

Convention collective
IDCC : 9621. – **EXPLOITATIONS DE POLY CULTURE,
D'ÉLEVAGE ET CUMA**
(Pas-de-Calais)
(20 janvier 1976)
(Etendue par arrêté du 26 août 1977,
Journal officiel du 7 octobre 1977)

AVENANT « CADRES » N° 1 DU 18 JUILLET 2012

NOR : *AGRS1397209M*
IDCC : 9621

Entre :
La FDSEA du Pas-de-Calais ;
La FD des CUMA du Pas-de-Calais,
D'une part, et
L'UD FO du Pas-de-Calais ;
La CFTC-Agri ;
Le SGAA CFDT du Pas-de-Calais,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Il est décidé la création d'une annexe « Cadres » aux conventions collectives des exploitations agricoles de polyculture et de cultures spécialisées en remplacement de la convention collective de travail concernant le personnel d'encadrement des exploitations agricoles de polyculture et de cultures spécialisées, dénoncée le 27 septembre 2012.

Article 2

Les parties signataires du présent avenant en demandent l'extension.

Fait à Arras, le 31 octobre 2012.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE CADRES

Article 1^{er}

Classification des emplois

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, des agents de maîtrise ou des cadres.

Quel que soit le niveau de leur emploi, 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. – Diplômes

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 à un diplôme.

III. – Classification

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

Emploi de technicien

Niveau 1

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.

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

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).

Niveau 2

Agit suivant des 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).

Emploi d'agent de maîtrise

Niveau 1

En plus des travaux et tâches professionnelles auxquels 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 incompréhensions et problèmes 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 de niveau III (BTSA).

Niveau 2

Outre les travaux et missions d'encadrement effectués par l'agent de maîtrise du niveau précédent, procède aux modifications ponctuelles dans l'équipe 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).

Emploi de cadre

Niveau 1

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 2

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 dirigeant nommé 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 de sécurité et rédige les documents nécessaires.

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

Grille de raccordement

NOUVELLE CLASSIFICATION DES EMPLOIS	ANCIENNE CLASSIFICATION DES EMPLOIS
Techniciens, niveau 1	
Techniciens, niveau 2 Agents de maîtrise, niveau 1	Cadres 3 ^e groupe, 2 ^e degré
Agents de maîtrise, niveau 2	Cadres 3 ^e groupe, 1 ^{er} degré
Cadres, niveau 1	Cadres 2 ^e groupe Cadres 1 ^{er} groupe, 2 ^e degré
Cadres, niveau 2	Cadres 1 ^{er} groupe, 1 ^{er} degré

Article 2

Période d'essai. – Période d'adaptation

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 : 3 mois ;
- cadres : 4 mois.

La période d'essai et la possibilité de renouvellement doivent être expressément mentionnées dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail.

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 les articles L. 1221-25 et L. 1221-26 du code du travail.

La période d'essai des salariés embauchés par contrat de travail à durée déterminée sera établie suivant les dispositions établies par le code du travail.

Période d'adaptation

Lorsqu'un salarié présent dans l'entreprise est promu à 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. Pendant cette période, la rémunération devra correspondre à celle du poste que le salarié occupe à titre probatoire.

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 et rémunérations antérieures ou dans des fonctions similaires.

Article 3

Durée du 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 de niveau 1 ;
- 6 mois pour les cadres de niveau 2.

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

En cas de départ volontaire, le salarié ne pourra se dispenser d'accomplir intégralement le préavis, sauf accord écrit de son employeur. Si le salarié formule une telle demande et si l'employeur acquiesce, le salarié ne recevra aucune indemnité pour le temps du préavis restant à effectuer.

En cas de licenciement, l'employeur peut dispenser le salarié de l'exécution totale ou partielle du préavis et devra alors lui verser une indemnité égale à la rémunération globale qu'il aurait perçue s'il avait accompli ce préavis.

Le contrat de travail ayant pris fin, le salarié devra libérer le logement dont il jouissait en accessoire de celui-ci dans les délais suivants :

- 1 mois en cas de départ volontaire ou de faute grave du cadre ;
- 2 mois en cas de licenciement ;
- 3 mois en cas d'invalidité ou de départ à la retraite.

Article 4

Indemnité de licenciement

Quand la résiliation du contrat de travail est le fait de l'employeur, hors les cas de faute grave ou lourde, le salarié ayant plus de 1 an d'ancienneté a droit à une indemnité de licenciement calculée sur la base de 1/5 de mois de salaire par année d'ancienneté, majorée de 2/15 de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans d'ancienneté.

Article 5

Départ à la retraite

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 3.

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 mois de salaire si le salarié justifie d'une ancienneté de 2 à 5 ans ;
- 2 mois de salaire si le salarié justifie d'une ancienneté de 5 à 10 ans ;
- 3 mois de salaire si le salarié justifie d'une ancienneté de 10 à 20 ans ;
- 3,5 mois de salaire si le salarié justifie d'une ancienneté de 20 à 25 ans ;
- 4 mois de salaire si le salarié justifie d'une ancienneté de plus de 25 ans.

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 de l'article L. 1237-5 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 3 et verser au salarié une indemnité d'un montant égal à l'indemnité de licenciement prévue à l'article 4.

Article 6

Durée du travail

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

Les techniciens et agents de maîtrise de niveau 1 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 2 et les cadres de niveau 1 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 2 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 7

Salaires

La rémunération horaire des techniciens, agents de maîtrise et cadres de niveau 1 est définie en annexe à la présente convention.

Leur salaire mensuel est établi comme suit :

- 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 défini par écrit avec l'employeur, suivant les dispositions des articles 11.3 et 11.4 de l'accord national du 23 décembre 1981.

Ce forfait est calculé en heures pour les techniciens et agents de maîtrise de niveau 1.

Il peut être calculé en heures ou en jours pour les techniciens et agents de maîtrise de niveau 2 et pour les cadres de niveau 1.

La rémunération mensuelle des cadres de niveau II est une rémunération forfaitaire.

Extraits de l'accord national modifié du 23 décembre 1981 **Dispositions particulières aux cadres**

« PRÉAMBULE

En application de la loi du 13 juin 1998 et de la loi du 19 janvier 2000, les partenaires sociaux signataires décident de prévoir des dispositions particulières pour les cadres.

Compte tenu de la diversité des professions, des productions et des fonctions de cadres en agriculture, le présent accord ne propose qu'une classification générale des différentes catégories de cadres.

Pour appliquer le présent avenant, les négociateurs des conventions collectives de travail devront, à partir des dispositions définies dans le présent chapitre, préciser les différents niveaux de qualifications conventionnelles comprises dans chacune des catégories de la classification générale.

La réduction du temps de travail dont bénéficient les salariés, y compris le personnel d'encadrement, à l'exception des cadres dirigeants, peut être effectuée, conformément aux dispositions du chapitre X de l'accord national du 23 décembre 1981, par l'attribution en tout ou partie de jours de repos supplémentaires. Ceux-ci peuvent être affectés à un compte épargne temps dont les modalités et les conditions seront définies par un accord national sur le compte épargne temps que les partenaires sociaux s'engagent à négocier.

Article 11.1

Classification générale

La classification générale organise trois catégories de cadres :

1. Cadres dirigeants

Sont considérés comme ayant la qualité de cadre dirigeant les cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise ou l'établissement. La qualité de cadre dirigeant doit avoir été acceptée par le salarié dans le contrat de travail ou un avenant ; dans ce dernier cas, le refus du cadre ne peut pas être considéré comme constituant un motif de licenciement.

2. Cadres occupés selon l'horaire collectif

Sont concernés les salariés ayant la qualité de cadre au sens des conventions collectives ou du 1^{er} alinéa de l'article 4 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947. Ils sont occupés selon l'horaire collectif applicable à l'équipe ou à l'activité à laquelle ils sont intégrés et pour lesquels la durée de leur temps de travail peut être prédéterminée.

3. Cadres organisant leur temps de travail

Sont concernés les salariés ayant la qualité de cadre au sens des conventions collectives ou du 1^{er} alinéa de l'article 4 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 et qui ne relèvent pas des deux autres catégories.

Ces cadres disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour réaliser la mission ou la responsabilité qui leur sont confiées. Leur horaire de travail ne peut être prédéterminé.

Article 11.2

Durée du travail. – Convention de forfait

1. Cadres dirigeants

Ils ne sont pas soumis à la réglementation de la durée du travail et ne bénéficient pas de la réduction du temps de travail.

Ils perçoivent une rémunération forfaitaire sans référence horaire qui doit tenir compte des responsabilités confiées. Les partenaires sociaux sont invités à fixer dans les conventions collectives, un seuil minimum de rémunération des cadres dirigeants tenant compte des grilles des salaires minima professionnels, ce seuil étant complémentaire au principe d'une rémunération du cadre dirigeant devant se situer dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération de l'entreprise.

2. Cadres occupés selon l'horaire collectif

Leur mission d'encadrement peut conduire ces cadres à être présents avant et après le début du travail de leur équipe. Il peut être utilisé une des différentes modalités d'aménagement du temps de travail prévues dans le présent accord et/ou il peut être conclu avec leur accord écrit une convention de forfait sur une base mensuelle en heures incluant le paiement des heures supplémentaires correspondant à la durée mensuelle du travail définie ainsi que les bonifications ou majorations légales.

3. Cadres organisant leur temps de travail

Leur autonomie dans l'organisation du temps de travail peut donner lieu à la conclusion d'une convention de forfait sur la base d'un nombre annuel d'heures de travail ou de jours de travail. La convention de forfait conclue doit prendre en compte la réduction du temps de travail.

Article 11.3

Convention de forfait sur une base annuelle d'heures de travail

Une convention de forfait sur une base annuelle d'heures de travail peut être conclue avec les cadres de la 3^e catégorie et avec les salariés non cadres itinérants dont l'horaire de travail ne pourrait être prédéterminé, définis par convention collective.

Il ne peut être conclu une convention de forfait sur une base annuelle d'heures de travail qu'après acceptation du cadre ou du salarié itinérant. La convention de forfait figure dans le contrat de travail ou un avenant ; dans ce dernier cas, le refus du salarié ne peut être considéré comme constituant un motif de licenciement.

Cette convention de forfait sur une base annuelle d'heures de travail ne peut pas prévoir une durée annuelle de travail supérieure aux durées maximales de travail fixées à l'article 8.4 du présent accord (accord national du 23 décembre 1981 modifié par l'avenant n° 12) pour un salarié ayant des droits complets en matière de congés payés.

La durée journalière de travail ne peut excéder 10 heures ; toutefois, cette durée peut être portée à 12 heures pendant une durée maximale annuelle de 10 semaines consécutives ou non.

L'horaire moyen hebdomadaire sur la base duquel le forfait a été convenu peut varier d'une semaine à l'autre ; dans le cadre de l'année, sous réserve que soit respecté, sur l'année, l'horaire moyen hebdomadaire sur la base duquel le forfait a été convenu.

Cette convention de forfait donne lieu à la mise en place d'un dispositif de contrôle de la durée réelle du travail. Le document de contrôle fait apparaître les durées journalière et hebdomadaire de travail.

La rémunération mensuelle du salarié est lissée sur la base de l'horaire hebdomadaire moyen convenu dans la convention.

Cette rémunération forfaitaire doit être au moins égale à la rémunération que le salarié recevrait compte tenu du salaire minimum conventionnel applicable dans l'entreprise et des bonifications ou majorations prévues à l'article L. 212-5 du code du travail.

Article 11.4

Convention de forfait sur la base d'un nombre annuel de jours de travail

Il ne peut être conclu une convention de forfait sur la base d'un nombre annuel de jours de travail qu'après acceptation du cadre relevant obligatoirement de la 3^e catégorie. La convention de forfait figure dans le contrat de travail ou un avenant ; dans ce dernier cas, le refus du salarié ne peut être considéré comme constituant un motif de licenciement.

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. Lors des négociations prévues au préambule,

les partenaires sociaux locaux et/ou sectoriels examineront ce nombre annuel de jours travaillés, qui constitue un seuil maximal qui peut être diminué.

Les jours de travail peuvent être répartis différemment d'un mois à 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 autres 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.

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.

La rémunération ne peut être inférieure à la rémunération forfaitaire correspondant au forfait annuel sur la base du maximum d'heures applicable résultant de l'article 11.3 du présent chapitre (rémunération forfaitaire comprenant le paiement des heures supplémentaires et les bonifications ou majorations légales). »

Article 8

Grille des salaires

(En euros.)

CLASSIFICATION DES EMPLOIS	MENSUEL	TAUX HORAIRE
Technicien, niveau 1	1 668	11,00
Technicien niveau 2 ; agent de maîtrise	1 804	11,90
Agent de maîtrise, niveau 2	2 047	13,50
Cadre niveau 1	2 350	15,50
Cadre niveau 2	2 850	

Article 9

Prime d'ancienneté

Il est accordé aux techniciens, agents de maîtrise et cadres une prime d'ancienneté calculée sur le salaire de base 35 heures.

La prime est fixée comme suit :

- 3 % dès 5 années de présence dans l'entreprise ;
- 1 % par année supplémentaire après 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise avec un taux plafonné à 12 %.