

**Convention collective**

IDCC : 9081. – **EXPLOITATIONS DE POLYCLTURE ET D'ÉLEVAGE  
(ARDENNES)**

**(22 octobre 1980)**

(Etendue par arrêté du 29 juillet 1981,  
*Journal officiel* du 5 septembre 1981)

---

**AVENANT N° 77 DU 13 JUIN 2007**

NOR : *AGRS0797155M*

IDCC : *9081*

---

Entre :

La fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles ;

Le syndicat régional des horticulteurs, maraîchers et pépiniéristes de  
Champagne-Ardenne ;

Le syndicat des entrepreneurs des territoires de la Marne et des Ardennes ;

La fédération départementale des coopératives d'utilisation du matériel  
agricole,

D'une part, et

L'union départementale des syndicats CGT-FO ;

L'union départementale des syndicats CFTC ;

L'union départementale des syndicats CFDT ;

Le syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Les articles 49 à 71 de ladite convention sont abrogés et remplacés par les  
dispositions suivantes :

**Article 49**

*Définition*

Sont considérés comme faisant partie de l'encadrement les salariés qui  
maîtrisent une spécialité professionnelle et à qui l'employeur délègue tout ou

partie de son autorité sur le plan technique, commercial, administratif ou de commandement.

Ils ont, dans la limite de cette délégation, un pouvoir de décision engageant l'entreprise et prennent, dans l'accomplissement de leurs fonctions, les initiatives et responsabilités qui en découlent.

Ils peuvent être amenés à effectuer des tâches relevant d'une qualification inférieure à leur positionnement personnel dans la classification des emplois.

## Article 50

### *Diplôme et positionnement de l'emploi*

C'est l'emploi réellement tenu qui détermine le niveau de classification. Un diplôme en tant que tel ne confère pas un droit de classement à un niveau donné.

Le titulaire d'un des diplômes professionnels auxquels il est fait référence dans la définition des niveaux peut accéder aux fonctions auxquelles les connaissances sanctionnées par ce diplôme le destinent, à la condition qu'un emploi correspondant aux fonctions soit disponible et que l'intéressé confirme ses capacités à l'occuper au terme de la période d'adaptation. Ces fonctions doivent correspondre à la spécialité du diplôme et être du niveau correspondant à ce diplôme.

L'expérience acquise par la pratique peut être équivalente ou même supérieure à un diplôme.

## Article 51

### *Classification*

Les cadres sont répartis en 3 groupes :

1<sup>o</sup> Groupe A : contremaître ou responsable d'équipe

Cadre chargé de façon permanente de répartir et surveiller les travaux d'une équipe de salariés.

Il agit suivant des instructions ou des directives fréquentes et précises de l'employeur ou d'un cadre supérieur à qui il rend compte.

Il organise le travail de son équipe, auquel il participe, et a la responsabilité des travaux effectués en rendement et qualité. Il veille au respect des règles d'hygiène et sécurité.

Il tient tous les enregistrements nécessaires à la gestion et au suivi de traçabilité.

Il peut être amené à identifier les besoins urgents en main-d'œuvre et en matériel et à en référer à sa hiérarchie ou au chef d'exploitation.

Les diplômes de référence pour cet emploi sont le baccalauréat professionnel complété par une expérience apportant la maîtrise du métier, ou le BTS.

## 2° Groupe B : responsable technique et chef de culture

### 1<sup>er</sup> niveau (B1)

Cadre qui seconde le chef d'exploitation dans la direction technique de l'ensemble ou d'une branche de l'entreprise.

Il agit suivant les instructions établies périodiquement par l'employeur, suivant les orientations de l'exploitation sur lesquelles il est consulté.

Il assure la réalisation des travaux au moment opportun avec le souci permanent d'optimisation des moyens dont il dispose.

Il peut participer à la gestion du personnel et collecte notamment toutes les données pour établir la paie.

Il tient à jour toutes les informations nécessaires à la gestion.

Il est habilité à participer aux achats et approvisionnements de l'exploitation.

Il a des contacts réguliers avec les partenaires extérieurs de l'entreprise dans le cadre de sa spécialité professionnelle.

Le diplôme de référence pour cet emploi est le BTSA, complété par une expérience professionnelle significative.

### 2<sup>e</sup> niveau (B2)

Cadre qui assure la bonne marche technique de l'ensemble ou d'une branche de l'exploitation.

Il dirige les travaux en fonction des objectifs définis en commun avec l'employeur.

Il est habilité à participer aux achats et aux ventes, au recrutement et à la gestion du personnel. Il collecte notamment toutes les données pour établir la paie.

Il réalise les évaluations et propose les actions de perfectionnement du personnel dont il a la responsabilité.

Il participe aux achats et aux ventes des produits de l'exploitation.

Il rend compte régulièrement de sa gestion, des difficultés rencontrées et des solutions qu'il propose de mettre en œuvre pour y faire face.

Les diplômes de référence pour cet emploi sont le BTSA ou un diplôme d'ingénieur complétés par une solide expérience professionnelle.

## 3° Groupe C : directeur et gérant d'entreprise

### 1<sup>er</sup> niveau (C1)

Cadre qui administre l'exploitation suivant les directives générales et les grandes orientations définies en commun avec l'employeur. Il exécute les travaux en temps opportun et s'entoure des compétences nécessaires pour conduire l'exploitation suivant les options établies. Il peut embaucher et licencier le personnel.

Il est habilité à négocier et à engager la responsabilité de l'entreprise auprès des clients, des fournisseurs et de l'administration. Il rédige notamment les documents relatifs à l'hygiène et à la sécurité du personnel.

Il a la responsabilité de la comptabilité courante et rend compte périodiquement des résultats techniques, économiques et financiers de sa gestion.

Pour tenir cet emploi, il est nécessaire de justifier d'une formation supérieure, dans un domaine technique ou d'administration des entreprises, complétée par une expérience dans un poste à responsabilité.

## 2<sup>e</sup> niveau (C2)

Cadre qui assure seul, pour le compte d'une personne physique ou morale, la bonne marche technique et administrative de la totalité de l'entreprise.

En accord avec le propriétaire de l'entreprise, il détermine les orientations de l'exploitation et les moyens en personnel et matériel qu'il mettra en œuvre pour atteindre les objectifs fixés.

Il représente l'entreprise auprès des clients, des fournisseurs et de l'administration.

Il a la responsabilité de la comptabilité et rend compte, notamment en fin d'exercice, des résultats techniques, économiques et financiers de sa gestion.

Pour tenir cet emploi, il est nécessaire de justifier d'une formation supérieure, dans un domaine technique ou d'administration des entreprises et de détenir une expérience permettant de maîtriser toutes les fonctions de l'entreprise.

## Article 52

### *Période d'essai*

Les travaux confiés aux cadres de production s'inscrivent dans un cycle annuel, de sorte que les résultats des actions et décisions prises au long de l'exercice ne peuvent généralement être évaluées qu'après une longue période.

La période d'essai pour les contrats de travail à durée indéterminée est subordonnée à l'accord écrit des parties. Sa durée est fixée à :

Cadres du groupe A : 6 mois, renouvelable pour une durée identique.

Cadres du groupe B et C : 1 an.

Le contrat peut être rompu par l'une ou l'autre des parties, au cours ou à l'issue de la période d'essai, avec un préavis de 1 mois pour les cadres du groupe A et de 2 mois pour les cadres des groupes B et C.

La période d'essai des salariés embauchés par contrat de travail à durée déterminée sera établie suivant la réglementation en vigueur.

## Article 53

### *Durée du travail*

Par référence aux articles 11.1 et 11.2 de l'accord national modifié du 23 décembre 1981, le temps de travail des cadres est organisé comme suit :

- les cadres du groupe A sont considérés comme cadres suivant l'horaire collectif. Avec leur accord écrit, il peut être établi avec eux une convention de forfait sur une base mensuelle ou annuelle en heures incluant le paiement des heures supplémentaires correspondant à la durée de travail définie, ainsi que les majorations légales ;

- les cadres du groupe B sont considérés comme cadres organisant leur temps de travail. Une convention de forfait sur la base d'un nombre annuel d'heures ou de jours de travail doit être établie avec eux, conformément aux dispositions des articles 11.3 ou 11.4 de l'accord national susvisé ;
- les cadres du groupe C sont considérés comme cadres dirigeants. Ils ne sont pas soumis à la réglementation sur la durée du travail.

La qualité de cadre dirigeant doit avoir été acceptée dans le contrat de travail ou un avenant.

## Article 54

### *Intéressement*

A partir de la fin de la période d'essai, les cadres bénéficient annuellement d'une prime d'intéressement.

Pour les cadres des groupes A et B, cette prime est calculée en pourcentage de l'excédent brut d'exploitation (EBE) par unité de travail homme (UTH) dégagé au cours de l'exercice dans l'entreprise.

La prime de l'exercice correspond à un pourcentage du rapport EBE par UTH, soit :

- 1,4 % de l'EBE par UTH pour les cadres de niveau A ;
- 1,9 % de l'EBE par UTH pour les cadres de niveau B1 ;
- 2,5 % de l'EBE par UTH pour les cadres de niveau B2

Pour les cadres du groupe C, la prime est calculée, au choix de l'entreprise, soit en pourcentage du résultat de l'entreprise, soit en pourcentage de l'excédent brut d'exploitation. Le mode de calcul et le pourcentage retenus figurent dans un avenant au contrat de travail du cadre.

Dans le cas où la charge correspondant à la rémunération du chef d'entreprise n'est pas prise en compte dans les comptes de l'entreprise, le résultat sera réduit d'une somme correspondant à la rémunération annuelle brute du cadre de niveau C2, telle que définie par le barème conventionnel en vigueur.

En cas d'absence de toute nature de plus de 1 mois au cours de l'exercice, la prime annuelle d'intéressement pourra être réduite proportionnellement à la durée de présence.

De même, pour la première année d'application à un cadre nouvellement nommé dans l'entreprise, la prime est calculée proportionnellement à la durée écoulée entre la fin de la période d'essai et la fin de l'exercice comptable.

La prime d'intéressement a le caractère de salaire au regard de la législation sociale et fiscale. Toutefois, si l'entreprise a conclu un accord d'intéressement, un accord de participation ou un plan d'épargne d'entreprise, en application des dispositions du code du travail, les sommes versées dans le cadre de ces accords viennent en déduction de l'avantage alloué en vertu du présent article et peuvent bénéficier d'exonérations selon la réglementation en vigueur.

## Article 55

### *Maintien de salaire en cas d'arrêt de travail*

En cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident d'un cadre ayant au moins 1 an d'ancienneté, son employeur assurera le maintien de son salaire net habituel, sous déduction des indemnités journalières reçues de la MSA, jusqu'à la date d'intervention du régime Prévoyance de la CPCEA.

## Article 56

### *Préavis*

En cas de rupture du contrat de travail, la durée réciproque de préavis est fixée à :

- 2 mois pour les cadres du groupe A ;
- 3 mois pour les cadres du groupe B ;
- 4 mois pour les cadres du groupe C ;

Pendant la durée du préavis, le cadre est autorisé à s'absenter au maximum 1 journée par semaine, pour rechercher un nouvel emploi.

## Article 57

### *Indemnité de licenciement*

Quand la résiliation du contrat de travail intervient à l'initiative de l'employeur et sauf en cas de faute grave, le cadre ayant plus de 2 ans d'ancienneté a droit à une indemnité de licenciement calculée sur la base de 1/5 de mois par année de présence avec une indemnité maximum équivalente à 6 mois de salaire.

Cette indemnité ne peut être inférieure à celle résultant des dispositions du code du travail.

## Article 58

### *Départ ou mise à la retraite*

#### 1. Départ à la retraite à l'initiative du cadre.

Le salarié qui quitte volontairement l'entreprise pour bénéficier de sa pension de vieillesse doit respecter le délai de préavis prévu à l'article 56.

Il a droit, au moment de son départ, à une indemnité de départ à la retraite, fixée en fonction de son ancienneté dans l'exploitation, et égale à 70 % de l'indemnité de licenciement prévue à l'article 57.

#### 2. Mise à la retraite à l'initiative de l'employeur

La mise à la retraite est la possibilité donnée à l'employeur de rompre le contrat de travail d'un cadre, en application des dispositions de l'article L. 122-14-13 du code du travail.

L'employeur devra notifier sa décision par lettre recommandée avec avis de réception, en respectant le délai de préavis prévu à l'article 56 et verser au salarié une indemnité d'un montant égal à 70 % de l'indemnité de licenciement prévue à l'article 57.

Cette indemnité ne peut être inférieure à celle résultant des dispositions du code du travail.

## **Article 2**

Les parties demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé au Service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles des Ardennes.

Fait à Charleville-Mézières, le 13 juin 2007.

(Suivent les signatures.)