

Convention collective

**IDCC : 9101. – EXPLOITATIONS DE POLY CULTURE ET D'ÉLEVAGE
ET COOPÉRATIVES D'UTILISATION
DE MATÉRIEL AGRICOLE
(Aube)**

(18 janvier 1977)

(Etendue par arrêté du 20 février 1978,
Journal officiel du 29 mars 1978)

AVENANT N° 73 DU 5 FÉVRIER 2013

NOR : AGRS1497042M

IDCC : 9101

Entre :

La FDSEA de l'Aube ;

La FD des CUMA de l'Aube ;

Le syndicat des maraîchers de l'Aube ;

Le syndicat aubois des pépiniéristes et des horticulteurs,

D'une part, et

Le syndicat des salariés d'exploitations agricoles de l'Aube FGA CFDT ;

L'UD des syndicats CFTC de l'Aube ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'annexe IV de la convention collective est abrogée et remplacée par les dispositions suivantes.

« Annexe IV

Dispositions spécifiques au personnel d'encadrement

1. 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.

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.

2. 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 à un diplôme.

3. Classification

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

1. Techniciens et agents de maîtrise de niveau 1

Echelon 1 : technicien, TM1 E1, coefficient 200 :

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, coefficient 230 :

En plus des tâches et travaux professionnels 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).

Echelon 2 : technicien (coefficient 230) :

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 missions et travaux 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 2, TM2

Technicien (coefficient 260) :

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 ces 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 (coefficient 260) :

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 possibles 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 1, C1, coefficient 290 :

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 responsabilités.

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

Niveau 2, C2, coefficient 350 :

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 en 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 réglementaires.

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

4. Période d'essai et 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 durée de la période d'essai ainsi que la possibilité de son renouvellement figurent expressément dans la lettre d'engagement.

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.

Période d'adaptation

Lorsqu'un salarié présent sur l'entreprise est promu dans un emploi de technicien, d'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.

5. Durée du travail

Par référence aux articles 11.1 et 11.2 de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié concernant la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles, le temps de travail des techniciens, agents de maîtrise et cadres est organisé comme suit :

Les techniciens et agents de maîtrise des niveaux I et II 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 cadres de niveau 1 sont considérés comme cadres organisant de façon autonome leur temps de travail. Un salarié autonome est un salarié qui a une maîtrise effective de son temps de travail et une liberté d'organisation qui ne peut résulter des seules directives de l'employeur.

Une convention de forfait sur la base d'un nombre annuel d'heures ou de jours de travail doit être établie avec eux et figurer expressément dans le contrat de travail ou un avenant. Elle est régie par les dispositions des articles 11.3 ou 11.4 de l'accord national précité.

S'agissant du salarié au forfait en jours, dans le cadre de l'autonomie dont il dispose, il doit organiser son temps de travail en veillant à respecter la durée du repos quotidien de 11 heures et la durée de repos hebdomadaire de 35 heures (24 heures auxquelles s'ajoute le repos quotidien de 11 heures), sauf dans les cas où l'entreprise ou l'exploitation aurait obtenu une dérogation. 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.

Afin d'assurer des garanties suffisantes pour les salariés soumis au forfait jours, il doit être mis en place un dispositif mensuel de contrôle du nombre de jours travaillés. Ce document de contrôle, qui peut être constitué par un système autodéclaratif du salarié sous la responsabilité de l'employeur, 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.

En tant que de besoin, et au minimum chaque année, un entretien doit être organisé entre le salarié soumis au forfait en jours et son supérieur hiérarchique pour évoquer l'organisation du travail, la charge de travail et l'adéquation de sa charge de travail au nombre de jours travaillés, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, ainsi que sur la rémunération du salarié. Ces entretiens doivent permettre de prendre, le cas échéant, des actions correctives.

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.

6. Salaire

Le salaire mensuel des techniciens et agents de maîtrise des niveaux 1 et 2 est établi :

- soit par référence à la durée légale du travail ; 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 précité.

La rémunération mensuelle des cadres de niveau 1 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 2 est la rémunération forfaitaire des dirigeants.

7. Primes d'ancienneté et d'intéressement

La prime d'ancienneté est attribuée aux cadres dans les conditions suivantes :

- après 5 ans de service dans une même exploitation ou pour le compte d'un même exploitant : majoration du salaire de base de 2 % ;
- après 10 ans de service dans une même exploitation ou pour le compte d'un même exploitant : majoration du salaire de base de 2,5 %.

Les organisations signataires de la présente convention recommandent aux parties de déterminer d'un commun accord les modalités de liquidation d'une prime d'intéressement en faveur des cadres.

8. 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 ;
- 4 mois pour les cadres de niveau 2.

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

Le contrat de travail ayant pris fin, le cadre devra libérer le logement dont il jouissait en accessoire de celui-ci.

9. 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 et moins de 3 ans d'ancienneté a droit à une indemnité de licenciement calculée sur la base de 1/5 de mois par année de présence.

A partir de 3 ans de présence, le technicien, agent de maîtrise ou cadre a droit à une indemnité égale à 1 mois de salaire par année de présence, avec un maximum de 6 mois pour les techniciens et agents de maîtrise de niveau 1, de 8 mois pour les techniciens et agents de maîtrise de niveau 2 et les cadres de niveau 1, et de 12 mois pour les cadres de niveau 2.

Cette indemnité ne peut être inférieure à l'indemnité de licenciement calculée selon les dispositions des articles R. 1234-1 et suivants du code du travail.

10. 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 au paragraphe 8.

Il a droit, au moment de son départ, à une indemnité de départ à la retraite égale à 1 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté, augmentée de 1/10 de mois par année accomplie au-delà de 10 ans d'ancienneté, sans pouvoir excéder 3 mois de salaire.

Le salaire à prendre en considération est le douzième de la rémunération des 12 derniers mois ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait prise en compte que *pro rata temporis*.

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 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 au paragraphe 8 et verser au salarié une indemnité calculée sur la base de 1/5 de mois par année de présence, majorée de 2/15 de mois par année de présence à partir de 10 ans d'ancienneté.

11. Maintien du salaire en cas d'arrêt de travail

En cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident pris en charge par la mutualité sociale agricole et donnant lieu au versement d'indemnités journalières, l'employeur assure au technicien, agent de maîtrise ou cadre le maintien du salaire brut que le salarié aurait perçu s'il avait continué à travailler jusqu'à l'intervention directe de la garantie incapacité de travail assurée par la CPCEA et tant que l'indemnité journalière du régime de base est servie au salarié.

Le total des indemnités journalières complémentaires et de celles versées par les assurances sociales agricoles ne pourra pas excéder le montant du salaire net.

12. 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

Le classement du personnel d'encadrement dans la nouvelle grille de définition des emplois ne peut être la cause d'une diminution du salaire minimal conventionnel dont les salariés bénéficiaient antérieurement ; en revanche, la modification de la définition de l'emploi ou de sa dénomination ou la modification du coefficient, niveau ou échelon y afférents ne peuvent être en aucun cas considérés comme la perte d'un avantage acquis.

La conversion des anciens coefficients en « niveau et échelon » de la nouvelle classification s'opérera au moyen de la grille de concordance suivante :

ANCIEN COEFFICIENT	POSITION DANS LA NOUVELLE CLASSIFICATION	
Chef d'équipe Coefficient 200	TM1 E1	Technicien ou agent de maîtrise Niveau 1, échelon 1, coefficient 200
Contremaître Coefficient 230	TM1 E2	Technicien ou agent de maîtrise Niveau 1, échelon 2, coefficient 230
Chef de culture 1 ^{er} degré Coefficient 260	TM2	Technicien ou agent de maîtrise Niveau 2, coefficient 260
Chef de culture 2 ^e degré Coefficient 290	C1	Cadre niveau 1, coefficient 290
Directeur d'exploitation Coefficient 350	C2	Cadre niveau 2, coefficient 350
Régisseur gérant Coefficient 400		

Article 3

Le paragraphe 4 de l'annexe III est remplacé par les dispositions ci-dessous.

« IV. – Personnel d'encadrement à compter du 1^{er} juillet 2012

(En euros.)

TAM en horaire collectif	TAUX horaire	SALAIRE pour 35 heures par semaine soit 1 820 heures par an Taux horaire × 151,67	SALAIRE FORFAITAIRE pour 2 094 heures par an Taux horaire × 180,21
TAM1 E1, coefficient 200	13,92	2 111,82	2 509,20
TAM1 E2, coefficient 230	16,01	2 428,59	2 885,58
TAM2, coefficient 260	18,10	2 745,36	3 261,96

TAM et cadres autonomes	TAUX horaire	SALAIRE FORFAITAIRE pour 2 094 heures ou 218 jours par an Taux horaire × 180,21
C1, coefficient 290	20,19	3 638,34

CADRES DIRIGEANTS	SALAIRE FORFAITAIRE
C2, coefficient 350	5 018,40

Fait à Troyes, le 5 février 2013.

(Suivent les signatures.)