

Avis et communications

AVIS DIVERS

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE ET DE LA SOUVERAINETÉ ALIMENTAIRE

Avis relatif aux décisions du 20 décembre 2022 de la commission nationale paritaire des chambres d'agriculture instituée par la loi n° 52-1311 du 10 décembre 1952 relative à l'établissement obligatoire d'un statut du personnel administratif des chambres d'agriculture, des chambres de commerce et des chambres de métiers

NOR : AGRT2237163V

Le statut du personnel administratif des chambres d'agriculture peut être consulté auprès du ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire, direction générale de la performance économique et environnementale des entreprises, 3, rue Barbet-de-Jouy, Paris (7^e) et de Chambres d'agriculture France, 9, avenue George-V, Paris (8^e).

Conformément à l'article L. 514-3 du code rural et de la pêche maritime, la Commission nationale paritaire des chambres d'agriculture instituée par la loi n° 52-1311 du 10 décembre 1952 a décidé de valider deux accords nationaux conclus et signés par les parties à la commission nationale de concertation et de proposition des chambres d'agriculture :

- un accord national conclu et signé le 10 novembre 2022 relatif à la rupture conventionnelle ;
- un accord national conclu et signé le 6 décembre 2022 relatif à la mobilité inter-établissements du réseau des chambres d'agriculture.

L'accord national du 10 novembre 2022 relatif à la rupture conventionnelle a pour effet d'apporter des modifications à l'article 25 (cessation d'emploi) du statut du personnel administratif des chambres d'agriculture, et d'introduire, après cet article 25, un nouvel article 25 *bis*.

Les modifications apportées sont les suivantes :

L'article 25 (cessation d'emploi) est complété par un point 7^o, ainsi rédigé :

« Par rupture conventionnelle individuelle du "contrat de travail" : le code du travail étant applicable à l'ensemble du personnel, sauf les dispositions spécifiques au personnel de droit public mentionnées à l'article 25 *bis* du présent statut ».

L'ancien article 25 *bis* (procédure de licenciement) devient l'article 25 *ter*.

Le nouvel article 25 *bis* (rupture conventionnelle) est rédigé comme suit :

« Art. 25 bis. – Rupture conventionnelle

« La rupture conventionnelle constitue un accord entre le salarié et la chambre en tant qu'employeur, lesquels conviennent d'une rupture de la relation de travail à durée indéterminée.

« Ce dispositif s'applique dans les conditions fixées par les articles L. 1237-11 à L. 1237-16 du code du travail, sauf pour les dispositions spécifiques au personnel de droit public ci-après énoncées :

« a) Convention de rupture conventionnelle

« Ce mode de rupture de la relation de travail résulte d'une convention signée par le salarié et le président de la chambre d'agriculture concernée selon un modèle établi à partir du Cerfa n° 14598*01 et figurant en annexe du présent article.

« b) Procédure de rupture conventionnelle

« La demande de rupture conventionnelle peut intervenir à l'initiative de l'employeur ou du salarié, et par tout moyen.

« Une fois que l'une des parties a manifesté son souhait de recourir à la rupture conventionnelle, un ou plusieurs entretiens peuvent être réalisés pour s'accorder sur le principe de la rupture conventionnelle puis pour négocier les conditions de rupture de la relation de travail et formaliser l'aboutissement de ces échanges.

« Lors de chaque entretien, le salarié et l'employeur peuvent se faire assister par toute personne de leur choix appartenant au réseau des chambres d'agriculture après en avoir préalablement informé l'autre partie.

« Un jour franc après la date de signature de la convention, chaque partie dispose d'un délai de rétractation de 15 jours francs.

« En l'absence de rétractation du salarié ou de l'employeur, la convention de rupture sera réputée validée et la cessation définitive des fonctions interviendra alors au moins 1 jour après la fin du délai imparti.

« c) Règlement des litiges

« Tout litige concernant la convention relève de la compétence du Tribunal administratif. »

L'accord national du 6 décembre 2022 relatif à la mobilité inter-établissements a pour effet d'apporter des modifications à l'article 28 *bis* (mobilité) du statut du personnel administratif des chambres d'agriculture.

Les modifications apportées sont les suivantes :

L'article 28 *bis* (mobilité) est rédigé comme suit :

« Art. 28 bis. – Mobilité inter-chambres d'agriculture

« 1) Champs d'application

« La mobilité inter-établissements a lieu dès lors qu'un salarié d'une chambre employeur est embauché au sein d'une autre chambre employeur. Cette mobilité volontaire représente la rencontre du projet professionnel du salarié avec les besoins en compétences des chambres du réseau. Dans le présent accord, le terme générique « salarié » renvoie aux notions de salarié de droit privé et d'agent public.

« Le présent dispositif s'applique à l'ensemble des agents titulaires permanents ayant accompli 3 années de service dans une chambre d'agriculture.

« Le salarié devra respecter un délai minimal de 3 ans entre chaque mobilité inter-établissements.

« 2) Obligation d'information

« Le salarié intéressé par une offre d'emploi proposée via le réseau des chambres d'agriculture peut postuler directement ou adresser une candidature spontanée à une chambre d'agriculture.

« La confidentialité du premier entretien avec la chambre d'accueil est laissée à la discrétion du candidat.

« En préalable au deuxième entretien, le candidat informera sa chambre d'origine (hiérarchie et fonction RH) de sa démarche de candidature.

« 3) Convention tripartite

« L'engagement définitif de la chambre d'accueil fait l'objet d'une convention tripartite entre la chambre d'accueil, la chambre d'origine et le salarié concerné. Elle constate la rupture, sans lettre de démission, de la relation de travail avec la chambre d'origine en raison de la mobilité.

« Cette convention tripartite doit fixer notamment :

- la date de départ définitif de la chambre d'origine et la date de prise de poste au sein de la chambre d'accueil ;
- la date d'ancienneté acquise dans le réseau des chambres d'agriculture, communiquée par la chambre d'origine ;
- les caractéristiques et le nombre de jours restants de congés, de CET, et de jours de RTT à transférer par la chambre d'origine à la chambre d'accueil au profit du salarié ;
- les modalités de passation des dossiers dont le salarié concerné était en charge au sein de la chambre d'origine ;
- les mesures d'accompagnement dont le salarié peut bénéficier.

« Parallèlement, sera établi un nouveau contrat de travail ou une lettre d'engagement entre le salarié et la chambre d'accueil, en sa qualité de nouvel employeur. Dans ce cadre, le salarié sera dispensé de période probatoire/période d'essai.

« 4) Mesures d'accompagnement

« Le salarié s'inscrivant dans une démarche de mobilité inter-établissements sera informé des mesures d'accompagnements, définies ci-après, dès confirmation de la mobilité et en amont de son arrivée dans la chambre d'accueil.

« a. Reprise d'ancienneté

« La chambre d'agriculture qui embauche un salarié ayant occupé un emploi dans une ou plusieurs autres chambres d'agriculture, de manière continue, prend en compte l'ancienneté totale de l'intéressé au service de l'institution, telle que déclarée par la chambre d'origine :

- pour la continuité du repère de carrière atteint par le salarié au moment de son transfert (de 1 à 5) ;
- pour l'attribution du congé supplémentaire d'ancienneté prévu à l'article 18 - alinéa 3 ;
- pour le calcul de l'indemnité de fin de carrière prévue à l'article 25 - 2° ;
- pour le calcul de l'indemnité de licenciement prévue à l'article 27 ;
- pour le calcul de l'indemnité de rupture conventionnelle du contrat de travail.

« b. Stage découverte

« Un stage rémunéré consacré à la découverte du futur environnement de travail est mis en place dès lors que le salarié en fait la demande.

« L'objectif de ce stage est de mieux connaître le poste sur lequel le salarié se positionne. La date, la durée et les modalités du stage sont fixées d'un commun accord entre le salarié, la chambre d'accueil et la chambre d'origine.

« La durée de ce stage varie de 2 à 5 jours, consécutifs ou non (hors temps de déplacement).

« La prise en charge des frais de transport et/ou d'hébergement et/ou de repas engagés par le salarié est assurée par la chambre d'accueil selon les modalités en vigueur au sein de celle-ci. Ce remboursement, convenu préalablement, est réalisé sur la base de frais réels éventuellement plafonnés avec présentation de justificatifs selon les modalités en vigueur au sein de la chambre.

« c. Formation

« Le salarié continue à bénéficier des droits à formation prévus au sein du réseau des chambres d'agriculture. Ainsi, les droits CPF sont transférés de la chambre d'origine à la chambre d'accueil.

« d. Prime forfaitaire – (Mobilité/Déménagement)

« Les frais relatifs à la recherche de nouveau logement et/ou au déménagement du salarié, sont pris en charge par la chambre d'accueil, sous la forme d'une prime exceptionnelle forfaitaire de 300 points (sans justificatif).

« Cette prime est versée en une seule fois, dans les 3 mois qui suivent la signature de la lettre d'engagement ou du nouveau contrat de travail. »

ANNEXES

ANNEXE 1

ACCORD RUPTURE CONVENTIONNELLE

Rupture conventionnelle

Cette convention signée par les parties n'a pas à être transmise à la Commission Paritaire de la Chambre d'Agriculture.

1. Informations relatives aux parties à la convention de rupture

SALARIÉ	
Nom et prénom	
Adresse	
Téléphone	
Emploi	

EMPLOYEUR	
Chambre d'Agriculture	
Adresse	
Telephone	
Nom du signataire	
N° de SIRET	
Ancienneté du salarié à la date envisagée de la rupture	_ _ ans et _ _ mois

Rémunération mensuelle brute des douze derniers mois précédant le mois au cours duquel la rupture de la relation de travail interviendrait.

mois de		mois de	
mois de		mois de	
mois de		mois de	
mois de		mois de	
mois de		mois de	
mois de		mois de	

Rémunération mensuelle brute moyenne :

2. Déroulement des échanges pour convenir de la rupture conventionnelle
--

A. Date du premier entretien	
-------------------------------------	--

(au format jj/mm/aaaa)

_ _ _ _ _ _ _

Salarié assisté	Oui / Non	Si oui par	
Employeur assisté	Oui / Non	Si oui par	

B. Date(s) des autres entretiens éventuels			<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>
			<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>
Salarié assisté	Oui / Non	Si oui par	
Employeur assisté	Oui / Non	Si oui par	

3. Convention de rupture

Le Président et le salarié décident de mettre fin à l'engagement qui lie les parties et conviennent d'un commun accord des conditions de la rupture de la relation de travail :

- droits afférents à la rupture de la relation de travail ;
- versement d'une indemnité de rupture du montant indiqué ci-dessous ;
- date envisagée de la rupture, sous réserve des délais prévus par l'accord national, ci-après.

Autres clauses éventuelles :

Montant de l'indemnité spécifique de rupture de la relation de travail (<i>somme en lettres</i>)	
Date envisagée de la rupture de la relation de travail	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>
Date et signature précédée de la mention « lu et approuvé » par chaque partie	
<p>IMPORTANT : La date de signature par les deux parties de la présente convention déclenche le délai de rétractation de 15 jours calendaires pendant lequel chaque partie peut revenir sur sa décision et ce, sans besoin de motiver.</p> <p>Date de fin du délai de rétractation <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/></p>	
Remarques éventuelles des parties ou des assistants sur ces échanges / autres commentaires :	

Toute contestation relative à la présente convention devra être portée devant le tribunal administratif compétent, dans un délai de deux mois à compter de sa signature par les deux parties.

ANNEXE 2

ACCORD MOBILITÉ

MODELE DE CONVENTION TRIPARTITE TYPE

Entre

La Chambre d'agriculture de _____ (*nom de la Chambre d'origine*)
Située au _____
Représentée par, _____, Président (*nom de la Chambre d'origine*),

Et

La Chambre d'agriculture de _____ (*nom de la Chambre d'accueil*)
Située au _____
Représentée par, _____, Président (*nom de la Chambre d'accueil*),

Et

Monsieur/Madame _____
Domicilié(e) au _____

Article 1^{er} :

La présente convention tripartite est conclue dans le cadre de l'accord relatif à la mobilité inter-établissements du réseau des Chambres d'agriculture du 6 décembre 2022 régissant les dispositions des mobilités volontaires entre les différentes Chambres d'agriculture.

Article 2 :

A compter du _____ (*date de départ*), Monsieur/Madame _____, jusqu'alors employé(e) par _____ (*nom de la Chambre d'origine*) en qualité de « _____ », est engagé(e) dans le cadre d'une mobilité volontaire par _____ (*nom de la Chambre d'accueil*) avec lequel est établie une nouvelle lettre d'engagement ou un nouveau contrat de travail à durée indéterminée, concomitamment à la signature de la présente convention.

Article 3 :

Il est convenu qu'à l'occasion de cette mobilité, _____ (*nom de la Chambre d'accueil*) maintient à Monsieur/Madame _____ l'ancienneté qu'il/elle a acquis(e) au sein du réseau des Chambres d'agriculture, de manière continue, depuis le _____ (*date d'entrée dans le réseau communiquée par la CA d'origine*) pour l'ensemble des droits et avantages liés à celle-ci.

Article 4 :

Les droits à congés payés, RTT de Monsieur/Madame _____, non utilisés à la date de la présente convention, seront transférés à _____ (*nom de la Chambre d'accueil*).

Article 5 :

Les jours placés au Compte Epargne Temps (CET) de Monsieur/Madame, au sein de _____ (*nom de la Chambre d'origine*) sont transférés au sein du CET de _____ (*nom de la Chambre d'accueil*).*

*sous réserve de l'existence d'un accord collectif sur le CET dans la Chambre d'accueil

Article 6 :

Le salarié bénéficiera des mesures d'accompagnement à la mobilité énoncées ci-dessous :

a) Formation

Le salarié continue à bénéficier des droits à formation prévus au sein du réseau des Chambres d'agriculture.

b) Mobilité/Déménagement

Les frais relatifs à la recherche de nouveau logement et/ou au déménagement du salarié sont pris en charge par la Chambre d'accueil, sous la forme d'une prime exceptionnelle forfaitaire de 300 points (sans justificatif).

Cette prime est versée en une seule fois dans les 3 mois qui suivent la signature de la lettre d'engagement ou du nouveau contrat de travail.

c) Stage découverte (facultatif)

(Le cas échéant, préciser la durée du stage et les modalités de prise en charge des frais de transport et/ou d'hébergement et/ou de repas engagés par le salarié).

Article 7 :

L'engagement ou le contrat de travail, conclu entre Monsieur/Madame _____, et _____ (*nom de la Chambre d'origine*), est rompu d'un commun accord entre les parties à effet du _____ au soir.

Parallèlement, une nouvelle lettre d'engagement ou un nouveau contrat de travail sera établi(e) entre Monsieur/Madame _____ et (*nom de la Chambre d'accueil*) précisant les nouvelles conditions d'emploi.

Fait en trois exemplaires, à _____ le _____.

Le (la) salarié (e)

(*nom de la Chambre d'origine*)

(*nom de la Chambre d'accueil*)

Le Président

Le Président