

**Convention collective**

IDCC : 8214. – **EXPLOITATIONS DE POLYCLTURE-ÉLEVAGE,  
MARAÎCHÈRES, HORTICOLES ET DE 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° 66 DU 16 JUILLET 2009**

NOR : *AGRS0997165M*

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'union départementale CGT-FO ;

La fédération nationale de l'agriculture et de la forêt CGT ;

La confédération française des travailleurs chrétiens CFTC-Agri ;

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

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Les dispositions des articles 66 à 75 sont remplacées par les dispositions ci-après.

## « 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.

En fonction de l'étendue de cette délégation, ils sont classés dans la catégorie des techniciens et agents de maîtrise ou dans celle des cadres.

Chaque technicien, agent de maîtrise ou cadre veille au respect des règles d'hygiène et 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.

A tous niveaux, l'employeur peut leur demander de rendre compte de leur travail.

### 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 techniciens, agents de maîtrise et cadres sont répartis comme suit :

1° Techniciens et agents de maîtrise de niveau I

Echelon 1 :

Technicien : TM1 E1

Assure l'organisation et l'exécution des tâches et des missions qui lui sont confiées et dont il maîtrise tous les aspects techniques et d'analyse, à partir de directives et en fonction des résultats attendus.

Il est capable de réaliser une utilisation optimale des moyens mis à sa disposition.

Il participe en outre à des missions complémentaires directement liées à son activité sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique, telles que relations avec les fournisseurs ou clients, enregistrement et traitement des données sur informatique...

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles de niveau III (BTSA).

Echelon 2 :

Agent de maîtrise : TM1 E2

En plus des travaux et tâches professionnelles auxquelles il participe ou qu'il assure compte tenu de ses compétences techniques et de son expérience, il organise et répartit les travaux de salariés qu'il encadre.

Il relaie les instructions émanant de la direction et veille à faire remonter les problèmes et incompréhensions éventuelles comme à informer des éléments positifs constatés.

Il doit faire respecter les consignes de sécurité données et veiller s'il y a lieu au port des équipements de protection individuelle.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles de niveau III (BTSA).

Echelon 2 :

Technicien : TM1 E2

A cet échelon, le technicien a une expérience professionnelle qui lui permet une autonomie complète et d'anticiper certaines réactions ou résultats. Il maîtrise tous les aspects des travaux et missions qui lui sont confiés.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles de niveau III (BTSA).

2° Techniciens et agents de maîtrise de niveau II

Technicien : TM2

Agit suivant les instructions établies périodiquement par l'employeur à partir des orientations définies pour l'exploitation et sur lesquelles il est consulté.

Ses compétences techniques et son expérience lui permettent de décider du moment adéquat pour la réalisation des travaux qu'il effectue avec une obligation d'optimiser les moyens à sa disposition.

Il procède à la mise à jour des informations nécessaires à la gestion des travaux et missions qui lui sont confiés.

Il participe aux réapprovisionnements de l'exploitation.

Il peut avoir des contacts réguliers avec des partenaires extérieurs du fait de ses compétences et capacités techniques dans l'intérêt de l'exploitation comme pour assurer le maintien ou le développement de ses capacités.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles de niveau III ou de niveau II (à ce jour, BTSA ou diplôme d'ingénieur agricole).

Agent de maîtrise : TM2

Outre les travaux et missions d'encadrement effectués par l'agent de maîtrise du niveau précédent, procède aux modifications ponctuelles dans l'équipe ou les équipes qu'il encadre afin d'assurer la poursuite des travaux aux exigences et dans les délais fixés.

Il porte une appréciation sur la qualité du travail des salariés qu'il encadre et la communique à la direction. Il donne des indications sur les évolutions, orientations, besoins de formation professionnelle possible des salariés qu'il encadre.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles de niveau III ou de niveau II (à ce jour, BTSA ou diplôme d'ingénieur agricole).

### 3° Cadres

#### Niveau I : C1

Salarié chargé de façon permanente de gérer l'ensemble d'un ou des services liés à l'entreprise dans le respect des moyens techniques et budgétaires qui lui sont alloués. Il administre suivant les directives générales et les grandes orientations définies en commun avec l'employeur.

Il prend des décisions opérationnelles qui peuvent avoir des effets directs sur les résultats de l'entreprise ou de l'exploitation. Il exécute les travaux en temps opportun et il s'entoure des compétences nécessaires pour conduire sa mission.

Il définit les indicateurs et tableaux de bord, les analyse et formule des conclusions pour l'amélioration de la bonne marche de l'entreprise.

Pour tenir cet emploi, il est nécessaire de justifier d'une expérience dans un poste à responsabilité.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles de niveau II (à ce jour diplôme d'ingénieur agricole).

#### Niveau II : C2

Cadre qui assure seul la bonne marche technique et administrative de l'entreprise. Il peut être membre de l'équipe dirigeante de l'entreprise, c'est-à-dire mandataire social, gérant ou personne nommée par le conseil d'administration.

Il détermine les orientations de l'exploitation et les moyens en personnel et matériel à mettre en œuvre pour atteindre les objectifs fixés. Il prend des décisions ayant un impact direct et primordial sur la marche globale de l'entreprise, ses résultats, son image et sa pérennité.

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

Il prend les mesures nécessaires en matière d'hygiène et sécurité et rédige les documents réglementaires.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles de niveau II (diplôme d'ingénieur agricole).

### Grille de concordance

CLASSIFICATION ACTUELLE	NOUVELLE CLASSIFICATION
Groupe A	TM1 E1 TM1 E2

CLASSIFICATION ACTUELLE	NOUVELLE CLASSIFICATION
Groupe B	
B1	TM2
B2	
Groupe C	
C1	C1
C2	C2

## Article 67

### *Période d'essai ou période d'adaptation*

#### I. – Période d'essai

La période d'essai pour les contrats de travail à durée indéterminée est subordonnée à l'accord écrit des parties. Sa durée, renouvelable une fois pour une durée identique, est fixée comme suit :

- techniciens et agents de maîtrise de niveau I et II : 3 mois ;
- cadres : 4 mois.

Le renouvellement doit obligatoirement être prévu dans le contrat de travail et être notifié par lettre recommandée par l'employeur 15 jours avant l'expiration de cette période.

Au cours de la période d'essai, le contrat peut être rompu par l'une ou l'autre des parties, en respectant les délais de prévenance fixés par le code du travail.

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

Lorsqu'un salarié présent sur l'entreprise est promu dans un emploi de technicien, agent de maîtrise ou de cadre, l'employeur peut être amené à évaluer ses compétences dans ce nouvel emploi pendant une période dite période d'adaptation, qui permet également au salarié d'apprécier si ce nouveau poste lui convient.

Cette période d'adaptation doit être formalisée par écrit dans un avenant au contrat de travail. Sa durée ne peut excéder celle de la période d'essai correspondant à l'emploi proposé.

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 dans des fonctions similaires.

## Article 68

### *Durée du travail*

Par référence à l'article 11.1 et 11.2 de l'accord national modifié du 23 décembre 1981, le temps de travail des techniciens, agents de maîtrise et cadres est organisé comme suit.

Les techniciens et agents de maîtrise de niveau I TM1 E1 et TM1 E2 sont considérés comme salariés 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.

Les techniciens et agents de maîtrise de niveau II TM2 et les cadres de niveau I C1 sont considérés comme agents d'encadrement 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 de niveau II C2 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*

La rémunération horaire des techniciens et agents de maîtrise de niveau I TM1 E1 et TM1 E2 est définie en annexe à la présente convention.

Leur salaire mensuel est établi :

- soit par référence à la durée légale du travail, et en ce cas, les heures supplémentaires éventuellement effectuées sont rémunérées à la fin de chaque mois ;
- soit en fonction d'un forfait en heures défini par écrit avec l'employeur. En ce cas, la rémunération forfaitaire qui leur est versée est calculée en tenant compte des majorations pour heures supplémentaires, en application de l'article 7.3 de l'accord national du 23 décembre 1981.

La rémunération mensuelle des techniciens et agents de maîtrise de niveau II TM2 et des cadres de niveau I C1 définie en annexe de la présente convention correspond au forfait annuel ou mensuel défini dans leur contrat de travail ou l'avenant signé avec leur employeur.

La rémunération mensuelle des cadres de niveau II C2 est la rémunération forfaitaire des dirigeants, complétée par un intéressement aux résultats défini d'un commun accord.

## Article 70

### *Intéressement*

A partir de la fin de la période d'essai, les techniciens et agents de maîtrise de niveau II TM2 et les cadres C1 et C2 bénéficient annuellement d'une prime d'intéressement.

Pour les techniciens et agents de maîtrise de niveau II TM2, cette prime est calculée sur la base de 1,4 % du ratio constitué par l'excédent brut d'exploitation (EBE) dégagé au cours de l'exercice sur le nombre d'unités de travail hommes (UTH de l'entreprise).

Pour les cadres de niveau I C1, cette prime est calculée sur la base de 1,9 % du ratio constitué par l'excédent brut d'exploitation (EBE) dégagé au cours de l'exercice sur le nombre d'unités de travail hommes (UTH) de l'entreprise.

Pour les cadres de niveau II C2, 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 figurant 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.

### 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 dans 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 techniciens et agents de maîtrise ;
- 3 mois pour les cadres du niveau I ;
- 4 mois pour les cadres du niveau II.

Pendant la durée du préavis, le technicien, agent de maîtrise ou cadre est autorisé à s'absenter au maximum 1 journée par semaine, pour rechercher un nouvel emploi. Ces journées sont rémunérées en cas de licenciement.

Le contrat de travail ayant pris fin, le technicien, agent de maîtrise ou 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, hors le cas de faute grave, le technicien, agent de maîtrise ou cadre ayant plus de 1 an d'ancienneté a droit à une indemnité de licenciement en fonction de son ancienneté.

Le montant de cette indemnité est calculé en application des textes législatifs et réglementaires en vigueur.

## Article 73

### *Départ ou mise à la retraite*

1. Départ à la retraite à l'initiative du technicien, agent de maîtrise ou 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 1/7 de son salaire moyen mensuel des 12 derniers mois par année de présence avec un maximum de 5 mois de salaire brut.

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 technicien, agent de maîtrise ou cadre remplissant les conditions d'âge requises et ayant, le cas échéant, donné son accord conformément aux 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 conformément à la loi.

## Article 74

### *Maintien du salaire*

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

## Article 75

### *Retraite complémentaire et prévoyance*

Les agents de maîtrise, techniciens et cadres relevant des présentes dispositions sont affiliés pour la retraite complémentaire à la CAMARCA (régime ARRCO), à la CRCCA (régime AGIRC) et, pour le régime prévoyance et complémentaire santé, à la CPCEA.

CAMARCA, CRCCA et CPCEA ont leur siège au 21, rue de la Bienfaisance, 75008 Paris. »



## **Article 2**

Les dispositions de l'article 1<sup>er</sup> prendront effet au 1<sup>er</sup> janvier 2010.

## **Article 3**

Les signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Châlons-en-Champagne, le 16 juillet 2009.

(Suivent les signatures.)