

# Dispositions conventionnelles spécifiques

La convention collective du secteur de la production agricole du département de la Vienne et des entreprises de travaux agricoles et ruraux de la Vienne et des Deux-Sèvres comporte une annexe spécifique à l'emploi des cadres dont les principaux éléments sont présentés dans ce chapitre

## QUI SONT LES CADRES ET QUELLE EST LA CLASSIFICATION DE LEURS EMPLOIS ?

Sont considérés comme cadres les salariés qui ont une fonction continue de responsabilité, engagés en qualité de cadres dans l'entreprise ou promus cadres en cours de carrière. La position de cadre n'exclut pas la participation aux travaux. Il existe trois groupes de cadres qui ont chacun leur définition :

**Le groupe 1** regroupe les cadres dont la fonction est d'administrer l'entreprise selon les directives générales préalablement établies, laissant une large part à son initiative personnelle. Son rôle consiste à suppléer l'employeur pour l'ensemble des activités de l'entreprise. Il assure habituellement le contrôle et la gestion de l'ensemble du personnel et réalise les achats et les ventes, sauf restrictions prévues au contrat d'engagement.

**Le groupe 2** est constitué des cadres dont la fonction est d'assurer la direction des travaux, leur exécution au moment opportun suivant les directives périodiquement établies par l'employeur ou un cadre du premier groupe. Il peut être chargé de la gestion du personnel dont l'importance est définie par l'employeur il embauche et congédie dans les limites sus-indiquées. Il peut éventuellement être chargé de certains achats et ventes suivant les clauses du contrat d'engagement.

**Le groupe 3** est constitué des cadres chargés de répartir habituellement le travail, d'en surveiller sous sa responsabilité la bonne exécution conformément à des ordres précis à moins que la permanence des travaux ou la répétition normale dans le cycle habituel des travaux n'y supplée. Il peut éventuellement être chargé de la remise de la paie au personnel.

Pour l'ensemble des trois groupes, la position du cadre n'exclut pas la participation aux travaux.

La spécialisation, l'exercice de fonctions accessoires ou de fonctions exigeant des connaissances scientifiques étendues ou d'une compétence technique particulière ne modifie pas le classement des cadres dans ces groupes et ne peuvent relever, par voie contractuelle, la rémunération conventionnelle.

## QUELLE RÉMUNÉRATION POUR LES CADRES ?

Les salaires minimum des cadres sont définis par la convention collective et sont négociés au moins une fois par an:

- Cadres du groupe 1 : 2803 €
- Cadres du groupe 2 : 2350 €
- Cadres du groupe 3 : 1924 €

Comme les autres salariés, ils ont droit aux avantages en nature qui sont déduits ensuite de leur salaire dans les mêmes proportions que les ouvriers agricoles (voir fiche "[Les avantages en nature](#)"). Il en est de même pour la prime d'ancienneté. Les cadres bénéficient en plus, obligatoirement, d'une prime annuelle à la production dont le montant doit être défini au sein de l'entreprise, dans le contrat de travail.

A défaut d'accord particulier, cette prime est de :

- Cadres du groupe 1 : un mois de salaire
- Cadres du groupe 2 : 3/4 de mois de salaire
- Cadres du groupe 3 : 1/2 mois de salaire

#### LE CONTRAT DE TRAVAIL D'UN CADRE COMPORTE-T-IL DES SPÉCIFICITÉS ?

Oui, notamment en ce qui concerne les périodes d'essai et les préavis.

- La convention fixe la durée de la période d'essai en fonction du groupe :
  - Cadres du groupe 1 : 9 mois
  - Cadres du groupe 2 : 6 mois
  - Cadres du groupe 3 : 4 mois

Pendant la période d'essai, l'employeur et le salarié ne peuvent rompre le contrat qu'après avoir respecté un préavis d'un mois.

- En cas de rupture du contrat par démission ou suite à un licenciement, la durée du préavis (appelé délai-congé) est également fonction du groupe :
  - Groupe 1 et 2 : 6 mois
  - Groupe 3 : 3 mois
- Par ailleurs, le cadre licencié peut s'absenter pendant les heures de travail pour rechercher un emploi dans la limite mensuelle de 4 1/2 journées fixées par l'employeur et de 4 1/2 journées choisies par le salarié.



En cas d'indemnité pour motif économique l'indemnité de licenciement ne doit pas être inférieure à 2/10<sup>ème</sup> de mois de salaire par année d'ancienneté, majorée de 2/15<sup>ème</sup> au delà de 10 ans.

#### EN CAS DE LICENCIEMENT, QUE DOIT VERSER L'EMPLOYEUR ?

L'employeur doit verser au cadre licencié une indemnité de licenciement calculée selon sa classification et son ancienneté :

Groupes	Ancienneté	Montant de l'indemnité
1 et 2	moins de 2 ans	Pas d'indemnité (code du travail)
	2 ans	1/10 <sup>e</sup> du salaire mensuel de référence par année d'ancienneté
	3 ans ou plus	1/2 mois du salaire mensuel par année d'ancienneté, au maximum un an de

		salaire
3	moins de 2 ans	Pas d'indemnité (code du travail)
	2 ou 3 ans	1/10e du salaire mensuel de référence par année d'ancienneté
	4 ans ou plus	1/2 mois du salaire mensuel par année d'ancienneté à partir de la 4e, au maximum 6 mois de salaire

Le salaire mensuel de référence comprend le salaire de base et la prime d'ancienneté, mais pas la prime à la production.

Si au cours du contrat la personne est passée d'un statut non-cadre à un statut cadre, il faut proratiser le calcul en fonction des durées d'emploi respectives.

#### EN CAS DE DEPART EN RETRAITE, QUE DOIT VERSER L'EMPLOYEUR ?

Pour un départ volontaire en retraite, l'employeur doit verser au cadre une indemnité fonction de son ancienneté en qualité de cadre dans l'entreprise :

- 2 mois de salaire après 10 ans
- 3 mois de salaire après 20 ans
- 4 mois de salaire après 30 ans

Le salaire de référence pour le calcul de cette indemnité est égal au 1/12<sup>ème</sup> de la moyenne des trois derniers salaires bruts annuels, prime d'ancienneté et prime à la production incluses.

Pour le régime de prévoyance, les cadres sont affiliés à la caisse de prévoyance des cadres d'exploitations agricoles :

**CPCEA** (AGRICA)  
 35, rue du Touffenet  
 BP 214  
 86005 POITIERS CEDEX  
 Tél. : 05 49 37 56 77  
 Fax. 05 49 37 56 85