

Avenant n°12 à l'APN - Note explicative

Ce qui faut retenir :

- ✓ ***L'avenant n°12 instaure un nouveau dispositif relatif à la rémunération des cadres dirigeants fondé sur un système de classification par niveau de responsabilité et une grille de rémunération annuelle minimale.***
- ✓ ***Le système de définition du salaire de base à l'intérieur d'une fourchette et de sa revalorisation par la négociation nationale de la valeur du point est supprimé.***
- ✓ ***L'avenant n°12 prévoit d'autres modifications de l'APN : définition du cadre dirigeant, nouvelles fonctions repères, mise en adéquation avec les dispositions du code rural et des statuts types.***

1. Quelques rappels concernant l'APN et le statut du directeur de coopérative agricole

1.1. Du modèle de contrat de travail au recueil de normes collectives

À l'origine, l'accord paritaire national concernant le contrat de travail des cadres dirigeants de la coopération agricole, dit « APN », était **un modèle de contrat de travail** de directeur de coopérative agricole. Cet outil a été conçu afin d'accompagner le Président et son Conseil d'administration, d'une part, et le directeur général, d'autre part, dans la formation et la gestion de leur relation contractuelle.

L'APN illustre ainsi l'une des spécificités des coopératives, à savoir que le directeur général est salarié de la structure. Au cours des années, l'APN a progressivement évolué dans deux directions :

- ✓ Il est devenu un recueil de normes, dépassant ainsi la forme d'un modèle de contrat de travail et se rapprochant de celle d'une convention collective.
- ✓ Son application s'est progressivement étendue aux cadres dirigeants, et non plus seulement au directeur général.

Son contenu est discuté entre Coop de France et le DIRCA (Syndicat des cadres dirigeants des coopératives agricoles) et fait l'objet d'évolutions régulières. La dernière version de l'APN a été signée le 21 octobre 1975 et a été modifiée depuis à 12 reprises.

1.2. La nature juridique de l'APN

Les évolutions de l'APN n'ont pas eu d'incidence sur sa nature juridique. **Il reste un modèle de contrat de travail, comme cela est rappelé dans le préambule, et n'a pas la valeur juridique d'une convention collective.** En effet, il n'est pas négocié dans les conditions juridiques prévues pour les conventions collectives ou les accords nationaux. Sur ce point, l'avenant n°12 n'apporte aucune évolution : **l'application de l'APN reste une faculté, et non une obligation.**

=

Aussi, le caractère obligatoire de l'APN doit découler d'une commune intention des parties, caractérisée, en principe, par une mention expresse en ce sens dans **le contrat de travail** du cadre dirigeant. Dans ce cadre, les parties sont libres d'appliquer tout ou partie des dispositions de l'APN.

Pour mémoire, il convient également d'être attentif à l'application éventuelle des dispositions de la convention collective applicable à la coopérative à l'égard du cadre dirigeant. Sur ce point, les dispositions figurant dans les champs d'application des conventions collectives de la coopération agricole sont diverses :

- ✓ Application de la convention collective à tous les salariés, y compris les cadres dirigeants. (Exemple : CCN V Branches) ;
- ✓ Exclusion des cadres dirigeants (Exemple : CCN des coopératives de teillage du lin) ;
- ✓ Exclusion si le cadre dirigeant bénéficie de l'application de l'APN (Exemple : CCN coopératives laitières, CCN des caves coopératives).

1.3. Dispositions réglementaires et statutaires relatives au statut de directeur de coopérative agricole

Le statut du directeur d'une coopérative agricole est régi par les dispositions du code rural et des statuts types. Ces textes, rappelés ci-dessous, prévoient deux principes :

- ✓ Le directeur est placé sous **la direction, le contrôle et la surveillance** du conseil d'administration. Ces éléments caractérisent l'existence d'un lien de subordination entre le directeur et le conseil d'administration, ce qui est en pleine cohérence avec le statut de salarié du directeur.
- ✓ Le contrat de travail du directeur est écrit et doit être **approuvé par le Conseil d'administration**. L'application de l'APN, qui figure en principe dans le contrat de travail du directeur, doit donc être approuvée par le Conseil d'administration. En toute logique, la modification ultérieure du contrat de travail par voie d'avenant doit faire l'objet de cette même approbation.

Ces dispositions visent le cas du directeur, et ne sont donc pas applicables pour les autres cadres dirigeants.

- **Article R 524-9 du code rural**

« Le conseil d'administration peut nommer un directeur qui n'est pas un mandataire social et qui, s'il est associé de la coopérative, ne doit pas être membre du conseil.

Le directeur exerce ses fonctions sous la direction, le contrôle et la surveillance du conseil d'administration, qu'il représente vis-à-vis des tiers, dans les limites des pouvoirs qui lui ont été confiés.

Sa rémunération annuelle est arrêtée par le conseil d'administration, qui détermine aussi les autres avantages qui peuvent lui être accordés.

Nul ne peut être chargé de la direction d'une coopérative agricole s'il fait l'objet d'une interdiction et d'une incapacité visées à l'article L. 529-3 du code rural et de la pêche maritime. »

- **Statut des coopératives agricoles (article 32 - Statut type 1)**

1. Le conseil d'administration peut nommer un directeur qui n'est pas un mandataire social et qui, s'il est associé coopérateur, ne doit pas être membre du conseil. Le directeur ne peut également en aucun cas être le représentant au sein du conseil d'une personne morale qui en fait partie.

2. Le directeur exerce ses fonctions sous la direction, le contrôle et la surveillance du conseil d'administration qu'il représente vis-à-vis des tiers dans la limite des pouvoirs qui lui sont confiés par délibération du conseil d'administration.

3. Le contrat de travail du directeur donne lieu à l'établissement d'un écrit approuvé par le conseil d'administration. Sa rémunération annuelle est arrêtée par le conseil d'administration ainsi que les autres avantages qui peuvent lui être accordés.

4. Nul ne peut être chargé de la direction de la coopérative :

1° S'il participe, directement ou indirectement, d'une façon habituelle ou occasionnelle, à une activité concurrente de celle de la coopérative ou des unions auxquelles celle-ci est adhérente, lorsque ladite activité est réalisée par une entreprise qui n'est pas contrôlée au sens des dispositions de l'article L. 233-3 du code de commerce par la coopérative qu'il dirige ;

2 S'il s'est vu interdire l'exercice de la fonction d'administrateur, de gérant ou de directeur.

5. Le personnel salarié est placé sous les ordres du directeur qui embauche et licencie le personnel.

2. Les évolutions principales de l'avenant n°12

L'avenant n°12 marque la volonté conjointe de Coop de France et de DIRCA de moderniser l'APN, afin qu'il demeure un outil utile à disposition des coopératives agricoles. Dans cet esprit, l'avenant n°12 comporte plusieurs évolutions importantes :

- ✓ Une réécriture du préambule afin de le mettre en adéquation avec les dispositions du code rural et des statuts type ;
- ✓ L'adoption d'une définition du cadre dirigeant (article 1) ;
- ✓ L'intégration de 3 nouvelles fonctions repères (annexe 1) ;
- ✓ L'adoption d'un nouveau **dispositif de définition de la rémunération**. Il s'agit de l'évolution la plus importante : la quasi-totalité de la seconde partie de l'APN est ainsi réécrite (articles 16 à 26) ainsi que les annexes correspondantes.

Cette évolution poursuit plusieurs objectifs :

- ✓ rendre plus lisible le dispositif ;
- ✓ adopter des critères tenant au niveau de responsabilité du cadre dirigeant, en fonction du poste occupé et du cadre de travail, intégrant les évolutions constatées au sein des coopératives agricoles (filialisation, polyvalence, internationalisation...) ;
- ✓ remplacer un système conduisant à la définition d'un salaire effectif mensuel par un système de rémunération annuelle minimale, plus conforme à la pratique habituelle constatée dans les branches professionnelles.

Cette évolution a été construite en veillant à conserver au dispositif son exhaustivité pour l'ensemble des coopératives agricoles, que ce soit en termes de diversité d'activité ou de taille. Il s'applique de la même manière à tous les cadres dirigeants.

3. L'avenant n°12 dans le détail

Pour une meilleure lisibilité, les modifications apportées au préambule, à l'article 1 et à l'annexe 1 (définitions de fonction) sont présentées sous forme d'un tableau comparatif (ancien texte / nouveau texte), assorties de commentaires explicatifs. Ce tableau est annexé à la présente note (Annexe A).

S'agissant des dispositions relatives à la rémunération (partie 2 de l'accord APN), celles-ci sont intégralement modifiées, à l'exception de l'article 23 (part variable). Élaboré avec l'aide d'un cabinet spécialisé, le nouveau dispositif met en œuvre les principes et dispositions présentés ci-après. Les étapes principales de l'application du dispositif sont présentées sous forme d'un schéma figurant en annexe B de la présente note. L'application de l'avenant suppose la mise en œuvre de plusieurs étapes :

3.1. 1ère étape : positionner le cadre dirigeant par le biais des critères de responsabilité

Le positionnement du cadre dirigeant est réalisé à l'aide de 10 critères répartis en 3 familles et fondés sur le niveau de responsabilité (cf. Annexe 2 de l'avenant – pages 33 à 37).

Ces critères intègrent les évolutions constatées au sein des coopératives agricoles en matière de cadre d'activité des cadres dirigeants. Ainsi, aux côtés de critères classiques (chiffre d'affaires, valeur ajoutée, effectif, fonction), apparaissent des critères liés à la polyvalence (nombre d'activités gérées, fonction élargie), au périmètre d'intervention (France, Europe, International) ou aux structures d'intervention (Groupe, coopérative, filiales). Les critères fondés sur l'âge et sur la situation géographique ont été abandonnés.

À chaque critère correspond une grille de positions (exemple : le critère chiffre d'affaires comprend une grille de 14 positions), chaque position étant assortie d'un indice. Lorsque cela est nécessaire, la définition du critère est précisée par des dispositions spécifiques figurant dans l'annexe 2. À titre d'exemple, la valeur ajoutée est définie par un renvoi au code général des impôts.

3.2. 2ème étape : Attribuer un indice et une classe de rémunération

Le positionnement du cadre dirigeant au sein de chaque grille de critère (annexe 2) donne lieu à l'attribution d'un indice. Le terme « *indice* » a été retenu pour bien démarquer le nouveau système du système précédent qui prévoyait un système de calcul en « *points* ».

La somme des 10 indices permet d'obtenir un indice global et de positionner le cadre dirigeant parmi l'une des 15 classe de rémunération (annexe 3). Chaque classe est définie par une borne inférieure et supérieure d'indice (Exemple : une somme d'indice de 660 correspond à la classe de rémunération C8).

3.3. 3ème étape : Déterminer la rémunération **brute annuelle minimale**

À chaque classe de rémunération correspond un niveau de rémunération brute annuelle minimale exprimé en euros (Annexe 4). **Ce sont ces niveaux minima qui feront désormais l'objet d'une négociation entre Coop de France et DIRCA, et non plus la valeur du point.**

Les niveaux de rémunération ont été fixés à partir de cas concrets afin de tenir compte de la réalité et de la diversité des rémunérations pratiquées au sein des coopératives agricoles.

En application de ce dispositif, le cadre dirigeant doit bénéficier du versement d'un salaire brut annuel au moins équivalent à la rémunération brute annuelle correspondant à sa classe de rémunération.

EN PRATIQUE :

Monsieur X est Directeur Général d'une coopérative dont l'effectif total est de 260 salariés en ETP. L'effectif temporaire est de 29 salariés. La valeur moyenne du CA sur 3ans est de 55 millions d'euros et la valeur ajoutée moyenne sur 3 ans est de 1,2 million d'euros. Il s'agit d'une coopérative d'approvisionnement et de machinisme au niveau national.

- Critère 1 : Indice 60
- Critère 2 : Indice 50
- Critère 3 : Indice 25
- Critère 4 : Indice 25
- Critère 5 : Indice 5
- Critère 6 : Indice 400
- Critère 7 : Indice 5
- Critère 8 : Indice 0
- Critère 9 : Indice 0
- Critère 10 : Indice 10
- **Total des Indices : 580**

A partir de l'Indice calculé, il convient de se référer à la Classe de rémunération (Annexe 3) : Monsieur X relève de la Classe C6 (entre 535 et 584).

Conformément à l'Annexe 4 relative aux rémunérations brutes annuelles minimales, Monsieur X doit se voir attribuer un salaire brut annuel au moins égal à 66 200 €, hors part variable.

3.4. Le salaire brut annuel

Le salaire brut annuel est défini à l'article 17. Il s'entend de tous les éléments de rémunération soumis à cotisations sociales (y compris le 13^{ème} mois et les avantages en nature), à l'exception de la part variable de rémunération. La part variable de rémunération correspond aux éléments de rémunération dont le montant est calculé en fonction de la performance du cadre dirigeant (prime sur objectif, prime de résultats, part variable au sens de l'article 23 de l'APN...).

Cette exclusion permet d'éviter qu'un ou plusieurs éléments variables fondés sur la performance individuelle du cadre dirigeant soient en réalité garantis par le dispositif de rémunération brut annuel minimale.

3.5. La périodicité de la comparaison de la rémunération brute annuelle minimale et du salaire brut annuel

En application de l'article 25 de l'APN, la comparaison doit s'effectuer chaque année, dans les 2 mois qui suivent la fin de l'année calendaire (avant le 28 février de l'année suivante). À cet effet, les parties vérifient que le salaire brut annuel de base versé au titre de l'année précédente est au moins égal au minimum de rémunération annuelle brute correspondant à la classe de rémunération applicable au titre de l'année précédente. Si le salaire brut annuel est inférieur au salaire minimum correspondant à la classe de rémunération, le cadre dirigeant bénéficie d'un complément de rémunération.

Le caractère annuel de la comparaison est en cohérence avec la fixation d'une rémunération brute annuelle minimale. En conséquence, il n'y aura plus matière à revaloriser le salaire en cours d'année, comme antérieurement en cas d'augmentation de la valeur du point APN.

D'autre part, en cas de changement dans le niveau de responsabilité du cadre dirigeant de nature à modifier l'appréciation des critères de responsabilité, les parties procèdent à une réévaluation de ces critères, et le cas échéant, à un repositionnement du cadre dirigeant dans la grille de rémunération. Une disposition similaire existait déjà dans le précédent dispositif.

3.6. Les éléments de l'ancien APN qui disparaissent

Tout l'ancien dispositif relatif à la rémunération disparaît, et notamment la fixation d'un salaire de base exprimé en points à l'intérieur d'une fourchette indicative et la revalorisation du point dans le cadre de la négociation nationale. En effet, cette négociation va désormais porter sur la grille de rémunération brute annuelle minimale et non plus sur la valeur du point, et donc sur les salaires effectifs.

La disparition d'une valeur « officielle » du point APN doit inciter les coopératives à appliquer le nouveau dispositif, en concertation avec les cadres dirigeants concernés.

4. L'application de l'avenant n°12

4.1. Rappel des modalités d'application d'un avenant à l'APN (Article 7 de l'avenant n°12)

L'APN n'ayant pas la valeur juridique d'un accord collectif, l'application de ses avenants ne s'impose pas aux parties (coopérative et cadre dirigeant) et doit donc **faire l'objet d'un avenant au contrat de travail**. **Ce principe est rappelé à l'article 7 de l'avenant n°12**. Ce texte prévoit cependant une exception à l'obligation d'établir un avenant au contrat de travail *« si le contrat de travail prévoit expressément que les avenants futurs à l'accord APN s'appliqueront automatiquement »*.

Cette exception renvoie aux dispositions existant parfois dans les contrats de travail de cadres dirigeants et qui prévoient une application automatique des avenants à l'APN signé postérieurement à la signature du contrat de travail.

Ce type de disposition doit toutefois être appliquée avec précaution, s'agissant particulièrement d'un avenant qui, comme l'avenant n°12, a une incidence potentielle sur le niveau de la rémunération.

En effet, dans une affaire portant sur une modification ultérieure de la durée du travail (passage à temps partiel), la jurisprudence (Cass. soc. 29 juin 1999, n° 3037 P, Rabhi c/ C3D) a jugé que *« la transformation d'un horaire de travail à temps complet en horaire de travail à temps partiel constitue une modification du contrat de travail qui ne peut être réalisée sans l'accord du salarié, peu important que cette modification ait été ou non prévue dans le contrat de travail »*.

S'agissant plus particulièrement de l'APN, la Cour de Cassation a été amenée à se prononcer (Cass. Soc. 12 janvier 2000) en indiquant : *« lorsque que le contrat de travail prévoit l'application de l'accord, ainsi que de ses modifications ultérieures, celles-ci ne sont opposables au salarié qu'à la condition d'avoir fait l'objet d'avenant au contrat de travail »*.

Conseil pratique

Il est vivement recommandé d'établir entre les parties un avenant au contrat de travail du cadre dirigeant, même lorsque le contrat prévoit l'application des avenants ultérieurs à l'APN.

Pour mémoire et comme indiqué précédemment, l'avenant au contrat de travail du directeur doit être approuvé par le Conseil d'administration, au même titre que le contrat de travail.

4.2. Options possibles suite à l'évolution du dispositif relatif à la rémunération

Compte tenu des évolutions prévues par l'avenant n°12 en matière de rémunération, plusieurs options s'offrent aux parties :

- ✓ Choisir d'appliquer le nouveau dispositif

Pour cela, il conviendra de signer un avenant au contrat de travail du cadre dirigeant prévoyant l'application des articles 16 à 26 de l'APN, modifié par l'avenant n°12 du 16 juin 2016 et des annexes correspondantes, et de prévoir, le cas échéant, les modalités de revalorisation dans le temps du salaire (*voir ci-après*).

En outre, et même si l'avenant n°12 ne le prévoit pas expressément, il conviendra d'indiquer dans cet avenant la classe de rémunération dont relève le cadre dirigeant, ce qui suppose que son

positionnement au sein des 10 critères fasse l'objet d'une discussion (comme cela est prévu à l'article 26 de l'APN) et d'un consensus.

✓ Ne rien faire

Dans cette option, le salaire mensuel de base du cadre dirigeant restera déterminé sur la base d'un nombre de points. Le maintien de cette option dans le temps ne va pas sans soulever des difficultés dans la mesure où les négociations nationales ne porteront plus sur la revalorisation de la valeur du point.

✓ Ne plus appliquer l'APN pour la détermination de la rémunération

Cette option nécessite la signature d'un avenant au contrat de travail prévoyant d'exclure de l'application de l'APN l'ensemble des dispositions relatives à la rémunération (partie 2 et annexes correspondantes). Dans cette hypothèse, le cadre dirigeant bénéficiera alors des dispositions de la convention collective applicable au sein de l'entreprise, si toutefois il n'en est pas exclu du fait des dispositions du champ d'application.

4.3. Application dans le temps (Article 8 de l'avenant n°12 et 26 de l'APN)

Pour l'application dans le temps des dispositions de l'avenant n°12, deux situations doivent être distinguées.

✓ Pour les cadres dirigeants engagés à partir du 1^{er} septembre 2016

Le nouveau dispositif peut être appliqué dès l'engagement. Le salaire brut annuel prévu au contrat de travail doit être au moins égal à la rémunération brute annuelle minimale correspondant à la classe de rémunération.

✓ Pour les cadres dirigeants en poste au 31 août 2016

Les dispositions sont applicables au 1^{er} janvier 2017. Ce délai doit permettre aux parties de se rencontrer et de convenir des suites à donner à l'avenant n°12.

Si les parties choisissent de faire application des nouvelles dispositions, elles doivent procéder au positionnement du cadre dirigeant au sein de la grille de classes de rémunération.

Une fois ce travail réalisé, deux options sont possibles :

- Le salaire brut annuel versé en 2016 est au moins égal à la rémunération brute annuelle minimale correspondant à la classe de rémunération. Dans ce cas, il n'y a pas lieu de modifier le salaire.
- Le salaire brut annuel versé en 2016 est inférieur à la rémunération brute annuelle minimale correspondant à la classe de rémunération. Dans ce cas, les parties disposent d'une période de 3 ans pour procéder à la revalorisation du salaire brut annuel afin que son niveau soit au moins égal à la rémunération brute annuelle minimale correspondant à la classe de rémunération. Le délai de 3 ans laissé aux parties est destiné à atténuer les conséquences économiques pour la coopérative en cas de nécessité de revalorisation du salaire du cadre dirigeant.

APN – Avenant n°12 du 16 juin 2016 – Tableau comparatif des dispositions modifiées (hors partie 2)

APN à jour de l'avenant n°11	APN à jour de l'avenant n°12	Commentaires
PREAMBULE		
Entre d'une part : - COOP DE FRANCE, 43 rue Sedaine, 75538 PARIS Cedex 11, Et, d'autre part, - Le Mouvement des Cadres Dirigeants de la Coopération Agricole et de l'Agroalimentaire, 4 rue Saint Roch, 75001 PARIS, a été établi l'Accord Paritaire National dont la teneur suit. Cet accord est destiné à régler les conditions de travail et de rémunération minima des cadres dirigeants des coopératives agricoles, de leurs unions, des SICA, ainsi que des filiales des organismes précités. Ses dispositions générales pourront également servir de modèle à l'établissement des contrats de travail des cadres dirigeants des organisations professionnelles de la coopération agricole. Selon la commune intention des parties, le présent texte n'a pas la nature juridique d'une convention collective, mais celle d'un modèle de contrat de travail. En conséquence, ses dispositions, pour être applicables, devront donner lieu à l'établissement d'un contrat écrit approuvé par le conseil d'administration.	Entre d'une part : - COOP DE FRANCE, 43, rue Sedaine - 75011 Paris, et, d'autre part, - Le Mouvement des Cadres Dirigeants de la Coopération Agricole et de l'Agroalimentaire, 4 rue Saint Roch, 75001 PARIS, a été établi l'Accord Paritaire National dont la teneur suit. Cet accord est destiné à régler les conditions de travail et de rémunération minima des cadres dirigeants des coopératives agricoles, de leurs unions, des SICA, ainsi que des filiales des organismes précités. Ses dispositions générales pourront également servir de modèle à l'établissement des contrats de travail des cadres dirigeants des organisations professionnelles de la coopération agricole. Selon la commune intention des parties, le présent texte n'a pas la nature juridique d'une convention collective, mais celle d'un modèle de contrat de travail. En conséquence, ses dispositions, pour être applicables, devront donner lieu à l'établissement d'un contrat écrit.	

Les annexes font partie intégrante dudit accord.	Conformément aux statuts type, le contrat de travail du directeur donne lieu à l'établissement d'un écrit approuvé par le conseil d'administration. Le conseil d'administration peut déléguer ce pouvoir au Président ou à toute autre instance constituée en son sein (bureau, commission des rémunérations...) Les annexes font partie intégrante dudit accord.	1. Ce paragraphe apporte des précisions sur les modalités d'établissement du contrat de travail du Directeur, en rappelant que celui-ci doit être approuvé par le Conseil d'administration, conformément aux statuts types. 2. En visant exclusivement le « Directeur », le préambule rappelle que le contrat de travail des autres cadres dirigeants n'a pas à être approuvés par le Conseil d'administration. Il s'agit d'une évolution importante par rapport à la version précédente de l'APN qui visait l'ensemble des cadres dirigeants. 3. Il est rappelé que le Conseil d'administration peut déléguer l'établissement du contrat de travail du Directeur.
ARTICLE 1^{er} – APPLICATION		
Ne peuvent être considérés comme cadres dirigeants que les cadres dont la fonction correspond à une des définitions ci-après : <i>Suivent les définitions de fonctions du Directeur général ou directeur, Directeur adjoint, Sous-directeur, Directeurs spécialisés.</i>	On entend par cadre dirigeant, tout salarié dont la relation de travail, selon le cas, à la coopérative, à l'union de coopérative, à la SICA, à la filiale d'un de ces organismes ou à l'organisation professionnelle de la coopération agricole est caractérisée par les critères cumulatifs suivants : - une délégation de pouvoirs de la part du conseil d'administration ou d'une subdélégation de pouvoir de la part du directeur général, permettant notamment, de l'assimiler à l'employeur dans le cadre d'un service, d'un département, d'un établissement ou de l'ensemble de la coopérative ; - une indépendance dans l'organisation de son emploi du temps ; - une autonomie dans sa prise de décision ;	1. Une définition du cadre dirigeant figure désormais dans l'APN. Celle-ci combine deux séries de critères cumulatifs : - L'existence d'une délégation du Conseil d'administration (cas du Directeur) ou d'une subdélégation du Directeur général (cas des cadres dirigeants). Au-delà de ces deux niveaux de délégations, le cadre n'est plus considéré comme un cadre dirigeant. - Les critères relatifs à la définition du cadre dirigeant au regard de la durée du travail (Art. L. 3111-2 du code du travail)

	- une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération en vigueur de la coopérative, SICA, filiale ou organisation professionnelle d'appartenance. En conséquence, sont considérés comme cadres dirigeants les cadres dont la fonction correspond à une des définitions figurant à l'annexe 1 du présent accord.	2. Les définitions de fonctions de Directeur général ou directeur, Directeur adjoint, Sous-directeur sont regroupées dans l'annexe 1, avec les celles des directeurs spécialisés.
Annexe 1 – DEFINITION DE FONCTION		
Directeur général – Article 1 § 4	Annexe 1	
Le directeur exerce ses fonctions sous l'autorité, le contrôle et la surveillance du conseil d'administration, qu'il représente vis-à-vis des tiers, dans le cadre des pouvoirs et responsabilités qui lui sont confiés par délibération du conseil d'administration.	Le directeur exerce ses fonctions sous la direction, le contrôle et la surveillance du conseil d'administration, qu'il représente vis-à-vis des tiers, dans le cadre des pouvoirs et responsabilités qui lui sont confiés par délibération du conseil d'administration.	La définition de fonction de Directeur général n'est pas modifiée à l'exception du paragraphe 4 afin qu'il soit conforme à l'article R 524-9 du code rural et des statuts types. (Remplacement du terme « <i>autorité</i> » par « <i>direction</i> »)
Directeur adjoint / Sous-directeur (article 1)	Annexe 1	
DIRECTEUR ADJOINT Le directeur-adjoint est engagé, nommé ou confirmé dans ses fonctions par le conseil d'administration sur proposition du directeur. Il dirige une ou plusieurs des fonctions de direction spécialisée. Il assure en permanence des responsabilités déléguées par le Directeur Général sur tout ou partie de l'entreprise. Il doit pouvoir être à même de remplacer le directeur en cas d'absence de ce dernier et d'assurer la marche courante de l'entreprise. Il est responsable de sa fonction	DIRECTEUR ADJOINT / SOUS-DIRECTEUR Le directeur-adjoint ou le sous-directeur est engagé, nommé ou confirmé dans ses fonctions par le directeur. Il dirige une ou plusieurs des fonctions de direction spécialisée. Il assure en permanence des responsabilités déléguées par le Directeur Général sur tout ou partie de l'entreprise. Il doit pouvoir être à même de remplacer le directeur en cas d'absence de ce dernier et d'assurer la marche courante de l'entreprise. Il est responsable de sa fonction	Les fonctions de directeur adjoint et de sous-directeur sont regroupées Il n'est plus fait mention de l'intervention du Conseil d'administration dans la nomination du Directeur adjoint ou du sous-directeur, cette intervention n'étant pas prévue par les statuts types.

devant le directeur dans le cadre des pouvoirs et attributions qui lui ont été conférés par ce dernier. SOUS-DIRECTEUR En accord avec le conseil d'administration, le sous-directeur est engagé, nommé ou confirmé dans ses fonctions par le directeur. Il peut être chargé d'une ou de plusieurs activités précises, notamment dans le cadre d'une entreprise à branches multiples. Il doit pouvoir être à même, en vue d'assurer la marche courante de l'entreprise, de remplacer le directeur en l'absence de ce dernier, lorsque la société ne comporte pas de directeur adjoint. Les pouvoirs et les responsabilités qui lui seront conférés à cette occasion seront définis par le directeur.	devant le directeur dans le cadre des pouvoirs et attributions qui lui ont été conférés par ce dernier.	
	Annexe 1	
	- Directeur des achats - Directeur QHSE - Directeur de l'organisation et des systèmes d'information	3 nouvelles définitions de fonction sont ajoutées, portant à 17 le nombre total de définitions de fonction. Rappelons qu'en application de l'avenant n°10 du 10 juin 2011, la liste des fonctions s'était déjà enrichie de 6 nouvelles définitions : - Secrétaire général - Directeur des territoires - Directeur de branche ou de pôle - Directeur administratif, financier, affaires juridiques et système d'information - Directeur commercial - Directeur d'exploitation

APN – Avenant n°12 du 16 juin 2016 –Schéma relatif au dispositif de rémunération

