

Annexe CADRES

à la CONVENTION COLLECTIVE DES EXPLOITATIONS AGRICOLES
DE POLY CULTURE, D'ELEVAGE, DE CULTURES SPECIALISEES,
D'ELEVAGES SPECIALISES, DE VITICULTURE
ET DES ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET FORESTIERS
AYANT LEUR SIEGE EN CHARENTE-MARITIME

IDCC : 9171

Mise à jour de l'avenant n° 23 du 24 septembre 2013.

TABLE DES MATIERES

	<u>Pages</u>
TITRE I - DISPOSITIONS PARTICULIERES APPLICABLES AUX CADRES	
ARTICLE 1 - Champ d'application	1
ARTICLE 2 - Contrat de travail	1
ARTICLE 3 - Incidences sur les contrats ou accords antérieurs	1
ARTICLE 4 - Définition des emplois	1
ARTICLE 5 - Classification des emplois	1
ARTICLE 6 - Détermination des salaires	2
ARTICLE 7 - Avantages en nature	2
ARTICLE 8 - Prime à la production	2
ARTICLE 9 - Prime d'ancienneté	3
ARTICLE 10 - Période d'essai	3
TITRE II - DISPOSITIONS RELATIVES AU LICENCIEMENT	
ARTICLE 11 - Délai – Congé	4
ARTICLE 12 - Indemnité de licenciement	4
ARTICLE 13 - Indemnité de départ volontaire à la retraite	5
TITRE III - REGIME DE PREVOYANCE	
ARTICLE 14 - Régime de prévoyance	5
ARTICLE 14bis – (Abrogé par avenant n° 23 du 24 septembre 2013)	5
TITRE IV - PROCEDURE DE CONCILIATION	
ARTICLE 15 - Commission paritaire de conciliation	5
ARTICLE 16 -	6
ARTICLE 17 - Dépôt et extension	6
ANNEXE I - Accord national interprofessionnel sur le statut du personnel d'encadrement du 25 avril 1983	7
Barème des rémunérations	11

LISTE CHRONOLOGIQUE DES TEXTES

Annexe CADRES à la convention collective en date du 4 juin 1996
des exploitations agricoles de polyculture, d'élevage,
de cultures spécialisées, d'élevages spécialisés, de viticulture
et des entreprises de travaux agricoles et forestiers
ayant leur siège en Charente-Maritime

Modifiée par :

Avenant n° 1 du 9 Juillet 1996	Salaires au 1.07.96
Avenant n° 2 du 3 Avril 1997	Art. 6, 12 et 15 et Annexe I reprenant l'Accord National sur le statut du personnel d'encadrement du 25 Avril 1983
Avenant n° 3 du 3 Juillet 1997	Salaires au 1.07.97
Avenant n° 4 du 16 Juillet 1998	Salaires au 1.07.98
Avenant n° 5 du 9 Juillet 1999	Salaires au 1.07.99
Avenant n° 6 du 29 Septembre 2000.....	Salaires au 1.10.00
Avenant n° 7 du 11 Juillet 2001	Salaires au 1.07.01
Avenant n° 8 du 26 Septembre 2002.....	Salaires au 1.10.02
Avenant n° 9 du 9 Juillet 2003	Salaires au 1.07.03
Avenant n° 10 du 9 Juillet 2004	Salaires au 1.07.04 et au 1.01.05
Avenant n° 11 du 7 Juillet 2005	Salaires au 1.07.05 et au 1.01.06
Avenant n° 12 du 10 Juillet 2006	Salaires au 1.07.06
Avenant n° 13 du 6 Juillet 2007	Salaires au 1.07.07
Avenant n° 14 du 23 Novembre 2007...	Article 14bis – complément de garantie santé
Avenant n° 15 du 16 Mai 2008	Salaires au 1.05.08
Avenant n° 16 du 4 Juillet 2008	Salaires au 1.07.08
Avenant n° 17 du 9 Juillet 2009	Salaires au 1.07.09

Avenant n° 18 du 21 Janvier 2010	Salaires au 1.01.10
Avenant n° 19 du 14 Janvier 2011	Salaires au 1.01.11
Avenant n° 20 du 9 Janvier 2012	Salaires au 1.01.12
Avenant n° 21 du 10 juillet 2012	Salaires au 1.07.12
Avenant n° 22 du 23 janvier 2013.....	Salaires au 1.01.13
Avenant n° 23 du 24 septembre 2013 ...	Article 14 bis – abrogé
Avenant n° 24 du 21 janvier 2014.....	Salaires au 1.01.14
Avenant n° 25 du 23 janvier 2015.....	Salaires au 1.01.15
Avenant n° 26 du 20 janvier 2016.....	Salaires au 1.01.16
Avenant n° 27 du 5 janvier 2017.....	Salaires au 1.01.17
Avenant n° 28 du 18 janvier 2018.....	Salaires au 1.01.18
Avenant n° 29 du 9 janvier 2019.....	Salaires au 1.01.19
Avenant n° 30 du 15 janvier 2020.....	Salaires au 1.01.2020

TITRE I^{er}

Dispositions particulières applicables aux cadres

Article 1 - CHAMP D'APPLICATION

La présente annexe détermine les rapports entre les employeurs et les cadres des entreprises agricoles et assimilées, de quelque nature qu'elles soient, des bureaux, des dépôts et magasins de vente et des entreprises de toute nature se rattachant à des entreprises agricoles lorsque les activités agricoles constituent l'objet essentiel de ces entreprises.

Article 2 - CONTRAT DE TRAVAIL

Les cadres bénéficieront obligatoirement d'un contrat écrit.

Article 3 - INCIDENCES SUR LES CONTRATS OU ACCORDS ANTERIEURS

La présente annexe s'applique nonobstant tous usages, coutumes et stipulations moins favorables contenus dans les contrats individuels ou accords collectifs de travail conclus antérieurement à son dépôt.

Toutefois, les cadres dont la rémunération totale est supérieure à celle prescrite par la présente annexe conservent le bénéfice de la situation acquise.

En aucun cas, la rémunération totale qui leur est actuellement allouée ne peut être inférieure à celle qui résulte de l'ensemble des dispositions de la présente annexe.

Article 4 - DEFINITION DES EMPLOIS

Constituent les cadres des entreprises définies à l'article 1er, les salariés qui ont une fonction continue de responsabilité et engagés en qualité de cadre dans l'entreprise ou promu cadre en cours de carrière.

Article 5 - CLASSIFICATION DES EMPLOIS

a) Groupe 3

Cadre chargé de répartir habituellement le travail, d'en surveiller sous sa responsabilité la bonne exécution conformément à des ordres précis à moins que la permanence des travaux ou la répétition normale dans le cycle habituel des travaux n'y supplée. Peut être chargé éventuellement de la remise de la paie au personnel.

b) Groupe 2

Cadre dont la fonction est d'assurer la direction des travaux, leur exécution au moment opportun suivant les directives périodiquement établies par l'employeur ou un cadre du premier groupe; peut être chargé de la gestion du personnel dont l'importance est définie par l'employeur, il embauche et congédie dans les limites sus-indiquées. Il peut éventuellement être chargé de certains achats et ventes, suivant les clauses du contrat d'engagement.

c) Groupe 1

Cadre dont la fonction est d'administrer l'entreprise selon les directives générales préalablement établies, laissant une large part à son initiative personnelle. Son rôle essentiel consiste à suppléer l'employeur pour l'ensemble des activités de l'entreprise. Il assure habituellement le contrôle et la gestion de l'ensemble du personnel et réalise les achats et les ventes, sauf restrictions prévues au contrat d'engagement.

Pour l'ensemble des trois groupes, la position de cadre n'exclut pas la participation aux travaux. En outre, la spécialisation, l'exercice de fonctions accessoires ou l'exercice de fonctions exigeant des connaissances scientifiques étendues ou d'une compétence technique particulière, ne modifient pas le classement des cadres dans les groupes précédemment définis et ne peuvent que relever, par voie contractuelle la rémunération conventionnelle.

Article 6 - DETERMINATION DES SALAIRES

(Avenant n° 2 du 3 Avril 1997) "Les salaires conventionnels minimum sont définis par accord entre les parties, deux fois par an, en janvier et en juillet.

Les salaires mensuels définis comme sus-indiqués s'entendent :

Groupe 3 : Pour la durée légale de travail applicable aux salariés non cadres de l'entreprise.

Groupe 2 et 1 : Pour la durée de travail nécessaire à la bonne marche de l'entreprise et dans l'esprit de l'accord national interprofessionnel et du statut du personnel d'encadrement du 25 avril 1983 et notamment de son article 6 (joint en annexe I)."

Article 7 - AVANTAGES EN NATURE

Les avantages en nature sont déductibles pour les cadres des 3 groupes sur la base du prix à la production. Toutefois, ces avantages pourront être "forfaitisés" par écrit.

Sauf forfait contractuel, le logement étant un avantage fonctionnel, sera évalué mensuellement sur la base horaire du minimum garanti de la façon suivante.

- pièce supérieure à 9m ²	4 heures
- W.C. intérieurs avec effet d'eau.....	5 heures
- salle d'eau.....	10 heures
- chauffage central.....	6 heures

Article 8 - PRIME A LA PRODUCTION

Les cadres du 1er et 2ème groupe, bénéficient obligatoirement d'une prime à la production.

Les modalités de la prime à la production sont définies par écrit entre l'employeur et le cadre.

En l'absence d'accord écrit ou en cas de dénonciation de ce dernier, la prime de production sera calculée sur les bases suivantes :

a) Entreprises viticoles :

- soit la valeur, avant transformation, des récoltes principales, telles que définies dans le contrat d'engagement,
- soit la valeur des mêmes récoltes après transformation ou conditionnement lorsque ces travaux sont effectués sous la responsabilité du cadre,
- soit la plus-value acquise par le produit transformé, dans le cas où le cadre n'est responsable que de la transformation ou du conditionnement.

Le pourcentage est fixé comme suit :

- 1.50 % pour le 1er groupe,
- 1 % pour le 2ème groupe,
- 0.50 % (facultatif) pour le 3ème groupe.

En cas de pluralité de cadres dans une même entreprise, la base de calcul telle que définie précédemment pourra être répartie entre ceux-ci à proportion de leurs activités respectives. Le pourcentage correspondant à leur classification individuelle sera appliqué à cette répartition.

b) Autres entreprises :

- Cadre 1er groupe : 1 mois de salaire,
- Cadre 2ème groupe : 1/2 d'un mois de salaire

Article 9 - PRIME D'ANCIENNETE

Les cadres des 3 groupes bénéficient d'une prime mensuelle d'ancienneté calculée sur le salaire de base du cadre concerné à l'exception des primes :

- 2 % à partir de la 2ème année de présence dans l'entreprise,
- 3 % à partir de la 3ème année de présence dans l'entreprise,
- 4 % à partir de la 4ème année de présence dans l'entreprise,
- 5 % à partir de la 5ème année de présence dans l'entreprise,
- Etc... jusqu'à 8 % à partir de la 8ème année de présence dans l'entreprise,

Article 10 - PERIODE D'ESSAI

L'embauchage est fait à titre d'essai pour une période de :

- 3 mois pour le groupe 3,
- 6 mois pour le groupe 2,
- 12 mois pour le groupe 1.

Pendant la période d'essai, les parties ne peuvent résilier leurs accords qu'après un préavis d'un mois.

La non observation de ce préavis entraînera de la part de l'une ou l'autre des parties qui prendra l'initiative de la rupture, le paiement d'une indemnité calculée sur le salaire fixe mensuel à l'exclusion de toute prime ou salaire variable.

TITRE II

Dispositions relatives au licenciement**Article 11** - DELAI CONGE

Le délai-congé (ou préavis de rupture de contrat de travail) qui doit être notifié par lettre recommandée est fixé comme suit, réciproquement, quelle que soit la partie qui décide de rompre le contrat :

- | | |
|-----------------|------------|
| - Groupe 3 | trois mois |
| - Groupe 2 et 1 | six mois |

La non observation du délai-congé de la part de l'une ou l'autre des parties entraîne l'octroi, pour l'autre partie, sauf accord constaté par écrit intervenant pendant la période de délai-congé, d'une indemnité de délai-congé comprenant, sans préjudice des dommages et intérêts individuels :

- le salaire fixe à percevoir jusqu'à l'expiration du délai-congé,
- les primes ou salaires variables pour les cadres qui bénéficient de ces avantages.

Pour évaluer le montant des primes, il y a lieu :

- de calculer leur moyenne mensuelle sur les 3 années culturelles précédant la date à compter de laquelle court le délai-congé. Dans le cas où le cadre ne justifierait pas de ces 3 années de présence, la moyenne annuelle doit être établie sur son temps réel de présence;

- de faire jouer cette moyenne mensuelle de prime sur la période s'étendant jusqu'à l'expiration du délai-congé.

Le cadre licencié ou démissionnaire peut s'absenter pendant les heures de travail pour chercher un emploi. La durée de ses absences est fixée par mois comme suit :

- 4 demi-journées au choix de l'employeur,
- 4 demi-journées au choix du salarié.

Article 12 - INDEMNITE DE LICENCIEMENT

(Avenant n° 2 du 3 Avril 1997) "Toute rupture du contrat à durée indéterminée émanant de l'employeur donne lieu, indépendamment de l'indemnité éventuelle de délai-congé, à une indemnité de licenciement, sous réserve que le cadre compte au service de l'employeur (période d'essai comprise) une ancienneté de :

- groupe 3 : 4 ans
- groupe 2 : 3 ans
- groupe 1 : 3 ans

Cette indemnité est fixée pour les groupes 1 et 2 à 1/2 mois par année de présence avec un maximum de 12 mois, et pour le groupe 3 à 1/2 mois par année de présence à partir de la 4ème année avec un maximum de 6 mois.

Le salaire mensuel de référence concernant le paiement de l'indemnité de licenciement sera le salaire de base mensuel, prime d'ancienneté incluse mais hors prime à la production.

Toutefois, pour les cadres n'ayant pas atteint les durées d'ancienneté visées ci-dessus et conformément aux dispositions des articles L 122-9 et R 122-2 du code du travail, tout cadre licencié ayant au moins deux ans d'ancienneté a droit à une indemnité de licenciement.

Cette indemnité est égale, par année de présence, à 1/10ème du salaire mensuel. Le salaire servant de base au calcul de l'indemnité est le salaire moyen des trois derniers mois.

Dès que la décision de congédiement ou de départ volontaire est intervenue, l'employeur est tenu de remettre au cadre une attestation pour lui permettre de trouver du travail, indiquant la nature de son emploi et la date à laquelle il aura cessé d'appartenir à l'entreprise. "

Article 13 - INDEMNITE DE DEPART VOLONTAIRE A LA RETRAITE

Il est institué une "indemnité de départ volontaire à la retraite" dont le montant est fixé à :

- 2 mois de salaire après 10 ans,
- 3 mois de salaire après 20 ans,
- 4 mois de salaire après 30 ans

en qualité de cadre chez le même employeur ou dans la même entreprise.

Le salaire mensuel de référence concernant le paiement de l'indemnité de départ volontaire à la retraite sera égal au 1/12ème de la moyenne des trois derniers salaires bruts annuels (prime d'ancienneté et prime à la production incluses).

TITRE III

Régime de prévoyance

Article 14 - REGIME DE PREVOYANCE

Les employeurs sont tenus d'adhérer à la caisse de prévoyance des cadres d'entreprises agricoles (*) dont le siège est : 20 rue de Clichy à Paris, et d'y affilier leurs salariés dans les conditions prévues par la convention collective de prévoyance du 2 avril 1952 étendue par l'arrêté ministériel du 13 octobre 1953. Les employeurs sont responsables des versements trimestriels de la cotisation totale audit organisme.

Article 14bis – (Abrogé par avenant n° 23 du 24 septembre 2013)

TITRE IV

Procédure de conciliation

Article 15 - COMMISSION PARITAIRE DE CONCILIATION

(Avenant n° 2 du 3 Avril 1997) "Les conflits collectifs ou particuliers qui s'élèveraient à l'occasion de l'application de la présente convention pourront être soumis par les parties intéressées à une commission paritaire de conciliation composée de 8 membres :

- 4 employeurs désignés par la F.D.S.E.A.

- 4 cadres désignés par le syndicat auquel appartient l'intéressé ou chacun des syndicats ouvriers signataires, dans l'hypothèse où le cadre n'est pas syndiqué ou s'il s'agit d'un conflit collectif.

Cette commission sera présidée, les années paires par un employeur de cadre et les années impaires, par un cadre d'entreprise agricole.

Il sera tenu un procès-verbal des décisions de cette commission.

Cette procédure ne fait pas obstacle à la possibilité pour les parties de recourir directement à la procédure légale de conciliation conformément aux dispositions de l'article L 523-1 du code du travail."

Article 16 -

Les dispositions de la convention collective autres que celles visées par la présente annexe s'appliquent au personnel d'encadrement.

Article 17 - DEPOT ET EXTENSION

La présente annexe sera remise à chacune des organisations signataires et 5 exemplaires seront déposés auprès du service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles de la Charente-Maritime.

Les parties signataires demandent l'extension de la présente annexe, conformément aux dispositions de l'article L. 133-8 du code du travail.

Fait à Saintes, le 4 juin 1996.

(Avenant n° 2 du 3 Avril 1997)
"ANNEXE I

**Accord national interprofessionnel
sur le statut du personnel d'encadrement
du 25 avril 1983**

La complexité de l'appareil de production, le développement économique, l'introduction de nouvelles techniques et l'évolution sociale ont entraîné une croissance rapide de l'importance du personnel d'encadrement et une extension du domaine de son action et des responsabilités qu'il se doit d'assumer. Celles-ci justifient que soient adoptées voire aménagées des dispositions conventionnelles répondant aux problèmes de ce personnel. Certaines professions ne l'ont pas encore fait, ou ne l'ont fait que partiellement.

Le présent accord a donc pour objet de définir à cet égard des orientations dont les fédérations professionnelles relevant des confédérations signataires auront à tenir compte. En effet, les conditions d'exercice des fonctions d'encadrement et les responsabilités réellement exercées - et les solutions appropriées relèvent de négociations qui se situent essentiellement au niveau des branches professionnelles.

Les branches professionnelles où existent des avenants ou conventions spécifiques, s'assureront donc de l'adéquation des garanties conventionnelles en vigueur avec les orientations susvisées. Elles engageront, en tant que de besoin, toutes négociations utiles, afin de procéder aux adaptations nécessaires. Dans les autres branches, des négociations devront s'ouvrir, afin d'adopter des garanties conventionnelles répondant aux dites orientations. Les parties signataires se réuniront à l'expiration d'un délai d'un an pour établir le bilan des négociations engagées dans les branches professionnelles à la suite du présent accord et rechercher ensemble les moyens propres à lui assurer sa pleine efficacité.

I. Définition du personnel d'encadrement

Le personnel d'encadrement est constitué, d'une part, par les ingénieurs et cadres, d'autre part, par les salariés, tels que les agents de maîtrise, les techniciens et les V.R.P. dont la compétence, la qualification et les responsabilités le justifient selon des critères déterminés au sein de chaque branche professionnelle.

II. Responsabilités particulières de l'encadrement de commandement et d'animation

1. Les fonctions de commandement et d'animation sont indispensables au bon fonctionnement des entreprises. Elles doivent notamment avoir pour objet l'amélioration de la qualité des rapports humains à l'intérieur de l'entreprise. A cet effet, elles ne sauraient être confondues avec la seule notion de contrôle disciplinaire et doivent privilégier de plus en plus les tâches de formation, de coordination et de conseil.

2. Le contenu de la fonction de commandement et d'animation doit être valorisé. A cette fin, il importe que soient définies la nature et l'étendue des responsabilités confiées, ainsi que les moyens dont la mise à disposition doit permettre d'assumer celles-ci.

L'efficacité du commandement et de l'animation passe bien évidemment par les qualités personnelles de ceux qui en sont chargés, mais aussi par le soutien des décisions qu'ils prennent.

En outre, il n'est pas concevable que puisse exister ou s'instaurer une hiérarchie parallèle, mettant en cause l'autorité et l'exercice des responsabilités de la hiérarchie réelle.

3. La promotion de la sécurité relève de la direction de l'entreprise au niveau le plus élevé, en liaison avec les institutions représentatives du personnel compétentes. A cet effet, il appartient à la direction de fournir les moyens appropriés permettant d'assurer le respect de la réglementation d'hygiène et de sécurité et la prévention des accidents. Il entre dans la vocation du personnel d'encadrement d'appliquer ou de faire appliquer la réglementation d'hygiène et de sécurité et de veiller à l'amélioration de la prévention des accidents au regard du personnel placé sous son autorité.

La répartition des pouvoirs et des responsabilités, au sein de la ligne hiérarchique, doit s'inscrire dans le cadre d'une organisation générale de la sécurité dont la mise en oeuvre incombe à la direction de l'entreprise.

Ces pouvoirs et ces responsabilités, en matière d'hygiène et de sécurité, sont spécifiques à chaque niveau hiérarchique et sont fonction de l'autorité et de la compétence du cadre concerné, des moyens matériels, techniques et humains dont il dispose pour veiller efficacement à l'observation des dispositions réglementaires d'hygiène et de sécurité dont il a la charge, ainsi que du contenu de sa délégation que l'on s'efforcera de définir par écrit.

4. Le contenu spécifique de la fonction de commandement et d'animation nécessite que ses titulaires bénéficient d'une formation adaptée à ses exigences, notamment en matière de relations humaines, de sécurité et de législation sociale.

III. Information et concertation

Disposer d'une information spécifique sur la marche de l'entreprise et avoir la possibilité de donner son point de vue sur celle-ci à la direction est une condition du bon exercice des fonctions d'encadrement. La mise à la disposition du personnel d'encadrement d'une information diversifiée propre à lui permettre d'établir son jugement sur des bases objectives est de nature à favoriser pleinement l'exercice de ses responsabilités au sein de l'entreprise, tout particulièrement sous l'angle du sens de l'initiative et de l'esprit de création.

De plus, la rapidité de l'évolution de l'économie, des technologies et des contraintes des entreprises se traduit par une complexité grandissante au plan technique qui renforce la nécessité de l'information. Les directions doivent donc avoir le souci constant de procéder à une concertation suivie avec le personnel d'encadrement, tant sur les problèmes techniques que sur la marche générale de l'entreprise, ses perspectives d'avenir et les projets la concernant, y compris l'évolution de son secteur d'activité.

IV. Formation

Le personnel d'encadrement doit pouvoir bénéficier sans restriction des dispositions légales et conventionnelles en matière de formation. Toute liberté doit lui être laissée dans les conditions prévues par ces dispositions, de participer à des sessions de formation professionnelle et de remplir des fonctions d'enseignement sans qu'il en soit dissuadé par une charge de travail excessive à son retour. Les entreprises doivent tenir compte de cette nécessité dans l'élaboration de leur organisation.

De même, l'emploi du temps du personnel d'encadrement doit lui permettre de se préoccuper effectivement de la formation du personnel dont il a la responsabilité et d'accueillir les nouveaux embauchés, notamment les jeunes.

V. Evolution de carrière

Le personnel d'encadrement est fondé à attendre de l'entreprise la reconnaissance de ses capacités et la valorisation de ses possibilités professionnelles. Il doit être informé de l'évolution de carrière qu'il peut espérer.

A cet effet, les entreprises développeront la pratique d'entretiens périodiques entre le personnel d'encadrement et leurs supérieurs hiérarchiques.

V. Horaires de travail

Les charges et horaires de travail du personnel d'encadrement doivent être compatibles avec leurs aspirations et leurs responsabilités familiales, culturelles, sociales, syndicales et civiques.

Les modalités de la réduction effective de la durée du travail devront être adaptées au personnel d'encadrement et revêtir des formes appropriées à sa situation. Les contraintes les plus grandes que supporte dans certains cas le personnel d'encadrement doivent donner lieu à des compensations adaptées.

En outre, il est rappelé que les aménagements d'horaires apportés à d'autres catégories de salariés, notamment dans le cadre d'horaires variables, ne doivent pas provoquer un surcroît de la charge globale de travail qui est impartie aux membres du personnel d'encadrement.

VII. Mobilité

En cas de mutation, il doit être tenu le plus grand compte des impératifs familiaux, scolaires ou de santé.

VIII. Expatriation

Des dispositions doivent définir les conditions de travail et de séjour du personnel d'encadrement appelé à l'initiative de son employeur à travailler à l'étranger, dans la C.E.E. et hors de la C.E.E.

Ces dispositions devront tendre à lui assurer des conditions de travail et avantages sociaux comparables à ceux qui sont de règle en métropole, à compenser les sujétions de toute nature inhérentes à un séjour à l'étranger et à garantir son retour en métropole et dans son entreprise d'origine en tenant compte de ses responsabilités antérieures.

Des dispositions doivent également définir les conditions applicables au personnel d'encadrement spécialement embauché pour exercer son activité hors de France.

IX. Non concurrence

Les clauses de la non-concurrence ne doivent viser que les situations qui le justifient.

Les conventions collectives devront préciser les modalités de leur mise en oeuvre.

X. Invention des salariés

En matière d'invention des salariés, doivent être précisés :

- les conditions et les modalités d'attribution de la « rémunération supplémentaire » prévue par l'article 1er ter de la loi du 13 juillet 1978,

- le sort des inventions, idées et innovations non brevetables,

- les conditions d'attribution de récompense aux salariés auteurs d'inventions réalisées avant l'entrée en application de la loi et encore exploitées par l'entreprise.

Fait à Paris, le 25 avril 1983."

Barème des rémunérations

(Avenant n° 30 du 15 janvier 2020)

Au 1er janvier 2020 :

- cadre du 3ème groupe : 2 237,00 euros
- cadre du 2ème groupe : 3 116,00 euros
- cadre du 1er groupe : 3 649,00 euros