

## ANNEXE D

### **Convention des techniciens, agents de maîtrise et cadres des exploitations agricoles de Saône-et-Loire**

#### **Article 1<sup>er</sup>**

##### *Champ d'application*

Les dispositions de la présente annexe « Techniciens, agents de maîtrise et cadres » déterminent les rapports entre les employeurs et les techniciens, agents de maîtrise et cadres des exploitations entrant dans le champ d'application de la présente convention.

Sont considérés comme techniciens, agents de maîtrise et cadres au sens de la présente annexe les salariés dont les missions sont définies par l'avenant n° 119 « Classification des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise et cadres » du 10 mars 2011, c'est-à-dire par l'article 24 de la convention collective.

#### **Article 2**

##### *Période d'essai*

Toute période d'essai et son renouvellement éventuel doivent être prévus dans le contrat de travail.

Pendant la période d'essai, les parties peuvent résilier le contrat de travail sans avoir à verser une indemnité. Elle est fixée à une durée de :

- 3 mois pour les techniciens et agents de maîtrise ;
- 4 mois pour les cadres.

Si la période d'essai n'est pas concluante, elle pourra être prolongée au maximum du même temps, par accord écrit entre les parties.

Pendant cette période d'essai, l'employeur pourra mettre fin au contrat, moyennant le respect d'un délai de prévenance, fixé par le code du travail, dont la durée augmente en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise :

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

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

Si le salarié souhaite rompre la période d'essai, il devra prévenir l'employeur, dans les conditions fixées par le code du travail :

- 24 heures à l'avance si la durée de présence dans l'entreprise est inférieure à 8 jours ;
- 48 heures à l'avance au-delà.

#### **Article 3**

##### *Conventions de forfait sur l'année*

Les cadres, techniciens et agents de maîtrise ne bénéficiant pas d'une entière liberté dans l'exercice de leurs fonctions seront rémunérés dans les mêmes conditions que le personnel d'exécution sur la base de 35 heures par semaine.

Il est toutefois possible de conclure des conventions de forfait en heures ou en jours sur l'année dans le respect des règles et des conditions prévues par l'article 7.3, paragraphe 3, ou le chapitre XI « Dispositions particulières aux cadres » de l'accord du 23 décembre 1981.

#### **Article 4**

##### *Prime d'ancienneté*

Les techniciens, agents de maîtrise et cadres bénéficient d'une prime d'ancienneté calculée sur leur salaire de base réel : 2 % après 3 ans, 5 % après 5 ans, 8 % après 10 ans, 10 % après 15 ans.

#### **Article 5**

##### *Licenciement*

##### A. – Préavis

Sauf cas de faute grave justifiant le licenciement sans préavis, la rupture du contrat de travail à durée indéterminée doit être précédée d'un préavis réciproque dont la durée est fixée comme suit :

- technicien et agent de maîtrise de niveau I : 2 mois (3 mois s'il est logé par l'employeur) ;
- technicien et agent de maîtrise de niveau II : 4 mois ;
- cadres des niveaux I et II : 6 mois.

Pendant la durée du préavis, le technicien, agent de maîtrise ou cadre a droit à des demi-journées ou journées d'absence pour rechercher un autre emploi, soit :

- lorsque la durée du préavis est de 2 mois ou 3 mois : 10 demi-journées ou 5 jours d'absence ;
- lorsque la durée du préavis est de 4 mois : 10 jours d'absence ;
- lorsque la durée du préavis est de 6 mois : 12 jours d'absence.

En cas de licenciement sans faute grave, le salaire de ces demi-journées ou journées sera maintenu.

Ce temps libre sera pris en accord entre les parties ; faute d'accord, il sera pris alternativement au choix de chacune d'elles.

##### B. – Indemnité de licenciement

Toute rupture du contrat à durée indéterminée du fait de l'employeur, sans qu'il y ait faute grave ou lourde, donne lieu, indépendamment du préavis, au versement d'une indemnité de licenciement fixée comme suit : 1/2 mois du salaire par année d'ancienneté dans l'exploitation, avec un plafond de 12 mois.

Toutefois, lorsque l'indemnité légale de licenciement se trouve supérieure à l'indemnité conventionnelle, c'est l'indemnité la plus favorable qu'il convient de verser.

#### **Article 6**

##### *Départ à la retraite. – Allocation de fin de carrière*

Concernant l'âge et les dispositions relatives au départ à la retraite, il convient de se référer à la législation applicable.

L'indemnité de départ doit être au moins égale à la moitié de celle calculée au B de l'article 5 de la présente annexe.

En tout état de cause, cette indemnité ne saurait être inférieure à l'indemnité légale de licenciement.

La partie qui a l'initiative du départ informera l'autre de son intention de mettre fin au contrat de travail, par lettre recommandée avec avis de réception en respectant un préavis :

- s'il s'agit de l'employeur, d'une durée au moins égale à 6 mois ;

– s'il s'agit du salarié :

- 1 mois s'il justifie chez l'employeur d'une ancienneté inférieure à 2 ans ;
- 2 mois s'il justifie d'une ancienneté égale ou supérieure à 2 ans.

#### **Article 7**

##### *Régime prévoyance et retraite*

Tout employeur occupant des cadres ou assimilés qui répondent aux définitions de la convention collective nationale de prévoyance des ingénieurs et cadres d'exploitations agricoles doit affilier ses cadres à la caisse de prévoyance des cadres d'exploitations agricoles, groupe AGRICA, 21, rue de la Bienfaisance, 75382 Paris Cedex 08, tél. : 01-71-21-00-00 ; télécopie : 01-71-21-00-01.

• Pour les techniciens et agents de maîtrise il convient de se référer à l'accord prévoyance du 12 mars 2009 (avenant n° 105 modifié).

