

Convention collective

IDCC : 8214. – **EXPLOITATIONS DE POLYCLTURE-ÉLEVAGE,
MARAÎCHÈRES, HORTICOLES ET PÉPINIÈRES ET CUMA
(MARNE)
ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET RURAUX
(MARNE ET AUBE)
(12 février 1991)**

(Etendue par arrêté du 25 juin 1991,
Journal officiel du 18 juillet 1991)

AVENANT N° 61 DU 10 JUILLET 2007

NOR : *AGRS0897004M*
IDCC : 8214

Entre :

La fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de la Marne ;

Le syndicat des horticulteurs, maraîchers et pépiniéristes de la Marne ;

Les syndicats des entrepreneurs des territoires (EDT) de la Marne et de l'Aube ;

La fédération départementale des coopératives d'utilisation de matériel agricole de la Marne,

D'une part, et

Le syndicat départemental des salariés de l'agriculture FGA-CFDT ;

L'Agri-CFTC ;

Le syndicat des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions du chapitre XVI intitulé : « Dispositions particulières au personnel d'encadrement des exploitations de polyculture-élevage » sont remplacées par les dispositions suivantes.

Article 66

I. – 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.

Chaque cadre veille au respect des règles d'hygiène et de sécurité prévues à l'article 56 de la présente convention.

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

II. – 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'essai ou 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 à un diplôme.

III. – Classification

Les cadres sont répartis en 3 groupes :

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 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.

Groupe B : responsable technique et chef de culture :

1^{er} 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^e 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 participe aux achats et aux ventes des produits de l'exploitation, 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 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.

Groupe C : directeur et gérant d'entreprise :

1^{er} 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^e 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.

Grille de concordance

ANCIENNE CLASSIFICATION	NOUVELLE CLASSIFICATION
Groupe III 280 305	Groupe A A1
Groupe II 330 405	Groupe B B1 B2
Groupe I 460 575	Groupe C C1 C2

Article 67

Période d'essai ou période d'adaptation

I. – Période d'essai

La période d'essai se situe au début de la relation contractuelle pour les contrats de travail à durée indéterminée et est subordonnée à l'accord écrit des parties. Par dérogation à l'article 12, vu la nature des activités et le cycle des travaux annuels divers, la durée de la période d'essai du cadre est fixée à :

Cadres du groupe A : 4 mois, renouvelable pour une durée identique.

Cadres du groupe B et C : 6 mois, renouvelable pour une durée identique.

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 ;
- 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.

II. – Période d'adaptation

Lorsque le salarié non cadre présent sur l'entreprise est amené à changer fondamentalement de poste pour occuper un poste de cadre, l'employeur peut être amené à évaluer les compétences du salarié dans ses nouvelles fonctions de cadre pendant une période d'adaptation. Cette période permet également au salarié d'apprécier si le nouveau poste lui convient.

Afin de formaliser cette période d'adaptation, un avenant fixant sa durée doit être signé entre les parties. La durée ne peut excéder celle prévue pour la période d'essai du cadre de même catégorie.

Si l'une ou l'autre des parties vient à mettre fin à la période d'adaptation, le salarié se verra replacé dans ses fonctions antérieures ou des fonctions similaires.

Article 68

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 69

Salaire

Le cadre du groupe A étant soumis à l'horaire collectif, sa rémunération est déterminée en euros par heure.

Pour les cadres des groupes B et C, la rémunération conventionnelle correspond au forfait annuel ou mensuel conclu.

La rémunération des cadres évolue en fonction des négociations conduites par les représentants des employeurs et des salariés conformément à l'article 5.

Article 70

Intéressement

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

I. – Cadres des groupes A et B

Pour les cadres des groupes A et B, cette prime est calculée sur la base du ratio constitué par l'excédent brut d'exploitation (EBE) de l'exercice sur l'unité travail homme (UTH) de l'entreprise.

La prime de l'exercice correspond à un pourcentage du ratio :

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.

II. – Cadres du groupe C

Pour les cadres du groupe C, la prime est calculée, au choix de l'entreprise, soit en pourcentage du résultat fiscal apparaissant au bilan de l'entreprise, soit en pourcentage de l'EBE. 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.

III. – Dispositions générales

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 du cadre sur l'entreprise.

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 71

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 une journée par semaine, pour rechercher un nouvel emploi. Ces journées sont rémunérées en cas de licenciement.

Le contrat de travail ayant pris fin, le cadre devra libérer le logement dont il jouissait en accessoire de celui-ci dans le cadre des dispositions prévues à l'article 45.

Article 72

Indemnité de licenciement

Quand la résiliation du contrat de travail est le fait de l'employeur, 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.

L'indemnité de licenciement se calcule exclusivement sur le salaire brut moyen des 12 derniers mois soumis à cotisation.

Article 73

Départ ou mise à la retraite

I. – 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 71.

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 72.

II. – 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 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 71 et verser au salarié une indemnité d'un montant égal à 70 % de l'indemnité de licenciement prévue à l'article 72.

Article 74

Maintien de salaire

En cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident pris en charge par la mutualité sociale agricole, l'employeur assure le maintien du salaire net intégral du cadre jusqu'à l'intervention directe de la garantie incapacité de travail assurée par la CPCEA.

Article 75

Retraite complémentaire et prévoyance

Tout employeur occupant des salariés cadres dont la fonction répond aux définitions des cadres telle qu'elle résulte de la convention du 2 avril 1959, est tenu de les affilier, pour la retraite complémentaire, à la CAMARCA au titre du régime ARRCO et à la CRCCA au titre du régime AGIRC, dont les sièges sont situés 21, rue de la Bienfaisance, 75008 Paris, et pour le régime de prévoyance à la caisse de prévoyance des cadres d'exploitations agricoles (CPCEA) dont le siège est situé à la même adresse.

Article 2

Les présentes dispositions entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2008.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Châlons-en-Champagne, le 10 juillet 2007.

(Suivent les signatures.)