notamment lorsque celle-ci est de petite taille, et qui sont amenés à assumer de ce fait des responsabilités équivalentes à celles du chef d'entreprise en l'absence de ce dernier. »

Article 26

*Modification des dispositions particulières propres aux cadres,
chapitre V « Rupture du contrat de travail », article 9 « Indemnité de licenciement »*

L'article 9 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 9

Indemnité de licenciement

Une indemnité est accordée, en dehors du cas de faute grave ou lourde, aux salariés licenciés ayant au moins 1 an d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur.

Les périodes de suspension assimilées à du travail effectif par la loi entrent en compte dans la durée d'ancienneté précitée.

Cette indemnité est fixée à 1/5 de mois de salaire brut par année d'ancienneté sur la totalité de l'ancienneté, auquel s'ajoutent 2/15 de mois de salaire brut par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

Dans le temps d'ancienneté tel que visé ci-dessus, il est tenu compte des mois de service accomplis au-delà des années pleines.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait prise en compte que *pro rata temporis*.

Cette indemnité de licenciement ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature.

Article 9.1

Indemnité de rupture conventionnelle

L'indemnité de rupture conventionnelle du contrat de travail ne pourra être inférieure à l'indemnité de licenciement prévue par l'article 9 ci-dessus. »

Article 27

*Modification des dispositions particulières propres aux cadres,
chapitre V « Rupture du contrat de travail », article 12 « Indemnité de mise à la retraite »*

Le dernier alinéa de l'article 12 est modifié comme suit :

« La mise à la retraite à l'initiative de l'employeur n'est possible que dans le cadre légal ou réglementaire, un préavis de 6 mois devant être observé. »

Article 28

*Modification des dispositions particulières propres aux cadres,
chapitre VI « Prévoyance et santé »*

L'intitulé du chapitre VI est complété comme suit : « Prévoyance, santé et retraite supplémentaire ».

Article 29

Entrée en vigueur

Le présent avenant entre en vigueur le premier jour du mois qui suit l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 30

Dépôt et extension

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

Fait à Paris, le 31 janvier 2013.

(Suivent les signatures.)