(AVENANT N° 6 MODIFIE) A LA CONVENTION COLLECTIVE VITICOLE DU 28 FEVRIER 1952 POUR LES EXPLOITATIONS VITICOLES DE L'HERAULT CONCERNANT LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES CADRES DE CES EXPLOITATIONS

Entre :

Le Groupement des Employeurs de Main-d'Oeuvre Agricole de l'Hérault,

La Fédération Départementale des Syndicats d'Exploitants Agricoles,

Le Syndicat National des Cadres d'Exploitations Agricoles, section de l'Hérault,

Il a été conclu, conformément aux dispositions de la loi du 11 Février 1950, le présent avenant à la Convention Collective Viticole signée le 28 Février 1952.

CHAPITRE Ier

Validité - Renouvellement - Révision de l'avenant

Article 1er

Le présent avenant détermine les rapports entre les employeurs et les cadres d'exploitations agricoles viticoles du Département.

Article 2

Champ d'application

L'affiliation des salariés au régime de prévoyance des cadres d'exploitations agricoles ne peut avoir pour conséquence de leur permettre de se prévaloir des dispositions du présent avenant que tout autant qu'ils répondent aux définitions fixées à l'article 12 ci-après.

Article 3

Le présent avenant prend effet du jour de sa signature (1er août 1958).

Article 4

Renouvellement, révision, dénonciation

Le présent avenant se reconduira tacitement par périodes successives d'un an à compter du 1er août 1958, sauf dénonciation de l'une ou l'autre des parties avant le 1er novembre de chaque année. Il pourra être révisé dans les mêmes conditions à l'occasion du renouvellement annuel (1er novembre). La partie qui demandera la révision devra accompagner sa demande de nouvelles propositions sur les points sujets à révision. Les pourparlers devront s'engager sur le champ, sans attendre l'expiration de la convention en cours et être terminés avant le 1er août.
Il en sera de même en cas de dénonciation de l'avenant. Pendant la période transitoire, le présent avenant restera en vigueur jusqu'au jour où un nouvel avenant sera signé, et au plus tard au 1er août, dans le cas où un nouvel avenant ne serait pas signé. La demande de révision ou de dénonciation sera notifiée à l'autre partie et au service de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles qui devra convoquer dans le délai de huit jours la commission mixte désignée par les parties signataires de l'avenant.

Article 5

Sont applicables aux cadres des exploitations viticoles de l'Hérault visés à l'article 12 ci-après, les dispositions de la convention collective viticole du 28 février 1952 contenues dans les articles suivants :

Article 4. Incidence sur les contrats antérieurs.

Article 5. Champ d'application territorial de la convention collective viticole.

Article 8. Liberté syndicale et d'opinion.

Article 11. Attestation de travail et certificat de libre engagement.

Article 31. Bulletins de paie.

Article 46. Fêtes.

Article 48. Congés de naissance.

Article 48-1. Congés pour événements familiaux.

Article 57. Application des lois sociales.

Article 61. Certificat de travail.

Article 6

Les parties sont tenues de ne rien faire qui soit destiné à compromettre l'exécution loyale du présent avenant et la convention collective précitée.

CHAPITRE II

Procédure conventionnelle de conciliation

Article 7

Il sera constitué à Béziers pour l'arrondissement de Béziers - Saint-Pons et à Montpellier pour l'arrondissement de Montpellier - Lodève, une commission paritaire de conciliation d'arrondissement qui sera composée de trois exploitants employeurs de cadres et de trois cadres appartenant au syndicat national.

Elle sera présidée par le chef du service de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles ou son représentant qui sera saisi du litige et qui convoquera les parties. Il assurera le secrétariat.

La commission de conciliation sera saisie de tout litige par la partie la plus diligente. Elle pourra être notamment appelée à examiner toutes difficultés résultant de l'application du présent avenant sans pouvoir y apporter de modifications. En cas de carence de l'une ou l'autre des parties et en cas de non-conciliation définitive, les parties reprennent immédiatement leur liberté d'action.

CHAPITRE III

Dispositions corrélatives à l'embauchage

Article 8

L'embauchage a lieu au choix, sur titres et références. Cependant, afin de réaliser le plein emploi des cadres, les organisations d'employeurs adhérant à la présente convention, s'engagent à recommander à leurs adhérents de consulter les groupements de cadres avant tout embauchage.

Article 9

Pour l'embauchage, ne peuvent se prévaloir de la qualité de cadres d'exploitations agricoles, que les candidats diplômés d'écoles d'agriculture publiques ou privées ou ceux ayant exercé la profession.

Article 10

L'embauchage est fait à l'essai pendant une période d'un an. Pendant cette période, les parties conservent leur liberté respective, sous réserve d'un préavis d'un mois.

(Avenant n° 124) En cas d'absence pour maladie ou accident d'une durée supérieure à un mois pendant la période d'essai, celle-ci est prolongée d'autant.

Article 11

Contrat de travail - Sécurité de l'emploi

(Avenants n° 70, n° 105 n° 124) A l'expiration de la période d'essai d'un an, le contrat de travail à durée indéterminée sera acquis au cadre.

CHAPITRE IV

(Avenant n° 153)

Dispositions relatives à l'exercice de la fonction

Dans le cadre de la loi du 19 janvier 2000 et de l'accord national du 23 décembre 1981 sur la durée du travail en agriculture et de son avenant n°13, les partenaires sociaux ont convenu de modifier l'avenant n°6 de la présente convention collective concernant les cadres d'exploitations agricoles, en ses articles 12 et 13.

Dans ce contexte, il est convenu entre les parties que :

- La convention de forfait mensuel en heures préexistantes (169 heures normales + 13 heures supplémentaires) est supprimée
- La durée du travail de référence est ramenée à 151.67 heures mensuelles pour tous les cadres, à l'exception des cadres dirigeants
- Le salaire de base des cadres est déterminé en multipliant le coefficient d'emploi par la valeur du point. A ce salaire de base s'ajoutera un complément différentiel permettant le maintien du salaire brut antérieur à la réduction du temps de travail (salaire du 1er juillet 2002)
- La fonction de cadre et la rémunération en découlant impliquent que le cadre a la responsabilité de la préparation, de la distribution et de la surveillance du travail sur l'exploitation.

A partir de ces modifications et en application des éléments énoncés ci-dessus, les articles 12 et 13 ont été rédigés comme suit :

Article 12

Classification des emplois et coefficients de base.

La classification hiérarchique des emplois est faite d'après les fonctions définies dans chacune des quatre catégories ci-après, compte tenu de l'importance de l'exploitation exprimée en hectares de vignes ou superficie équivalente, sur la base des normes retenues dans le département.
Sont considérées comme superficie équivalente - 3 hectares de polyculture ou 2 hectares de cultures maraîchères de plein champ ou 2 hectares de vergers.

Catégorie I – Cadre Dirigeant

Les cadres dirigeants sont ceux 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 à suppléer l'employeur pour l'ensemble des activités de l'entreprise.
A ce titre, ils ne sont pas soumis à la réglementation sur la durée du travail et ne bénéficient pas de la réduction du temps de travail.
Ils perçoivent une rémunération forfaitaire, tenant compte des responsabilités confiées, qui se situe dans les plus hauts niveaux de rémunération de l'entreprise.
La qualité de cadre dirigeant doit être acceptée par le salarié dans son contrat de travail ou dans un avenant.

Catégorie II - Régisseur Chef d'exploitation.

C'est le cadre qui, selon un plan général préalablement établi laissant une large part à l'initiative personnelle, est substitué à l'employeur pour la direction de l'exploitation.

- de 15 à 25 hectares : Coefficient 195
- de 26 à 50 hectares : Coefficient 210
- de 51 à 75 hectares : Coefficient 225
- de 76 à 100 hectares : Coefficient 245
- de plus de 100 hectares : Coefficient 260

Dans leur mission d'encadrement, ces cadres disposent d'une totale autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour exercer leurs fonctions et pour assumer la responsabilité de l'exploitation confiée par l'employeur. Dans ce contexte, il peut être conclu avec leur accord express :

- Une convention de forfait en jours telle que prévue par l'article 11.4 de l'avenant n°13 du 20 juin 2000. En application de l'accord national du 23 décembre 1981, le forfait annuel est fixé à 217 jours de travail maximum. Toutefois, les parties peuvent convenir d'un nombre de jours inférieur. Dans le cadre de ce forfait, le cadre veillera à respecter les durées de travail maximales quotidiennes et hebdomadaires telles que prévues par ledit accord. La convention de forfait acceptée par le cadre figure obligatoirement dans le contrat de travail initial ou dans un avenant rédigé à cet effet.

- Une convention de forfait sur une base annuelle d'heures de travail dans les conditions prévues par l'article 11.3 de l'avenant n°13 du 20 juin 2000. Ladite convention précise expressément le nombre d'heures forfaitisées au delà de 1600 par an. Dans le cadre de ce forfait annuel en heures, la durée de travail quotidienne ne pourra excéder 10 heures de travail effectif. Toutefois, en application de l'accord national sur la durée du travail en agriculture, cette durée pourra être portée à 12 heures pendant une durée maximale de 10 semaines sur l'année (consécutives ou non). La durée hebdomadaire ne pourra, sauf dérogation expresse, dépasser 48 heures par semaine et 44 heures en moyenne sur l'année. La convention de forfait acceptée par le cadre figure obligatoirement dans le contrat de travail initial ou dans un avenant rédigé à cet effet. Cette convention donne lieu à la mise en place d'un dispositif de contrôle de la durée du travail faisant apparaître la durée journalière et hebdomadaire de travail.

Catégorie III - Régisseur.

C'est le cadre qui, recevant de son employeur des directives générales établies périodiquement, est chargé de mettre en œuvre de façon rationnelle les moyens mis à sa disposition pour la bonne exécution des travaux de l'exploitation. Il procède généralement à l'embauchage et au débauchage du personnel, il a la responsabilité de la gestion de la paie des ouvriers, de l'établissement des bulletins de paie et des formalités sociales. Il surveille la bonne conservation des récoltes et leur livraison. Le fait d'intervenir dans les travaux manuels n'enlève au régisseur aucun avantage afférent à cet emploi.

-	jusqu'à 25 hectares :	Coefficient 180
-	de 26 à 50 hectares :	Coefficient 185
-	de 51 à 75 hectares :	Coefficient 195
-	de 76 à 100 hectares :	Coefficient 205
-	de plus de 100 hectares :	Coefficient 210

Ces cadres, dont l'horaire de travail ne peut être précisément défini en fonction des tâches à accomplir, bénéficient d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps. Par conséquent, ils peuvent conclure avec leur employeur une convention de forfait sur une base

annuelle d'heures de travail ou sur une base annuelle en jours de travail dans les conditions prévues ci-dessus (*en référence aux articles 11.3 et 11.4 de l'avenant n°13 du 20 juin 2000*).

Catégorie IV - Chef de culture

C'est le cadre dont l'initiative et la responsabilité sont limitées à la répartition et à la bonne exécution des travaux, sous les ordres directs de l'employeur qui pourra éventuellement lui confier la distribution de la paie du personnel.

- jusqu'à 25 hectares	Coefficient 175
- de 26 à 75 hectares	Coefficient 180
- de 76 à 100 hectares	Coefficient 190
- de plus de 100 hectares	Coefficient 200

Il s'agit de cadres dont la nature des fonctions les conduits à suivre l'horaire collectif appliqué sur l'exploitation.
Ils sont chargés de répartir habituellement le travail, d'en surveiller sous leur responsabilité la bonne exécution conformément à des ordres directs et précis de l'employeur.
Leur mission d'encadrement peut conduire ces cadres à être présent avant et après le début du travail de leur équipe, par conséquent il peut être conclu avec leur accord exprès une convention de forfait sur une base mensuelle d'heures de travail. Ladite convention précise obligatoirement le nombre d'heures de travail forfaitisées au delà de 151.67 heures.

Pour l'ensemble des catégories ci-dessus énoncées, la position de cadre n'exclut pas la participation aux travaux.

Article 13

Rémunération

Comme indiqué en préambule, l'ancienne rémunération établie sur la base de 185.25 heures est maintenue sur la base de 151.67 heures ; le maintien de rémunération s'obtenant par l'application d'un complément différentiel dans les conditions prévues par la loi et par l'accord national.

La rémunération mensuelle établie sur la base de 151.67 heures (à laquelle s'ajoute un complément différentiel) s'obtient en multipliant le coefficient d'emploi par la valeur du point.
La valeur du point est fixée à :

- 7,9000 euro au 1er juillet 2003
- 8,2400 euro au 1er juillet 2004
- 8,6307 euro au 1er juillet 2005

Ces valeurs de point sont fixées afin que, conformément à l'accord national, le complément différentiel disparaisse au terme de la troisième année de gel de salaire.

En outre, à partir de ce salaire de base applicable à tous les cadres, les partenaires sociaux apportent les précisions suivantes concernant les cadres dirigeants et les cadres ayant conclu une convention de forfait.

1. Cadres dirigeants :

Ils perçoivent une rémunération forfaitaire indépendante de toute référence à un horaire de travail, tenant compte des responsabilités confiées, et qui se situe dans les plus hauts niveaux de rémunération de l'entreprise.
Cette rémunération ne pourra être inférieure au salaire le plus élevé de la grille départementale.

2. Cadres ayant conclu une convention de forfait annuelle en heures

Cette convention est conclue sur une base annuelle décomposées de 1600 heures normales auxquelles s'ajoute un certain nombre d'heures supplémentaires convenu entre les parties et majoré aux taux en vigueur.

Afin de garantir au cadre un salaire mensuel fixe, le paiement des heures supplémentaires forfaitisées est lissé mensuellement sur la base de 1/12 de leur montant total.
Ces heures sont ainsi payées chaque mois, indépendamment des horaires effectués.
Le salaire mensuel est donc calculé sur la base de 151.67 heures payées au taux normal + 1/12 du total annuel des heures supplémentaires forfaitisées et majorées.
Le paiement de ces heures supplémentaires mensuelles s'imputera sur le complément différentiel (hors majorations) jusqu'à sa disparition effective dans les conditions prévues par la loi et par l'accord national sur la durée du travail en agriculture.
S'il s'avère en fin d'année que le plafond d'heures supplémentaires annuelles contractualisées a été dépassé, les heures excédentaires seront payées en appliquant les taux de majorations en vigueur.

3. Cadres ayant conclu une convention de forfait annuelle en jours

Le salaire mensuel est déterminé sur une base forfaitaire égale au 1/12 de la rémunération annuelle forfaitaire déterminée comme suit :

1600 heures payées au taux normal + 340 heures supplémentaires majorées aux taux en vigueur.

4. Cadres non soumis à une convention de forfait

La convention de forfait mensuel préexistante étant supprimée, le salaire mensuel est désormais fixé en référence à une valeur de point déterminée sur la base de 151.67 heures.
Le maintien de rémunération est alors garanti par le paiement d'un complément différentiel.

Le cas échéant, lorsque des heures supplémentaires seront réalisées, elles s'imputeront hors majorations sur ce complément différentiel jusqu'à la disparition dudit complément.

En application des articles 10.3 et 10.4 de l'avenant n°12 du 29 mars 2000, la répartition des horaires de travail pourra être organisée dans le cadre d'une annualisation sur la base de 1600 heures par an ou d'un cycle.

5. Majoration pour ancienneté

Les cadres ayant plus de 7 ans de présence sur l'exploitation bénéficieront de deux points supplémentaires. Cette majoration sera portée à 4 points après 10 ans de présence et à 6 points après 15 ans. (Ajouté par l'avenant n°48 du 28.11.1973 -art. 1.)

Article 14

Frais professionnels et avantages en nature
(Avenant n° 153)

Prime de panier
Le logement lorsqu'il est fourni est un logement de fonction accessoire du contrat de travail.
Sa valeur sera fixée librement par accord des parties (alinéa non étendu)
Les charges locatives seront payées ou remboursées par l'occupant.

ARTICLE 15

Primes

Pour tenir compte des sujétions quotidiennes liées à la fonction, une prime sera versée chaque année à chaque cadre, hors ancienneté et hors heures supplémentaires. Celle-ci ne pourra être inférieure à une somme correspondant à un mois de salaire conventionnel. Ses modalités de versement seront arrêtées par les parties.
Cette prime prend effet à compter du 1er juillet 2008.

CHAPITRE V

Durée du travail - Absences - Congés

Article 16

Durée du travail

Sous les précisions prévues à l'article 14, les cadres devront tout le temps nécessaire à la bonne marche générale de l'exploitation.

Article 17

Congés

Les cadres ont droit aux congés payés tels qu'ils sont fixés par la loi. Ces congés sont pris de manière à ne pas gêner la bonne marche de l'exploitation et après accord avec l'employeur. Si le cadre ne peut ou n'a pu bénéficier de son congé annuel, celui-ci sera payé intégralement à la fin de l'année sur les bases légales. Il appartient au cadre d'exiger en fin d'année le paiement de l'indemnité compensatrice de congés payés, dans le cas où il n'aurait pu bénéficier de son congé.

CHAPITRE VI

Article 18
(L'article 18 abrogé par l'avenant n°177)

(Avenant n° 105) « Article 18-1

(Avenants n° 110 et n° 124) Les employeurs qui relèvent de la convention collective nationale de prévoyance du 2 avril 1952 doivent adhérer au capital décès supplémentaire géré par la C.P.C.E.A. et la C.P.C.E.A.A. et ce à compter du premier jour du trimestre civil suivant l'extension.

La cotisation correspondante est répartie à raison de 50% à la charge de l'employeur et à 50% à la charge du cadre.

CHAPITRE VII

Dispositions corrélatives au licenciement

Article 19

(Avenants n° 25 et n° 124) Le préavis réciproque est fixé à deux mois après un an de présence pour tous les cadres. Le préavis devra être signifié à l'intéressé par pli recommandé avec accusé de réception. La date de présentation de la lettre ou du pli recommandé fixe le point de départ du préavis.

(Avenants n° 76 et n° 124) En cas de changement de structure ou de fermeture de l'exploitation, il est accordé un préavis de 4 mois.

Article 20

Indemnité de licenciement

(Avenant n° 81) Toute résiliation du contrat de travail émanant de l'employeur et intervenant sans qu'il y ait faute grave donne lieu à une indemnité de licenciement sous réserve que le cadre ait une ancienneté de service en cette qualité sur cette exploitation fixée comme suit :

- 2 mois de salaire brut pour une ancienneté de 5 ans,
- 3 mois de salaire brut pour une ancienneté de 7 ans,
- 4 mois de salaire brut pour une ancienneté de 15 ans,
- 5 mois de salaire brut pour une ancienneté de 25 ans,

Cette indemnité ne se cumule pas avec l'indemnité légale. Elle n'est pas due pour les cadres âgés de 65 ans et qui bénéficient obligatoirement du régime de retraite ou ceux dont l'invalidité serait officiellement reconnue. »

Article 20-1

(Avenant n° 89) *Indemnité de fin de carrière*

Quel que soit le groupe auquel il appartient, le cadre cessant définitivement son activité pour cause d'invalidité ou de départ à la retraite percevra une indemnité de fin de carrière égale à :

- ½ mois de salaire brut pour 10 ans de présence,
- 1 mois de salaire brut pour 15 ans de présence,
- 1 mois ½ de salaire brut pour 20 ans de présence,
- 2 mois de salaire brut pour 30 ans de présence. »

CHAPITRE VII

Dépôt de l'avenant

Article 21 et dernier

Le présent avenant sera remis à chacune des organisations signataires et cinq autres ampliations seront déposées au service de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles. Chaque organisation signataire est autorisée à le reproduire pour le porter à la connaissance de ses ressortissants.