

Convention collective départementale

**IDCC : 9161. – ENTREPRISES AGRICOLES DE POLYCLTURE,
ÉLEVAGE, VITICULTURE, HORTICULTURE ET PÉPINIÈRES
(Charente)
(7 juin 1990)**

(Etendue par arrêté du 13 juin 1991,
Journal officiel du 29 juin 1991)

AVENANT N° 120 DU 17 JANVIER 2013

NOR : *AGRS1397137M*
IDCC : *9161*

Entre :

La FNSEA de la Charente ;

Le syndicat des pépiniéristes-viticulteurs de la Charente ;

Le syndicat horticole de la région Poitou-Charentes ;

Le syndicat des entrepreneurs des territoires de la Charente ;

La FD des CUMA de la Charente,

D'une part, et

L'UD CFDT de la Charente ;

L'UD FO de la Charente ;

Le SNCEA CFE-CGC (Charente, Charente-Maritime),

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

ANNEXE

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES APPLICABLES AUX TECHNICIENS,
AGENTS DE MAÎTRISE ET CADRES

Article 1^{er}

Champ d'application

La présente annexe détermine les rapports entre les employeurs et les techniciens, agents de maîtrise et 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.

Elle vise spécifiquement les catégories ci-après :

- les techniciens et agents de maîtrise ;
- les cadres.

Article 2

Contrat de travail

Les TAM et cadres bénéficieront obligatoirement d'un contrat écrit.

Article 3

Incidences sur les contrats ou accords antérieurs

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 techniciens, agents de maîtrise, 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

Définition des emplois

Constituent l'encadrement des entreprises définies à l'article 1^{er}, les salariés qui ont une fonction continue de responsabilité et engagés en qualité de cadres ou techniciens, agents de maîtrise, dans l'entreprise ou promus cadres en cours de carrière.

Article 5

Classification des emplois

Intégration de la nouvelle classification des emplois signée le 5 janvier 2010.

Classification des TAM

NIVEAU	ÉCHELON	CATÉGORIE
I	1	Technicien A ce niveau, le technicien assure l'organisation et l'exécution des tâches et missions qui lui sont confiées, et dont il maîtrise tous les aspects techniques et d'analyses, à partir de directives et en fonction des résultats attendus. Il est capable de réaliser une utilisation optimale des moyens mis à sa disposition. En outre, il participe à des missions complémentaires directement liées à son activité sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique telles que relation avec des fournisseurs et clients, enregistrements et traitement de données sur informatique... Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau III (tels que correspondant, à ce jour, au référentiel BTS agricole).
Correspond au cadre 3 ^e groupe	2	Agent de maîtrise Outre les travaux et tâches professionnelles auxquels il participe ou qu'il assure, compte tenu de ses compétences techniques et de son expérience, le salarié 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 éventuels 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 du niveau III (tels que correspondant, à ce jour, au référentiel BTS agricole).

NIVEAU	ÉCHELON	CATÉGORIE
		Technicien A cet échelon, le technicien a une expérience professionnelle qui lui permet une complète autonomie 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 du niveau III (tels que correspondant, à ce jour, au référentiel BTS agricole).
II		Technicien Le salarié agit en suivant les instructions établies périodiquement par l'employeur à partir des orientations définies pour l'exploitation et sur lesquelles il est consulté. Ces compétences techniques et son expérience lui permettent de décider du moment adéquat pour la réalisation des travaux qu'il effectue avec une obligation d'optimisation des moyens dont il dispose. 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 de l'entreprise 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 du niveau III ou du niveau II (tels que correspondant, à ce jour, au référentiel BTS agricole ou aux référentiels des diplômes d'ingénieur agricole). Agent de maîtrise Outre les travaux et missions d'encadrement effectués par l'agent de maîtrise au niveau précédent, à ce niveau, l'agent de maîtrise procède aux modifications ponctuelles nécessaires 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 possibles des salariés qu'il encadre. Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau III ou du niveau II (tels que correspondant, à ce jour, au référentiel BTS agricole ou aux référentiels des diplômes d'ingénieur agricole).

Classification des emplois de cadre

La classification des emplois de cadre est établie comme suit :

NIVEAU	CATÉGORIE
I	(Correspond au cadre 2 ^e groupe de l'ancienne classification de la convention collective des exploitations agricoles de la Charente du 7 juin 1990) Salarié chargé d'une 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 les 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 du niveau II (tels que correspondant, à ce jour, aux référentiels des diplômes d'ingénieurs agricoles).

NIVEAU	CATÉGORIE
II	<p>(Correspond au cadre 1^{er} groupe de l'ancienne classification de la convention collective des exploitations agricoles de la Charente du 7 juin 1990)</p> <p>Cadre qui assure seul la bonne marche technique et administrative de l'entreprise.</p> <p>Il peut être membre de l'équipe dirigeante de l'entreprise.</p> <p>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 prend des décisions qui ont un impact direct et primordial sur la marche globale de l'entreprise, ses résultats, son image et sa pérennité.</p> <p>Il représente l'entreprise auprès des clients, des fournisseurs et de l'administration.</p> <p>Il prend les mesures nécessaires en matière d'hygiène et de sécurité et rédige les documents nécessaires.</p> <p>Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau II (tels que correspondant, à ce jour, aux référentiels des diplômes d'ingénieurs agricoles).</p>

Article 5 bis

Convention de forfait sur la base d'un nombre annuel de jours de travail pour les cadres niveaux I et II

Le nombre annuel de jours travaillés ne peut excéder un maximum de 217 jours pour un salarié bénéficiant de l'intégralité de ses droits à congés payés.

Les jours de travail peuvent être répartis différemment d'un mois sur l'autre ou d'une période à l'autre de l'année en fonction de la charge de travail, sous réserve que le cadre bénéficie d'au moins 35 heures de repos hebdomadaire, sauf dérogation légale ou réglementaire, et sous réserve que le cadre bénéficie d'au moins 11 heures consécutives de repos quotidien, sauf dérogations conventionnelles ou légales.

Les jours de repos ou demi-journées de repos sont définis par le cadre en respectant un délai de prévenance de 1 mois. L'employeur peut reporter la prise de repos en cas d'absences simultanées de cadres en respectant un délai de prévenance de 3 semaines pour les absences programmées, délai ramené à 5 jours ouvrables en cas d'absences pour maladie ou accident d'autres cadres.

Le contrat de travail peut prévoir des périodes de présence nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise. Pendant cette période, le salarié ne peut pas prendre des jours de repos autre que les jours de repos hebdomadaires, jours fériés chômés.

Il doit être mis en place un dispositif de contrôle du nombre de jours travaillés. Ce document de contrôle doit comptabiliser le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées, ainsi que les jours de repos hebdomadaires, jours de congés payés, jours fériés chômés, jours de repos au titre de la réduction du temps de travail. Ce document doit être conservé par l'employeur pendant 3 ans.

Chaque année, un entretien doit être organisé entre le cadre et le supérieur hiérarchique pour évoquer l'organisation du travail, la charge de travail et l'amplitude des journées de travail.

La rémunération forfaitaire mensuelle est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paie considérée.

Article 6

Détermination des salaires

Les salaires conventionnels minimaux sont définis par accord entre les parties, au moins une fois par an, en janvier.

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

- pour les techniciens et agents de maîtrise (TAM), sur la base de 151,67 heures ;

- pour les cadres (niveaux I et II), sur la base de 151,67 heures avec possibilité de conclure des conventions de forfait selon l’avenant du 20 juin 2000 sur la durée du travail.

Article 7

Avantages en nature

Supprimé.

Article 8

Prime à la production

Les cadres du I^{er} et II^e niveau 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.

Entreprises viticoles

Selon les fonctions et la nature de responsabilité du cadre, la prime sera établie de la façon suivante :

- 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 :

- 0,5 % pour les TAM niveau II ;
- 1 % pour les cadres niveau I ;
- 1,5 % pour les cadres niveau II.

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.

Autres entreprises

A définir au sein de l’entreprise dans le contrat de travail.

Article 9

Prime d’ancienneté

Les techniciens, agents de maîtrise (TAM) et les cadres 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 2^e année de présence dans l’entreprise ;
 - 3 % à partir de la 3^e année de présence dans l’entreprise ;
 - 4 % à partir de la 4^e année de présence dans l’entreprise ;
 - 5 % à partir de la 5^e année de présence dans l’entreprise,
- etc., jusqu’à 8 % à partir de la 8^e année de présence dans l’entreprise.

Article 10

Période d’essai

La période d’essai est prévue pour une durée de :

- 3 mois pour les techniciens et agents de maîtrise ;

- 4 mois pour les cadres niveaux I et II.

La période d'essai d'un CDI pourra être renouvelée une fois.

La durée de la période d'essai, renouvellement compris, ne peut pas dépasser :

- 6 mois pour les techniciens et agents de maîtrise ;
- 8 mois pour les cadres.

La rupture de la période d'essai devra respecter un préavis.

Rupture à l'initiative de l'employeur :

- 24 heures si moins de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

Rupture à l'initiative du salarié :

- 24 heures si moins de 8 jours de présence ;
- 48 heures au-delà de 8 jours de présence.

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.

DISPOSITIONS RELATIVES AU LICENCIEMENT

Article 11

Délai-congé

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, à l'exception de la faute grave :

- techniciens et agents de maîtrise (TAM) : 3 mois ;
- cadres niveaux I et II : 6 mois.

En cas de rupture à l'initiative du salarié (démission) le délai-congé est fixé à :

- techniciens et agents de maîtrise (TAM) : 1 mois ;
- cadres niveaux I et II : 3 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 technicien, agent de maîtrise (TAM) ou 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

Indemnité de licenciement

Toute rupture de 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 de compter au service de l'employeur (période d'essai comprise) une ancienneté de 1 an pour les techniciens, agents de maîtrise (TAM) et cadres.

Cette indemnité est fixée pour les cadres niveaux I et II à 1/2 mois par année de présence, et pour les techniciens, agents de maîtrise à 1/3 mois par année de présence.

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 (avenant n° 33 du 26 janvier 1994).

Article 13

Indemnité de départ volontaire à la retraite

(Avenant n° 7 du 17 janvier 1991)

Il est institué une indemnité de départ volontaire à la retraite (avenant n° 7 du 17 janvier 1991) 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 technicien, agent de maîtrise (TAM) ou 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 1/12 de la moyenne des 3 derniers salaires bruts annuels, prime d'ancienneté et prime à la production incluses (avenant n° 33 du 26 janvier 1994).

RÉGIME DE PRÉVOYANCE

Article 14

Régime de prévoyance

(Modifié par avenant n° 73 du 28 juin 2002)

Les salariés bénéficiaires des régimes complémentaires de retraite et de prévoyance, institués par la convention collective nationale des ingénieurs et cadres d'entreprise du 2 avril 1952, doivent être affiliés aux différentes institutions qui les mettent en œuvre.

Les bénéficiaires de ces régimes au regard de la classification des emplois sont définis en application des critères qui servent à la détermination des participants au régime de retraite des cadres institué par la convention collective nationale du 14 mars 1947.

PROCÉDURE DE CONCILIATION

Article 15

Commission paritaire de conciliation

Avant tout recours devant la section départementale de la commission régionale de conciliation, les conflits collectifs ou particuliers qui s'élèveraient à l'occasion de l'application de la présente convention devront être soumis par les parties intéressées à une commission paritaire de conciliation composée de 8 membres :

- 4 employeurs désignés par l'UDSEA ;
- 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 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.

Article 16

Dispositions autres applicables aux techniciens, agents de maîtrise et cadres

Les dispositions de la convention collective autres que celles visées par la présente annexe s'appliquent aux techniciens, agents de maîtrise et cadres.

Article 17

Dépôt et extension

Le présent avenant sera remis à chacune des organisations signataires et 5 exemplaires seront déposés auprès de la section agricole de l'unité territoriale de la Charente, DIRECCTE Poitou-Charentes.

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Angoulême, le 17 janvier 2013.

(Suivent les signatures.)