Convention Collective

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE LA PRODUCTION AGRICOLE ET CUMA DU 15 SEPTEMBRE 2020

IDCC 7024

TEXTE INTÉGRAL

11/04/2023

legiSocial

Agrément Legifrance 2022

NetLEGIS - 26, rue de Londres 75009 PARIS / SAS au capital de 50.000€ / RCS Paris B 532 792 439 - **www.legisocial.fr**

Sommaire

Convention collective nationale de la production agricole et CUMA du 15 septembre 2020 ... 1
Préambule ... 1
Chapitre 1er Dispositions générales relatives à l'application de la convention collective ... 1
Chapitre 2 Droits individuels et collectifs ... 2
Chapitre 3 Formation ... 3
Chapitre 4 Classification ... 4
Chapitre 5 Rémunération ... 6
Chapitre 6 Protection sociale complémentaire ... 7
Chapitre 7 Dispositions relatives à l'emploi ... 7
Chapitre 8 Durée du travail ... 8
Chapitre 9 Rupture du contrat de travail ... 9
Chapitre 10 Conditions de travail ... 10
Annexes ... 12
Textes Attachés ... 12
Avenant n° 2 du 18 mai 2021 ... 12
Annexe ... 13
(ex-IDCC 7009) Accord collectif national sectoriel du 7 juin 2021 relatif à la révision de la convention collective du 2 avril 1974 ... 13
Préambule ... 13
Annexes ... 17
(ex-IDCC 7009) Avenant n° 1 du 20 janvier 2022 ... 21
Préambule ... 21
Charente et Charente-Maritime (ex-IDCC 9161) Accord du 28 octobre 2021 relatif aux dispositions sur le travail à la tâche pour la viticulture ... 22
Préambule ... 22
Isère (ex-IDCC 9383) Accord collectif du 30 novembre 2012 des productions et travaux agricoles de l'Isère (Avenant n° 9 du 5 octobre 2022) ... 23
Préambule ... 23
Maine-et-Loire (ex-IDCC 9491) Accord collectif du 31 janvier 1980 des exploitations de polyculture, de viticulture et d'élevage (Avenant n° 92 du 22 février 2022) ... 26
Préambule ... 26
Texte nouveau ... 26
Accord collectif du 29 novembre 2021 d'application au secteur de la polyculture, viticulture et de l'élevage de Maine-et-Loire de la convention collective nationale production agricole CUMA du 15 septembre 2020 ... 26
Entrée en vigueur ... 28
Dépôt et extension ... 28
Maine-et-Loire (ex-IDCC 9492) Accord collectif du 23 novembre 1970 concernant les exploitations horticoles et les pépinières (Avenant n° 112 du 27 septembre 2021) ... 28
Préambule ... 28
Accord collectif du 27 septembre 2021 d'adaptation au secteur de l'horticulture et des pépinières de Maine-et-Loire de la convention collective nationale production agricole Cuma du 15 septembre 2020 ... 29
Maine-et-Loire (ex-IDCC 9492) Avenant n° 1 du 27 septembre 2021 à l'accord du 9 octobre 2008 relatif à l'indemnité de vêtement de travail et à la mise en place des titres-restaurant ... 31
Préambule ... 31
Maine-et-Loire (ex-IDCC 9492) Avenant n° 1 du 6 juillet 2022 à l'accord collectif du 27 septembre 2021 ... 31
Préambule ... 31
Ouest de la France (ex-IDCC 8526) Accord collectif du 8 avril 2003 concernant l'arboriculture fruitière (Avenant n° 23 du 18 mars 2022) ... 33
Préambule ... 33
Avenant du 18 mars 2022 d'application au secteur de l'arboriculture de l'ouest de la convention collective nationale production agricole et CUMA du 15 septembre 2020 ... 33
Saône-et-Loire (ex-IDCC 9712) Accord collectif du 1er janvier 1977 concernant les exploitations agricoles, les entreprises de travaux agricoles et ruraux, et CUMA (Avenant n° 145 du 21 mai 2021) ... 34
Préambule ... 35
Chapitre Ier Champ d'application ... 35
Chapitre II Durée, révision et dénonciation de l'accord ... 35
Chapitre III Procédure de conciliation ... 36
Chapitre IV Dispositions d'ordre général ... 36
Chapitre V Primes ... 36
Chapitre VI Avantages en nature ... 36
Chapitre VII Paiement des salaires ... 37
Chapitre VIII Congés ... 38
Chapitre IX Rupture des contrats de travail ... 38
Chapitre X Santé et sécurité des salariés ... 38
Chapitre XI Dispositions particulières aux salariés travaillant en viticulture ... 38
Chapitre XII Prévoyance et santé ... 40
Chapitre XIII Dépôt et extension ... 40
Saône-et-Loire (ex-IDCC 9712) Avenant n° 146 du 10 février 2022 relatif au régime de prévoyance ... 40
Préambule ... 41
Var (ex-IDCC 9831) Accord territorial de la production agricole et des CUMA du Var (Avenant n° 124 du 3 juin 2022) ... 41
Préambule ... 41
Chapitre 1er Dispositions relatives à l'application de l'accord collectif territorial ... 42
Chapitre 2 Droits individuels et collectifs ... 42
Chapitre 3 Formation ... 43
Chapitre 4 Classifications ... 43
Chapitre 5 Rémunération ... 43
Chapitre 6 Protection sociale complémentaire ... 44
Chapitre 7 Dispositions relatives à l'emploi ... 44
Chapitre 8 Durée du travail ... 44
Chapitre 9 Rupture du contrat de travail ... 45

Chapitre 10 Conditions de travail ... 45
Annexe ... 45
Vendée (ex-IDCC 9851) Accord collectif du 21 décembre 1982 concernant les exploitations de polyculture, de viticulture et d'élevage (Avenant n° 76 du 27 avril 2022) ... 46
Préambule ... 46
Accord collectif du 27 avril 2022 d'adaptation au secteur de la polyculture, viticulture et élevage de la Vendée à la convention collective nationale production agricole et CUMA du 15 septembre 2020 ... 46
Vendée (ex-IDCC 9852) Accord collectif du 28 janvier 1969 concernant les exploitations horticoles et des pépinières (Avenant n° 90 du 27 avril 2022) ... 49
Préambule ... 49
Accord collectif du 27 avril 2022 d'adaptation au secteur de l'horticulture et des pépinières de la Vendée à la convention collective nationale production agricole et CUMA du 15 septembre 2020 ... 49
Vendée (ex-IDCC 9853) Accord collectif du 28 février 1968 concernant les exploitations maraîchères (Avenant n° 96 du 27 avril 2022) ... 51
Préambule ... 51
Accord collectif du 27 avril 2022 d'adaptation au secteur du maraîchage de la Vendée à la convention collective nationale production agricole et CUMA du 15 septembre 2020 ... 51
Textes Salaires ... 53
Avenant n° 1 du 15 janvier 2021 ... 53
Avenant n° 3 du 27 octobre 2021 ... 53
Avenant n° 4 du 18 janvier 2022 ... 54
Avenant n° 5 du 15 juin 2022 ... 54
Préambule ... 54
Cantal (ex-IDCC 9151) Avenant n° 83 du 1er février 2022 ... 55
Préambule ... 55
Creuse (ex-IDCC 9231) Avenant n° 43 du 7 septembre 2022 ... 56
Haute-Loire et Lozère (ex-IDCC 8832) Avenant n° 87 du 10 février 2022 ... 57
Préambule ... 57
Textes parus au JORF ... JO-1
Liste des sigles ... SIG-1
Liste thématique ... THEM-1
Liste chronologique ... CHRO-1
Index alphabétique ... ALPHA-1

Convention collective nationale de la production agricole et CUMA du 15 septembre 2020

Signataires	
Organisations patronales	Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles FNSEA ; Fédération nationale des coopératives d'utilisation de matériel agricole FNCUMA,
Organisations de salariés	Fédération générale agroalimentaire CFDT ; Fédération nationale agroalimentaire et forestière CGT ; Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes FO ; Fédération CFTC de l'agriculture ; Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC,

Préambule

En vigueur étendu

Conformément aux exigences légales et conventionnelles, et particulièrement en application de l'accord d'objectifs du 15 novembre 2016 sur la restructuration de la négociation collective de l'interbranche agricole, les organisations syndicales de salariés et professionnelles décident de créer un dispositif conventionnel national commun à toutes les régions et à toutes les activités professionnelles de la branche professionnelle production agricole et de la branche professionnelle CUMA.

Par cette convention collective nationale, elles souhaitent donner une nouvelle dimension au dialogue social de ces secteurs professionnels.

Toutefois, elles tiennent à souligner :

- la négociation interbranche agricole sera à privilégier chaque fois que les thèmes s'y prêteront. À ce titre, elles s'engagent à respecter les accords nationaux agricoles déjà existants et ceux à venir dont elles sont signataires ;

- les conventions collectives territoriales et professionnelles existantes ne sont pas remises en cause. Elles deviennent des accords collectifs étendus, conformément à l'article L. 2232-5-2 du code du travail. Dans le cadre d'un dialogue social renforcé, ces accords collectifs font l'objet de négociations régulières répondant aux besoins exprimés.

Dans la mesure où la présente convention a vocation à s'appliquer essentiellement auprès de très petites entreprises, les partenaires sociaux estiment que ces dispositions leur sont particulièrement applicables et que, par conséquent, ils répondent à l'obligation issue de l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Ainsi précisé, l'ensemble des clauses nécessaires à l'extension de la convention collective permettant d'avoir une base conventionnelle solide et assurant de ce fait la régulation de la concurrence entre les entreprises relevant de la branche production agricole et de la branche CUMA est décliné ci-après :

Chapitre 1er Dispositions générales relatives à l'application de la convention collective

Champ d'application professionnel et territorial

Article 1.1

En vigueur étendu

La présente convention est applicable sur l'ensemble du territoire français (métropole et départements, régions et collectivités d'outre-mer sous réserve de l'application du 3e alinéa de l'article L. 2222-1 du code du travail et à l'exception de Wallis-et-Futuna et de la Polynésie française) aux exploitations et entreprises agricoles ayant une activité définie à l'article L. 722-1, 1° du code rural (à l'exception des centres équestres, des entraîneurs de chevaux de course, des champs de courses et des parcs zoologiques) et 4° du code rural (à l'exception de la conchyliculture) ainsi qu'aux coopératives d'utilisation de matériel agricole.

Modalités d'application

Article 1.2

En vigueur étendu

Dans toutes les entreprises comprises dans le champ d'application tel que défini à l'article 1.1, la présente convention s'applique. Il ne peut y être dérogé que dans un sens plus favorable aux salariés, à l'exception des thèmes pour lesquels la loi donne la primauté à l'accord d'entreprise ou pour les thèmes pour lesquels la présente convention le prévoit expressément. (1)

La présente convention ne peut être cause pour aucun salarié, pour un travail équivalent, d'une réduction de l'ensemble de la rémunération, y compris les primes de toute nature et tous avantages en nature et en espèces acquis antérieurement.

Les personnels reclassés sous la limite de leur groupe de cotisants aux régimes de retraite complémentaire et de prévoyance, lors de la mise en œuvre de la nouvelle classification, bénéficient du maintien de leur affiliation tant qu'ils occupent les mêmes fonctions dans l'exploitation ou l'entreprise agricole.

(1) Le premier alinéa de l'article 1.2 de la convention est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail.
(Arrêté du 2 décembre 2020 - art. 1)

Durée

Article 1.3

En vigueur étendu

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Négociation, interprétation et suivi

Article 1.4

En vigueur étendu

1.4.1. Négociation et interprétation de la convention collective

Les conditions de négociation et d'interprétation se font conformément à l'accord national agricole du 7 juin 2017 instituant la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation dite CPPNI, annexé à la présente convention.

1.4.2. Négociations territoriales et/ou professionnelles

Certaines stipulations conventionnelles peuvent être définies, adaptées ou complétées au niveau territorial et/ ou professionnel, sous réserve du respect des dispositions d'ordre public légal ou conventionnel et le cas échéant, dans le cadre préalablement défini par la présente convention collective ou par les accords applicables à la branche production agricole et à la branche CUMA (accords de branches et interbranche agricole). Ces dispositions territoriales et/ou professionnelles ne peuvent être que plus favorables à celles contenues dans la présente convention.

Ces négociations se tiennent en commissions mixtes paritaires ou commissions paritaires.

Elles sont composées des représentants désignés par les organisations syndicales et par les organisations d'employeurs reconnues représentatives au niveau national par arrêté ministériel.

Le rôle dévolu à l'administration (ministère de l'agriculture ou DREETS) dans le cadre de l'animation des commissions mixtes paritaires doit être tenu et maintenu.

1.4.3. Conditions de suivi et clause de rendez-vous

La CCPNI assure le suivi de la présente convention. Un état des lieux de son application et de son articulation avec les accords territoriaux et/ou professionnels est effectué une fois par an, dans le cadre de l'élaboration du rapport annuel d'activité qui doit être réalisé conformément à l'accord national agricole du 7 juin 2017 mentionné à l'article 1.4.1.

Révision et dénonciation

Article 1.5

En vigueur étendu

1.5.1. Révision

La révision peut être engagée :

- jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel la convention a été conclue :

-- par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans son champ d'application et signataires ou adhérentes de ce texte ;

-- par une ou plusieurs organisations d'employeurs représentatives dans son champ d'application et signataires ou adhérentes de ce texte ;

- à l'issue du cycle électoral au cours duquel la convention a été conclue :

-- par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ;

-- par une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans le champ d'application de la convention.

La (ou les) organisation(s) demandant une révision de la convention en informe(nt) les autres organisations via la CPPNI. Le secrétariat de la CPPNI se charge des formalités de dépôt auprès de l'administration et du conseil de prud'hommes.

La CPPNI a alors 3 mois pour se réunir et définir la méthode et le calendrier des négociations.

1.5.2. Dénonciation

Sont habilitées à dénoncer la présente convention, les organisations syndicales de salariés ou d'employeurs signataires ou adhérentes. La (ou les) organisation(s) dénonçant la convention en informe(nt) les autres organisations via la CPPNI. Le secrétariat de la CPPNI se charge des formalités de dépôt auprès de l'administration et du conseil de prud'hommes.

La durée du préavis qui doit précéder la dénonciation est de 3 mois.

Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires ou adhérents employeurs ou des signataires ou adhérents salariés, la CPPNI se réunit dans les 3 mois qui suivent le début du préavis. À défaut de l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention, la présente convention cesse de produire ses effets au bout de 1 an à compter de l'expiration du délai de préavis. Il est fait application de l'article L. 2261-13 du code du travail.

Lorsqu'une des organisations syndicales de salariés signataires ou adhérentes de la convention perd la qualité d'organisation représentative dans le champ d'application de cette convention, la dénonciation de ce texte n'emporte d'effets que si elle émane d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans son champ d'application, dans les conditions définies à l'article L. 2261-11 du code du travail.

Lorsque la dénonciation est le fait d'une partie seulement des signataires ou adhérents employeurs ou des signataires ou adhérents salariés, elle ne fait pas obstacle au maintien en vigueur de la présente convention entre les autres parties signataires. Dans ce cas, les dispositions de la convention continuent de produire leurs effets à l'égard des auteurs de la dénonciation jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention qui lui est substituée ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du délai de préavis.

Règlement des conflits collectifs et commission de conciliation

Article 1.6

En vigueur étendu

Les conflits collectifs qui n'ont pu être solutionnés au niveau de l'entreprise peuvent être soumis à la commission de conciliation, avec recours éventuel soit à la procédure d'arbitrage en application des articles L. 2524-1 et suivants du code du travail si les deux parties en conviennent, soit à la procédure de médiation en application de l'article L. 2522-1 du code du travail.

La constitution et les modalités de fonctionnement de la commission de conciliation sont fixées suivant les mêmes conditions que celles visées pour la commission d'interprétation visée à l'accord national CPPNI du 7 juin 2017.

Date d'entrée en vigueur

Article 1.7

En vigueur étendu

La présente convention collective entrera en vigueur au 1er jour du trimestre civil suivant la parution de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Dépôt et extension de la convention

Article 1.8

En vigueur étendu

Il appartient au secrétariat de la CPPNI d'effectuer les formalités d'usage en vue du dépôt et de la demande d'extension de la présente convention conformément aux textes en vigueur.

Chapitre 2 Droits individuels et collectifs

Liberté d'expression et liberté syndicale

Article 2.1

En vigueur étendu

Les salariés bénéficient d'un droit à l'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail. La liberté d'opinion ainsi que le droit d'adhérer librement ou d'appartenir ou non à un syndicat constitué en vertu des dispositions du code du travail sont reconnus (art. L. 2141-4 du code du travail).

a) Temps syndical

Sauf cas de force majeure (événement imprévisible, irrésistible et extérieur), il est accordé à tous les salariés qui en font la demande 3 jours à l'avance, le temps nécessaire pour assurer leur mission syndicale en dehors de l'entreprise ainsi que pour assister aux diverses commissions pour lesquelles ils sont mandatés. Ces absences doivent être justifiées par la présentation de convocation ou demande écrite de l'organisation syndicale.

Les conditions de participation et d'indemnisation des représentants salariés dans les commissions et instances paritaires agricoles sont prévues par l'accord national sur le financement de la négociation collective en agriculture de 1992 et/ou par les accords constitutifs des instances ou de leur règlement.

En dehors du cadre ci-dessus et sous réserve des dispositions de l'accord national modifié du 23 décembre 1981 et des dispositions légales en vigueur, les congés et absences pour raison syndicale ne sont pas rémunérés et peuvent être récupérés dans un délai de 3 mois à compter du retour du salarié et après accord entre les parties, sous réserve de l'application des dispositions relatives à la durée du travail. Les heures de récupération sont payées au tarif des heures normales.

b) Temps de formation

Tout salarié a droit à un congé de formation économique, sociale et syndicale.

Pour le salarié qui souhaite bénéficier de ce congé, il est fait application des dispositions légales en vigueur (art. L. 2145-1 et 5 du code du travail).

Principe de non-discrimination

Article 2.2

En vigueur étendu

D'une manière générale, il est fait application des articles L. 1132-1 et suivants du code du travail.

Les employeurs et/ou leurs représentants s'engagent à respecter le principe de non-discrimination. Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié, ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat, en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, ou une prétendue race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, ou en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français ou de tout autre critère prohibé par le code du travail.

Les salariés respecteront les mêmes principes de non-discrimination dans le travail.

Par ailleurs, il est fait application des dispositions et préconisations de l'accord national du 27 novembre 2009 sur la diversité en agriculture.

Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Article 2.3

En vigueur étendu

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est garantie conformément aux dispositions légales. Les femmes et les hommes se voient attribuer dans les mêmes conditions le recrutement, la classification et la rémunération prévues par la présente convention et bénéficient des mêmes conditions de travail, de formation, de promotion, conformément aux dispositions légales.

Un suivi est assuré au sein de la CPPNI.

Par ailleurs, il est fait application des dispositions et préconisations de l'accord national modifié du 29 octobre 2009 sur l'égalité professionnelle et salariale en agriculture.

D'une manière générale, il est fait application des articles L. 1141-1 et suivants du code du travail.

Droit syndical

Article 2.4

En vigueur étendu

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises dans le respect des droits et libertés garantis par la Constitution de la République, conformément aux articles L. 2141-4 et suivants du code du travail.

Section syndicale

Chaque syndicat répondant aux conditions de l'article L. 2142-1 du code du travail, peut constituer au sein de l'entreprise une section syndicale. Les adhérents de chaque section syndicale pourront se réunir une fois par mois dans l'enceinte de l'entreprise, en dehors des heures de travail, suivant des modalités qui seront fixées par accord avec l'employeur, sous réserve des droits particuliers reconnus aux représentants du personnel par le code du travail.

Panneau d'affichage

Des panneaux réservés à l'affichage des communications syndicales, distincts des panneaux affectés aux représentants élus du personnel, sont

mis à la disposition de chaque section syndicale, suivant des modalités fixées par accord avec l'employeur.

Information

En application des articles R. 2262-1, R. 2262-3 et R. 2262-5 du code du travail, l'employeur doit tenir à la disposition du personnel un exemplaire à jour de la convention collective sur le lieu de travail. Un avis comportant l'intitulé des conventions et accords applicables dans l'établissement doit être communiqué par tout moyen aux salariés. Il doit préciser où les textes sont tenus à la disposition des salariés ainsi que les modalités leur permettant de les consulter pendant leur temps de présence. Les modifications ou compléments à apporter aux informations figurant sur cet avis doivent l'être dans un délai d'un mois à compter de leur date d'effet. Dans les entreprises dotées d'un intranet, l'employeur doit mettre sur celui-ci à disposition des salariés un exemplaire à jour de la convention ou de l'accord.

Instances représentatives du personnel

Article 2.5

En vigueur étendu

2.5.1. Comité social économique (CSE)

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, il est organisé des élections pour la mise en place d'un comité social économique (CSE) dans les entreprises dont l'effectif atteint au moins 11 salariés et plus, pendant 12 mois consécutifs.

Dans les entreprises de 11 à 20 salariés, si aucun salarié ne se porte candidat dans un délai de 30 jours à compter de l'information, l'employeur n'est pas tenu d'organiser les élections. Il établit à cette date un procès-verbal de carence.

L'organisation des élections, les conditions d'électorat et d'éligibilité, ainsi que le nombre, la durée du mandat et les missions du comité social et économique ainsi que la protection liée au mandat, sont fixés conformément au code du travail.

Les attributions du CSE varient selon que l'entreprise compte plus ou moins 50 salariés. Ce seuil est réputé atteint si l'effectif de l'entreprise atteint ou dépasse ce seuil pendant 12 mois consécutifs.

Lorsque le seuil de 50 salariés est atteint et qu'un CSE est en place dans l'entreprise, le CSE exerce l'ensemble des attributions récurrentes d'information et de consultation applicables aux entreprises de 50 salariés et plus. Cette obligation prend effet à l'expiration d'un délai de 12 mois suivant la date de franchissement du seuil de 50 salariés. Toutefois, si à l'expiration de ce délai de 12 mois, le mandat du CSE restant à courir est inférieur à 1 an, ce délai court à compter du renouvellement du comité.

Le CSE n'est pas renouvelé si à l'expiration du mandat de la délégation, l'effectif de l'entreprise est resté en dessous de 11 salariés pendant au moins 12 mois consécutifs.

Commissions

Un accord collectif ou un accord entre l'employeur et le CSE peut mettre en place :

- une commission santé, sécurité et conditions de travail. L'accord fixe notamment sa composition, ses missions et ses modalités de fonctionnement. Cette commission est obligatoirement mise en place dans les entreprises et établissements d'au moins 300 salariés ;

- des commissions supplémentaires. En l'absence d'accord prévoyant l'existence de commissions supplémentaires, il est fait application des dispositions légales supplétives.

Moyens des élus du CSE

Dès lors qu'un CSE est mis en place dans l'entreprise, la délégation du personnel de cette instance dispose d'un certain nombre de moyens, quelle que soit la taille de l'entreprise. S'y ajoutent des moyens spécifiques différents selon que l'entreprise compte de 11 à moins de 50 salariés ou au moins 50 salariés.

Les dispositions générales se trouvent aux articles L. 2315-1 à L. 2315-6, les dispositions relatives aux entreprises de 11 à moins de 50 salariés aux articles L. 2315-19 à L. 2315-22 et les dispositions pour les entreprises d'au moins 50 salariés aux articles L. 2315-23 à L. 2315-93 du code du travail.

Le nombre mensuel d'heures de délégation des membres titulaires de la délégation du personnel du CSE est fixé dans le tableau figurant à l'article R. 2314-1 du code du travail (pour les membres liés à l'entreprise par une convention de forfait en jours : article R. 2315-3 du code du travail). Les possibilités de report et de mensualisation sont traitées aux articles R. 2315-5 et 6 du code du travail.

Temps passé

• Pour la recherche de mesures préventives dans toute situation d'urgence et de gravité (art. L. 4132-2 du code du travail.

• Pour les réunions du comité et de ses commissions dans les limites de l'article R. 2315-7 du code du travail à défaut d'accord d'entreprise.

• Pour les enquêtes menées après un accident du travail ou des incidents graves répétés ayant révélé un risque grave ou une maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave.

• N'est pas déduit des heures de délégation prévues pour les membres titulaires de la délégation du personnel du CSE et doit être payé comme du temps de travail effectif.

Les membres du CSE bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, conformément aux dispositions légales. Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, les membres titulaires au CSE, élus, bénéficient également d'un stage de formation économique.

2.5.2. Conseil d'entreprise

Un conseil d'entreprise peut être mis en place par accord d'entreprise ou à défaut par accord de branche étendu à la place du comité social et économique (CSE). Cet accord précise notamment les modalités selon lesquelles les négociations se déroulent au niveau des établissements et les thèmes soumis à l'avis conforme de ce conseil.

2.5.3. Délégués syndicaux

Chaque syndicat représentatif qui constitue une section syndicale dans les entreprises ou exploitations agricoles qui emploient au moins 50 salariés, peut désigner un ou plusieurs délégués syndicaux dans les conditions et selon les modalités définies par le code du travail aux articles L. 2143-3 et suivants du code du travail.

Le délégué syndical représente son organisation auprès de l'employeur. Dans les entreprises de moins de 50 salariés, un membre de la délégation au CSE peut être désigné comme délégué syndical pour la durée de son mandat.

Le délégué syndical a vocation à négocier les accords collectifs.

Chaque délégué syndical bénéficie pour l'exercice de sa mission, d'un crédit d'heures conformément aux dispositions légales. Les heures de délégation sont de plein droit considérées comme temps de travail et payées à l'échéance normale. Le temps passé pour participer à des réunions qui ont lieu sur l'initiative de l'employeur, n'est pas imputable sur le crédit d'heures.

Le délégué syndical dispose, en fonction de la taille de l'entreprise, d'un certain nombre d'heures de délégation pour se consacrer à l'exercice de ses fonctions. Ce temps est considéré comme du temps de travail. Le crédit d'heures du délégué syndical est égal par mois à :

- 12 heures pour un effectif de 50 à 150 salariés ;

- 18 heures pour un effectif de 151 à 499 salariés ;

- 24 heures pour un effectif d'au moins 500 salariés.

2.5.4. Représentants de section syndicale

Les organisations syndicales non représentatives peuvent désigner un représentant de section syndicale dans les conditions des articles L. 2142-1 et suivants du code du travail.

2.5.5. Représentants de proximité

Conformément aux dispositions légales (article L. 2313-7 du code du travail), des représentants de proximité peuvent être institués par voie d'accord d'entreprise. Ces représentants peuvent être membres du CSE ou désignés par lui pour une durée prenant fin avec celle du mandat des membres élus du CSE. L'accord détermine le nombre de représentants, leurs attributions, les modalités de désignation et les modalités de fonctionnement.

Commission paritaire d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CPHSCT)

Article 2.6

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 717-7 du code rural et de la pêche maritime, pour les petites entreprises et exploitations agricoles qui n'ont pas de CSE, la CPHSCT (commission paritaire d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail) est le lieu de concertation et de réflexion entre les partenaires sociaux pour améliorer la santé et la sécurité au travail des salariés agricoles. Les salariés désignés dans les CPHSCT bénéficient de 4 heures de délégations par mois, cumulables sur 2 mois. L'employeur maintient la rémunération des salariés dans le cadre de leur participation aux réunions, aux formations ou de l'utilisation des heures de délégation. Le salaire maintenu et les cotisations sociales afférentes sont remboursés à l'employeur par le fonds national de prévention géré par la MSA.

Chapitre 3 Formation

Formation professionnelle

Article 3.1

En vigueur étendu

L'évolution des techniques et des compétences doit conduire à développer

la formation des salariés des entreprises entrant dans le champ d'application tel que défini à l'article 1.1.

Les conditions d'accès, de collecte et de financement de la formation professionnelle pour les salariés de la production agricole et des CUMA sont déterminées par les accords nationaux agricoles :

- l'accord national du 24 mai 1983 modifié sur le financement du congé formation dans les exploitations et entreprises agricoles ;

- l'accord national du 22 mai 2002 sur les certificats de qualification professionnelle ;

- l'accord national du 2 juin 2004 modifié sur la formation professionnelle tout au long de la vie ;

- l'accord national du 2 juin 2004 modifié sur la mutualisation des fonds de la formation professionnelle.

OCAPIAT est l'opérateur de compétences agréé pour les salariés de la production agricole et des CUMA.

Les salariés bénéficient pour les formations professionnelles des congés spéciaux prévus par les lois, les règlements et les accords nationaux en vigueur.

Les salariés, quelles que soient la nature et la durée de leur contrat de travail, seront informés par leur employeur des possibilités de formations qui leur sont destinées, soit dans l'entreprise, soit dans les organismes habilités.

Apprentissage

Article 3.2

En vigueur étendu

L'apprentissage repose sur le principe de l'alternance entre enseignement théorique en centre de formation des apprentis (CFA) et formation au métier chez l'employeur avec lequel l'apprenti a signé son contrat.

Il s'adresse à des jeunes entre 16 ans (15 sous conditions) et 29 ans révolus ou plus selon les conditions prévues par l'article L. 6222-2 du code du travail.

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail écrit à durée déterminée (CDD) ou à durée indéterminée (CDI) entre un salarié et un employeur. Il permet à l'apprenti de suivre une formation en alternance en entreprise sous la responsabilité d'un maître d'apprentissage et en centre de formation des apprentis (CFA) pendant une durée comprise entre 6 mois et 3 ans selon le diplôme ou le titre préparé, sous réserve de prolongation prévue à l'article L. 6222-11.

Le contrat d'apprentissage est un contrat écrit de droit privé. Il comporte un certain nombre de mentions obligatoires, notamment :

- nom et qualification du maître d'apprentissage ;

- salaire (lorsque des avantages en nature sont accordés, les conditions dans lesquelles ils sont déduits du salaire) ;

- formation suivie ;

- convention collective applicable ;

- conditions de sécurité ;

- date du début de son exécution ;

- période en formation pratique chez l'employeur ;

- période de formation en CFA.

Il est conclu au moyen du formulaire CERFA n° 10103*07.

Le contrat est signé par l'employeur et l'apprenti (et par ses parents ou tuteur, si l'apprenti est mineur).

Il est établi en 3 exemplaires originaux devant être validés par l'organisme chargé de l'enregistrement, c'est-à-dire l'opérateur de compétences :

- le 1er exemplaire est conservé par l'apprenti ;

- le 2e est remis à l'employeur ;

- et le 3e est conservé par l'opérateur de compétences.

Si l'apprenti est l'enfant mineur de l'employeur, le contrat peut être remplacé par une simple déclaration.

Le temps de travail de l'apprenti est identique à celui des autres salariés. Toutefois, l'apprenti de moins de 18 ans bénéficie de dispositions spécifiques :

- 2 jours de repos consécutifs par semaine ;

- travail de nuit interdit (entre 22 heures et 6 heures dans le cas d'un jeune de 16 à 18 ans, entre 20 heures et 6 heures dans le cas d'un jeune de moins de 16 ans) ;

- Pas plus de 8 heures par jour (7 heures pour les moins de 16 ans) et de 35 heures par semaine, sauf dérogation dans la limite de 5 heures par semaine, accordée par l'administration après avis du médecin du travail ;

- pas plus de 4 heures 30 consécutives, qui doivent être suivies d'une pause de 30 minutes consécutives ;

- interdiction de travailler un jour de fête légale.

La formation de l'apprenti doit avoir une durée minimale de 400 heures par an (sauf BTS, 1 350 heures sur 2 ans).

Les conditions de rémunération des heures supplémentaires sont celles qui sont applicables au personnel de l'entreprise concernée.

Chapitre 4 Classification

En vigueur étendu

La classification des emplois de la convention collective fixe un certain nombre de dispositifs dont les minima de rémunération. L'entreprise doit respecter ces minima, mais a toute latitude pour définir sa politique de rémunération, à condition qu'elle soit plus favorable que celle de la convention collective et qu'elle respecte l'égalité de traitement.

Ainsi la rémunération réelle est obligatoirement égale ou supérieure aux minima conventionnels correspondant à l'emploi, et peut être éventuellement complétée selon des critères liés à la personne (son niveau de formation initiale et continue, son ancienneté, son expérience par exemple).

Objectifs

Article 4.1

En vigueur étendu

Cette classification des emplois se fixe pour objectif de gérer dans un système unique et harmonisé la diversité des filières, des métiers, des territoires, des organisations et des contrats couverts par la présente convention collective de la production agricole et CUMA.

Elle permet en particulier de s'adapter aux spécificités des emplois des différentes familles de métiers, y compris ceux de l'exploitation, de la prestation, de la transformation, de la commercialisation, des fonctions administratives, etc.

Elle facilite la prise en compte de métiers nouveaux.

Elle s'applique à l'ensemble des contrats de droit privé à durée indéterminée ou à durée déterminée (y compris aux contrats saisonniers). Elle ne s'applique pas à des contrats dont la rémunération est définie par des textes réglementaires ou conventionnels, comme par exemple les contrats d'apprentissage ou les contrats de professionnalisation.

Principes de la valorisation d'un emploi

Article 4.2

En vigueur étendu

La valorisation consiste à mesurer les compétences et les responsabilités inhérentes à un emploi, réellement exercées dans l'entreprise, permettant d'obtenir le minimum conventionnel de cet emploi.

Ce sont les missions significatives, habituelles et inhérentes à l'emploi réellement exercées dans l'entreprise qui sont valorisées, et non les missions plus anecdotiques, ponctuelles ou dues à des circonstances particulières. Il s'agit des missions durablement exigées dans l'emploi. Parmi ces missions, on retient pour la valorisation de l'emploi celle qui est la plus exigeante en matière de compétences et de responsabilités, telles que formulées dans les critères classant.

Le nom du métier exercé est à indiquer sur le bulletin de paie.

Principe des critères classant

Article 4.3

En vigueur étendu

4.3.1. Cinq critères de valorisation des emplois

Technicité

Il s'agit de la technicité dans toutes les familles d'emplois, qu'il s'agisse de la production, de la maintenance, de la vente, de la comptabilité, du juridique, etc.

Il convient d'apprécier la nature des tâches/missions confiées, le degré de simplicité ou de complexité de l'emploi, l'étendue des activités (nombreuses, évolutives) et le temps nécessaire d'appropriation.

Autonomie

Il s'agit d'apprécier la nature des instructions (consignes précises, directives générales) et les conditions de surveillance, de contrôle.

Responsabilités

Ce critère porte sur les responsabilités inhérentes à l'emploi en matière de risques potentiels et de contribution au développement de l'entreprise. Elle porte sur les exigences de l'emploi dans 2 domaines, formulé en 2 sous-critères :

- l'importance du respect des normes (par exemple les normes liées à la qualité, l'hygiène, la sécurité, l'environnement, etc.) dans le cadre de l'emploi

;

- l'enjeu économique dans le sens de la contribution aux objectifs de l'entreprise.

Management

Il s'agit de valoriser la nature du management (animation, encadrement) et la nature des personnes visées par l'animation ou l'encadrement (degré d'autonomie de ces personnes : temporaires, saisonnières, permanentes ; personnes animant ou encadrant elle-même d'autres personnes ; etc.).

Relationnel

Ce critère permet d'apprécier la complexité des échanges induits par l'emploi (simple information, conviction, négociation...) et la nature des interlocuteurs (collègues et encadrement interne à l'entreprise, prestataires, fournisseurs, clients, partenaires institutionnels, relations internationales…).

4.3.2. Degrés par critère

Chaque critère comprend plusieurs « degrés ». Il s'agit pour chaque emploi de choisir pour chaque critère le degré qui correspond le mieux aux exigences requises.

Chaque emploi doit être valorisé sur l'ensemble de ces critères, y compris chacun des deux sous-critères du critère responsabilité.

4.3.3. Nombre de points et coefficient de l'emploi

Un nombre de points est attaché à chaque degré de chaque (sous) critère.

L'addition des points atteints dans chaque critère permet de déterminer un nombre total de points pour l'emploi. Il est dénommé coefficient de l'emploi. Ce coefficient sert ensuite à l'identification de la rémunération minimale.

Degré	Technicité		Autonomie		Responsabilité				Management		Relationnel	
					Respect des normes		Enjeux économiques					
1	Exécution d'une ou plusieurs tâches simples, nécessitant peu ou pas d'expérience	2	Application de consignes précises ou de procédures connues, sous surveillance et contrôle fréquents	2	Exigences normatives faibles ou simples et conséquences limitées en cas de non-respect	1	Contribution limitée aux objectifs de l'activité, obtenue notamment par le respect des contraintes de productivité et de qualité	1	Transmission de savoir-faire possible et/ou rappeler une consigne. Pas de responsabilité particulière d'animation.	2	Échanges professionnels simples, nécessitant de bien comprendre ses interlocuteurs internes ou externes et de se faire comprendre par eux	1
2	Réalisation d'opérations qualifiées, variées, nécessitant une expérience antérieure ou un temps d'appropriation	4	Activités définies par des instructions générales, sous surveillance et contrôle intermittents ou périodiques	7	Exigences normatives fortes ou complexes et conséquences importantes en cas de non-respect	4	Contribution moyenne au résultat de l'entreprise notamment par l'optimisation des moyens, de l'organisation de son emploi/de son équipe	4	Animation technique et/ou organisationnelle régulière d'une ou plusieurs équipes, majoritairement temporaires/saisonniers	3	Échanges professionnels courants, nécessitant une écoute attentive de ses interlocuteurs, la reformulation de leurs demandes, une force de conviction et l'apport de conseils	4
3	Réalisation d'activités très qualifiées, fortement évolutives, nécessitant une maîtrise confirmée du métier	16	Adaptation des méthodes dans le cadre d'objectifs définis ou à partir de directives générales, contrôle ou appréciation a posteriori des résultats ou de l'atteinte des objectifs	28	Responsabilité du déploiement des normes et de la vérification de leur respect	25	Contribution essentielle au développement de l'entreprise notamment par orientation de ses activités et identification d'innovations	25	Animation technique et/ou organisationnelle d'une ou plusieurs équipes majoritairement permanentes	10	Échanges professionnels complexes, nécessitant la construction d'argumentaires et d'explications pédagogiques, la capacité à mobiliser ses interlocuteurs externes ou internes	14
4	Capacité de conduite de l'ensemble des activités complexes d'un domaine de spécialités, en nécessitant une maîtrise complète	38	Définition de stratégies par délégation directe, évaluation à moyen ou long terme des résultats globaux de son périmètre de responsabilité	100					Encadrement hiérarchique de proximité (d'une ou plusieurs équipes d'exécution)	23	Relationnel professionnel déterminant pour l'entreprise, nécessitant persuasion et diplomatie, conduite de négociations et représentation de l'entreprise auprès d'acteurs privés ou institutionnels	50
5	Responsabilité de l'ensemble des missions, y compris expertes d'un ou plusieurs domaines de spécialités	100							Encadrement hiérarchique d'encadrants ou de cadres	48		
6									Responsabilité hiérarchique de tous les collaborateurs de l'entreprise ou de l'établissement	100		

Prise en compte de l'évolution personnelle

Article 4.4

En vigueur étendu

L'utilisation des critères classant permet, dans ses principes mêmes, l'évolution du parcours professionnel et la prise en compte de l'effort d'acquisition de compétences complémentaires.

En effet, la valorisation de l'emploi ciblé (que ce soit au recrutement ou dans

l'objectif d'une progression du salarié en interne) met en valeur les exigences en termes de compétences pour parvenir à l'occuper, et ainsi les efforts accomplis ou à accomplir par le salarié pour occuper pleinement cet emploi. Dès lors, la valorisation de cet emploi va conduire à un nombre de points et donc à une rémunération minimale qui rétribuera l'appropriation des compétences et qui motivera à la progression au sein des parcours professionnels.

Paliers

Article 4.5

En vigueur étendu

La classification comprend 12 paliers, chacun d'entre eux correspondant à une rémunération minimale. Pour trouver le palier de l'emploi, il suffit de repérer au sein de quelle fourchette se trouve son coefficient.

Palier	Coefficient de l'emploi	
Entre	Et	
1	9	11
2	12	16
3	17	24
4	25	35
5	36	51
6	52	73
7	74	104
8	105	143
9	144	196
10	197	270
11	271	399
12	400	

Catégories socioprofessionnelles

Article 4.6

En vigueur étendu

Le statut de technicien est acquis à partir de 74 points, à condition que soient atteints :

- un minimum de degré 4 pour le critère technicité

- et :

-- soit un degré 3 pour le critère responsabilité ;

-- soit un degré 3 pour le critère autonomie.

Le statut d'agent de maîtrise est acquis à partir de 105 points, à condition que soient atteints :

- un minimum de degré 3 pour le critère autonomie ;

- et :

-- soit un degré 3 pour le critère management ;

-- soit un degré 4 pour le critère technicité.

Le statut de cadre est acquis à partir de 197 points, à condition que soient atteints :

- un minimum de degré 4 pour le critère autonomie ;

- et :

-- soit un degré 4 pour le critère technicité (cas du statut cadre obtenu par l'expertise) ;

-- soit un degré 4 pour le critère management (cas du statut cadre obtenu par l'encadrement).

Évolution professionnelle

Article 4.7

En vigueur étendu

4.7.1. Entretien professionnel individuel

Chaque salarié bénéficie d'un entretien professionnel organisé tous les 2 ans. Cet entretien est consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle notamment en termes de qualification et d'emploi.

Un entretien supplémentaire peut aussi se tenir à l'initiative de l'employeur ou sur simple demande du salarié, à l'issue d'un changement significatif d'activité par exemple.

Il a pour objet de :

- recenser les compétences professionnelles et les qualifications du salarié et faire le point sur les compétences nécessaires pour l'accomplissement de ses missions ;

- faire le point sur les projets professionnels du salarié et sur le projet de l'entreprise en lien avec l'emploi du salarié ;

- examiner les perspectives d'évolution professionnelle du salarié ;

- informer le salarié sur la validation des acquis de l'expérience, sur le conseil en évolution professionnelle, sur l'activation du compte personnel de formation ainsi que sur des abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer.

Chaque salarié est informé de ce droit lors de son embauche.

Il est systématiquement organisé à l'issue des périodes de suspension du contrat de travail visées à l'article L. 6315-1, I, alinéa 2 du code du travail (congé de maternité, congé parental d'éducation, congé de soutien familial, congé d'adoption, congé sabbatique, période de mobilité volontaire sécurisée, période d'activité à temps partiel, arrêt longue maladie, mandat syndical). En outre, cet entretien peut avoir lieu, à l'initiative du salarié, à une date antérieure à la reprise de poste.

Un compte rendu de cet entretien sera établi et signé des 2 parties. Les évolutions sont mentionnées dans ce compte rendu.

Les changements de métiers sont formalisés dans un avenant du contrat de travail.

4.7.2. Bilan de parcours professionnel

Comme le prévoit l'article L. 6315-1 II du code du travail, tous les 6 ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise. Ce récapitulatif donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié. Il permet de vérifier que le salarié a bénéficié, au cours des 6 dernières années, des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a :

- suivi au moins une action de formation ;

- acquis des éléments de certification par la formation ou par la VAE ;

- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, si le salarié n'a pas bénéficié de l'ensemble des entretiens professionnels et d'au moins une action de formation (hors des actions visées à l'article L. 6321-2 ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi), son compte personnel de formation est abondé dans les conditions définies par la réglementation.

Chapitre 5 Rémunération

Salaire

Article 5.1

En vigueur étendu

Les salariés sont rémunérés sur la base d'un salaire horaire minimum fixé soit par l'annexe « Grille de salaires » de la présente convention, soit par accord territorial ou sectoriel.

La grille de salaires des accords territoriaux et sectoriels ne peut être inférieure à l'annexe « Grille de salaires » de la présente convention.

L'annexe « Grille de salaires » de la présente convention est négociée au moins une fois par an, après la publication de la valeur du Smic.

5.1.1. Rémunération mensualisée des heures normales de travail

La rémunération du salarié est mensualisée qu'il soit en CDI ou en CDD, à temps plein ou à temps partiel, à l'exception des travailleurs saisonniers ou intermittents pour lesquels cela reste au choix.

La mensualisation de la rémunération des heures normales de travail a pour objectif d'uniformiser le montant de la paie mensuelle en neutralisant les conséquences de la répartition inégale des jours de travail entre les 12 mois de l'année.

5.1.2. Salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée

Le salaire minimum des salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée ne pourra être inférieur à celui des salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée dès lors qu'ils sont employés sur des postes ou à des tâches identiques.

5.1.3. Salaire des jeunes salariés

Les taux des salaires applicables aux jeunes salariés de moins de 18 ans sont fixés comme suit par rapport aux salaires de même catégorie :

- de 16 à 17 ans : 80 % ;

- de 17 à 18 ans : 90 %.

À l'issue d'une période de 6 mois, à égalité de pratique professionnelle dans la branche d'activité dont ils relèvent, les jeunes salariés percevront le même salaire que les adultes.

5.1.4. Salaire des apprentis

En application des articles D. 6222-26 et suivants du code du travail, la rémunération minimale des apprentis est fixée comme suit :

a) Rémunération de base

Pour les jeunes âgés de 16 à 17 ans (ainsi que pour les apprentis de moins de 16 ans) :

- 27 % Smic : 1re année d'exécution du contrat ;

- 39 % Smic : 2e année d'exécution du contrat ;

- 55 % Smic : 3e année d'exécution du contrat ;

Pour les jeunes âgés de 18 à 20 ans :

- 43 % Smic : 1re année d'exécution du contrat ;

- 51 % Smic : 2e année d'exécution du contrat ;

- 67 % Smic : 3e année d'exécution du contrat ;

Pour les jeunes âgés de 21 ans à 25 ans :

- 53 % Smic ou salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé si supérieur : 1re année d'exécution du contrat ;

- 61 % Smic ou salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé si supérieur : 2e année d'exécution du contrat ;

- 78 % Smic ou salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé si supérieur : 3e année d'exécution du contrat ;

Pour les jeunes âgés de 26 ans et plus : 100 % Smic ou salaire minima conventionnel correspondant à l'emploi occupé si supérieur.

b) Cas particuliers

Prolongation de la durée de l'apprentissage en raison de :

- échec à l'examen ou retard dans le début du cycle d'apprentissage ou suspension du cycle d'apprentissage (art. L. 6222-11 et L. 6222-12 du code du travail) : rémunération correspondante à la dernière année précédant cette prolongation ;

- état de santé de l'apprenti handicapé (art. R. 6222-49 du code du travail) : rémunération correspondante à la dernière année de rémunération majorée de 15 points ;

Réduction de la durée de l'apprentissage de 1 an pour :

- apprentis entrant en apprentissage pour achever une formation et apprentis titulaires d'un diplôme ou d'un titre homologué de niveau supérieur : rémunération calculée comme si 1re année déjà effectuée ;

- apprentis effectuant une formation complémentaire de même niveau ou en rapport direct avec la formation acquise précédemment : rémunération correspondante à la dernière année de rémunération majorée de 15 points ;

Majoration en fonction de l'âge :

- les montants des rémunérations fixés ci-dessus sont majorés à compter du 1er jour du mois suivant le jour où l'apprenti atteint 18 ou 21 ans ;

- les années du contrat exécutées avant que l'apprenti ait atteint l'âge de 18 ans et 21 ans sont prises en compte pour le calcul des montants de rémunération fixé ci-dessus.

5.1.5. Salaire des salariés changeant temporairement d'emploi

Les salariés appelés à effectuer des travaux dans une catégorie supérieure à leur qualification, percevront le salaire de cette catégorie pour le temps qu'ils y seront employés.

Les salariés appelés à effectuer des travaux dans une catégorie inférieure à leur qualification conserveront leur salaire.

Cette modification temporaire d'emploi doit faire l'objet d'un avenant au contrat de travail précisant notamment, les tâches supplémentaires à effectuer, la rémunération et la durée de cette modification ainsi que le fait qu'à l'issue de cette période le salarié reprendra son poste initial avec la rémunération correspondante.

5.1.6. Salaire des salariés en situation de handicap

Pour les salariés en situation de handicap, le salaire sera fixé conformément aux dispositions du code du travail et notamment des articles L. 5213-6 et suivants. Le salaire ne peut être inférieur aux minima légaux réglementaires ou conventionnels.

Paie

Article 5.2

En vigueur étendu

5.2.1. Périodicité des règlements de salaires

Le paiement de la rémunération est effectué une fois par mois, à la même périodicité.

Les salariés ont droit au versement d'un acompte correspondant à la moitié de la rémunération mensuelle pour une quinzaine de travail effectué.

Lors de chaque paye mensuelle, l'employeur établit un bulletin de salaire à remettre au salarié et contenant les dispositions exigées par la loi.

5.2.2. Avantages et fournitures en nature

Les avantages en nature sont des prestations fournies par l'employeur au salarié. Ils peuvent prendre la forme de nourriture, logement, équipements, véhicule…

L'avantage en nature doit figurer sur le bulletin de paie. Il sera indiqué au niveau du salaire brut pour être soumis à cotisations. Après détermination du salaire net imposable, il sera déduit du salaire net à verser au salarié. Si, pour bénéficier de l'avantage, le salarié fait l'objet d'une retenue sur salaire ou participe financièrement à l'acquisition du bien ou du service, le montant de l'avantage est réduit de ce montant.

Les avantages en nature sont pris en compte dans les conditions définies par la loi, pour vérifier que le salaire minimum est atteint. Ils peuvent être évalués en fonction de leur valeur réelle ou forfaitairement (uniquement pour la nourriture, le logement, le véhicule, et les outils de communication).

La valeur des prestations et avantages en nature fournis par l'employeur vient en déduction des salaires et figure sur le bulletin de paie.

- avantage en nature : si l'avantage est attribué à titre gratuit, il s'agit d'un avantage en nature. Celui-ci est évalué conformément aux barèmes forfaitaires légaux, il est soumis à cotisation pour sa valeur fixée par les barèmes légaux et mentionné sur le bulletin de paie. Il s'ajoute donc au salaire de base afin d'appliquer les cotisations et est retranché pour le même montant, après le net imposable, pour être déduit du salaire net à verser au salarié ;

- prestation en nature : si l'avantage est attribué à titre onéreux, il s'agit d'une prestation en nature déductible du salaire net imposable et évaluée conformément aux barèmes forfaitaires définis conventionnellement.

Toutefois, si la participation demandée au salarié est inférieure aux valeurs forfaitaires fixées conventionnellement, il sera fait application d'un avantage en nature pour sa valeur comprise entre la participation demandée au salarié et la valeur de l'avantage évaluée selon les barèmes légaux mentionnés ci-dessus.

Chapitre 6 Protection sociale complémentaire

Retraite complémentaire

Article 6.1

En vigueur étendu

Pour les entreprises créées avant le 1er janvier 2002, il convient de se rapporter aux stipulations visées dans les conventions collectives locales et désignant les institutions de retraite complémentaire ARRCO et AGIRC auxquelles doivent adhérer les entreprises ou exploitations agricoles entrant dans le champ d'application de la présente convention (à ce jour Alliance professionnelle retraite AGIRC-ARRCO ou toute autre institution).

Toute nouvelle entreprise créée à compter du 1er janvier 2002 relevant du champ d'application de la convention collective nationale a l'obligation de cotiser auprès de Alliance professionnelle retraite AGIRC-ARRCO.

Les salariés relevant de la convention collective nationale du 2 avril 1952 bénéficient du régime de retraite complémentaire selon les modalités et garanties établies par ladite convention désignant Alliance professionnelle retraite AGIRC-ARRCO, 7, rue du Regard, 75006 Paris - 01.71.21.00.00 - et régie par les dispositions du I de l'article L. 727-2 du code rural et de la pêche maritime.

Prévoyance et frais de santé complémentaire

Article 6.2

En vigueur étendu

Les salariés entrant dans le champ d'application de la présente convention se voient appliquer, en fonction de leur statut :

- soit les dispositions de l'accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance modifié ainsi que les éventuels accords territoriaux existants ;

- soit les dispositions de la convention collective nationale de prévoyance des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952 pour les techniciens, agents de maîtrise et cadres tels que définis à l'article 4.6 de la présente convention.

Chapitre 7 Dispositions relatives à l'emploi

Contrat de travail

Article 7.1

En vigueur étendu

7.1.1. Dispositions contenues dans le contrat de travail

Sous réserve des dispositions légales spécifiques aux contrats à durée déterminée et aux contrats de travail à temps partiel, aux contrats intermittents, aux contrats d'apprentissage, aux contrats d'insertion, aux contrats de professionnalisation… il peut être conclu un contrat de travail écrit comportant notamment les mentions suivantes :

- identité des parties : noms, prénoms, adresses ;

- date du début du contrat ;

- période d'essai éventuelle ;

- lieu de travail ;

- classification professionnelle ;

- durée du travail ;

- rémunération ;

- coordonnées du régime de protection sociale de base ;

- coordonnées de l'organisme d'assurance de protection sociale complémentaire ;

- coordonnées de la caisse de retraite complémentaire ;

- convention collective applicable et éventuels accords territoriaux, professionnels et d'entreprises applicables.

Ce document doit être signé par les 2 parties pour être valable.

7.1.2. Contrats spécifiques

Le contrat intermittent :

L'accord national du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles prévoit dans son article 9.3 que les employeurs agricoles peuvent conclure des contrats de travail intermittent afin de pourvoir des emplois permanents soumis soit à des variations saisonnières ou de production, soit à des contraintes saisonnières ou extérieures de commercialisation, ou conclus dans le cadre de services de remplacement, comportant par nature une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées.

Dans le respect de ce principe général et des autres dispositions de l'accord national précité relatives au contrat de travail intermittent, dans les exploitations et entreprises couvertes par la présente convention collective, les emplois pouvant être pourvus par un tel contrat de travail sont les emplois des différentes familles de métiers de la production agricole et des CUMA y compris ceux de l'exploitation, de la prestation, de la transformation, de la commercialisation, des fonctions administratives.

Période d'essai

Article 7.2

En vigueur étendu

La période d'essai ainsi que son possible renouvellement doivent être expressément prévus dans le contrat de travail, dans les limites et conditions suivantes :

Pour les contrats à durée indéterminée, la période d'essai est de 2 mois renouvelable une fois sans pouvoir excéder 4 mois renouvellement compris, à l'exception :

- des agents de maîtrise où elle est de 3 mois renouvelable une fois sans pouvoir excéder 6 mois renouvellement compris ;

- des cadres où elle est de 4 mois renouvelable une fois sans pouvoir excéder 8 mois renouvellement compris.

Pour les contrats à durée déterminée, la période d'essai est fixée conformément à l'article L. 1242-10 du code du travail en fonction de la durée du contrat soit :

- au maximum 1 jour par semaine dans la limite de 2 semaines si le contrat est au plus égal à 6 mois ;

- au maximum 1 mois dans tous les autres cas.

Pour les contrats sans terme précis, la durée de la période d'essai est calculée en fonction de la durée minimale.

La rupture de la période d'essai donne lieu à un délai de prévenance conformément aux dispositions légales :

À l'initiative de l'employeur : Ce délai s'applique aux contrats à durée indéterminée et aux contrats à durée déterminée ayant une période d'essai d'au moins 1 semaine, conformément à l'article L. 1221-25 du code du travail, soit :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;

- 48 heures entre 8 jours et 1 mois ;

- 2 semaines après 1 mois ;

- 1 mois après 3 mois.

À l'initiative du salarié : le délai de prévenance qui s'applique, conformément à l'article L. 1221-26 du code du travail, est de 48 heures ramené à 24 heures si la présence dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

Emploi des jeunes mineurs

Article 7.3

En vigueur étendu

Conformément à la législation en vigueur, les jeunes travailleurs de moins de 18 ans ne peuvent pas être employés à des travaux susceptibles de porter préjudice à leur sécurité, leur santé et leur développement.

Pour la durée du travail, les repos et les congés, tout employeur de jeunes mineurs devra appliquer la réglementation en vigueur.

Par ailleurs, l'accueil est le premier contact entre le jeune salarié et l'entreprise. Il doit donc être un moment privilégié pour permettre au jeune de prendre la mesure de l'entreprise, voire du monde agricole, le plus rapidement possible et l'aider à s'intégrer et répondre à certaines de ses interrogations.

À cette occasion, il peut être fait une présentation globale de l'exploitation et, le cas échéant, du personnel permanent, une visite des lieux, une présentation des tâches à effectuer et une information orale sur certains points, notamment sur les aspects sécurité au travail.

Les éléments à aborder par l'employeur lors de l'accueil, peuvent être :

- information sur la structure et l'environnement de l'exploitation (nature des productions, emploi dans l'exploitation…) ;

- information sur l'organisation du travail, la durée du travail ;

- information/formation sur les postes de travail et méthodes de travail (connaissance du poste, qualité du travail…) ;

- sensibilisation aux risques professionnels.

Emploi des travailleurs étrangers

Article 7.4

En vigueur étendu

Aucun salarié étranger ne pourra être employé en dehors des conditions strictement définies par la législation et la réglementation en vigueur.

Les salariés étrangers bénéficient des mêmes droits, conditions d'emplois, formations et promotions professionnelles que ceux reconnus aux autres salariés par la loi ou la présente convention collective.

Emploi des salariés en situation de handicap

Article 7.5

En vigueur étendu

Les employeurs essaieront de privilégier l'emploi direct de salariés en situation de handicap dans la mesure des postes compatibles avec les handicaps, par rapport aux autres moyens de satisfaire à leur obligation en la matière, en application des articles L. 5212-1 et suivants du code du travail.

Afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs en situation de handicap, les entreprises pourront prendre les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs handicapés d'accéder à un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée.

Chapitre 8 Durée du travail

En vigueur étendu

L'essentiel des dispositions relatives à la durée du travail en agriculture est issu de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié. Différentes dispositions nécessitent toutefois des précisions.

Déplacements

Article 8.1

En vigueur étendu

Dans tous les cas, la part de temps de déplacement professionnel comprise dans l'horaire de travail est considérée comme du temps de travail effectif et est rémunérée comme tel.

Sont exclus des dispositions relatives au temps de déplacement les VRP et les salariés au forfait jours.

Des dispositions particulières devront être prévues dans l'entreprise pour ces catégories de salariés.

8.1.1. Trajet domicile/lieu habituel de travail

Le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail n'est pas considéré comme du temps de travail effectif.

8.1.2. Trajet domicile/lieu de travail autre que le lieu habituel de travail

Le temps de déplacement professionnel pour se rendre du domicile au lieu d'exécution du travail n'est pas du temps de travail effectif.

Toutefois, le temps de déplacement qui dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, et qui est effectué en dehors de l'horaire de travail, fait l'objet d'une contrepartie financière prévue par contrat de travail ou par accord collectif.

À défaut, cette contrepartie financière correspond à la moitié du salaire horaire multiplié par le temps de déplacement qui dépasse le temps normal

individuel de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail.

Cette contrepartie peut être prise sous forme de repos équivalent.

8.1.3. Trajet entre deux lieux de travail

Le temps de trajet entre deux lieux de travail constitue du temps de travail effectif.

Lorsque le salarié est amené à passer à l'entreprise (lieu habituel de travail), pour se rendre sur un autre lieu de travail, ce temps de trajet constitue du travail effectif. C'est le cas pour prendre un véhicule, du matériel, des consignes, des produits ou si l'employeur oblige de passer par le siège de l'entreprise…

8.1.4. Grand déplacement

Lorsque les déplacements ne permettent pas le retour journalier au domicile, l'employeur pourvoit à l'hébergement et à la restauration des salariés.

Par ailleurs, le salarié se voit octroyer, pour compenser le fait d'être éloigné de son domicile habituel et de ne pouvoir y revenir chaque jour, une indemnité d'éloignement dont le montant est fixé à 5 × le minimum garanti (MG) par nuit d'absence du domicile.

Le mode de déplacement est déterminé par l'employeur. Si le salarié utilise son véhicule personnel, il percevra les indemnités kilométriques prévues par contrat de travail ou par accord collectif. À défaut, il sera fait application du barème fiscal.

Le temps de déplacement équivalent au temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail n'est pas considéré comme du temps de travail effectif.

Le temps de déplacement au-delà du temps normal de trajet donne droit à la contrepartie financière ou à la contrepartie repos prévues à l'article 8.1.2.

Travail de nuit

Article 8.2

En vigueur étendu

8.2.1. Recours au travail de nuit

Le recours au travail de nuit est exceptionnel. Il doit prendre en compte les impératifs de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs et doit être justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique.

Il est possible par accord collectif (territorial, professionnel, entreprise), plus à même d'en juger l'opportunité, de mettre en place le travail de nuit. Cet accord devra obligatoirement préciser les points suivants :

- justifications du recours au travail de nuit ;

- définition de la période de nuit, dans les limites mentionnées ci-dessous ;

- les mesures accompagnant la mise en place du travail de nuit prennent en compte les axes suivants :

- - l'amélioration des conditions de travail des salariés ;

- - l'équilibre avec la vie personnelle et les responsabilités familiales ;

- - l'égalité professionnelle entre femmes et hommes notamment par l'accès à la formation

- - l'organisation des temps de pause ;

- - la contrepartie sous forme de repos compensateur et, éventuellement, de compensation salariale.

Tout travail effectué au cours d'une période d'au moins 9 heures consécutives comprenant l'intervalle entre minuit et 5 heures est considéré comme du travail de nuit.

La période de travail de nuit commence au plus tôt à 21 heures et s'achève au plus tard à 7 heures.

Dans les limites mentionnées ci-dessus, un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord collectif de branche peut prévoir la définition de la période de travail de nuit.

8.2.2. Travailleur de nuit

Au-delà d'un certain nombre d'heures de travail de nuit, (1)

- soit au moins deux fois par semaine, 3 heures de travail quotidien entre 21 heures et 6 heures ; (1)

- soit 270 heures et plus de travail sur une période de 12 mois consécutifs entre 21 heures et 6 heures, le salarié est considéré comme travailleur de nuit. (1)

Les heures de travail de nuit doivent être majorées d'au moins 20 %. Cette contrepartie est prise sous forme de repos compensateur.

Cette majoration s'additionne le cas échéant avec la majoration pour heure supplémentaire. Chaque majoration se calcule de façon indépendante.

Le travailleur de nuit bénéficie d'un suivi individuel régulier de son état de santé.

8.2.3. Travail effectué exceptionnellement la nuit

Le travail effectué la nuit tel que défini au 8.2.1 mais qui ne correspond pas à la définition du 8.2.2., bénéficie d'une majoration de 25 %. Cette contrepartie peut être prise sous forme de repos compensateur ou le cas échéant sous forme de compensation salariale. Il s'agit de travail partiel de nuit ponctuel ou prolongeant exceptionnellement le travail de jour.

Cette majoration ne se cumule pas avec les dispositions relatives aux heures supplémentaires.

Les heures supplémentaires effectuées de nuit peuvent faire l'objet d'une majoration supplémentaire négociée par accord collectif (territorial, professionnel, entreprise).

(1) Le premier alinéa de l'article 8.2.2 de la convention est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3122-5 du code du travail.
(Arrêté du 2 décembre 2020 - art. 1)

Compte épargne-temps

Article 8.3

En vigueur étendu

Le compte épargne-temps a pour finalité de permettre aux salariés d'épargner des droits afin d'utiliser ceux-ci de façon différée. Les conditions d'utilisation des droits acquis par le salarié sont précisées par l'accord national sur le compte épargne-temps en agriculture du 19 septembre 2001 modifié.

Chapitre 9 Rupture du contrat de travail

Préavis

Article 9.1

En vigueur étendu

Sous réserve des dispositions des articles L. 1331-1 et suivants du code du travail relatives à la protection des salariés et au droit disciplinaire et de celles concernant les licenciements pour motif économique, le contrat de travail peut cesser par la volonté d'une des parties, qu'elle soit le fait de l'employeur ou du salarié.

La rupture du contrat de travail doit être notifiée à l'autre partie. Le délai de préavis court à partir de cette notification.

9.1.1. Rupture du contrat de travail à durée indéterminée :

Après la période d'essai, la démission et le licenciement donnent lieu, sauf faute grave ou lourde ou force majeure, à un préavis dans les conditions suivantes :

En cas de démission :

- 1 mois pour le salarié non-cadre ;

- 2 mois pour les TAM ;

- 3 mois pour les cadres.

En cas de licenciement :

- 1 mois si le salarié a moins de 2 ans de présence ;

- 2 mois à partir de 2 ans de présence ;

- 3 mois pour les cadres.

9.1.2. Départ volontaire du salarié à la retraite

En cas de départ volontaire du salarié à la retraite, le délai de préavis est fixé à 2 mois, sauf pour les salariés ayant moins de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise pour lesquels le délai de préavis reste fixé à 1 mois.

9.1.3. Mise à la retraite par l'employeur

L'employeur peut procéder à la mise à la retraite du salarié, conformément aux dispositions légales, sans que cette décision s'analyse en un licenciement, lorsque le salarié peut bénéficier d'une pension de vieillesse du régime de base à taux plein, sous réserve des conditions d'âge. Dans ce cas, l'employeur respecte un préavis d'une durée égale à celui prévu pour le licenciement à l'article 9.1 et verse une indemnité de mise à la retraite égale à celle prévue pour le licenciement à l'article 9.2.

En deçà de 70 ans

L'employeur peut mettre à la retraite le salarié qui atteint l'âge de 67 ans, ou s'il est supérieur, l'âge requis pour bénéficier automatiquement d'une retraite à taux plein, si celui-ci donne son accord.

Il est rappelé qu'en deçà de cet âge, la mise à la retraite est interdite.

L'employeur devra interroger par écrit le salarié 3 mois avant qu'il atteigne l'âge de 67 ans (ou s'il est supérieur, l'âge requis pour une retraite à taux plein), sur son intention de quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse. Le salarié a 1 mois pour répondre. En cas de réponse négative, signifiée par le salarié à l'employeur, aucune mise à la retraite ne pourra être prononcée pendant 1 année (année qui suit sa date d'anniversaire). La même procédure s'appliquera ensuite chaque année jusqu'aux 69 ans inclus du salarié.

À partir de 70 ans

L'employeur peut mettre un salarié à la retraite, sans son accord, sous réserve de notifier par écrit au salarié sa décision.

Indemnité de licenciement

Article 9.2

En vigueur étendu

L'indemnité de licenciement est déterminée conformément aux dispositions des articles R. 1234-1 à R. 1234-5 du code du travail. Elle ne peut être inférieure :

- à 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les 10 premières années ;

- à 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté à partir de la 11e année.

Indemnité de fin de carrière

Article 9.3

En vigueur étendu

9.3.1. Départ volontaire à la retraite

Le montant de l'indemnité de départ en retraite est égal à :

Pour les non-cadres

1. Entre 10 ans et 20 ans d'ancienneté, 1 mois de salaire.

2. Entre 20 ans et 30 ans d'ancienneté, 2 mois de salaire.

3. Après 30 ans d'ancienneté, 3 mois de salaire.

Pour les TAM et les cadres

1. Entre 10 ans et 20 ans d'ancienneté, 1 mois et demi de salaire.

2. Entre 20 ans et 30 ans d'ancienneté, 3 mois de salaire.

3. Après 30 ans d'ancienneté, 4 mois de salaire.

9.3.2. Mise à la retraite

La mise à la retraite d'un salarié lui ouvre droit à une indemnité de mise à la retraite égale à l'indemnité de rupture prévue à l'article 9.2 de la présente convention.

Heures pour recherche d'emploi

Article 9.4

En vigueur étendu

À défaut d'accord plus favorable, l'employeur octroie pendant la période de préavis du licenciement 4 heures par mois, pour recherche d'emploi.

Libération du logement de fonction

Article 9.5

En vigueur étendu

Si le salarié occupe un logement mis à sa disposition par l'employeur à titre d'accessoire du contrat de travail, il doit libérer le logement et le laisser en état de propreté à la date arrêtée en accord avec l'employeur. À défaut d'accord, le logement doit être libéré à la date de la sortie des effectifs.

Dans le cadre de mise à disposition de logement, il est fortement conseillé d'établir une convention pour gérer notamment les modalités de libération du logement.

Documents de fin de contrat

Article 9.6

En vigueur étendu

L'employeur doit remettre au salarié, le jour de son départ, les documents suivants :

9.6.1. Certificat de travail

Quel que soit le motif du départ du salarié, l'employeur doit lui remettre un certificat de travail établi conformément aux dispositions des articles L. 1234-19 et D. 1234-6 du code du travail.

9.6.2. Reçu pour solde de tout compte

Conformément à l'article L. 1234-20 du code du travail, le solde de tout compte établi par l'employeur et dont le salarié lui donne reçu par écrit, fait l'inventaire des sommes versées au salarié lors de la rupture du contrat de travail.

Le reçu pour solde de tout compte peut-être dénoncé dans les 6 mois qui suivent sa signature, délai au-delà duquel il devient libératoire pour l'employeur pour les sommes qui y sont mentionnées.

9.6.3. Attestation Pôle emploi

En cas de rupture ou de fin de contrat de travail, l'employeur a l'obligation de remettre au salarié, une attestation lui permettant de faire valoir ses droits aux allocations de chômage.

Un exemplaire est également transmis par l'employeur à Pôle emploi.

9.6.4. Attestation de portabilité des droits prévoyance et/ou santé

La portabilité des droits, quand cela se justifie, est à mentionner dans le certificat de travail.

Chapitre 10 Conditions de travail

En vigueur étendu

L'essentiel des dispositions relatives aux conditions de travail en agriculture est issu de l'accord national du 23 décembre 2008 modifié. Différentes dispositions nécessitent toutefois des précisions.

Congés spécifiques

Article 10.1

En vigueur étendu

10.1.1. Congés maternité, paternité et adoption

a) Congé de maternité

La durée du congé de maternité varie en fonction du nombre d'enfants déjà à charge avant la naissance de l'enfant, dans les conditions suivantes :

Durée du congé de maternité selon le nombre d'enfants déjà à charge			
Statut de l'enfant à naître	**Durée du congé prénatal**	**Durée du congé postnatal**	**Durée totale du congé de maternité**
1er enfant	6 semaines	10 semaines	16 semaines
2e enfant	6 semaines	10 semaines	16 semaines
3e enfant ou plus	8 semaines	18 semaines	26 semaines

La durée du congé de maternité varie en fonction du nombre d'enfants à naître, dans les conditions suivantes :

Durée du congé de maternité selon le nombre d'enfants à naître			
Nombre d'enfants à naître	**Durée du congé prénatal**	**Durée du congé postnatal**	**Durée totale du congé de maternité**
2	12 semaines	22 semaines	34 semaines
3 ou plus	24 semaines	22 semaines	46 semaines

La mère peut renoncer à une partie de son congé, mais elle doit impérativement cesser de travailler au moins 8 semaines dont 6 après l'accouchement.

Sous réserve de l'avis favorable du médecin elle peut demander à réduire le congé prénatal, dans la limite de 3 semaines. Dans ce cas, le congé postnatal est augmenté de la même durée.

Le début du congé prénatal peut être avancé :

- soit en cas de naissance d'un 3e enfant (dans la limite de 2 semaines) ;

- soit en cas de naissances multiples (dans la limite de 4 semaines).

Si le congé prénatal est avancé, le congé postnatal est réduit de la même durée.

En cas d'accouchement prématuré

La durée totale du congé de maternité reste identique : le congé prénatal est écourté et le congé postnatal est rallongé d'autant.

Toutefois, une période de repos supplémentaire est prévue si :

- l'enfant naît plus de 6 semaines avant la date prévue ;

- et que son hospitalisation est obligatoire.

Dans ce cas, le congé de maternité est prolongé d'une durée égale au nombre de jours compris entre la date effective de l'accouchement et la date de début du congé prénatal initialement prévue.

En cas d'accouchement tardif

Le congé prénatal est prolongé jusqu'à la date effective de l'accouchement, sans que le repos postnatal ne soit réduit pour autant.

Le congé maternité reste dû si l'enfant décède à la naissance ou en raison d'une interruption de grossesse (gestation d'au moins 22 semaines d'aménorrhée et enfant d'au moins 500 grammes).

b) Congé de paternité

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est ouvert au père de l'enfant, s'il est salarié. Cependant, si la mère de l'enfant vit en couple (mariage, Pacs, concubinage) avec une autre personne, elle-même salariée, cette dernière peut également bénéficier du congé.

Le congé est ouvert sans condition d'ancienneté, et quel que soit le type de contrat du travail (CDI, CDD ou contrat temporaire).

Le salarié avertit son employeur au moins 1 mois avant la date de début du congé. Dès lors que ce délai est respecté, l'employeur ne peut pas s'opposer à la demande du salarié.

La durée du congé de paternité et d'accueil de l'enfant est fixée à 11 jours calendaires consécutifs (18 jours calendaires en cas de naissance multiple). La durée de ce congé est augmentée de 30 jours en cas d'hospitalisation de l'enfant.

Le bénéficiaire peut prendre moins de congé s'il le souhaite.

Le congé peut succéder au congé de naissance de 3 jours ou être pris séparément.

Le congé doit débuter dans un délai de 4 mois suivant la naissance de l'enfant (notamment pour avoir droit à indemnisation par la MSA), mais il peut prendre fin au-delà de ce délai.

c) Congé d'adoption

La durée légale du congé d'adoption varie en fonction du nombre d'enfants adoptés, du nombre d'enfants déjà à charge (avant adoption) et de l'éventuelle répartition du congé entre les parents :

Durée du congé d'adoption			
Nombre d'enfants adoptés	**Nombre d'enfants déjà à charge**	**Durée du congé (pris par un seul parent)**	**Durée du congé (réparti entre les 2 parents salariés)**
1	0 ou 1	10 semaines	10 semaines + 11 jours
	2 ou plus	18 semaines	18 semaines + 11 jours
2 ou plus	Peu importe le nombre	22 semaines	22 semaines + 18 jours

Lorsque le congé d'adoption est réparti entre les 2 parents, il ne peut être fractionné qu'en 2 périodes maximum, dont la plus courte est au moins égale à 11 jours (ou 18 jours en cas d'adoptions multiples). Ces 2 périodes peuvent se suivre ou être prises simultanément.

Le congé débute à la date d'arrivée de l'enfant au foyer. Cependant, il peut débuter plus tôt, dans la limite de 7 jours consécutifs précédant l'arrivée de l'enfant au foyer.

10.1.2. Congés pour événements familiaux

Tout salarié bénéficie, sur justificatif, de congé exceptionnel ainsi fixé :

1. Pour le mariage du salarié ou pour la conclusion d'un Pacs : 4 jours.

2. Pour le mariage d'un enfant : 1 jour.

3. Pour chaque naissance survenue au foyer du salarié ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption : 3 jours.

4. Pour le décès d'un enfant : 7 jours ouvrés.

5. Pour le décès du conjoint, du concubin ou du partenaire lié par un Pacs, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur : 3 jours.

6. Pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant : 2 jours.

Les congés légaux pour événements familiaux n'entraînent pas de réduction de la rémunération et sont assimilés à du temps de travail effectif pour la détermination de la durée du congé payé annuel. Ces congés doivent être pris dans un délai raisonnable, concomitant avec l'événement ayant donné lieu à congé. Ainsi, sauf cas de force majeure, au-delà d'un délai de 15 jours ce congé n'a plus lieu d'être.

10.1.3. Autres congés familiaux

Le congé pour enfant malade est ouvert à tout salarié s'occupant d'un enfant malade ou accidenté, de moins de 16 ans, dont il assume la charge. Un certificat médical doit constater la maladie ou l'accident. La durée du congé est fixée à 3 jours par an.

Elle est portée à 5 jours par an lorsque l'enfant a moins de 1 an ou si le salarié a la charge de 3 enfants de moins de 16 ans.

Ce congé n'est pas rémunéré.

Par ailleurs, les salariés peuvent bénéficier, sous conditions fixées par la loi, de divers congés dont : le congé postnatal, le congé parental d'éducation, le congé de présence parental.

10.1.4. Congé de deuil

Les salariés subissant le décès d'un enfant de moins de 25 ans ou d'une personne à charge effective et permanente de moins de 25 ans ont droit à un congé de deuil.

Sa durée est de 8 jours ouvrables qui peut être prise dans un délai de 1 an et fractionné. Le salarié est tenu d'informer son employeur 24 heures avant le début de chaque période d'absence.

Ce congé est pris en charge par la MSA sous forme d'indemnités journalières.

10.1.5. Congés divers

Les salariés peuvent bénéficier, sous conditions fixées par la loi, de divers congés dont : le congé sabbatique, le congé pour création d'entreprise, le congé de formation économique, sociale ou syndicale, le congé formation du conseiller du salarié, le congé de formation du conseiller prud'homme, le congé de mobilité volontaire sécurisé.

Protection de la maternité, de l'adoption et du deuil

Article 10.2

En vigueur étendu

Une candidate à un emploi ou une salariée n'est pas tenue de révéler son état de grossesse, sauf lorsqu'elle demande le bénéfice des dispositions légales relatives à la protection de la femme enceinte. Il en va de même pour la salariée bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation.

La salariée enceinte bénéficie d'un ensemble de dispositions protectrices au moment de l'embauche comme pendant l'exécution de son contrat de travail, dès lors que l'employeur est informé de son état : autorisations d'absences pour examens médicaux, conditions de travail aménagées, possibilité d'être affectée temporairement à un autre emploi en cas de risques particuliers ou de travail de nuit, protection contre le licenciement, garantie d'une évolution salariale, etc. Des dispositions protectrices s'appliquent également pendant le congé de maternité et pendant le congé d'adoption, ainsi qu'aux salariées bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation.

Aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'un salarié pendant les 13 semaines suivant le décès de son enfant âgé de moins de 25 ans ou de la personne âgée de moins de 25 ans dont le salarié a la charge effective et permanente. Toutefois, l'employeur peut rompre le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressé ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger au décès de l'enfant ou de la personne à charge.

Santé et sécurité au travail

Article 10.3

En vigueur étendu

L'employeur doit veiller à la santé et à la sécurité des salariés au travail en mettant en place des actions de prévention. Il doit notamment évaluer les éventuels risques professionnels à consigner dans le document unique d'évaluation des risques (DUER). De même, l'aménagement et l'utilisation des locaux de travail doivent respecter certaines règles.

10.3.1. Le DUER

L'employeur est tenu, en vertu de l'obligation générale de sécurité qui lui incombe, d'évaluer les risques éventuels et de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des salariés de son entreprise. Cette protection vise également les stagiaires et les intervenants extérieurs placés sous un lien de subordination.

L'employeur doit élaborer et tenir à jour un document unique d'évaluation des risques qui recense l'ensemble des risques pour la santé et la sécurité du personnel dans l'entreprise, sous forme papier ou numérique.

Ces mesures comprennent :

- des actions de prévention des risques professionnels ;

- des actions d'information et de formation ;

- ainsi que la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

L'employeur a donc l'obligation de transcrire et mettre à jour dans un document unique les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs. Cette évaluation comporte un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement.

Ce document doit être mis à jour au moins une fois par an et à chaque modification dans l'organisation de l'entreprise.

10.3.2. Les équipements de protection individuelle (EPI)

Les équipements de protection individuelle (EPI) sont destinés à protéger les salariés contre un ou plusieurs risques professionnels. Leur utilisation doit être envisagée en complément des autres mesures d'élimination ou de réduction des risques. Ces dispositifs ou moyens sont à porter ou à tenir par les salariés en vue de les protéger contre un ou plusieurs risques susceptibles de menacer leur santé ou leur sécurité. Ces équipements peuvent prendre différentes formes, plus ou moins complexes : bouchons d'oreilles, lunettes de protection, appareils de protection respiratoire,

systèmes d'arrêt des chutes… Ils permettent de protéger les opérateurs contre des risques professionnels de diverses natures.

Les EPI sont fournis gratuitement par l'employeur. Les salariés ont l'obligation d'utiliser les EPI mis à disposition. À défaut, le non-respect peut entraîner une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute grave. Ils ne sont pas considérés comme des avantages en nature. L'employeur a l'obligation de maintenir les EPI en état de conformité avec les règles techniques. Il assure leur bon fonctionnement et le bon maintien de l'état d'hygiène et de sécurité. En cas d'usure, il appartient à l'employeur de les renouveler.

En général, ils sont utilisés par la même personne dans le cadre d'un usage professionnel. Toutefois, si la nature de l'EPI ou les circonstances exigent une utilisation successive, des mesures appropriées doivent être prises pour assurer leur état d'hygiène.

En cas d'absence d'entretien par l'employeur, le salarié peut prendre en charge l'entretien des EPI qu'il a l'obligation de porter. Le coût éventuellement engendré par cet entretien lui est remboursé sur présentation d'une facture.

Conformément aux instructions données par l'employeur, chaque salarié doit prendre soin de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des autres en portant les EPI mis à sa disposition.

Télétravail

Article 10.4

En vigueur étendu

Le télétravail répond à une demande à la fois sociale, économique et environnementale. Il permet une meilleure conciliation entre vie personnelle et professionnelle.

Cette organisation du travail consiste pour le télétravailleur :

- à exercer, de façon volontaire, un travail qui peut être effectué dans les locaux de l'employeur, hors de ces locaux ;

- en utilisant les technologies de l'information et de la communication (ordinateurs fixes et portables, Internet, téléphonie mobile, tablette, fax, etc.).

Il peut être mis en place par accord collectif ou dans le cadre d'une charte élaborée par l'employeur après avis du CSE s'il existe. En l'absence d'accord collectif ou de charte, il peut être mis en place par accord entre l'employeur et le salarié, par tout moyen (email, courrier) dès lors que l'acceptation du salarié est explicite.

Lorsque l'employeur refuse le bénéfice du télétravail à un salarié qui occupe un poste qui le permet dans les conditions définies par un accord collectif ou une charte, il doit motiver sa réponse.

Droit à la déconnexion

Article 10.5

En vigueur étendu

10.5.1. Droit à la déconnexion

Inscrit dans le code du travail le droit à la déconnexion doit permettre de séparer la sphère privée et la sphère professionnelle afin d'éviter les situations de stress, le surmenage, le burn-out.

Seules la gravité, l'urgence ou l'importance exceptionnelle peuvent justifier l'usage de messageries professionnelles en soirée ou en dehors des jours travaillés.

Aucune procédure disciplinaire ne pourrait être engagée à l'encontre d'un salarié qui ne répondrait pas à une sollicitation mail ou téléphonique professionnelle, en dehors des horaires de travail ou pendant les week-ends/congés (hors astreintes).

10.5.2. RGPD (Règlement général sur la protection des données)

Les employeurs ont nécessairement besoin d'obtenir un certain nombre d'informations sur leurs salariés (nom, prénom, numéro de téléphone, adresse, ou encore informations nécessaires aux déclarations sociales et fiscales).

En collectant ces informations, ils deviennent responsables de leur protection et s'engagent à respecter l'ensemble de la réglementation relative au traitement de données à caractère personnel et, en particulier, le règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du conseil du 27 avril 2016 applicable depuis le 25 mai 2018.

En ce sens, les employeurs s'engagent notamment à ne demander à leurs employés que les informations strictement nécessaires pour embaucher un salarié et effectuer les démarches inhérentes à ces embauches.

Ils s'engagent en outre, à en garantir la confidentialité et la sécurité. En cas de violation de la protection de ces données (par exemple, en cas de vol des fichiers contenant les données), les employeurs doivent en informer la commission nationale de l'informatique et des libertés et éventuellement les personnes concernées, dans les meilleurs délais et si possible, 72 heures au plus tard après en avoir pris connaissance. Ils s'engagent également, à mettre en œuvre toutes les mesures permettant de limiter cette violation ou les conséquences induites par cette dernière.

Carte campagne

Article 10.6

En vigueur étendu

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles rappellent que les salariés, dès lors que la condition d'ancienneté est remplie, bénéficient d'accès à des actions sociales et culturelles telles qu'organisées dans le cadre de l'accord national du 4 décembre 2012.

Annexes

En vigueur étendu

Annexe 1

Grille de salaires

(En euros.)

Palier 1	10,57
Palier 2	10,66
Palier 3	10,82
Palier 4	11,06
Palier 5	11,57
Palier 6	12,15
Palier 7	12,90
Palier 8	13,82
Palier 9	14,98
Palier 10	16,61
Palier 11	18,91
Palier 12	21,62

En vigueur étendu

Annexe 2

Accord d'objectifs du 15 novembre 2016 sur la restructuration de la négociation collective de l'interbranche agricole

Article

En vigueur étendu

Annexe 3

Accord national agricole du 7 juin 2017 instituant une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation production agricole et CUMA

(Accord non reproduit, consultable en ligne sur le site www.legifrance.gouv.fr, rubrique « Publications officielles » « Bulletins officiels des conventions collectives ».)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/bocc?id=boc_20210022_0000_0027.pdf

---

Avenant n° 2 du 18 mai 2021

Signataires	
Organisations patronales	Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles FNSEA ; Fédération nationale des coopératives d'utilisation de matériel agricole FNCUMA,
Organisations de salariés	Fédération générale agroalimentaire CFDT ; Fédération nationale agroalimentaire et forestière CGT ; Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes FO ; Fédération CFTC de l'agriculture ; Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC,

En vigueur étendu

L'objectif de cet avenant est de tenir compte des observations et des

réserves émises lors de l'extension du texte pour obtenir une convention collective nationale juridiquement totalement valide.

Dans la mesure où la présente convention a vocation à s'appliquer essentiellement auprès de très petites entreprises, les partenaires sociaux estiment que ces dispositions leur sont particulièrement applicables et que, par conséquent, ils répondent à l'obligation issue de l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Modification des articles de la convention collective nationale production agricole et CUMA

Article 1er

En vigueur étendu

Modification de l'article 1.1 « Champ d'application professionnel et territorial »

Article 1.1

En vigueur étendu

« La présente convention est applicable sur l'ensemble du territoire français (métropole et départements, régions et collectivités d'outre-mer sous réserve de l'application du 3e alinéa de l'article L. 2222-1 du code du travail et à l'exception de Wallis-et-Futuna et de la Polynésie française) aux exploitations et entreprises agricoles ayant une activité définie à l'article L. 722-1, 1° du code rural (à l'exception des centres équestres, des entraîneurs de chevaux de course, des champs de courses et des parcs zoologiques) et 4° du code rural (à l'exception de la conchyliculture) ainsi qu'aux coopératives d'utilisation de matériel agricole. »

Modification de l'article 1.4.2 « Négociations territoriales et/ou professionnelles »

Article 1.2

En vigueur étendu

« Certaines stipulations conventionnelles peuvent être définies, adaptées ou complétées au niveau territorial et/ ou professionnel, sous réserve du respect des dispositions d'ordre public légal ou conventionnel et le cas échéant, dans le cadre préalablement défini par la présente convention collective ou par les accords applicables à la branche production agricole et à la branche CUMA (accords de branches et interbranche agricole). Ces dispositions territoriales et/ ou professionnelles ne peuvent être que plus favorables à celles contenues dans la présente convention.

Ces négociations se tiennent en commissions mixtes paritaires ou commissions paritaires.

Elles sont composées des représentants désignés par les organisations syndicales et par les organisations d'employeurs reconnues représentatives au niveau national par arrêté ministériel.

Le rôle dévolu à l'administration (ministère de l'agriculture ou DREETS) dans le cadre de l'animation des commissions mixtes paritaires doit être tenu et maintenu. »

Modification de l'article 5.1.3 « Salaire des jeunes salariés » (dernier alinéa)

Article 1.3

En vigueur étendu

« À l'issue d'une période de 6 mois, à égalité de pratique professionnelle dans la branche d'activité dont ils relèvent, les jeunes salariés percevront le même salaire que les adultes. »

Modification de l'article 10.1.5 « Congés divers »

Article 1.4

En vigueur étendu

« Les salariés peuvent bénéficier, sous conditions fixées par la loi, de divers congés dont : le congé sabbatique, le congé pour création d'entreprise, le congé de formation économique, sociale ou syndicale, le congé formation du conseiller du salarié, le congé de formation du conseiller prud'homme, le congé de mobilité volontaire sécurisé. »

Article 2

En vigueur étendu

Création d'une annexe 3 « Accord national agricole du 7 juin 2017 instituant la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation dite CPPNI » (jointe en annexe).

Date d'entrée en vigueur

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant entrera en vigueur au 1er jour du mois civil suivant la parution de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Dépôt et extension de la convention

Article 4

En vigueur étendu

Il appartient au secrétariat de la CPPNI d'effectuer les formalités d'usage en vue du dépôt et de la demande d'extension du présent avenant conformément aux textes en vigueur.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe 3

Accord national agricole du 7 juin 2017 instituant une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation production agricole et CUMA

(Accord non reproduit, consultable en ligne sur le site www.legifrance.gouv.fr, rubrique « Publications officielles » « Bulletins officiels des conventions collectives ».)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/bocc?id=boc_20210022_0000_0027.pdf

---

(ex-IDCC 7009) Accord collectif national sectoriel du 7 juin 2021 relatif à la révision de la convention collective du 2 avril 1974

Signataires	
Organisations patronales	Syndicat national des accouveurs SNA,
Organisations de salariés	Fédération générale agroalimentaire FGA CFDT ; Fédération nationale agroalimentaire et forestière FNAF CGT ; Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes FGTA FO ; Fédération CFTC de l'agriculture CFTC-Agri ; Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles SNCEA CFE-CGC,

Préambule

En vigueur étendu

Conformément aux exigences légales et conventionnelles, et particulièrement en application de l'accord d'objectifs du 15 novembre 2016 sur la restructuration de la négociation collective de l'interbranche agricole, les organisations syndicales de salariés et professionnelles ont décidé de créer un dispositif conventionnel national commun à toutes les régions et à toutes les activités professionnelles de la branche production agricole et de la branche Cuma.

La convention collective nationale production agricole et Cuma du 15 septembre 2020, est rendue obligatoire à compter du 1er avril 2021, par arrêté d'extension du 2 décembre 2020, paru au Journal officiel du 10 janvier 2021, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de cette convention, y compris pour les entreprises d'accouvage et de sélection.

La convention collective nationale des entreprises d'accouvage et de sélection du 2 avril 1974 n'est pas remise en cause. Les partenaires sociaux décident de réviser la convention collective nationale des entreprises d'accouvage et de sélection du 2 avril 1974, afin de conserver les dispositions plus favorables que celles de la convention collective nationale production agricole et Cuma.

À compter de la parution de l'arrêté d'extension du présent accord au Journal officiel, elle devient cet accord collectif national étendu, des entreprises d'accouvage et de sélection.

Révision de la convention collective nationale des entreprises d'accouvage et de sélection du 2 avril 1974

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avenant constitue un accord de révision au sens des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Les dispositions de la convention collective nationale des entreprises d'accouvage et de sélection du 2 avril 1974, y compris ses annexes, sont totalement abrogées et remplacées par les dispositions de la convention

collective nationale production agricole et Cuma du 15 septembre 2020, complétées par les dispositions suivantes :

Champ d'application

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord règle, sur l'ensemble du territoire métropolitain, les rapports entre employeurs accouveurs et sélectionneurs de produits avicoles et l'ensemble de leurs salariés.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2222-1 du code du travail.
(Arrêté du 24 février 2022 - art. 1)

Prise en compte des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Article 2.1

En vigueur étendu

Il est rappelé que, les partenaires sociaux signataires ont pris en considération les principes suivants dans le cadre de leur négociation :

- le principe d'égalité de traitement entre les salariés ;

- la configuration des entreprises du secteur d'activité concerné et notamment les attentes et contraintes d'organisation des entreprises de moins de 50 salariés représentant une part importante des entreprises de ce secteur.

En conséquence, compte tenu de l'objet du présent accord, lequel a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises du secteur visées à l'article 2, quels que soient leurs effectifs, les partenaires sociaux ont convenu qu'il n'y avait pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Négociations nationales annuelles et sectorielles

Article 3

En vigueur étendu

Organisation des réunions annuelles de négociation nationale

Article 3.1

En vigueur étendu

Les organisations patronales et syndicales signataires du présent avenant à l'accord national des entreprises d'accouvage et de sélection, s'accordent pour rappeler l'importance du dialogue social paritaire sectoriel contribuant à l'amélioration des conditions de travail des salariés concernés.

À ce titre, et afin d'assurer la parfaite adéquation des dispositions de l'accord national des entreprises d'accouvage et de sélection avec les évolutions de la réalité économique et sociale du secteur, mais également sécuriser la pérennité du dialogue social sectoriel, les partenaires sociaux s'accordent sur le principe de la tenue d'au moins deux réunions de négociation par an.

La composition des délégations syndicales de négociation sera fixée par les organisations syndicales représentatives de la branche.

La composition de la délégation patronale de négociation sera fixée par les organisations patronales représentatives.

Les thèmes de cette négociation seront libres, sous réserves du respect des règles impératives fixées par les dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles.

Indemnisation des salariés participant aux négociations nationales

Article 3.2

En vigueur étendu

En application des dispositions de l'article L. 2232-8 du code du travail, les salariés en activité relevant du présent accord, et désignés par leur organisation syndicale pour participer à des réunions de commission paritaire sectorielle, seront autorisés à s'absenter, après en avoir informé leur employeur 8 jours à l'avance, ou à défaut dans les 24 heures suivant la réception de leur convocation.

Les frais exposés, par les salariés et par les représentants du collège des employeurs, seront remboursés par le SNA (syndicat national des accouveurs) suivant la procédure visée à l'accord national du 21 janvier 1992 et ses avenants ultérieurs, relatif à l'organisation de la négociation collective en agriculture, et selon les barèmes en vigueur à l'AFNCA.

Droits individuels et collectifs

Article 4

En vigueur étendu

Le chapitre II de la CCN production agricole et Cuma relatif aux droits individuels et collectifs est complété comme suit :

« *4.1. Droit syndical* (1)

Dans les entreprises ou établissements employant habituellement de 20 à 49 salariés :

- les organisations syndicales représentatives ont la faculté de désigner un délégué syndical parmi les membres titulaires de la délégation du personnel au comité social et économique (CSE) ;

- les organisations syndicales non représentatives ont la faculté de désigner un représentant de la section syndicale parmi les membres titulaires de la délégation du personnel au comité social et économique (CSE).

Heures de délégation :

- délégué syndical :

chaque délégué syndical dispose du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions dans les limites d'une durée qui, sauf accord passé avec le chef d'entreprise, ne peut excéder :

- - 7 heures par mois dans les entreprises ou établissements occupant habituellement de 20 à 49 salariés ;

- - 14 heures par mois dans les entreprises ou établissements occupant habituellement 50 salariés ou plus.

Ce temps est payé comme temps de travail ;

- représentant de section syndicale :

- - dans les entreprises ou établissements de moins de 50 salariés : le délégué du personnel désigné comme représentant de section syndicale ne dispose pas de crédit d'heures spécifique. Le temps dont dispose le délégué du personnel pour l'exercice de son mandat au CSE peut être utilisé dans les mêmes conditions pour l'exercice de ses fonctions de représentant de la section syndicale ;

- - dans les entreprises ou établissements de 50 salariés ou plus : chaque représentant de la section syndicale dispose d'un temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions, de 4 heures par mois.

Ce temps est payé comme temps de travail.

4.2. Comité social et économique

Dans chaque entreprise ou établissement occupant au moins 11 salariés, un comité social et économique (CSE) doit être mis en place dans les conditions fixées par la législation en vigueur.

Toutefois, dans les entreprises de moins de 11 salariés, un comité social et économique pourra être mis en place dans le cadre d'un protocole d'accord entre le chef d'entreprise et une ou plusieurs des organisations syndicales représentatives des salariés.

Les membres du CSE peuvent être désignés par les syndicats représentatifs pour exercer les fonctions de délégué syndical pendant la durée de leur mandat.

Les conditions d'élection du CSE sont celles fixées par les textes légaux.

Pourront être candidats au CSE tous les salariés âgés de 18 ans et plus, ayant 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, à condition de ne pas être l'époux, partenaire de Pacs, concubin, ascendant, descendant, frère, sœur et allié au même degré de l'employeur, et à condition de ne pas avoir eu de condamnation interdisant d'être électeur et donc d'être élu.

Budget des activités sociales et culturelles du CSE

En l'absence d'accord d'entreprise, la contribution de l'employeur aux activités sociales et culturelles du CSE est fixée à 0,8 % de la masse salariale brute, étant entendu qu'elle ne peut être inférieure au rapport de la contribution à la masse salariale brute pour l'année précédente. »

(1) L'article 4.1 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2143-6 et L. 2143-13 du code du travail.
(Arrêté du 24 février 2022 - art. 1)

Rémunération

Article 5

En vigueur étendu

Le chapitre V de la CCN production agricole et Cuma relatif à la rémunération est complété comme suit :

« 5.1. Repos du dimanche et des jours fériés

En raison des impératifs de la production, soins et surveillance des animaux, opérations de maintenance qui doivent être réalisées de façon urgente, la conduite des appareils qui fonctionnent en continu, et toutes les opérations qui doivent être effectuées quotidiennement et qui ne peuvent être différées, le repos du dimanche et des jours fériés pourra être reporté à un autre jour, suivant l'une des modalités ci-après :

- un autre jour que le dimanche sous réserve que le jour de repos tombe le dimanche une fois par mois ;

- une demi-journée le dimanche avec repos compensateur d'une journée par roulement et par quinzaine ;

- par roulement à condition que le jour de repos tombe le dimanche au moins deux fois par mois.

Le 1er Mai sera chômé et payé dans les conditions prévues aux articles L. 3133-4 à L. 3133-6 du code du travail : dans les établissements et services qui, en raison de la nature de leur activité, ne peuvent interrompre le travail, les salariés occupés le 1er mai ont droit, en plus du salaire correspondant au travail accompli, à une indemnité égale au montant de ce salaire. Cette indemnité est à la charge de l'employeur.

Les salariés travaillant le dimanche ou les jours fériés autres que le 1er Mai, bénéficient d'une majoration de 50 % de leur salaire horaire.

Les jours fériés suivants, lorsqu'ils tombent un jour normalement travaillé, sont des jours chômés et payés : 1er janvier, lundi de Pâques et de Pentecôte, 8 Mai, Ascension, 14 Juillet, Assomption, Toussaint, 11 Novembre, Noël.

Le temps de travail du dimanche et des jours fériés peut être récupéré sous forme de temps de repos, compte-tenu de la majoration de 50 %.

5.2. Ancienneté

Une prime mensuelle d'ancienneté est accordée à tous les salariés ayant 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Elle est définie par le barème suivant, selon l'ancienneté (réf. 2021) :

Supérieure à 3 ans	16,12 €
Supérieure à 6 ans	32,24 €
Supérieure à 9 ans	48,36 €
Supérieure à 12 ans	64,48 €
Supérieure à 15 ans	80,60 €
Supérieure à 20 ans	96,72 €
Supérieure à 25 ans	112,84 €

5.3. 13e mois

Tout employé ayant 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise bénéficiera d'un 13e mois de salaire supplémentaire aux conditions suivantes :

Ce 13e mois de salaire supplémentaire sera calculé sur la base de l'horaire contractuel et au prorata du temps de présence dans l'année considérée.

Cette même règle pro rata temporis s'applique aux salariés sortis en cours d'année qui justifient de plus de 6 mois d'ancienneté.

En cas d'absences pour maladie et/ ou d'absences non rémunérées supérieures à 15 jours calendaires, consécutifs ou non, dans l'année civile, le 13e mois sera calculé au prorata du temps de présence. Sont assimilées à un temps de présence les absences pour maladie professionnelle, accidents du travail et congés de maternité.

Le versement du 13e mois de salaire sera effectué, sauf en cas de départ en cours d'année, avec le salaire de décembre.

Le 13e mois ne s'ajoute pas aux primes de fin d'année et autres gratifications qui seraient déjà versées dans les entreprises et qui présentent un caractère collectif, répétitif, consacré par un accord collectif ou par l'usage annuel, même si le versement est fractionné.

Le montant de ces primes ou gratifications ne doit pas être inférieur au 13e mois de salaire supplémentaire.

5.4. Avantage en nature logement

L'article 5.2.2 de la CCN production agricole et Cuma relatif aux avantages et fournitures en nature est complété comme suit :

Le logement occupé par le salarié à titre accessoire du contrat de travail doit être libéré en cas de rupture du contrat à la fin du préavis ou délai-congé, sauf convention contraire négociée avec l'employeur. Cette convention fera l'objet d'un écrit. Ce point devra obligatoirement être réglé, en cas de licenciement, au cours de l'entretien préalable.

Le salarié qui se maintiendrait dans les lieux au-delà de la date de fin de contrat ou de la période éventuellement convenue par accord entre les parties pourra se voir contraint par l'employeur de quitter les lieux dans le respect des règles légales en vigueur. Il devra alors s'acquitter d'une indemnité d'occupation pour la période postérieure à la date de la rupture du contrat ou de la période convenue. »

Protection sociale complémentaire

Article 6

En vigueur étendu

Le chapitre 6 de la CCN production agricole et Cuma relatif à la protection sociale complémentaire est complété comme suit :

« Régime de prévoyance

Les entreprises relevant du champ d'application du présent accord devront obligatoirement faire bénéficier leurs salariés relevant de la convention collective nationale de retraite du 24 mars 1971 (à savoir les salariés non affiliés à l'Agirc) des dispositions de l'accord national du 10 juin 2008 sur le régime de prévoyance. Afin de garantir aux salariés un haut niveau de couverture, les partenaires sociaux appliquent le socle national prévoyance défini par l'accord national, auquel ils ont ajouté des options nationales, dans l'objectif d'une mutualisation nationale. Les garanties sont définies dans l'annexe 1 du présent accord.

Assurance complémentaire santé

Les entreprises souscriront un contrat d'assurance complémentaire santé au bénéfice des salariés relevant de la convention collective nationale de retraite du 24 mars 1971 (à savoir les salariés non affiliés à l'Agirc) et de leurs ayants droit.

Les garanties minimales sont définies en annexe 2 du présent accord. La participation de l'employeur au financement de ce régime mutuelle complémentaire santé sera au minimum de 50 % pour le régime collectif obligatoire (salariés et ayant droit). Un accord d'entreprise pourra augmenter la participation de l'employeur.

Ces garanties pourront être améliorées soit par accord d'entreprise soit par option du salarié. Dans ce dernier cas, le coût supplémentaire sera supporté, sauf accord contraire, par le salarié demandeur.

Commission de suivi

Une commission de suivi du régime de prévoyance et du régime frais de santé est instituée dans chaque entreprise. Elle est composée du chef d'entreprise ou de son représentant et des salariés mandatés par leur organisation syndicale où, à défaut, par les représentants du personnel. Son rôle est de prendre connaissance des résultats présentés auprès des commissions paritaires nationales de suivi. »

(1) L'article 6 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale et des stipulations de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 instituant le régime AGIRC-ARRCO de retraite complémentaire et de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, en matière de définition des catégories objectives de salariés. L'article 2 du décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 susvisé relatif aux critères objectifs de définition des catégories de salariés bénéficiaires d'une couverture de protection sociale complémentaire collective prévoit un délai de mise en conformité jusqu'au 31 décembre 2024. Les partenaires sociaux des branches professionnelles sont invités à engager les négociations afin de modifier les conventions et accords collectifs avant cette date.
(Arrêté du 24 février 2022 - art. 1)

Annualisation du temps de travail - modulation

Article 7

En vigueur étendu

Les dispositions de l'avenant n° 19 du 1er octobre 2019 à l'accord national du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles, sont complétées comme suit :

« L'activité portant sur la maîtrise et l'exploitation des cycles biologiques en aviculture et afin de mieux gérer les variations d'activités, les entreprises peuvent moduler le temps de travail de telle sorte que, sur une période donnée, les heures travaillées en sus de la durée normale de 35 heures sont compensées par des heures non travaillées sans modification du salaire de base.

À défaut d'accord d'entreprise, la modulation du temps de travail pourra être mise en place en application des dispositions suivantes :

- le programme annuel de modulation est fixé pour 12 mois consécutifs et rappellera les règles concernant la durée maximale du travail ;

- la modulation s'organisera :

-- soit selon un horaire compris entre 0 et 48 heures ;

-- soit selon un horaire compris entre 0 et 46 heures, pour tous les salariés ;

- les modifications du programme de modulation font l'objet d'une consultation du CSE ou à défaut d'une information préalable des salariés concernés ;

- le contingent annuel d'heures supplémentaires sera de :

-- 160 heures pour une modulation comprise entre 0 et 46 heures pour l'ensemble du personnel exception faite des chauffeurs ;

-- 120 heures pour une modulation entre 0 et 48 heures, pour l'ensemble du personnel exception faite des chauffeurs ;

-- le contingent d'heures supplémentaires pour les chauffeurs sera de 235 heures pour une modulation comprise entre 0 et 46 heures.

Les heures supplémentaires effectuées dans le contingent en deçà des plafonds ci-dessus donnent lieu soit à paiement au taux défini par le code du travail applicable aux heures supplémentaires, soit à un repos payé équivalent au paiement des heures supplémentaires. »

Travail de nuit

Article 8

En vigueur étendu

L'article 8.2 de la CCN production agricole et Cuma relatif au travail de nuit est complété comme suit :

« 8.1. Définition du travail de nuit

En l'absence d'accord collectif d'entreprise ou d'établissement, tout travail effectué entre 21 heures et 6 heures est considéré comme du travail de nuit.

8.2. Travail effectué exceptionnellement la nuit

Les heures effectuées exceptionnellement entre 21 heures et 6 heures par des salariés qui ne peuvent être qualifiés de travailleur de nuit au sens de l'article 8.2.2 de la CCN de la production agricole et des Cuma, sont majorées de :

- 50 % pour les heures effectuées entre 22 heures et 5 heures ;

- 25 % pour les heures effectuées entre 21 heures et 22 heures d'une part, 5 heures et 6 heures d'autre part. »

Dispositions particulières applicables aux chauffeurs en équipage

Article 9

En vigueur étendu

La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles ; la durée du travail effectif ci-dessus fixée est égale à l'amplitude de la journée de travail définie diminuée de la durée totale des périodes d'inaction dans le respect des dispositions des articles L. 3121-1 à L. 3121-8 du code du travail.

Afin de prendre en compte la spécificité de l'activité des conducteurs dont la journée de travail est entrecoupée d'un certain nombre de périodes d'inaction ne constituant pas du temps de travail effectif, il est prévu que :

- dans le cadre de flux nationaux, les temps d'inaction au-delà de 40 minutes par jour constituent du temps de travail effectif ;

- dans le cadre de flux internationaux, les temps d'inaction constituent du temps de travail effectif à raison de 1/20 d'heure pour 1 heure.

Dans ce cas, les périodes d'inaction à disposition de l'employeur déduction faite de l'équivalence constituent un temps de repos rémunéré comme du temps de travail effectif. Ce repos rémunéré doit être pris en une seule fois et au plus tard dès la semaine suivante celle où le crédit de temps a été acquis.

La mise en place d'un régime d'équivalence ne pourra être effective qu'après une information préalable des chauffeurs concernés.

Toutes les heures à disposition de l'employeur (temps de travail effectif + temps d'inaction) sont rémunérées comme du temps de travail effectif avec application si nécessaire des majorations légales :

- pour les entreprises ayant signé un accord de modulation, les majorations sont de 25 % au-delà de la 46e heure et de 50 % au-delà de la 48e heure, temps d'inaction compris ;

- pour les entreprises n'ayant pas signé d'accord de modulation, les majorations sont de 25 % dès la 36e heure et de 50 % dès la 44e heure, temps d'inaction compris.

Départ volontaire du salarié à la retraite

Article 10

En vigueur étendu

L'article 9.3 de la CCN production agricole et Cuma relatif à l'indemnité de fin de carrière est complété comme suit :

« En cas de départ volontaire à la retraite, le montant de l'indemnité est égal à :

- pour les non-cadres :

Plus de 10 ans d'ancienneté	1 mois de salaire
Plus de 15 ans d'ancienneté	2 mois de salaire
Plus de 20 ans d'ancienneté	3 mois de salaire

- pour les TAM et les cadres :

Plus de 10 ans d'ancienneté	1,5 mois de salaire
Plus de 15 ans d'ancienneté	2 mois de salaire
Plus de 20 ans d'ancienneté	3 mois de salaire
Plus de 30 ans d'ancienneté	4 mois de salaire

Le salaire de base à retenir sera la moyenne des salaires bruts des 3 derniers mois de service.

Heures pour recherche d'emploi

Article 11

En vigueur étendu

L'article 9.4 de la CCN production agricole et Cuma relatif aux heures pour recherche d'emploi est modifié comme suit :

« Pendant la période de préavis, qu'il s'agisse d'un licenciement ou d'une démission, les salariés sont autorisés, pour rechercher un nouvel emploi, à s'absenter 2 heures par jour pendant le premier mois du préavis et 1 heure par jour pendant le reste du préavis.

Ces absences sont fixées d'un commun accord entre l'employeur et l'intéressé. En cas de désaccord, elles sont prises une semaine au gré de l'employeur, une semaine au gré du salarié.

Les heures d'absence peuvent, en cas de besoin et à la demande du salarié, être cumulées sur un ou plusieurs jours.

Ces heures d'absence sont obligatoirement payées au salarié licencié et au salarié démissionnaire pour cause de rapprochement de conjoint. Toutefois, le salarié qui a retrouvé un emploi ne peut, à partir de ce moment, se prévaloir de ces dispositions.

Indépendamment du certificat de travail obligatoirement remis au salarié à l'expiration du contrat, l'employeur lui délivre, sur sa demande, dès l'ouverture du préavis, une attestation indiquant sa qualification et la date de cessation du travail. »

Congés

Article 12

En vigueur étendu

Le chapitre 10 de la CCN production agricole et Cuma relatif aux conditions de travail est complété comme suit :

« Période des congés payés. Fractionnement

La durée des congés payés pris en une seule fois ne peut être inférieure à 12 jours ni excéder 24 jours ouvrables pendant la période comprise entre le 1er mai et le 31 octobre.

La partie des congés pris entre le 12e et le 24e jour peut être fractionnée avec l'agrément du salarié. Dans ce cas, pour les congés pris en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre, le salarié a droit à :

- 2 jours de congés supplémentaires si le reliquat est au minimum de 6 jours ;

- 1 jour de congé supplémentaire si le reliquat est compris entre 3 et 5 jours.

Lorsque le fractionnement est accordé à la demande du salarié, pour convenances personnelles, il ne donne pas droit à des jours de congés supplémentaires.

Congé supplémentaire pour les salariés d'au moins 55 ans

Les salariés d'au moins 55 ans ont droit à un jour de congé payé supplémentaire, dont les règles suivront les modalités légales et réglementaires des congés payés. »

L'article 10.1.2 de la CCN production agricole et Cuma relatif aux congés pour évènements familiaux est complété comme suit :

« - pour le mariage d'un enfant : 2 jours ;

- pour le décès d'un grand-parent : 1 jour ouvrable.

Les autres dispositions ne subissent pas de modification. »

L'article 10.1.3 de la CCN production agricole et Cuma relatif aux autres congés familiaux est complété comme suit :

« Les chargés de famille ayant un ou plusieurs enfants âgés de moins de 6 ans, en cas de maladie ou d'accident de ceux-ci, peuvent bénéficier de 3 jours d'absence payés par année civile, sous réserve de présenter un certificat médical.

Ces jours peuvent être fractionnés ou cumulés en accord avec l'employeur.

Ils doivent être pris en dehors des congés payés légaux.

Ils ne peuvent être reportés.

Lorsqu'un couple travaille dans la même entreprise, seul l'un d'eux bénéficie de cette possibilité. »

Travaux pénibles, dangereux et insalubres ou salissants

Article 13

En vigueur étendu

Les travaux pénibles, dangereux ou insalubres font l'objet d'un suivi par le CSE et par le chef d'entreprise dans le respect des règles en vigueur.

Les travaux salissants, à défaut par l'entreprise de prendre en charge le nettoyage des tenues de travail imposées, feront l'objet d'une indemnité compensatrice.

Suivi, dénonciation, révision

Article 14

En vigueur étendu

Suivi de l'accord

Dans le cadre du suivi du présent accord de branche, un état des lieux de son application est régulièrement effectué par les organisations syndicales de salariés et professionnelles agricoles signataires.

Révision

Le présent accord de branche pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Dénonciation

Le présent accord de branche pourra être dénoncé dans les conditions légalement prévues aux articles L. 2261-10 et suivants du code du travail.

Dépôt et extension

Article 15

En vigueur étendu

Dans la mesure où le présent avenant a vocation à s'appliquer à des entreprises de toute taille, y compris auprès de petites entreprises, les partenaires sociaux estiment que ces dispositions leur sont particulièrement applicables et qu'ainsi ils répondent à l'obligation issue de l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Le présent accord de branche est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

Annexes

En vigueur étendu

Annexe 1

Régime de prévoyance complémentaire

Bénéficiaires

Par dérogation aux dispositions de l'accord national, le dispositif prévoyance défini au sein de l'accord national s'applique :

- à tout salarié non-cadre non affilié à l' Agirc sans condition d'ancienneté pour la garantie incapacité permanente de travail et les garanties décès ;

- à tout salarié non-cadre non affilié à l' Agirc justifiant de 3 mois d'ancienneté continue dans l'entreprise pour les garanties incapacité temporaire de travail et relevant du champ d'application de la présente convention.

À l'exclusion :

- des cadres ressortissant de la convention collective du 2 avril 1952 et relevant de la caisse de retraite complémentaire cadre en application des décisions de l' Agirc et bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance défini dans la convention précitée ;

- des VRP ressortissant d'autres dispositions conventionnelles obligatoires.

L'ancienneté est acquise au 1er jour d'embauche pour les garanties incapacité permanente et décès et à l'issue de 3 mois d'ancienneté pour la garantie incapacité de travail temporaire.

Garanties

Les employeurs des entreprises relevant du champ d'application de la présente convention sont tenus obligatoirement de faire bénéficier tous les salariés visés au point 1 de l'annexe IV des garanties prévoyance figurant dans le tableau ci-après et selon les dispositions relatives au dispositif prévoyance contenues dans l'accord national.

Tous les salariés visés au point 1 bénéficient des dispositions relatives à la mensualisation telle que prévue aux articles L. 1226-1, D. 1226-1 à 8 du code du travail. Toutefois, les signataires du présent avenant ont décidé d'améliorer le dispositif de mensualisation légale.

Ainsi, par dérogation aux dispositions légales :

- la condition d'ancienneté est abaissée à 3 mois pour les garanties incapacité de travail ;

- la seconde période d'indemnisation est améliorée et portée à 90 % du salaire brut sous déduction des prestations du régime de base.

Garanties de prévoyance	
Garanties incapacité de travail	
Incapacité temporaire de travail (ITT)	
Socle obligatoire conventionnel ITT	15 % SB
Option ITT	+ 15 % SB
Mensualisation (1re période et 2e période)	
Option mensualisation légale avec amélioration	90 % SB
Incapacité permanente de travail (IPP et invalidité)	
Garanties IPP :	
- socle obligatoire conventionnel IPP > 2/3 ;	10 % SB
- option IPP > 2/3 ;	+ 10 % SB
- option IPP entre 1/3 et 2/3.	+ 20 % SB
Garanties invalidité :	
- socle obligatoire conventionnel invalidité catégorie 2 ou 3 ;	10 % SB
- option invalidité catégorie 2 ou 3 ;	+ 10 % SB
- option invalidité catégorie1.	+ 20 % SB
Garantie décès	
Socle obligatoire conventionnel capital décès	100 % SAB
Option majoration enfant	25 % SAB
Option rente éducation :	
- jusqu'au 13e anniversaire ;	3 % PASS
- du 13e au 17e anniversaire ;	4,5 % PASS
- du 17e au 26e anniversaire.	6 % PASS
Option rente de conjoint : rente viagère	5 % du SB
PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale ; PASS : plafond annuel de la sécurité sociale ; SB : salaire brut.	

Le salaire servant de base au calcul des prestations incapacité de travail, temporaire et permanente, est égal au salaire brut ayant donné lieu à cotisations, limité à quatre fois le montant du plafond annuel de la sécurité sociale et se rapportant :

- pour l'incapacité temporaire de travail : à la période de référence retenue par la mutualité sociale agricole afin de déterminer le salaire journalier de référence servant au calcul de ses prestations ;

- pour l'incapacité permanente de travail : aux 12 mois civils précédant celui au cours duquel est survenu l'arrêt de travail consécutif à une maladie professionnelle ou non, ou à un accident du travail, ou, lorsque le salarié ne justifie pas de 12 mois entiers de rémunération dans l'entreprise adhérente, au salaire mensuel moyen de la période considérée multiplié par 12.

SAB (salaire annuel brut)

Le salaire servant de base au calcul des prestations décès est égal au salaire annuel brut ayant donné lieu à cotisations.

La rémunération prise en compte se rapporte aux 12 mois civils précédant celui au cours duquel est survenu le décès ou l'arrêt de travail si le décès a été précédé d'une période d'arrêt de travail.

En cas de décès intervenant avant 12 mois d'ancienneté, le capital est calculé sur la base du salaire moyen mensuel du participant multiplié par 12.

Le descriptif des garanties optionnelles figurant dans le tableau de garanties ci-dessus est précisé ci-après.

Option incapacité temporaire de travail (ITT)

L'option « ITT » permet d'augmenter le montant de l'indemnité journalière complémentaire servie en cas d'arrêt de travail (d'origine professionnelle ou non) du salarié.

Option « Mensualisation légale avec amélioration »

Selon les dispositions des articles L. 1226-1, D. 1226-1 à 8 du code du travail, tout salarié ayant une année d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident constatée par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, d'une indemnité complémentaire à l'allocation journalière versée par le régime de base de sécurité sociale, à condition d'avoir justifié dans les 48 heures de cette incapacité et d'être pris en charge par le régime de base.

Afin de permettre aux entreprises visées à l'article 1er de l'accord de faire face à l'obligation de maintien de salaire telle qu'elle résulte du présent accord, l'option mensualisation légale avec amélioration permet aux employeurs de s'assurer auprès d'un organisme assureur pour couvrir cette obligation.

Cette option comprend également une assurance des charges sociales prévoyant le versement d'indemnités correspondant aux charges sociales dues sur les indemnités journalières complémentaires versées en cas d'incapacité temporaire de travail du participant pour la quote-part relative à la mensualisation légale.

Le montant de la prestation est servi sous déduction de l'indemnité journalière versée par le régime de base. Le versement de la prestation intervient :

- à compter du 1er jour d'arrêt de travail, si celui-ci est consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ;

- à compter du 4e jour d'arrêt de travail en cas de maladie ou d'accident de la vie privée.

Les indemnités journalières complémentaires sont servies nettes de cotisations salariales, de CSG et de CRDS.

Ancienneté	Indemnisation à 90 % du salaire brut (sous déduction des indemnités journalières du régime de base)
3 mois à moins de 6 ans	60 jours
De 6 à moins de 11 ans	80 jours
De 11 à moins de 16 ans	100 jours
De 16 à moins de 21 ans	120 jours
De 21 à moins de 26 ans	140 jours
De 26 à moins de 31 ans	160 jours
31 ans et plus	180 jours

Option incapacité permanente de travail (IPP > 2/3)

L'option « IPP > 2/3 » permet d'augmenter le montant de la pension mensuelle complémentaire servie en cas d'attribution par le régime de base d'une rente correspondant à un taux d'incapacité au moins égal à 66,66 % dans le cadre de l'assurance accidents du travail et maladies professionnelles.

Option incapacité permanente de travail (invalidité catégorie 2 ou 3)

L'option « Invalidité catégorie 2 ou 3 » permet d'augmenter le montant de la pension mensuelle complémentaire servie en cas d'attribution par le régime de base d'une pension (catégorie 2 ou 3) dans le cadre de l'assurance invalidité.

Option incapacité permanente de travail (1/3 < IPP < 2/3)

Cette option consiste à servir une pension mensuelle complémentaire en cas d'attribution par le régime de base d'une rente correspondant à un taux d'incapacité compris entre 33,33 % et 66,66 % dans le cadre de l'assurance accidents du travail et maladies professionnelles.

Option incapacité permanente de travail (invalidité catégorie 1)

L'option « Invalidité catégorie 1 » (1er ou 2e niveau) consiste à servir une pension mensuelle complémentaire en cas d'attribution par le régime de base d'une pension (catégorie 1) dans le cadre de l'assurance invalidité.

Option « Majoration enfant »

L'option « Majoration enfant » permet le versement d'une majoration par enfant à charge du participant décédé.

Option « Rente éducation »

En cas de décès du salarié, cette option consiste à verser aux enfants à charge une rente dont le montant varie selon l'âge. La rente est versée viagèrement aux enfants invalides déclarés avant leur 26e anniversaire. Elle est doublée pour les orphelins des deux parents.

Option « Rente de conjoint »

En cas de décès du salarié, cette option permet à son conjoint survivant ou cocontractant d'un Pacs ou concubin d'ouvrir droit à une rente viagère.

Cette rente est exprimée en pourcentage du salaire de base du participant.

Financement du dispositif de prévoyance

Les garanties du socle obligatoire conventionnel sont assurées, pour tous les salariés, via une cotisation dont la part à la charge de l'employeur répond au minimum fixé par l'accord national du 10 juin 2008 dans ses dispositions relatives au dispositif prévoyance.

Les garanties du socle obligatoire et les garanties optionnelles obligatoires sont assurées, pour les garanties incapacité temporaire et permanente, via une cotisation répartie de la façon suivante :

- mensualisation : 100 % à la charge de l'employeur ;

- incapacité temporaire (ITT) : 24,64 % à la charge des employeurs et 75,36 % à la charge des salariés ;

- incapacité permanente (IPP et invalidité) : 10,53 % à la charge des employeurs et 89,47 % à la charge des salariés.

Les garanties du socle obligatoire et les garanties optionnelles obligatoires sont assurées, pour la garantie décès, pour tous les salariés sans condition d'ancienneté, via une cotisation répartie de la façon suivante :

- capital décès + option majoration enfant : 100 % à la charge de l'employeur ;

- option rente éducation : 25 % à la charge de l'employeur et 75 % à la charge des salariés ;

- option rente de conjoint : 28 % à la charge de l'employeur et 72 % à la charge des salariés.

En vigueur étendu

Annexe 2

Assurance complémentaire santé

Le présent régime intègre les dispositions découlant de la loi n° 2004-810 du 13 août 2004 relative à la réforme de l'assurance maladie et du décret n° 2005-1226 du 29 septembre 2005 fixant le cadre dans lequel les contrats d'assurance maladie complémentaire seront qualifiés de "responsables".

Conformément aux dispositions du décret n° 2005-1226 du 29 septembre 2005, le régime d'assurance complémentaire de santé ne prend pas en charge :

- la majoration de la participation de l'assuré prévue aux articles L. 162-5-3 du code de la sécurité sociale (consultation d'un médecin en dehors du parcours de soins) et L. 161-36-2 du code de la sécurité sociale (refus du droit d'accès au dossier médical personnel) ;

- les dépassements d'honoraires pratiqués par certains spécialistes lorsque l'assuré consulte sans prescription du médecin traitant, et ce sur les actes cliniques et techniques pris en application du 18° de l'article L. 162-5 du code de la sécurité sociale, à hauteur au moins du montant du dépassement autorisé sur les actes cliniques (soit au minimum 7 €, valeur novembre 2005) ;

- la participation forfaitaire de 1 €.

Le régime "soins de santé" prend en charge la participation de l'assuré pour au moins 2 actes de prévention figurant dans la liste fixée par l'arrêté du 8 juin 2006.

1. Garanties du régime complémentaire de frais de santé

À effet du 1er janvier 2010, les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale mettent en place, au profit de l'ensemble de leurs salariés non-cadre, un régime offrant des garanties de remboursement des frais de santé dont les niveaux sont présentés dans le tableau ci-après.

Les remboursements mentionnés dans le tableau ci-après représentent les remboursements du régime complémentaire, calculés en fonction de la base de remboursement de la mutualité sociale agricole (dénommée sous le sigle MSA ci-après) ou de celle de la sécurité sociale auxquels ils s'ajoutent.

Il est précisé que les frais médico-chirurgicaux seront pris en charge au titre du présent régime dès lors qu'ils donnent effectivement lieu à une prise en charge par la MSA. Les actes non pris en charge par la MSA donneront éventuellement lieu à un remboursement au titre du présent régime, par dérogations spéciales prévues par le tableau des garanties.

Le régime est composé d'une garantie minimum obligatoire et d'un régime supplémentaire optionnel.

Les garanties de même nature contractées auprès d'autres organismes assureurs produisent leurs effets dans la limite de chaque garantie, quelle que soit sa date de souscription. Dans cette limite, le bénéficiaire du contrat peut obtenir l'indemnisation en s'adressant à l'organisme assureur de son choix, voire les cumuler dans la limite des garanties et des frais réels exposés.

Les bénéficiaires du régime conventionnel obligatoire sont :

- les salariés relevant de la convention collective nationale de retraite du 24 mars 1971 (à savoir les salariés non affiliés à l'Agirc), quel que soit le type de contrat à temps plein et à temps partiel, adhérents à titre obligatoire ;
- leurs ayants droit : le conjoint, le concubin, les enfants à charge.

Il appartient aux employeurs, lors de l'embauche, d'informer leurs salariés de l'existence du régime santé pour eux-mêmes et leurs ayants droit.

Définitions :

- conjoint : époux ou épouse du salarié non divorcé(e) par un jugement définitif ;

- concubin : personne vivant en concubinage notoire sur présentation d'une attestation délivrée par la mairie du lieu d'habitation ou contractant d'un pacte civil de solidarité ;

- enfants à charge : enfants à charge au sens fiscal et jusqu'à la date de leur 26e anniversaire en cas de poursuite des études.

1.1. Garanties et prestations du régime conventionnel obligatoire

1.1.1. Salariés relevant du régime général de la MSA et de la sécurité sociale

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.legifrance.gouv.fr, rubrique « Publications officielles » « Bulletins officiels des conventions collectives », **pages 1244 à 1249**.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20220003_0000_0050.pdf/BOCC

1.1.2 Salariés relevant du régime local (Alsace Moselle) de la MSA et de la sécurité sociale

(Schéma non reproduit, consultable en ligne sur le site www.legifrance.gouv.fr, rubrique « Publications officielles » « Bulletins officiels des conventions collectives », **pages 1250 à 1254**.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20220003_0000_0050.

pdf/BOCC

1.2. Garanties et prestations du régime conventionnel optionnel

1.2.1. Salariés relevant du régime général de la MSA et de la sécurité sociale

(Schéma non reproduit, consultable en ligne sur le site www.legifrance.gouv.fr, rubrique « Publications officielles » « Bulletins officiels des conventions collectives », **pages 1255 à 1257**.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20220003_0000_0050.pdf/BOCC

1.2.2. Salariés relevant du régime local (Alsace Moselle) de la MSA et de la sécurité sociale

(Schéma non reproduit, consultable en ligne sur le site www.legifrance.gouv.fr, rubrique « Publications officielles » « Bulletins officiels des conventions collectives », **pages 1258 à 1260**.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20220003_0000_0050.pdf/BOCC

1.3. Dispositions communes aux garanties du régime conventionnel obligatoire et du régime optionnel

(Schéma non reproduit, consultable en ligne sur le site www.legifrance.gouv.fr, rubrique « Publications officielles » « Bulletins officiels des conventions collectives », **page 1261**.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20220003_0000_0050.pdf/BOCC

(*) Les remboursements « Optique » incluent le ticket modérateur.

(**) Les remboursements sont exclus pour les séjours suivants : les longs séjours en maison de cure médicale et de retraite pour personnes âgées.

Il est dérogé au présent tableau des garanties, en cas de non-respect du parcours de soins coordonnés :

- la baisse de remboursement du régime obligatoire ne peut pas être prise en charge ;

- les dépassements d'honoraires sont calculés selon la garantie souscrite et dans les limites fixées par le décret.

Toute prise en charge supérieure du régime obligatoire aux taux indiqués ci-dessus vient en déduction du taux de remboursement de la mutuelle au titre du ticket modérateur.

Ces garanties s'inscrivent dans le dispositif des contrats « responsables » conformément aux dispositions des articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale et du décret du 8 septembre 2014 relatif aux garanties d'assurance complémentaire santé des salariés.

La prise en charge de l'équipement optique est limitée à un équipement (une monture et deux verres) par période de 2 ans pour les adultes, sauf pour les mineurs ou en cas de renouvellement de l'équipement justifié par une évolution de la correction (dans ce cas, la période est réduite à 1 an).

Pour les bénéficiaires présentant un déficit de vision de près et un déficit de vision de loin, et ne pouvant ou ne souhaitant pas porter de verres progressifs ou multifocaux, prise en charge de deux équipements sur une période de 2 ans corrigeant chacun un des deux déficits mentionnés ci-dessus.

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.legifrance.gouv.fr, rubrique « Publications officielles » « Bulletins officiels des conventions collectives ».)

L'appréciation des périodes se fait de date à date à compter de l'achat du dernier équipement optique.

1.4. Dérogations à l'adhésion au régime conventionnel obligatoire

Le régime conventionnel obligatoire implique l'adhésion des salariés et de leurs ayants droit définis à l'article 1er.

Les salariés suivants auront toutefois, quelle que soit leur date d'embauche et sous réserve de produire les pièces justificatives requises, la faculté de refuser leur adhésion au régime :

1. Les salariés et apprentis sous contrat à durée déterminée ou contrat de mission d'une durée inférieure à 12 mois ;

2. Les salariés et apprentis sous contrat à durée déterminée ou contrat de mission d'une durée au moins égale à 12 mois, dès lors qu'ils produisent tout document justifiant d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;

3. Les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au régime les conduirait à s'acquitter, au titre de l'ensemble des garanties de protection sociale complémentaire, de cotisations au moins égales à 10 % de leur rémunération brute ;

4. Les salariés qui sont bénéficiaires de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé prévue à l'article L. 863-1 du code de la sécurité sociale ou de la couverture maladie universelle complémentaire prévue à l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale, sous réserve de produire tout document utile.

Cette dispense peut jouer jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide ;

5. Les salariés bénéficiant, en qualité d'ayants droit ou dans le cadre d'un autre emploi, d'une couverture collective de remboursement de frais de santé servie :

- dans le cadre d'un dispositif de prévoyance complémentaire remplissant les conditions mentionnées au 6e alinéa de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, étant précisé que pour un salarié ayant droit au titre de la couverture dont bénéficie son conjoint salarié dans une autre entreprise, cette dispense ne joue que si le régime du conjoint prévoit la couverture des ayants droit à titre obligatoire ;

- par le régime local d'assurance maladie du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, en application des articles D. 325-6 et D. 325-7 du code de la sécurité sociale ;

- par le régime complémentaire d'assurance maladie des industries électriques et gazières, en application du décret n° 46-1541 du 22 juin 1946 ;

- dans le cadre des dispositions prévues par le décret n° 2007-1373 du 19 septembre 2007 relatif à la participation de l'État et de ses établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels ;

- dans le cadre des dispositions prévues par le décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents ;

- dans le cadre des contrats d'assurance de groupe issus de la loi n° 94-126 du 11 février 1994 relative à l'initiative et à l'entreprise individuelle ;

- par le régime spécial de sécurité sociale des gens de mer ;

- par la caisse de prévoyance et de retraite des personnels de la SNCF.

6. Uniquement au moment de leur embauche, les salariés couverts par une assurance individuelle «remboursement de frais de santé ».

Cette faculté de ne pas adhérer au régime ne vaut que jusqu'à l'échéance du contrat individuel.

Les partenaires sociaux décident d'imposer la mise en œuvre des dispenses listées dans l'avenant n° 80 du 14 janvier 2015.

Les entreprises relevant du champ d'application du régime devront mettre en œuvre ces cas de dispenses d'adhésion.

Par ailleurs, en application de l'article D. 911-3 du code de la sécurité sociale créé par le décret n° 2014-786 du 8 juillet 2014, les salariés peuvent décider de ne pas étendre la garantie à leurs ayants droit et partant, acquitter uniquement une cotisation « adulte » malgré leur situation de famille réelle, à condition de justifier que leurs ayants droit sont déjà couverts par ailleurs dans le cadre d'un régime de remboursement de frais de santé servi :

- dans le cadre d'un dispositif de prévoyance complémentaire remplissant les conditions mentionnées au 6e alinéa de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale ;

- par le régime local d'assurance maladie du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, en application des articles D. 325-6 et D. 325-7 du code de la sécurité sociale ;

- par le régime complémentaire d'assurance maladie des industries électriques et gazières, en application du décret n° 46-1541 du 22 juin 1946 ;

- dans le cadre des dispositions prévues par le décret n° 2007-1373 du 19 septembre 2007 relatif à la participation de l'État et de ses établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels ;

- dans le cadre des dispositions prévues par le décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents ;

- dans le cadre des contrats d'assurance de groupe issus de la loi n° 94-126 du 11 février 1994 relative à l'initiative et à l'entreprise individuelle ;

- par le régime spécial de sécurité sociale des gens de mer ;

- par la caisse de prévoyance et de retraite des personnels de la SNCF.

2. Financement du régime

2.1. Régime complémentaire obligatoire

Le régime complémentaire de frais de santé établi par le présent accord est financé par les cotisations figurant ci-dessous, exprimées en pourcentages

du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS).

Les entreprises relevant de la convention collective nationale des entreprises d'accouvage et de sélection devront, quel que soit l'organisme assureur auprès duquel elles ont souscrit un contrat collectif d'assurance, s'assurer que la couverture mise en place met en œuvre des mesures collectives ou individuelles de prévention et d'action sociale, notamment celles définies au présent article.

En tout état de cause, 1 % de la cotisation de la couverture frais de santé en application de la présente annexe V sera affecté au financement de ces mesures.

Les mesures collectives ou individuelles de prévention et d'action sociale ci-après ne sauraient être un droit acquis à une prestation. Le bénéfice des mesures instituées en application du présent article est conditionné à l'éligibilité de la demande constituée par le salarié, ou ses ayants droit le cas échéant, auprès de l'organisme chargé de la gestion de ces mesures.

Les mesures collectives ou individuelles de prévention et d'action sociale mettant en œuvre le principe de solidarité au titre du présent dispositif frais de santé, quel que soit l'organisme assureur des employeurs, doivent notamment comprendre :

- une action collective de prévention sur les troubles musculo-squelettiques visant à réduire les risques de santé futurs et à améliorer la qualité de vie des salariés ;

- une action collective de prévention sur les risques auditifs, le stress ou plus globalement les risques d'accident du travail ou maladie professionnelle dans les professions agricoles ;

- une action collective de prévention, pour les salariés seniors et les nouveaux retraités, traitant de la transition vie professionnelle/ retraite, du vieillissement et de leur santé (par le biais notamment de sujets relatifs à la nutrition, le sommeil ou la maladie d'Alzheimer) ;

- un dispositif d'aide financière octroyée aux salariés actifs ou retraités de la production agricole notamment en cas de handicap, de chômage, de perte d'autonomie, de problème de santé ou de veuvage ;

- un dispositif d'aide financière permettant de favoriser la mobilité des apprentis lors de leur formation en entreprise ou sur l'exploitation agricole en prenant en charge, via une prime de 150 à 500 €, une partie des coûts de leurs déplacements ou de leur hébergement ;

- le maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail.

2.1.1. Cotisation des salariés actifs et ayants droit

La cotisation du salarié est répartie entre l'employeur et le salarié de la manière suivante :

- employeur : 50 % minimum ;

- salarié : 50 % maximum.

Cotisation en % du PMSS	Régime général	Régime Alsace-Moselle
Par adulte	1,08	0,65
Par enfant (gratuité à compter du 3e enfant à charge)	0,73	0,44

2.1.2. Cotisation retraités/ sorties loi Évin et ayants droit :

(En pourcentage.)

Cotisation en % du PMSS	Régime général	Régime Alsace-Moselle
Retraités (ou conjoint d'un ex-salarié, qu'il soit lui-même retraité ou non)	1,58	0,95
Bénéficiaire d'un salarié décédé : par adulte	1,12	0,68
Par enfant (gratuite à partir du 3e enfant)	0,61	0,37
Ex-salarié non retraité	1,12	0,68
Ex-salarié licencié pour inaptitude (et / ou bénéficiaire d'une rente d'invalidité ou d'incapacité permanente professionnelle d'un taux > à 33 %)	1,12	0,68
NB - Les bénéficiaires de la CMU ne sont pas exonérés d'adhésion au régime collectif obligatoire.		

2.2. Régime complémentaire optionnel

La mise en place de ces garanties est laissée à l'initiative des entreprises. La répartition éventuelle du taux de cotisation dépend des accords entre l'employeur et les salariés. En cas d'absence d'accord, les salariés peuvent souscrire à ces garanties optionnelles individuellement.

2.2.1. Cotisation des salariés actifs et ayants droit

Cotisation en % du PMSS	Option régimes général et Alsace-Moselle
Par adulte	0,22
Par enfant (gratuité à compter du 3e enfant à charge)	0,12

2.2.2. Cotisation des retraités/ sorties loi Évin et ayants droit :

(En pourcentage.)

Cotisation en % du PMSS	Option régimes général et Alsace-Moselle
Retraités (ou conjoint d'un ex-salarié, qu'il soit lui-même retraité ou non)	0,31
Bénéficiaire d'un salarié décédé :	
- par adulte	0,25
- par enfant (gratuite à partir du 3e enfant)	0,14
Ex-salarié non retraité	0,25
Ex-salarié licencié pour inaptitude (et/ ou bénéficiaire d'une rente d'invalidité ou d'incapacité permanente professionnelle d'un taux > à 33 %)	0,25

Les cotisations sont dans ce cas toujours exprimées en adulte/ enfant, le tarif du conjoint d'un ex-salarié adhérant lui-même étant le même que celui de ce dernier.

2.3. Révision des cotisations

À compter du 1er janvier 2013, il est convenu que le taux de la cotisation pourra être adapté en fonction des évolutions de la législation, des résultats du contrat et de l'indice CMT (consommation médicale technique), sans que cela ne remette en cause les présentes dispositions. Concernant les salariés en activité, le différentiel de cotisation serait alors réparti entre l'employeur et le salarié dans les mêmes proportions que celles fixées plus haut.

2.4. Financement de la portabilité des garanties

Le maintien des garanties est financé par un système de mutualisation. À ce titre, les anciens salariés bénéficiaires du dispositif n'auront aucune cotisation supplémentaire à acquitter.

Le coût de ce maintien des garanties est intégré sans répercussion sur les cotisations du régime de frais de santé conventionnel et fera l'objet d'un suivi attentif des partenaires sociaux et des organismes assureurs, lesquels se réservent le droit d'en revoir le coût en fonction de l'évolution des résultats techniques.

3. Gestion et suivi du régime frais de santé

3.1. Respect du niveau des garanties frais de santé du régime conventionnel obligatoire

Les entreprises, qui à la date de la signature du présent avenant ont déjà mis en place un régime frais de santé antérieurement à la date d'effet de l'avenant n° 83, n'ont pas à le remettre en cause sous réserve :

- d'une part, que le régime garantisse les mêmes risques à un niveau de prestations strictement supérieur, apprécié ligne à ligne ;

- d'autre part, que la couverture de ces risques soit financée par des cotisations patronales d'un niveau au moins équivalent à celui des cotisations prévues pour le régime défini par la présente annexe V.

En cas de non-respect de ces conditions, les employeurs devront soit appliquer le régime frais de santé conventionnel obligatoire défini dans la présente annexe V, soit adapter aux obligations conventionnelles les garanties déjà mises en place au sein de l'entreprise.

3.3. Conditions de la mutualisation

(Supprimé.)

3.4. Commission paritaire nationale de suivi

Le suivi du régime frais de santé est assuré par les partenaires sociaux dans le cadre d'une commission paritaire nationale de suivi, dont les modalités de fonctionnement sont fixées par un protocole d'accord technique.

4. Portabilité des garanties

Conformément aux dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, les salariés bénéficient du maintien à titre gratuit des garanties obligatoires et éventuellement facultatives du régime « frais de santé » conventionnel en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions suivantes :

1° Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois ;

2° Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur, c'est-à-dire que les salariés bénéficient à la date de cessation de leur contrat de travail du régime conventionnel ;

3° Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur au niveau de la branche. Ainsi, en cas de modification ou de révision des garanties des salariés, les garanties des assurés bénéficiant du dispositif de portabilité seront modifiées ou révisées dans les mêmes conditions ;

4° L'ancien salarié justifie auprès de sa mutuelle assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article. Il fournit notamment à sa mutuelle assureur un justificatif de l'ouverture de ses droits à indemnisation chômage et s'engage à informer l'entreprise et sa mutuelle assureur en cas de reprise d'une activité professionnelle et dès lors qu'il ne bénéficie plus d'aucune indemnisation au titre du chômage.

Ces dispositions sont applicables dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié qui bénéficient effectivement des garanties obligatoires ou facultatives du régime conventionnel à la date de la cessation du contrat de travail.

L'employeur doit signaler le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe la mutuelle assureur de la cessation du contrat de travail.

(ex-IDCC 7009) Avenant n° 1 du 20 janvier 2022

Signataires	
Organisations patronales	Syndicat national des accouveurs SNA,
Organisations de salariés	Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles SNCEA CFE-CGC ; Fédération générale agroalimentaire FGA CFDT ; Fédération CFTC de l'agriculture CFTC-Agri ; Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes FGTA FO,

Préambule

En vigueur étendu

La commission paritaire de l'accord collectif national sectoriel des entreprises d'accouvage et de sélection s'est réunie le 20 janvier 2022 en visioconférence, à la suite de la négociation des salaires minima de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA, qui a eu lieu en CPPNI le 18 janvier 2022.

Un avenant 4 de la CCN de la production agricole et des CUMA a été conclu pour augmenter les salaires minima.

Afin d'améliorer l'attractivité des métiers dans le secteur de l'accouvage et des entreprises de sélection, les partenaires sociaux ont souhaité d'une part modifier certaines dispositions de l'accord collectif national sectoriel des entreprises d'accouvage et de sélection du 7 juin 2021, et d'autre part permettre aux salariés de bénéficier rapidement des augmentations de salaires minima de la CCN de la production agricole et des CUMA.

(1)
(1) CPPNI : Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

Date d'application de l'avenant n° 4 de la CCN production agricole et CUMA

Article 1er

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux proposent de fixer une date d'application rapide de l'avenant n° 4, sans attendre la parution de son arrêté d'extension au Journal officiel.

L'objectif est de permettre aux salariés des entreprises d'accouvage et de sélection de bénéficier rapidement des augmentations de salaires minima de la CCN production agricole et CUMA.

Les partenaires sociaux choisissent la date du 1er janvier 2022 pour la mise en œuvre de l'avenant 4 de la CCN production agricole et CUMA, qui fixe la grille des salaires minima.

Modification de l'article 5.2 de l'accord collectif national sectoriel des entreprises d'accouvage et de sélection du 7 juin 2021, relatif à la prime mensuelle d'ancienneté

Article 2

En vigueur étendu

« Les valeurs en euros du barème sont augmentées et un palier d'ancienneté (supérieur à 25 ans) est ajouté.

Le nouveau barème est le suivant :

Supérieure à 3 ans	16,12 €
Supérieure à 6 ans	32,24 €
Supérieure à 9 ans	48,36 €
Supérieure à 12 ans	64,48 €
Supérieure à 15 ans	80,60 €
Supérieure à 20 ans	96,72 €
Supérieure à 25 ans	112,84 €

Modification de l'article 5.3 de l'accord collectif national sectoriel des entreprises d'accouvage et de sélection du 7 juin 2021, relatif au 13e mois

Article 3

En vigueur étendu

La condition d'ancienneté passe de 1 an à 6 mois et l'article 5.3 est modifié de la façon suivante :

« 5.3. 13e mois

Tout employé ayant 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise bénéficiera d'un 13e mois de salaire supplémentaire aux conditions suivantes :

Ce 13e mois de salaire supplémentaire sera calculé sur la base de l'horaire contractuel et au prorata du temps de présence dans l'année considérée.

Cette même règle pro rata temporis s'applique aux salariés sortis en cours d'année qui justifient de plus de 6 mois d'ancienneté.

En cas d'absences pour maladie et/ ou d'absences non rémunérées supérieures à 15 jours calendaires, consécutifs ou non, dans l'année civile, le 13e mois sera calculé au prorata du temps de présence. Sont assimilées à un temps de présence les absences pour maladie professionnelle, accidents du travail et congés de maternité.

Le versement du 13e mois de salaire sera effectué, sauf en cas de départ en cours d'année, avec le salaire de décembre.

Le 13e mois ne s'ajoute pas aux primes de fin d'année et autres gratifications qui seraient déjà versées dans les entreprises et qui présentent un caractère collectif, répétitif, consacré par un accord collectif ou par l'usage annuel, même si le versement est fractionné.

Le montant de ces primes ou gratifications ne doit pas être inférieur au 13e mois de salaire supplémentaire. »

Modification de l'article 12 de l'accord collectif national sectoriel des entreprises d'accouvage et de sélection du 7 juin 2021, relatif aux congés

Article 4

En vigueur étendu

Il est ajouté le paragraphe suivant :

« Congé supplémentaire pour les salariés d'au moins 55 ans

Les salariés d'au moins 55 ans ont droit à un jour de congé payé supplémentaire, dont les règles suivront les modalités légales et réglementaires des congés payés. »

Dépôt et extension

Article 5

En vigueur étendu

Le présent avenant prend effet à compter du 1er janvier 2022.

Il est notifié et déposé dans les conditions prévues par le code du travail, et son extension est demandée.

Dans la mesure où le présent avenant a vocation à s'appliquer à des entreprises de toute taille, y compris auprès de petites entreprises, les partenaires sociaux estiment que ces dispositions leur sont particulièrement applicables et qu'ainsi ils répondent à l'obligation issue de l'article L.

Charente et Charente-Maritime (ex-IDCC 9161) Accord du 28 octobre 2021 relatif aux dispositions sur le travail à la tâche pour la viticulture

Signataires	
Organisations patronales	Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles FNSEA de la Charente ; Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles FNSEA de la Charente-Maritime ; Fédération des CUMA des Charentes,
Organisations de salariés	FGTA FO de la Charente ; FGTA FO de la Charente-Maritime ; CFTC-Agri de la Charente ; CFTC-Agri de la Charente-Maritime ; SNCEA CFE-CGC section régionale Poitou-Charentes,

Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux départementaux, à l'occasion de la mise en place de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA, ont souhaité conclure un accord spécifique sur le travail à la tâche en viticulture pour le bassin viticole des Charentes.

Pour la viticulture, les travaux dit « à la tâche » sont des modalités d'exécution des travaux qui nécessitent un accord spécifique.

Les dispositions du code rural, et des accords territoriaux applicables aux exploitations agricoles de la Charente et Charente-Maritime, s'appliquent au présent accord.

De fait, il abroge les articles suivants :

- article 33 et l'annexe viticulture de l'accord collectif des exploitants agricoles de Charente (ancienne convention collective IDCC 9161) ;

- *article 19 et l'annexe viticulture de l'accord collectif des exploitants agricoles de Charente-Maritime (ancienne convention collective IDCC 9171)* (1).

(1) Alinéa exclu de l'extension.
(Arrêté du 12 juillet 2022 - art. 1)

Définition et rémunération des façons

Article 1er

En vigueur étendu

Le travail à la tâche, s'effectue en temps et en saison, selon l'horaire collectif en vigueur, sauf autre indication ou autorisation écrite de l'employeur. Le travail effectué le dimanche ou les jours fériés reste une prérogative de l'employeur et sera rémunéré comme tel.

La rémunération des façons est fixée en fonction du nombre de pieds effectués par le salarié, dans des conditions normales de réalisation des tâches. Un salarié ne peut percevoir un salaire horaire inférieur au Smic, ni en dessous du palier déterminé lorsqu'il est rémunéré à la tâche.

La base de calcul de la rémunération des façons culturales est ramenée au 1 000 pieds.

Les façons ne figurant pas dans les définitions ci-après ou non conformes à ces définitions seront rémunérées au temps réel passé.

Sur le contrat de travail, ou en annexe, pourra être préciser le nombre de pieds indicatifs à effectuer.

Il ne pourra être retenu des absences, hors arrêt maladie, sur le salaire. Seule la non-réalisation des tâches pourra donner lieu à une retenue proportionnelle à la quantité de pieds non réalisée au taux de la tâche concernée.

En cas d'arrêt maladie prolongée du salarié rémunéré à la tâche, l'employeur pourra faire assurer l'exécution en temps et en saison du travail.

Le travail à la tâche doit s'effectuer dans le respect de la santé et de la sécurité du salarié. Le salarié s'engage à porter les équipements de protection individuelle mis à sa disposition par l'employeur.

Il est strictement interdit au salarié de faire travailler, dans les parcelles de vignes données à la tâche, des personnes non titulaires d'un contrat de travail et non déclarées par l'exploitation, y compris les membres de sa famille. Tout manquement de la part du salarié pourra être constitutif d'une faute lourde entraînant la rupture du contrat.

(1) Article étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 2261-4 du code du travail.
(Arrêté du 12 juillet 2022 - art. 1)

Classification des emplois selon les façons culturales

Article 2

En vigueur étendu

Le chapitre 4 de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA du 15 septembre 2020 détermine la classification des emplois selon cinq critères classants : technicité, autonomie, responsabilité, management et relationnel. La valorisation de ces critères détermine le coefficient puis son positionnement parmi les 12 paliers, chacun d'entre eux correspondant à une rémunération minimale.

Taille : palier 3 (22 points).

Taille et tirage des bois : palier 3 (22 points).

Tirage des bois : palier 1 (9 points).

Attachage de vignes 2 lattes : palier 2 (15 points).

Définition du temps passé aux 1 000 pieds

Article 3

En vigueur étendu

Nature des travaux	Heures / 1 000 pieds
Taille - palier 3	
Avec pré-taille	9
Sans pré-taille	10,5
Cordons palissés (pré-taillé)	11
Cordons hauts (pré-taillé)	12,5
Taille et tirage des bois - palier 3	
Avec pré-taille et andain mécanique	15
Sans pré-taille et andain mécanique	17
Tirage des bois - palier 1	
Avec pré-taille	7
Avec pré-taille et andainage manuel	8,5
Sans pré-taille et andainage manuel	10
Attachage vignes 2 lattes - palier 2	
Avec assistance mécanique	4,5

Date d'application

Article 4

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le 1er novembre 2021.

Durée de l'accord

Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu à durée indéterminée.

Il peut faire l'objet d'une révision ou dénonciation partielle ou totale à la demande de l'une des parties, au moins trois mois avant le terme de chaque année civile, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception adressée d'une part aux autres parties signataires, d'autre part auprès de la DREETS Nouvelle-Aquitaine.

Dépôt et extension

Article 6

En vigueur étendu

Le présent accord est déposé conformément aux dispositions légales auprès de la DDETS de la Charente et de la DDETS de la Charente-Maritime et la demande d'extension est déposée auprès de la DREETS Nouvelle-Aquitaine.

Isère (ex-IDCC 9383) Accord collectif du 30 novembre 2012 des productions et travaux agricoles de l'Isère (Avenant n° 9 du 5 octobre 2022)

Signataires	
Organisations patronales	Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de l'Isère ; Fédération départementale des coopératives d'utilisation de matériel agricole de l'Isère,
Organisations de salariés	Syndicat général agro-alimentaire CFDT de l'Isère ; Syndicat CFTC des salariés agricoles de l'Isère ; Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC ; Fédération agro-alimentaire et forestière CGT,

Préambule

En vigueur étendu

Le présent avenant est rédigé en application de l'article 1.4.2 de la convention collective nationale conclue le 15 septembre 2020 pour la production agricole et les CUMA - IDCC 7024 - et étendue par arrêté ministériel du 2 décembre 2020.

La convention collective départementale des productions et travaux agricoles de l'Isère (IDCC 9383) - étendue par arrêté ministériel du 3 juin 2013, n'est pas remise en cause et devient un accord collectif étendu en application de l'article L. 2232-5-2 du code du travail.

Cet accord collectif fait l'objet du présent avenant de révision en date du 5 octobre 2022 qui annule et remplace les dispositions antérieures.

L'objectif de cet avenant est de conserver les dispositions de l'ancienne convention collective départementale des productions et travaux agricoles de l'Isère (IDCC 9383) qui sont plus favorables aux salariés et de faciliter leur application pour les employeurs.

Dans la mesure où la présente convention a vocation à s'appliquer à l'ensemble des entreprises visées par le champ d'application, essentiellement auprès des très petites entreprises, les partenaires sociaux estiment que ces dispositions leur sont particulièrement applicables et que, par conséquent, ils répondent à l'obligation issue de l'article L. 2261-23-1 du code du travail concernant les entreprises de moins de cinquante salariés.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avenant à durée indéterminée est applicable aux salariés non-cadres des exploitations et entreprises agricoles ayant une activité définie à l'article L. 722-1,1° (à l'exception des rouisseurs teilleurs de lin, des centres équestres, entraîneurs de chevaux de courses, champs de courses et des parcs zoologiques privés), *2° (à l'exception des entreprises du paysage)* (1), et 4° du code rural, ainsi qu'aux coopératives d'utilisation de matériel agricole. Il s'applique également aux apprentis de ces exploitations.

Il s'applique aux relations de travail des salariés des exploitations et des entreprises ayant leur siège dans le département de l'Isère, quel que soit le lieu de travail.

Son application ne peut être la cause d'une diminution d'avantages acquis individuellement antérieurement à la date de son entrée en vigueur. Toutefois, il ne peut y avoir cumul ou double emploi entre ces avantages acquis et des avantages similaires résultant du présent accord.

De même, les avantages reconnus par le présent avenant ne peuvent en aucun cas s'ajouter à ceux déjà accordés pour le même objet à la suite d'usages ou d'accords d'entreprise. Dans ce cas, l'avantage le plus favorable sera maintenu.

(1) Les mots « 2° (à l'exception des entreprises du paysage) » sont exclus de l'extension en ce que la Fédération Nationale Entrepreneurs Des Territoires n'est pas signataire de l'avenant.
(Arrêté du 30 mars 2023 - art. 1)

Révision

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant pourra faire l'objet d'une demande en révision de la part de l'un des signataires, par lettre recommandée avec avis de réception adressée aux autres signataires. La demande de révision devra être accompagnée des demandes et propositions sur le ou les points sujets à révision. En même temps, il informe le directeur départemental de l'emploi, du travail et des solidarités. *Une réunion de la commission mixte devra se tenir dans le délai maximum d'un mois à dater de la réception de la demande de révision* (2).

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail.
(Arrêté du 30 mars 2023 - art. 1)
(2) Phrase exclue de l'extension en ce qu'elle contrevient aux dispositions de l'article L. 2261-20 du code du travail.
(Arrêté du 30 mars 2023 - art. 1)

Dénonciation

Article 3

En vigueur étendu

La dénonciation pourra être effectuée par l'une des parties signataires ; elle devra être notifiée aux autres signataires de l'accord territorial. La déclaration de dénonciation devra également être déposée en deux exemplaires dont un sous forme numérique, à la direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités.

Il est fait application des articles L. 2261-10 à L. 2261-12 du code du travail.

Le présent accord collectif étendu restera en vigueur deux ans à compter de l'expiration du délai de préavis.

Si le présent accord collectif étendu dénoncé n'est pas remplacé par un nouvel accord, à l'expiration du délai ci-dessus, les salariés conservent les avantages individuels acquis du fait de l'accord territorial dénoncé.

Commission d'interprétation

Article 4

En vigueur étendu

La commission instituée par le présent article est compétente pour interpréter les dispositions du présent accord en cas de désaccord entre les employeurs et les salariés liés par celle-ci ou en cas de désaccord sur l'application de celles-ci avec le service de l'inspection du travail compétent.

Cette commission est notamment compétente pour connaître les modalités d'application du principe à travail égal salaire égal.

La commission d'interprétation comprend les représentants des organisations syndicales signataires. En cas de vote, chaque organisation représentative des salariés n'a qu'une voix, les organisations représentatives des employeurs ont globalement autant de voix.

La commission peut être saisie par toute organisation syndicale représentative, par tout employeur ou par tout salarié ainsi que par tout magistrat de l'ordre judiciaire.

La saisie doit être faite par écrit auprès du secrétariat de la commission d'interprétation qui est assuré par l'organisation représentative des employeurs.

L'auteur de la saisine est informé des décisions de la commission au plus tard dans les 60 jours qui suivent la réception de la demande. Sans réponse de la commission dans ce délai, l'auteur de la saisine doit considérer que la commission n'a pas pu prendre de décision et ne doit plus en attendre de celle-ci. La commission peut demander à entendre toute personne qualifiée sur les sujets qui sont de sa compétence. La commission ne peut émettre d'avis qu'à l'unanimité. Les avis sont motivés.

En cas de désaccord des membres de la commission, ceux-ci peuvent décider à la majorité des 2/3 d'informer l'auteur de la saisine des différentes positions.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-19 du code du travail.
(Arrêté du 30 mars 2023 - art. 1)

Commission de conciliation

Article 5

En vigueur étendu

Les conflits collectifs nés à l'occasion de l'établissement, la révision ou la dénonciation du présent accord sont portés devant la section départementale agricole de conciliation de l'Isère *prévue par les* articles R. 718-11 et suivants du code rural (1).

(1) Les mots « prévue par les articles R. 718-11 et suivants du code rural » sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux dispositions de l'article R. 718-9 du code rural et de la pêche maritime.
(Arrêté du 30 mars 2023 - art. 1)

Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Article 6

En vigueur étendu

Pour avoir une meilleure connaissance de la situation respective des hommes et des femmes face aux emplois de la branche, les partenaires sociaux demanderont la communication de tous les éléments chiffrés sexués à la MSA des Alpes du Nord à laquelle est rattaché le département de l'Isère.

Emploi des seniors

Article 7

En vigueur étendu

Il est fait application de l'accord national du 11 mars 2008, et ses avenants, relatif à l'emploi des seniors dans les entreprises agricoles. Les partenaires sociaux conviennent de se réunir tous les trois ans conformément à l'article L. 2241-4 du code du travail.

Période d'essai

Article 8

En vigueur étendu

Pour les contrats à durée indéterminée, la période d'essai est de 2 mois non renouvelable, à l'exception :

- des techniciens où elle est de 2 mois renouvelable une fois sans pouvoir excéder 4 mois renouvellement compris ;

- des agents de maîtrise où elle est de 3 mois renouvelable une fois sans pouvoir excéder 6 mois renouvellement compris.

Pour les contrats à durée déterminée, la période d'essai est fixée conformément à l'article L. 1242-10 du code du travail en fonction de la durée du contrat soit :

- au maximum 1 jour par semaine dans la limite de 2 semaines si le contrat est au plus égal à 6 mois ;

- au maximum 1 mois dans tous les autres cas.

Pour les contrats sans terme précis, la durée de la période d'essai est calculée en fonction de la durée minimale.

La rupture de la période d'essai donne lieu à un délai de prévenance conformément aux dispositions légales :

À l'initiative de l'employeur : ce délai s'applique aux contrats à durée indéterminée et aux contrats à durée déterminée ayant une période d'essai d'au moins une semaine, conformément à l'article L. 1221-25 du code du travail, soit :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;

- 48 heures entre 8 jours et 1 mois ;

- 2 semaines après un mois ;

- 1 mois après 3 mois.

À l'initiative du salarié : Le délai de prévenance qui s'applique, conformément à l'article L. 1221-26 du code du travail, est de 48 heures ramené à 24 heures si la présence dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

Pour les salariés cadres, il est fait application de la convention collective régionale Rhône-Alpes des salariés cadres de la production agricoles et des CUMA du 5 mars 2012 (IDCC 8821) - étendue par arrêté ministériel du 22 janvier 2013 - et devenu accord collectif étendu en application de l'article L. 2232-5-2 du code du travail.

Égalité de rémunération

Article 9

En vigueur étendu

Les employeurs doivent appliquer le principe « à travail égal, salaire égal » pour chaque salarié.

Salaires des apprentis

Article 10

En vigueur étendu

	16 à 17 ans	18 à 20 ans	21 ans à 25 ans
1re année	27 % du Smic	43 % du Smic	53 % du Smic
2e année	41 % du Smic	53 % du Smic	65 % du Smic
3e année	55 % du Smic	67 % du Smic	80 % du Smic

Prime d'ancienneté

Article 11

En vigueur étendu

Il est attribué aux salariés ayant un certain temps de présence continue dans la même entreprise, une prime d'ancienneté calculée sur le salaire conventionnel de base, hors heures supplémentaires, primes et gratifications, et est égale à :

- 3 % à partir de la 3e année jusqu'à la 4e année révolue d'ancienneté dans l'entreprise ;

- 4 % à partir de la 5e année jusqu'à la 6e année révolue d'ancienneté dans l'entreprise ;

- 5 % à partir de la 7e année jusqu'à la 10e année révolue d'ancienneté dans l'entreprise ;

- 7 % à partir de la 11e année jusqu'à la 15e année révolue d'ancienneté dans l'entreprise ;

- 9 % à partir de la 16e année et plus.

Repos hebdomadaire.?Travail du dimanche

Article 12

En vigueur étendu

Chaque semaine le salarié a droit à un repos à prendre le dimanche, d'une durée minimale de 24 heures consécutives et à raison d'au moins deux fois par mois, de 48 heures consécutives ou non.

Lorsque le travail du dimanche est indispensable au fonctionnement de l'entreprise ou de l'exploitation, le repos hebdomadaire peut être donné par roulement pour tout ou partie du personnel, soit toute l'année, soit à certaines époques de l'année seulement suivant l'une des modalités ci-après :

a) Un autre jour que le dimanche sous réserve que le jour de repos tombe le dimanche au moins une fois sur quatre ;

b) Une demi-journée le dimanche avec un repos compensateur d'une journée par roulement et par quinzaine ;

c) Par roulement à condition que le jour de repos tombe le dimanche au moins deux fois par mois ;

d) Par roulement pour les activités d'accueil touristique qui ont pour support l'exploitation.

Les heures de travail effectuées un dimanche sont majorées de 50 %. Cette majoration ne se cumule pas avec celles pour heures supplémentaires.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3132-2 du code du travail.
(Arrêté du 30 mars 2023 - art. 1)

Modalités de rémunération des jours fériés légaux autres que le 1er Mai

Article 13

En vigueur étendu

Conformément à l'accord du 23 décembre 1981, tous les jours fériés légaux sont chômés et payés lorsqu'ils tombent un jour normalement ouvré dans l'entreprise.

Lorsque l'ancienneté dans l'entreprise du salarié mensualisé ou non, est inférieure à un mois de date à date lors de la survenance d'un jour férié légal chômé, les indemnités de jour férié versées au cours de ce mois ne peuvent dépasser au total, 3 % du montant total du salaire payé.

Pour les salariés de moins de trois mois d'ancienneté dans l'entreprise, mensualisés ou non, la rémunération des jours fériés chômés n'est accordée qu'aux salariés présents le dernier jour de travail précédant le jour férié et le premier jour de travail qui fait suite, sauf autorisation d'absence préalablement accordée.

Pour un salarié non mensualisé de plus de 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise : Il bénéficie d'une indemnité égale au produit du nombre d'heures de travail perdues du fait du jour férié chômé par le montant de son salaire horaire de base.

Pour un salarié mensualisé de plus de 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise : Le chômage des jours fériés ne peut être une cause de réduction de la rémunération, conformément à l'accord national interprofessionnel sur la mensualisation du 10 décembre 1977 rendu applicable en agriculture par la loi du 30 décembre 1988.

Le travail d'un jour férié donnera lieu à versement d'un salaire horaire majoré de 50 %.

Temps et frais de déplacements.?Trajet domicile-lieu habituel de travail

Article 14

En vigueur étendu

Le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail n'est pas considéré comme du temps de travail effectif et par conséquent ne donne pas lieu à rémunération.

Trajet domicile - lieu de mission autre que lieu habituel de travail

Le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas un temps de travail effectif.

Toutefois, s'il dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, il fait l'objet d'une contrepartie financière ou repos fixée par décision unilatérale de l'employeur prise après consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, s'ils existent.

Lorsque le salarié utilise son véhicule personnel sur demande de l'employeur, le salarié percevra une indemnité kilométrique de 0,30 €. Cette indemnité kilométrique fera l'objet d'une révision annuelle.

Trajet entre deux lieux de travail

Le temps de trajet entre deux lieux de travail (exploitation, parcelles, chantiers, dépôt…) constitue du temps de travail effectif.

Exception : si l'employeur propose des moyens de transport aux salariés pour se rendre sur les parcelles au départ de l'entreprise ou de l'un de ses dépôts, ce temps de trajet ne constitue pas du temps de travail effectif. En revanche, si le salarié est obligé de passer au siège social sur demande de l'employeur, ce temps de déplacement sera rémunéré et considéré comme temps de travail effectif.

Lorsque le salarié utilise son véhicule personnel sur demande de l'employeur, le salarié percevra une indemnité kilométrique de 0,30 €. Cette indemnité kilométrique fera l'objet d'une révision annuelle.

Grand déplacement

Pour les déplacements ne permettant pas le retour journalier au domicile selon l'appréciation de l'employeur, ce dernier prendra en charge en un lieu convenu par lui, l'hébergement et la restauration.

L'employeur détermine le mode de transport le plus approprié à ce déplacement pour se rendre sur son lieu de mission.

Lorsque le salarié utilise son véhicule personnel sur demande de l'employeur, le salarié percevra une indemnité kilométrique de 0,30 €.

Ce temps de déplacement n'est pas considéré comme du temps de travail effectif mais donnera lieu à une contrepartie financière qui correspond au produit du taux horaire du salarié par le temps de trajet.

Le temps passé sur son lieu de mission ne constitue pas, hors périodes où il exerce ses fonctions, du temps de travail effectif s'il jouit d'une entière autonomie.

Exception : le salarié embauché exclusivement pour les besoins d'un chantier éloigné du siège social de l'entreprise ou du lieu habituel de travail ne rentre pas dans la catégorie des grands déplacements dans la mesure où il reste attaché à ce chantier qui constitue son lieu de travail.

Prime de panier pour petit déplacement (à la journée)

Une indemnité de panier d'un montant minimum de 2 MG (minima garantis au taux en vigueur) est versée uniquement au salarié travaillant sur un chantier éloigné de plus de 25 kilomètres ou de 25 minutes (références GPS) de l'entreprise.

Cette prime de panier n'est pas versée lorsque l'employeur prend en charge les frais de restauration.

Intéressement

Article 15

En vigueur étendu

L'intéressement des salariés à l'entreprise peut être assuré dans toute entreprise qui satisfait aux obligations lui incombant en matière de représentation du personnel quelle que soit la nature de son activité et sa forme juridique, par accord valable d'une durée de trois ans.

Cet accord peut être conclu dans les conditions fixées par les articles L. 3312-2 et suivants du code du travail.

Participation

Article 16

En vigueur étendu

Les entreprises employant habituellement au moins cinquante salariés doivent mettre en place la participation des salariés aux résultats de l'entreprise, par la conclusion d'un accord, selon les modalités des articles L. 3322-2 et suivants du code du travail.

Les entreprises dont l'effectif n'atteint pas cinquante salariés peuvent mettre en place volontairement la participation, conformément à l'article L. 3323-6 du code du travail.

Congés payés pour les salariés de moins de 21 ans

Article 17

En vigueur étendu

Les salariés ou apprentis âgés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de deux jours de congé supplémentaire par enfant à charge.

Congés pour événements familiaux

Article 18

En vigueur étendu

Des congés exceptionnels payés seront accordés aux salariés, sur justification, dans les situations suivantes :

- mariage du salarié : 5 jours ;

- mariage d'un enfant : 2 jours ;

- décès du conjoint ou du partenaire d'un Pacs : 4 jours ;

- naissance survenue au foyer du salarié ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption : 3 jours ouvrés ;

- décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur : 3 jours ;

- décès d'un enfant : 7 jours ouvrés ;

- annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant : 2 jours.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3142-1-1 et L. 3142-4 du code du travail.
(Arrêté du 30 mars 2023 - art. 1)

Préavis

Article 19

En vigueur étendu

Sous réserve des dispositions des articles L. 1331-1 et suivants du code du travail relatives à la protection des salariés et au droit disciplinaire et de celles concernant les licenciements pour motif économique, le contrat de travail peut cesser par la volonté d'une des parties, qu'elle soit le fait de l'employeur ou du salarié.

La rupture du contrat de travail doit être notifiée à l'autre partie. Le délai de préavis court à partir de cette notification.

Rupture du contrat de travail à durée indéterminée

Après la période d'essai, la démission et le licenciement donnent lieu, sauf faute grave ou lourde ou force majeure, à un préavis dans les conditions suivantes :

En cas de démission :

- 8 jours pour les salariés ayant une ancienneté de moins de 6 mois dans l'entreprise ;

- 1 mois pour les salariés ayant une ancienneté de plus de 6 mois dans l'entreprise.

En cas de licenciement :

- 1 mois si le salarié a moins de 2 ans de présence ;

- 2 mois à partir de 2 ans de présence.

Heures de recherche pour un nouvel emploi en cas de licenciement

Sauf faute grave ou lourde, les salariés à temps complet ont droit à une demi-journée par semaine rémunérée pour la recherche d'un nouvel emploi.

En cas de licenciement pour motif économique, cette demi-journée est portée à une journée par semaine. Pour les salariés à temps partiel, ce temps d'absence sera proportionné au temps de travail contractuel.

Sauf accord entre les parties, ces absences sont fixées alternativement pour moitié au gré de l'employeur, pour moitié au gré du salarié. Ces demi-journées ou journées peuvent être cumulées d'une semaine sur l'autre par accord mutuel.

Si le salarié retrouve du travail pendant le préavis, il perd le droit à ces heures.

Pour les salariés cadres, il est fait application de la convention collective régionale Rhône-Alpes des salariés cadres de la production agricoles et des CUMA du 5 mars 2012 (IDCC 8821) - étendue par arrêté ministériel du 22 janvier 2013 - et devenu accord collectif étendu en application de l'article L. 2232-5-2 du code du travail.

Entrée en vigueur

Article 20

En vigueur étendu

Le présent avenant à l'accord territorial concernant les exploitations et entreprises agricoles s'appliquera sous réserve d'extension et entrera en vigueur le 1er jour du mois civil qui suit la date de publication de l'arrêté d'extension du présent avenant au Journal officiel.

Dépôt et extension

Article 21

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé en trois exemplaires auprès de la direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités de l'Isère ; un exemplaire sera adressé

au greffe du conseil de prud'hommes de Grenoble.

Maine-et-Loire (ex-IDCC 9491) Accord collectif du 31 janvier 1980 des exploitations de polyculture, de viticulture et d'élevage (Avenant n° 92 du 22 février 2022)

Signataires	
Organisations patronales	Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de Maine-et-Loire ; Fédération viticole de l'Anjou et du Saumur mandatée par la fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de Maine-et-Loire,
Organisations de salariés	Syndicat général agroalimentaire CFDT du Maine-et-Loire ; Union départementale FO ; SNCEA CFE-CGC ; Fédération CFTC-Agri ; Union syndicale régionale agroalimentaire et forestière CGT des Pays de la Loire,

Préambule

En vigueur étendu

La convention collective du 31 janvier 1980 réglementant les conditions de travail et de rémunération des salariés et des apprentis des exploitations de polyculture, de viticulture et d'élevage de Maine-et-Loire, est devenue suite à l'entrée en vigueur de la convention collective nationale production agricole CUMA du 15 septembre 2020, un accord collectif étendu, perdant sa qualification de convention collective.

Le travail paritaire engagé depuis la signature de la convention collective nationale repose sur ce postulat.

Ce sont désormais les textes nationaux fixant les conditions de travail et de rémunération des salariés agricoles qui posent le cadre des relations de travail dans les entreprises de polyculture, d'élevage et de viticulture de Maine-et-Loire, en faveur des salariés qu'elles emploient.

Toutefois, les particularités des secteurs visés, ainsi que leurs contraintes, qui ne peuvent pas figurer dans les textes nationaux, sont pris en compte par les partenaires sociaux.

Il est donc apparu nécessaire aux partenaires sociaux conscients de la nécessité de disposer d'un ensemble de règles conventionnelles compréhensibles et facilement utilisables, de réviser les dispositions de ladite convention collective devenue accord collectif étendu, en y intégrant des avantages spécifiques au secteur local. Le concours de normes est à éviter autant que possible pour une plus grande simplicité et une meilleure compréhension des textes aussi bien pour les entreprises que pour leurs salariés. La superposition de textes et de normes est source de complexité dans les entreprises, et peut nuire à la bonne entente des parties qui ne retiendraient pas la même règle. Par cet avenant, il est recherché la simplification, la compréhension par tous, l'application conforme des textes, et le maintien des dispositions spécifiques au secteur professionnel et géographique.

Le présent avenant prend donc acte de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale production agricole CUMA du 15 septembre 2020 (IDCC 7024). Consécutivement, par application de l'article L. 2232-5-2 du code du travail, la convention collective du 31 janvier 1980 réglementant les conditions de travail et de rémunération des salariés et des apprentis des exploitations de polyculture, de viticulture et d'élevage de Maine-et-Loire (IDCC 9491) est devenue un accord collectif étendu d'adaptation, dans le champ d'application qui est le sien, de la convention collective nationale.

Dans la mesure où le présent accord a vocation à s'appliquer essentiellement auprès de très petites entreprises, les partenaires sociaux estiment que ces dispositions leur sont particulièrement applicables et que, par conséquent, ils répondent à l'obligation issue de l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Texte nouveau

Article 1er

En vigueur étendu

Le texte de la convention collective est ainsi rédigé :

Accord collectif du 29 novembre 2021 d'application au secteur de la polyculture, viticulture et de l'élevage de Maine-et-Loire de la convention collective nationale production agricole CUMA du 15 septembre 2020.

IDCC : 7024.

NB : ancien IDCC 9491

Les partenaires sociaux représentatifs des employeurs et des salariés de la polyculture, de la viticulture, et de l'élevage de Maine-et-Loire ont adopté les termes du présent accord.

Accord collectif du 29 novembre 2021 d'application au secteur de la polyculture, viticulture et de l'élevage de Maine-et-Loire de la convention collective nationale production agricole CUMA du 15 septembre 2020

Champ d'application professionnel et territorial

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord détermine les rapports entre les employeurs et les salariés et apprentis, de tout âge et de toute nationalité, des exploitations de polyculture, de viticulture et d'élevage, y compris les haras, de Maine-et-Loire, à l'exception des entreprises d'accouvage et des centres d'entraînement des chevaux de course régis par des conventions propres.

Sont également concernés, dès lors que l'activité principale relève du présent accord, les salariés occupés dans les établissements de toute nature dirigés par un exploitant agricole en vue de la transformation, du conditionnement et de la commercialisation des produits agricoles lorsque ces activités constituent le prolongement de l'acte de production, ou les structures d'accueil touristique situées sur l'exploitation ou dans les locaux de celle-ci, notamment d'hébergement et de restauration, et dans les conditions prévus par le code rural et de la pêche maritime.

Le présent accord s'applique dans toutes les entreprises visées dont le siège social est situé sur le département du Maine-et-Loire, même si les terrains de culture et d'élevage s'étendent sur un département limitrophe.

Durée, révision, suivi, renouvellement et dénonciation de l'accord

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à dater, conformément à l'avenant 92, du premier jour du mois suivant la parution au Journal officiel de la République française de l'arrêté ministériel constatant son extension.

L'interprétation des dispositions du présent accord est confiée à la commission réunie à l'occasion de la révision et composée paritairement des représentants des organisations représentatives.

La révision d'une partie de l'accord peut être introduite, à tout moment, par l'une quelconque des parties. Elle doit être notifiée, par lettre recommandée avec avis de réception, aux autres organisations représentatives. Elle spécifie les articles auxquels elle s'applique et précise le nouveau texte que la partie demanderesse propose d'y substituer.

La commission paritaire, ou commission mixte constituée comme il est de règle et convoquée par la FDSEA 49, ou la DDETS, commence l'étude des modifications demandées dans les trente jours, de date à date, suivant la date d'expédition de la lettre recommandée susvisée retenue par le service chargé de la notifier.

Le présent accord devra faire l'objet d'un suivi dans le cadre d'au moins une rencontre annuelle de la commission paritaire ou de la commission mixte paritaire.

La dénonciation peut intervenir à tout moment suivant la procédure prévue par les articles L. 2261-9 et suivants du code du travail. Toutefois, elle ne prend effet qu'à l'expiration d'un préavis de trois mois commençant à courir à partir du jour qui suit son dépôt auprès de l'administration compétente (ce jour, la direction départementale de l'emploi du travail et des solidarités, DDETS, de Maine-et-Loire).

À défaut de conclusion d'un accord nouveau, l'accord dénoncé reste en vigueur pendant un an, de date à date, à compter de l'expiration du délai de préavis.

Dans les trois mois qui suivent la date de la dénonciation, la commission se réunit pour élaborer un nouvel accord dont le texte est présenté par la partie la plus diligente.

Adaptation de la convention nationale et des accords collectifs nationaux

Article 3

En vigueur étendu

3.1. Au sein de l'entreprise

Dans le champ d'application professionnel et territorial du présent accord défini à l'article 1er, et conformément à l'article L. 2232-5-2 du code du travail, le présent accord constitue un accord d'adaptation de la convention collective nationale production agricole CUMA du 15 septembre 2020, dans le respect de l'ordre public légal et du principe de faveur énoncé à l'article 1.4.2 de la convention susvisée.

Il en résulte que les conventions et accords collectifs nationaux fixant les conditions de travail et de rémunération des salariés agricoles s'appliquent aux relations de travail dans les entreprises visées par le présent accord en faveur des salariés qu'elles emploient, sauf dans les domaines dans lesquels le présent accord comporte des adaptations.

3.2. Aux fins de la négociation collective

De la même manière, les modalités d'exercice du droit de s'absenter pour participer aux négociations, les missions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, les thèmes, calendrier et méthode de négociation, notamment ceux relatifs aux domaines et périodicité de la négociation obligatoire dans la branche, sont fixés par les conventions et accords collectifs nationaux couvrant le champ d'application du présent accord.

Les primes accessoires du salaire

Article 4

En vigueur étendu

4.1. Prime d'ancienneté

Une prime d'ancienneté est accordée aux salariés justifiant de 3 ans de présence continue ou discontinue à l'effectif de l'entreprise.

Elle est égale à :

- 2 % de la rémunération mensuelle brute après 3 années d'ancienneté continue ou discontinue ;

- 3 % de la rémunération mensuelle brute après 7 années d'ancienneté continue ou discontinue ;

- 4 % de la rémunération mensuelle brute après 11 années d'ancienneté continue ou discontinue ;

- 5 % de la rémunération mensuelle brute après 19 années d'ancienneté continue ou discontinue.

Elle s'applique au 1er jour du mois suivant lequel la condition d'ancienneté est acquise.

L'ancienneté discontinue doit s'apprécier chaque année civile au regard d'un volume horaire réalisé par le salarié du 1er janvier au 31 décembre.

Ainsi, une année est prise en compte dès lors que le salarié a réalisé au cours d'une même année civile au moins 900 heures de travail effectif.

4.2. Prime de fin d'année

À titre de complément de rémunération, une prime de fin d'année est accordée aux salariés justifiant au 31 décembre de douze mois de présence continue à l'effectif de l'entreprise.

Elle est égale à 90 salaires horaires de décembre, sans majoration pour heures supplémentaires, pour un salarié à temps plein présent toute l'année. Un prorata est réalisé en fonction du temps de travail effectif du salarié au cours de l'année.

De même, la prime est proratisée pour les salariés dont la durée du travail définie au contrat de travail est inférieure à la durée légale, en fonction de la durée contractuelle.

La prime est en principe payée avec le salaire de décembre, mais un paiement fractionné chaque mois est possible dès lors que les parties en sont d'accord.

En cas de départ en cours d'année, la prime est versée au prorata du temps de présence au cours de l'année.

Enfin, la prime de fin d'année ne fait pas partie de la rémunération totale retenue pour le calcul de l'indemnité de congés payés.

Indemnités de déplacement

Article 5

En vigueur étendu

5.1. Mobilité des salariés saisonniers

Les salariés recrutés pour l'exécution des travaux saisonniers ont droit au remboursement des frais engagés pour un aller-retour de leur domicile à l'exploitation, dans la limite de 200 km, pour la durée du contrat, sur la base de 0,24 € du km, dès lors que leur domicile se trouve situé à plus de 30 km du siège de l'exploitation et qu'ils ont satisfait aux obligations de leur contrat de travail.

Seuls les salariés embauchés pour une durée effective de travail d'au moins 15 jours peuvent prétendre à cette indemnité.

Ce remboursement est réalisé sur la base des justificatifs de l'éloignement du domicile et des dépenses engagées.

5.2. Indemnité de casse-croûte

Tout salarié obligé de travailler avant et après le repas du midi sur un chantier distant d'au moins 10 km du lieu d'embauche habituel, ou à défaut, du siège de l'exploitation, est réputé ne pas pouvoir rentrer chez lui pour le repas du midi, et a droit à ce titre à l'indemnité de casse-croûte égale au montant exonéré de cotisations sociales en pareil cas (indemnité de restauration hors des locaux de l'entreprise) en application de la réglementation des frais professionnels.

Bien entendu, cette indemnité n'est pas due quand l'employeur prend en charge le repas à un autre titre.

Durée du travail

Article 6

En vigueur étendu

Les dispositions relatives à la durée du travail, au repos, aux heures supplémentaires, à l'horaire de travail, et aux aménagements du temps de travail sont celles fixées par l'accord national sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles du 23 décembre 1981 et ses avenants en vigueur, et l'accord national du 18 juillet 2002 sur l'emploi des saisonniers.

Néanmoins, quelques adaptations sont prévues dans le présent accord, comme il est stipulé dans les paragraphes suivants.

6.1. Travail du dimanche et des jours fériés

Les heures effectuées le dimanche ou un jour férié autre que le 1er mai donnent lieu à une majoration de salaire de 50 %.

6.2. Travail de nuit

Définition du travail de nuit :

Conformément à la convention collective nationale du 15 septembre 2020 (art. 8.2, § 8.2.1), le présent accord fixe dans la polyculture, la viticulture et l'élevage du Maine-et-Loire la période de travail de nuit.

Cette période s'entend de 21 heures à 6 heures. Tout travail effectué au cours de cette période est du travail de nuit.

Travaux effectués exceptionnellement la nuit :

Le travail de nuit exceptionnel tel que défini à l'article L. 3122-1 du code du travail, et l'article 8.2.1 de la convention collective nationale du 15 septembre 2020, mais qui ne correspond pas à la définition du 8.2.2 de cette même convention, et réalisé entre 21 heures et 6 heures, ouvre droit à une majoration de 25 % qui peut être prise sous forme de repos compensateur ou le cas échéant sous forme de compensation salariale. Cette majoration ne se cumule pas avec les dispositions relatives aux heures supplémentaires.

Absence

Article 7

En vigueur étendu

Toute absence, quelle qu'en soit la durée, doit faire l'objet d'une autorisation préalable de l'entreprise. Lorsqu'elle est due à un cas imprévisible, le salarié doit prévenir ou faire prévenir le l'entreprise dans les meilleurs délais, et justifier de son absence dans un délai de quarante-huit heures hormis les cas de force majeure.

De même, si la cause de l'absence est une maladie ou un accident, la justification ci-dessus s'applique et s'entend d'un certificat médical ; la même procédure étant à renouveler en cas de prolongation de l'arrêt de travail pour quelque cause que ce soit.

Si aucune justification n'est effectuée dans les délais évoqués ci-dessus, l'entreprise pourra prendre les mesures qui s'imposent. Ces mesures peuvent aller jusqu'à la rupture du contrat de travail.

Congés supplémentaires

Article 8

En vigueur étendu

8.1. En raison de l'ancienneté

Au-delà des congés légaux, des congés supplémentaires liés à l'ancienneté sont accordés dans les conditions suivantes :

- 1 jour à compter de 20 ans de présence dans l'entreprise ;

- 2 jours à compter de 30 ans de présence dans l'entreprise.

8.2. En raison d'un événement familial

En sus des congés pour événements familiaux prévus par la loi ou la convention collective nationale production agricole CUMA du 15 septembre 2020, le salarié peut bénéficier d'un congé dans les cas et conditions ci-après :

- décès d'un ascendant du salarié, autre que le père ou la mère, ou d'un allié au même degré : 3 jours payés sous réserve de justifier d'une ancienneté de 2 mois ;

- décès d'un petit enfant ou d'un allié au même degré : 3 jours payés sous réserve de justifier d'une ancienneté de 2 mois ;

- décès d'un grand parent du conjoint, du concubin ou du partenaire lié par un Pacs : 1 jour non payé ;

- décès du beau-frère / de la belle-sœur : 2 jours dont 1 payé sous réserve de justifier d'une ancienneté de 2 mois. Il convient d'entendre par beau-frère ou belle-sœur, le frère ou la sœur du conjoint du salarié, ou de son concubin ou de son partenaire pacsé.

Ces congés doivent être pris dans un délai raisonnable, concomitant avec l'événement en cause. Ainsi, sauf cas de force majeure, au-delà d'un délai de 15 jours, ce délai n'a plus lieu d'être.

Liberté pendant le préavis de licenciement pour recherche d'emploi

Article 9

En vigueur étendu

Pendant la durée du préavis de licenciement, le salarié licencié a droit à une liberté rémunérée de deux jours. S'il s'agit d'un cadre, cette liberté est de trois jours. Ces temps sont proratisés pour les salariés à temps partiel.

Dans tous les cas, les temps de liberté sont pris d'un commun accord entre les parties.

Indemnité de fin de carrière

Article 10

En vigueur étendu

Tout salarié quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse a droit à une indemnité de départ à la retraite, dans les conditions suivantes :

Pour les non-cadres :

- entre sept ans et dix ans d'ancienneté : 100 salaires horaires perçus par le salarié au moment de son départ à la retraite ;

- entre dix ans et vingt ans d'ancienneté : un mois de salaire ;

- entre vingt ans et trente ans d'ancienneté : deux mois de salaire ;

- après trente ans d'ancienneté : trois mois de salaire.

Pour les cadres :

- entre sept ans et dix ans d'ancienneté : 100 salaires horaires perçus par le salarié au moment de son départ à la retraite ;

- entre dix ans et vingt ans d'ancienneté : un mois et demi de salaire ;

- entre vingt ans et trente ans d'ancienneté : trois mois de salaire ;

- après trente ans d'ancienneté : quatre mois de salaire.

Formation professionnelle

Article 11

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux reconnaissent que le niveau de formation atteint par les bénéficiaires de la formation intitulée 'RCC Agent viticole' attestée par un jury de validation, correspond au degré 2 des critères technicité et autonomie de la classification des emplois de la convention collective nationale production agricole CUMA du 15 septembre 2020.

Substitution

Article 12

En vigueur étendu

Le présent accord se substitue au texte de la convention collective du 31 janvier 1980 réglementant les conditions de travail et de rémunération des salariés et des apprentis des exploitations de polyculture, de viticulture et d'élevage de Maine-et-Loire en vigueur après son avenant 91 et dans toutes ses dispositions.

Publicité, dépôt, extension

Article 13

En vigueur étendu

Issu de l'avenant 92 du 22 février 2022 au texte antérieur, le présent accord a été déposé, publié et son extension demandée avec cet avenant.

Entrée en vigueur

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant entre en vigueur le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension.

(1) L'article 2 de l'avenant est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2222-6 et L. 2261-7 du code du travail.
(Arrêté du 16 août 2022 - art. 1)

Dépôt et extension

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

Maine-et-Loire (ex-IDCC 9492) Accord collectif du 23 novembre 1970 concernant les exploitations horticoles et les pépinières (Avenant n° 112 du 27 septembre 2021)

Signataires	
Organisations patronales	FNPHP des Pays de la Loire, mandatée conjointement par la FDSEA de Maine-et-Loire et la FRSEA des Pays de la Loire,
Organisations de salariés	Syndicat général agroalimentaire CFDT du Maine-et-Loire ; Union départementale FO ; SNCEA CFE-CGC ; Fédération CFTC-Agri,

Préambule

En vigueur étendu

La convention collective du 23 novembre 1970 réglementant les conditions de travail et de rémunération des salariés et des apprentis des exploitations horticoles et des pépinières de Maine-et-Loire, est devenue suite à l'entrée en vigueur de la convention collective nationale production agricole Cuma du 15 septembre 2020, un accord collectif autonome, perdant sa qualification de convention collective.

Le travail paritaire engagé depuis la signature de la convention collective nationale repose sur ce postulat.

Ce sont maintenant les textes nationaux fixant les conditions de travail et de rémunération des salariés agricoles qui posent le cadre des relations de travail dans les entreprises horticoles et les pépinières de Maine-et-Loire, en faveur des salariés qu'elles emploient.

Toutefois, les particularités des secteurs visés, ainsi que leurs contraintes, qui ne peuvent pas figurer dans les textes nationaux, sont pris en compte par les partenaires sociaux.

Il est donc apparu nécessaire aux partenaires sociaux conscients de la nécessité de disposer d'un ensemble de règles conventionnelles compréhensibles et facilement utilisables, de réviser les dispositions de la présente convention collective devenu accord collectif autonome, en y intégrant des avantages spécifiques au secteur local. Le concours de normes est à éviter autant que possible pour une plus grande simplicité et une meilleure compréhension des textes aussi bien pour les entreprises que pour leurs salariés. La superposition de textes et de normes est source de complexité dans les entreprises, et peut nuire à la bonne entente des parties qui ne retiendraient pas la même règle. Par cet avenant, il est recherché la simplification, la compréhension par tous, l'application conforme des textes, et le maintien des dispositions spécifiques au secteur professionnel et géographique.

Le présent avenant prend donc acte de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale production agricole Cuma du 15 septembre 2020 (IDCC 7024). Consécutivement, par application de l'article L. 2232-5-2 du code du travail, la convention collective du 23 novembre 1970 réglementant les conditions de travail et de rémunération des salariés et des apprentis des exploitations horticoles et des pépinières de Maine-et-Loire (IDCC 9492) est devenue un accord collectif d'adaptation, dans le champ d'application qui est le sien, de la convention collective nationale.

Dans la mesure où le présent accord a vocation à s'appliquer essentiellement auprès de très petites entreprises, les partenaires sociaux estiment que ces dispositions leur sont particulièrement applicables et que, par conséquent, ils répondent à l'obligation issue de l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Texte nouveau

Article 1er

En vigueur étendu

Le texte de la convention collective est ainsi rédigé :

Accord collectif du 27 septembre 2021 d'adaptation au secteur de l'horticulture et des pépinières de Maine-et-Loire de la convention collective nationale production agricole Cuma du 15 septembre 2020

Champ d'application professionnel et territorial

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord détermine les rapports entre les employeurs et les salariés et apprentis des exploitations horticoles et des pépinières de Maine-et-Loire. Il s'applique dans toutes les entreprises visées dont le siège social est situé sur le département du Maine-et-Loire, même si les terrains de culture s'étendent sur un département limitrophe.

Modalités d'application

Article 2

En vigueur étendu

Dans toutes les entreprises comprises dans son champ d'application tel que défini à l'article 1er, le présent accord s'applique. Il ne peut y être dérogé par accord d'entreprise que dans un sens au moins équivalent, conformément aux dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail et sous réserve de celles de l'article L. 2253-1, et le cas échéant, de celles de l'article L. 2253-2, relatives aux dispositions collectives de branche.

Durée et dénonciation

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à compter, conformément à l'avenant n° 112, du premier jour du mois suivant la parution au Journal officiel de la République française de l'arrêté ministériel constatant son extension.

L'accord peut être dénoncé par les organisations représentatives signataires ou adhérentes, à tout moment, suivant la procédure prévue par les articles L. 2261-9 et suivants du code du travail. La durée du préavis qui doit précéder la dénonciation est de trois mois. La dénonciation est notifiée par son auteur aux autres signataires et adhérents à l'accord. Elle est déposée dans les conditions prévues par voie réglementaire.

À défaut de conclusion d'un accord nouveau, l'accord dénoncé reste en vigueur pendant un an, de date à date, à compter de l'expiration du délai de préavis.

Dans les trois mois qui suivent la date de la dénonciation, les parties se réunissent pour élaborer un nouvel accord dont le texte est présenté par la partie la plus diligente.

Suivi, révision et renouvellement

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord devra faire l'objet d'un suivi dans le cadre d'au moins une rencontre annuelle de la commission mixte paritaire ou de la commission paritaire (composée des représentants désignés par les organisations syndicales et les organisations d'employeurs reconnues représentatives au niveau national par arrêté ministériel, et au sens de l'article L. 2261-7 du code du travail).

Aussi, un état des lieux de son application et de son articulation avec la convention collective nationale production agricole CUMA est réalisé une fois par an en s'appuyant sur l'état des lieux prévu à l'article 1.4.3 de la convention collective nationale production agricole CUMA.

La révision d'une partie de l'accord peut être introduite, à tout moment, par l'une quelconque des organisations. Elle doit être notifiée, par lettre recommandée avec avis de réception, aux autres organisations. Elle spécifie les articles auxquels elle s'applique et précise le nouveau texte que la partie demanderesse propose d'y substituer.

La commission paritaire ou la commission mixte commence l'étude des modifications demandées dans les trente jours, de date à date, suivant la date d'expédition de la lettre recommandée susvisée.

Les avenants de révision obéissent aux conditions légales.

Par ailleurs, l'interprétation des dispositions du présent accord est confiée à la commission réunie à l'occasion de la révision et composée paritairement des représentants des organisations représentatives.

Adaptation de la convention nationale et des accords collectifs nationaux

Article 5

En vigueur étendu

5.1. Au sein de l'entreprise

Dans le champ d'application professionnel et territorial du présent accord défini à l'article 1er, et conformément à l'article L. 2232-5-2 du code du travail, le présent accord constitue un accord d'adaptation de la convention collective nationale production agricole et CUMA du 15 septembre 2020, dans le respect de l'ordre public légal et du principe de faveur énoncé à l'article 1.4.2 de la convention susvisée.

Il en résulte que les conventions et accords collectifs nationaux fixant les conditions de travail et de rémunération des salariés agricoles s'appliquent aux relations de travail dans les entreprises visées par le présent accord en faveur des salariés qu'elles emploient, sauf dans les domaines dans lesquels le présent accord comporte des adaptations.

5.2. Aux fins de la négociation collective

De la même manière, les modalités d'exercice du droit de s'absenter pour participer aux négociations, les missions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, les thèmes, calendrier et méthode de négociation, notamment ceux relatifs aux domaines et périodicité de la négociation obligatoire dans la branche, sont fixés par les conventions et accords nationaux couvrant le champ d'application du présent accord.

Liberté syndicale et d'opinion

Article 6

En vigueur étendu

Les salariés bénéficient d'un droit à l'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice, et l'organisation de leur travail. La liberté d'opinion ainsi que le droit d'adhérer librement ou d'appartenir ou non à un syndicat constitué en vertu des dispositions du code du travail sont reconnus (art. L. 2141-4 du code du travail).

Prime d'ancienneté

Article 7

En vigueur étendu

Une prime d'ancienneté est accordée aux salariés justifiant de 5 ans de présence continue à l'effectif de l'entreprise.

Elle est égale à un forfait mensuel :

- à partir de 5 ans : 60 € brut ;

- à partir de 10 ans : 80 € brut ;

- à partir de 15 ans : 100 € brut ;

- à partir de 20 ans : 120 € brut ;

- à partir de 25 ans : 140 € brut.

Les forfaits sont revalorisés chaque année en fonction du PMSS (plafond mensuel de sécurité sociale).

Ils sont prévus pour une durée du travail à temps plein, et sont proratisés selon la durée contractuelle de travail pour les salariés dont la durée du travail est inférieure à la durée légale.

La prime d'ancienneté est versée chaque mois en même temps que le salaire mensuel.

En cas d'absence du salarié au cours du mois, un abattement proportionnel à l'absence est appliqué sur le forfait. Bien entendu, la prime reste due lors des congés et repos, légaux ou conventionnels.

(1) Article étendu sous réserve des dispositions du code du travail relatives à l'assimilation des absences à du temps de travail effectif, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cour de cassation, Chambre sociale, 13 févr. 1985, n° 82-41.899).
(Arrêté du 18 janvier 2023 - art. 1)

Prime de vacances

Article 8

En vigueur étendu

Une prime de vacances est accordée aux salariés justifiant d'une ancienneté de douze mois de présence continue à l'effectif de l'entreprise lors du versement, pour un montant brut annuel de 250 €, revalorisé chaque année en fonction du PMSS.

Ce montant est accordé au salarié à temps plein ayant effectué durant l'année écoulée la totalité du temps de travail effectif.

Pour les salariés dont la durée du travail est inférieure à la durée légale, la prime est versée au prorata de la durée contractuelle de travail.

En cas d'absence au cours de l'année, la prime est versée au prorata de la durée de présence effective du salarié. Toutefois, il existe une tolérance consistant à neutraliser les absences quelles qu'elles soient pour une durée totale de 30 jours calendaires par an.

La prime est versée en une seule fois le mois précédant le départ en congés d'été.

(1) Article étendu sous réserve des dispositions du code du travail relatives à l'assimilation des absences à du temps de travail effectif, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cour de cassation, Chambre sociale, 13 févr. 1985, n° 82-41.899).
(Arrêté du 18 janvier 2023 - art. 1)

Prime de fin d'année

Article 9

En vigueur étendu

À titre de complément de rémunération, une prime annuelle est accordée aux salariés justifiant au 31 décembre de douze mois de présence continue à l'effectif de l'entreprise.

Elle est égale à :

- 1 600 € bruts pour les salariés non cadres ;

- 1 900 € bruts pour les salariés TAM ;

- 2 400 € bruts pour les salariés cadres.

Son montant est revalorisé chaque année en fonction du PMSS.

Pour les salariés dont la durée du travail est inférieure à la durée légale, la prime est versée au prorata de la durée contractuelle de travail.

En cas d'absence du salarié au cours de l'année, la prime est versée au prorata de la durée de présence effective.

La prime est en principe payée avec le salaire de décembre, mais un paiement fractionné chaque mois est possible dès lors que les parties en sont d'accord.

En cas de départ en cours d'année, la prime est versée au prorata de la durée de présence au cours de l'année.

Enfin, la prime de fin d'année ne fait pas partie de la rémunération totale retenue pour le calcul de l'indemnité de congés payés.

(1) Article étendu sous réserve des dispositions du code du travail relatives à l'assimilation des absences à du temps de travail effectif, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cour de cassation, Chambre sociale, 13 févr. 1985, n° 82-41.899).
(Arrêté du 18 janvier 2023 - art. 1)

Titres-restaurant

Article 10

En vigueur étendu

Afin d'aider les salariés à supporter les frais occasionnés par la prise du déjeuner en dehors de leur domicile, il est mis en place dans l'entreprise soit un service de restauration financé totalement ou partiellement par l'entreprise, soit un dispositif de titres-restaurant, dans le respect de la réglementation en vigueur.

Les titres-restaurant sont utilisés conformément aux dispositions des articles L. 3262-1 et suivants, et R. 3262-4 et suivants du code du travail, dans le respect de la réglementation en vigueur.

Il est institué un droit à 180 titres par an au profit des salariés travaillant à temps plein. Ce droit est réduit au prorata du temps d'absence du salarié. Les périodes de suspension du contrat de travail, autres celles liées aux congés payés ou temps de repos obligatoires, ne sont donc pas prises en compte pour l'attribution des titres-restaurant, et sont déduites proportionnellement au temps d'absence pour le calcul du nombre de titres.

Des modalités particulières sont prévues pour les salariés suivants :

- les salariés dont la durée du travail est inférieure à la durée légale bénéficient des titres-restaurant au prorata de la durée du travail convenue au contrat, sous réserve que le repas soit compris dans l'horaire de travail journalier ;

- les salariés embauchés et/ou quittant l'entreprise en cours d'année bénéficient des titres-restaurant au prorata du temps de présence au cours de l'année ;

- les salariés en contrat de formation en alternance, dont les apprentis, peuvent prétendre aux titres-restaurant pendant leur période de travail dans l'entreprise. Les périodes de formation en dehors de l'entreprise sont déduites au prorata du nombre de titres-restaurant.

La valeur faciale du titre-restaurant est fixée à 5,53 €. Son financement est assuré conjointement par le salarié et l'employeur, chacun prenant à sa charge 50 % de la valeur du titre.

Chaque année au 1er janvier, une revalorisation aura lieu dans les mêmes proportions que la limite d'exonération de la participation patronale à l'acquisition du titre. Le chiffre obtenu après revalorisation sera arrondi au centime d'euro pair supérieur. La première revalorisation aura lieu le 1er janvier 2023.

Les titres-restaurant sont délivrés chaque mois à l'exclusion du mois comprenant le congé principal. L'année est donc découpée en 11 mois d'attribution.

En tout état de cause, le salarié doit, sur chaque période concerné par le versement, avoir travaillé au moins autant de jours que de titres attribués.

Durée du travail

Article 11

En vigueur étendu

Les dispositions relatives à la durée du travail, au repos, aux heures supplémentaires, aux jours fériés, et à l'horaire de travail sont celles fixées par l'accord national sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles du 23 décembre 1981 et ses avenants en vigueur, et l'accord national du 18 juillet 2002 sur l'emploi des saisonniers, sous réserve des adaptations suivantes :

Les heures de travail réalisées le dimanche et les jours fériés donnent lieu à une majoration de salaire de 100 %.

Retraite complémentaire des salariés non-cadres

Article 12

En vigueur étendu

Les entreprises relevant du champ d'application tel que défini à l'article 1 doivent adhérer auprès de l'alliance professionnelle retraite Agirc-Arrco, institution de retraite complémentaire régie par le code de la sécurité sociale, adhérente de la fédération Agirc-Arrco du régime de retraite complémentaire dont le siège social est fixé à Paris 6e, 7, rue du Regard.

Le taux contractuel de la cotisation retraite des salariés non-cadres est fixé à :

- 8 % sur la tranche 1 des rémunérations répartis à raison de 56,85 % pour l'employeur et de 43,15 % pour le salarié ;

- 17 % sur la tranche 2 des rémunérations répartis à raison de 60 % pour l'employeur et de 40 % pour le salarié.

Conditions de maintien de certains avantages pour les salariés présents au moment de la révision

Article 13

En vigueur étendu

En ce qui concerne les avantages liés à la prime de fin d'année et à la prime d'ancienneté, il est convenu que les montants versés en dernier lieu au profit des salariés présents avant l'entrée en vigueur du présent accord de révision sont maintenus.

Le maintien de ces montants antérieurs prendra la forme, pour chacun de ces avantages, d'une indemnité différentielle fixe versée en supplément des primes dont le calcul est revu.

Ainsi, les indemnités différentielles seront égales à la différence entre les montants bruts versés avant l'entrée en vigueur du présent avenant pour chacune des primes susvisées, et le montant de ces mêmes primes résultant du nouveau mode de calcul convenu. Ces indemnités différentielles seront fixes. Les augmentations annuelles des primes d'ancienneté ou annuelle n'auront donc aucun effet sur le montant des indemnités différentielles qui resteront intactes dans leur montant.

Les conditions de maintien de ces avantages valent également pour les salariés temporaires présents ou l'ayant été dans l'entreprise au cours des douze mois précédant l'entrée en vigueur du présent accord.

Substitution

Article 14

En vigueur étendu

Le présent accord se substitue au texte de la convention collective du 23 novembre 1970 réglementant les conditions de travail et de rémunération des salariés et des apprentis des exploitations horticoles et des pépinières de Maine-et-Loire en vigueur après son avenant n° 11 et dans toutes ses dispositions.

Publicité.?Dépôt.?Extension

Article 15

En vigueur étendu

Issu de l'avenant n° 112 du 28 septembre 2021 au texte antérieur, le présent accord a été déposé, publié et son extension demandée avec cet avenant.

Article 2

En vigueur étendu

Devenir de l'accord collectif du 9 octobre 2008 sur l'indemnité de vêtement de travail et la mise en place des titres-restaurant dans les entreprises horticoles et les pépinières du département de Maine-et-Loire.

Les parties conviennent que l'entrée en vigueur du présent accord de révision est subordonnée à la disparition de l'accord collectif du 9 octobre 2008 sur l'indemnité de vêtement de travail et la mise en place des titres restaurant dans les entreprises horticoles et les pépinières du département de Maine-et-Loire. À cet effet, un accord sur cet accord visant sa disparition est conclu entre les parties.

L'application de cet accord cessera donc de s'appliquer et disparaîtra

purement et simplement lors de l'entrée en vigueur du présent accord de révision n° 112 de la convention collective du 23 novembre 1970 réglementant les conditions de travail et de rémunération des salariés et des apprentis des exploitations horticoles et des pépinières de Maine-et-Loire.

Entrée en vigueur

Article 3

En vigueur étendu

Les dispositions arrêtées au présent avenant prendront effet le premier jour du mois suivant celui de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel, et au plus tôt au 1er janvier 2022.

Dépôt et extension

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

Maine-et-Loire (ex-IDCC 9492) Avenant n° 1 du 27 septembre 2021 à l'accord du 9 octobre 2008 relatif à l'indemnité de vêtement de travail et à la mise en place des titres-restaurant

Signataires	
Organisations patronales	FNPHP des Pays de la Loire, mandatée conjointement par la FDSEA de Maine-et-Loire et la FRSEA des Pays de la Loire,
Organisations de salariés	Syndicat général agroalimentaire CFDT du Maine-et-Loire ; Union départementale FO ; SNCEA CFE-CGC ; Fédération CFTC-Agri,

Préambule

En vigueur étendu

Prenant acte de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale production agricole Cuma en date du 15 septembre 2020, et de la nécessité de disposer d'un ensemble de règles conventionnelles compréhensibles et facilement utilisables, les partenaires sociaux ont décidé de revoir les dispositions de la convention collective en date du 23 novembre 1970 réglementant les conditions de travail et de rémunération des salariés et apprentis des exploitations horticoles et des pépinières de Maine-et-Loire, devenu accord autonome.

Dans ce cadre, il a été décidé de réviser, et de transférer les avantages prévus par le présent accord collectif du 9 octobre 2008 au sein de l'accord en date du 23 novembre 1970 réglementant les conditions de travail et de rémunération des salariés et apprentis des exploitations horticoles et des pépinières de Maine-et-Loire.

Suppression de l'accord

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord cesse de plein droit à l'entrée en vigueur de l'avenant de révision n° 112 de la convention collective en date du 23 novembre 1970 réglementant les conditions de travail et de rémunération des salariés et apprentis des exploitations horticoles et des pépinières de Maine-et-Loire.

Entrée en vigueur

Article 2

En vigueur étendu

Les dispositions arrêtées au présent accord prendront effet, sous réserve de l'extension demandée, au plus tôt lors de l'entrée en vigueur de l'avenant n° 112 de la convention collective en date du 23 novembre 1970 réglementant les conditions de travail et de rémunération des salariés et apprentis des exploitations horticoles et des pépinières de Maine-et-Loire, devenu accord autonome.

Dépôt et extension

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

Maine-et-Loire (ex-IDCC 9492) Avenant n° 1 du 6 juillet 2022 à l'accord collectif du 27 septembre 2021

Signataires	
Organisations patronales	FNPHP des Pays de la Loire, mandatée conjointement par la FDSEA de Maine-et-Loire et la FRSEA des Pays de la Loire
Organisations de salariés	Syndicat général agroalimentaire CFDT du Maine-et-Loire Union départementale FO SNCEA CFE-CGC,

Préambule

En vigueur étendu

L'objectif de cet avenant est de tenir compte de l'exclusion, des observations, et des réserves émises lors de l'extension du texte pour obtenir un accord collectif conforme.

Dans la mesure où le présent accord a vocation à s'appliquer essentiellement auprès de très petites entreprises, les partenaires sociaux estiment que ces dispositions leur sont particulièrement applicables et que, par conséquent, ils répondent à l'obligation issue de l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Modification des articles de l'accord collectif du 27 septembre 2021

Article 1er

En vigueur étendu

Les articles 2,3,4,5,7,8,9 et 10 de l'accord collectif du 27 septembre 2021 sont rédigés comme suit :

« Article 2

Modalités d'application

Dans toutes les entreprises comprises dans son champ d'application tel que défini à l'article 1er, le présent accord s'applique. Il ne peut y être dérogé par accord d'entreprise que dans un sens au moins équivalent, conformément aux dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail et sous réserve de celles de l'article L. 2253-1, et le cas échéant, de celles de l'article L. 2253-2, relatives aux dispositions collectives de branche.

Article 3

Durée et dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à compter, conformément à l'avenant n° 112, du premier jour du mois suivant la parution au Journal officiel de la République française de l'arrêté ministériel constatant son extension.

L'accord peut être dénoncé par les organisations représentatives signataires ou adhérentes, à tout moment, suivant la procédure prévue par les articles L. 2261-9 et suivants du code du travail. La durée du préavis qui doit précéder la dénonciation est de trois mois. La dénonciation est notifiée par son auteur aux autres signataires et adhérents à l'accord. Elle est déposée dans les conditions prévues par voie réglementaire.

À défaut de conclusion d'un accord nouveau, l'accord dénoncé reste en vigueur pendant un an, de date à date, à compter de l'expiration du délai de préavis.

Dans les trois mois qui suivent la date de la dénonciation, les parties se réunissent pour élaborer un nouvel accord dont le texte est présenté par la partie la plus diligente.

Article 4

Suivi, révision et renouvellement

Le présent accord devra faire l'objet d'un suivi dans le cadre d'au moins une rencontre annuelle de la commission mixte paritaire ou de la commission paritaire (composée des représentants désignés par les organisations syndicales et les organisations d'employeurs reconnues représentatives au niveau national par arrêté ministériel, et au sens de l'article L. 2261-7 du code du travail).

Aussi, un état des lieux de son application et de son articulation avec la

convention collective nationale production agricole CUMA est réalisé une fois par an en s'appuyant sur l'état des lieux prévu à l'article 1.4.3 de la convention collective nationale production agricole CUMA.

La révision d'une partie de l'accord peut être introduite, à tout moment, par l'une quelconque des organisations. Elle doit être notifiée, par lettre recommandée avec avis de réception, aux autres organisations. Elle spécifie les articles auxquels elle s'applique et précise le nouveau texte que la partie demanderesse propose d'y substituer.

La commission paritaire ou la commission mixte commence l'étude des modifications demandées dans les trente jours, de date à date, suivant la date d'expédition de la lettre recommandée susvisée.

Les avenants de révision obéissent aux conditions légales.

Par ailleurs, l'interprétation des dispositions du présent accord est confiée à la commission réunie à l'occasion de la révision et composée paritairement des représentants des organisations représentatives.

Article 5

Adaptation de la convention nationale et des accords collectifs nationaux

5.1. Au sein de l'entreprise

Dans le champ d'application professionnel et territorial du présent accord défini à l'article 1er, et conformément à l'article L. 2232-5-2 du code du travail, le présent accord constitue un accord d'adaptation de la convention collective nationale production agricole et CUMA du 15 septembre 2020, dans le respect de l'ordre public légal et du principe de faveur énoncé à l'article 1.4.2 de la convention susvisée.

Il en résulte que les conventions et accords collectifs nationaux fixant les conditions de travail et de rémunération des salariés agricoles s'appliquent aux relations de travail dans les entreprises visées par le présent accord en faveur des salariés qu'elles emploient, sauf dans les domaines dans lesquels le présent accord comporte des adaptations.

5.2. Aux fins de la négociation collective

De la même manière, les modalités d'exercice du droit de s'absenter pour participer aux négociations, les missions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, les thèmes, calendrier et méthode de négociation, notamment ceux relatifs aux domaines et périodicité de la négociation obligatoire dans la branche, sont fixés par les conventions et accords nationaux couvrant le champ d'application du présent accord.

Article 7(1)

Prime d'ancienneté

Une prime d'ancienneté est accordée aux salariés justifiant de 5 ans de présence continue à l'effectif de l'entreprise.

Elle est égale à un forfait mensuel :

- à partir de 5 ans : 60 € brut ;

- à partir de 10 ans : 80 € brut ;

- à partir de 15 ans : 100 € brut ;

- à partir de 20 ans : 120 € brut ;

- à partir de 25 ans : 140 € brut.

Les forfaits sont revalorisés chaque année en fonction du PMSS (plafond mensuel de sécurité sociale).

Ils sont prévus pour une durée du travail à temps plein, et sont proratisés selon la durée contractuelle de travail pour les salariés dont la durée du travail est inférieure à la durée légale.

La prime d'ancienneté est versée chaque mois en même temps que le salaire mensuel.

En cas d'absence du salarié au cours du mois, un abattement proportionnel à l'absence est appliqué sur le forfait. Bien entendu, la prime reste due lors des congés et repos, légaux ou conventionnels.

Article 8(1)

Prime de vacances

Une prime de vacances est accordée aux salariés justifiant d'une ancienneté de douze mois de présence continue à l'effectif de l'entreprise lors du versement, pour un montant brut annuel de 250 €, revalorisé chaque année en fonction du PMSS.

Ce montant est accordé au salarié à temps plein ayant effectué durant l'année écoulée la totalité du temps de travail effectif.

Pour les salariés dont la durée du travail est inférieure à la durée légale, la prime est versée au prorata de la durée contractuelle de travail.

En cas d'absence au cours de l'année, la prime est versée au prorata de la durée de présence effective du salarié. Toutefois, il existe une tolérance consistant à neutraliser les absences quelles qu'elles soient pour une durée totale de 30 jours calendaires par an.

La prime est versée en une seule fois le mois précédant le départ en congés d'été.

Article 9(1)

Prime de fin d'année

À titre de complément de rémunération, une prime annuelle est accordée aux salariés justifiant au 31 décembre de douze mois de présence continue à l'effectif de l'entreprise.

Elle est égale à :

- 1 600 € bruts pour les salariés non cadres ;

- 1 900 € bruts pour les salariés TAM ;

- 2 400 € bruts pour les salariés cadres.

Son montant est revalorisé chaque année en fonction du PMSS.

Pour les salariés dont la durée du travail est inférieure à la durée légale, la prime est versée au prorata de la durée contractuelle de travail.

En cas d'absence du salarié au cours de l'année, la prime est versée au prorata de la durée de présence effective.

La prime est en principe payée avec le salaire de décembre, mais un paiement fractionné chaque mois est possible dès lors que les parties en sont d'accord.

En cas de départ en cours d'année, la prime est versée au prorata de la durée de présence au cours de l'année.

Enfin, la prime de fin d'année ne fait pas partie de la rémunération totale retenue pour le calcul de l'indemnité de congés payés.

Article 10

Titres-restaurant

Afin d'aider les salariés à supporter les frais occasionnés par la prise du déjeuner en dehors de leur domicile, il est mis en place dans l'entreprise soit un service de restauration financé totalement ou partiellement par l'entreprise, soit un dispositif de titres-restaurant, dans le respect de la réglementation en vigueur.

Les titres-restaurant sont utilisés conformément aux dispositions des articles L. 3262-1 et suivants, et R. 3262-4 et suivants du code du travail, dans le respect de la réglementation en vigueur.

Il est institué un droit à 180 titres par an au profit des salariés travaillant à temps plein. Ce droit est réduit au prorata du temps d'absence du salarié. Les périodes de suspension du contrat de travail, autres celles liées aux congés payés ou temps de repos obligatoires, ne sont donc pas prises en compte pour l'attribution des titres-restaurant, et sont déduites proportionnellement au temps d'absence pour le calcul du nombre de titres.

Des modalités particulières sont prévues pour les salariés suivants :

- les salariés dont la durée du travail est inférieure à la durée légale bénéficient des titres-restaurant au prorata de la durée du travail convenue au contrat, sous réserve que le repas soit compris dans l'horaire de travail journalier ;

- les salariés embauchés et/ ou quittant l'entreprise en cours d'année bénéficient des titres-restaurant au prorata du temps de présence au cours de l'année ;

- les salariés en contrat de formation en alternance, dont les apprentis, peuvent prétendre aux titres-restaurant pendant leur période de travail dans l'entreprise. Les périodes de formation en dehors de l'entreprise sont déduites au prorata du nombre de titres-restaurant.

La valeur faciale du titre-restaurant est fixée à 5,53 €. Son financement est assuré conjointement par le salarié et l'employeur, chacun prenant à sa charge 50 % de la valeur du titre.

Chaque année au 1er janvier, une revalorisation aura lieu dans les mêmes proportions que la limite d'exonération de la participation patronale à l'acquisition du titre. Le chiffre obtenu après revalorisation sera arrondi au centime d'euro pair supérieur. La première revalorisation aura lieu le 1er janvier 2023.

Les titres-restaurant sont délivrés chaque mois à l'exclusion du mois comprenant le congé principal. L'année est donc découpée en 11 mois d'attribution.

En tout état de cause, le salarié doit, sur chaque période concerné par le versement, avoir travaillé au moins autant de jours que de titres attribués. »

(1) Les articles 1-7, 1-8 et 1-9 sont étendus sous réserve des dispositions du code du travail relatives à l'assimilation des absences à du temps de travail effectif, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cour de cassation, Chambre sociale, 13 févr. 1985, n° 82-41.899).
(Arrêté du 18 janvier 2023 - art. 1)

Date d'entrée en vigueur

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant entrera en vigueur au premier jour du mois civil suivant la parution de son arrêté d'extension au Journal officiel, et au plus tôt au 1er janvier 2023.

Dépôt et extension

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

Ouest de la France (ex-IDCC 8526) Accord collectif du 8 avril 2003 concernant l'arboriculture fruitière (Avenant n° 23 du 18 mars 2022)

Signataires	
Organisations patronales	Fédération régionale des producteurs de fruits de l'ouest, agissant conformément aux termes d'une délégation consentie par la FRSEA des Pays de la Loire, elle-même délégataire de la représentativité de la FNSEA,
Organisations de salariés	Fédération CFDT Agri Agro ; Fédération CFTC de l'agriculture ; Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes FGTA FO ; Union syndicale régionale agroalimentaire et forestière CGT des Pays de la Loire, USRAF CGT ; Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles SNCEA CFE-CGC,

Préambule

En vigueur étendu

Les créations de la convention collective nationale du 15 septembre 2020 et de l'accord sur la retraite supplémentaire des salariés non-cadres du même jour apportent au dialogue social dans l'arboriculture de l'ouest une modification de poids. La convention collective en date du 8 avril 2003 réglementant les conditions d'emploi, de travail et de rémunération des salariés arboricoles de certains départements de l'ouest de la France est devenue un accord collectif étendu d'adaptation de la convention collective nationale.

Ce sont désormais les textes nationaux fixant les conditions de travail et les éléments de rémunération minimale des salariés agricoles qui posent le cadre des relations de travail dans les entreprises de l'arboriculture de l'ouest en faveur des salariés qu'elles emploient.

Toutefois, les particularités de l'arboriculture de l'ouest, avec les contraintes propres du secteur qui, par conséquent, ne peuvent pas figurer dans des textes nationaux, sont prises en compte par les partenaires sociaux.

Ils affirment que le dialogue social dans l'arboriculture de l'ouest prend appui sur plusieurs piliers au service des entreprises et de leurs salariés.

Le présent avenant prend donc acte de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale production agricole CUMA du 15 septembre 2020 (IDCC 7024). Consécutivement, par application de l'article L. 2232-5-2 du code du travail, la convention collective en date du 8 avril 2003 réglementant les conditions d'emploi, de travail et de rémunération des salariés arboricoles de certains départements de l'ouest de la France (IDCC 8526) est devenue un accord collectif étendu, dans le champ qui est le sien, d'application de la convention collective nationale.

Dans la mesure où le présent accord a vocation à s'appliquer essentiellement auprès de très petites entreprises, les partenaires sociaux estiment que ces dispositions leur sont particulièrement applicables et que, par conséquent, ils répondent à l'obligation issue de l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Nouveau texte

Article 1er

En vigueur étendu

Le texte de la convention collective est ainsi rédigé :

Avenant du 18 mars 2022 d'application au secteur de l'arboriculture de l'ouest de la convention collective nationale production agricole et CUMA du 15 septembre 2020

Champ d'application professionnel et territorial

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique aux salariés et apprentis de l'un ou l'autre sexe, de tout âge et de toute nationalité, occupés habituellement et principalement à des travaux d'arboriculture dans une exploitation ayant la production fruitière pour activité économique, à des travaux de production de petits fruits dans une exploitation dont cette dernière production est l'activité économique principale, ou à des travaux effectués dans les établissements de transformation, de conditionnement et de commercialisation lorsque ces activités constituent le prolongement de la production des fruits.

Territorialement, il s'applique aux travaux effectués dans toutes les exploitations et établissements dont le siège, représenté par des bâtiments d'exploitation, est situé sur le territoire des départements de : Deux-Sèvres, Loire-Atlantique, Maine-et-Loire, Mayenne, Sarthe, Vendée, Côtes-d'Armor, Ille-et-Vilaine et Morbihan, même si les terrains de culture s'étendent sur un département limitrophe et ceci où que soient domiciliés les employeurs et les salariés.

Durée, révision, suivi, renouvellement et dénonciation de l'accord

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à dater, conformément à l'avenant n° 23, du premier jour du mois suivant la parution au Journal officiel de la République française de l'arrêté ministériel constatant son extension.

L'interprétation des dispositions du présent accord est confiée à la commission réunie à l'occasion de la révision et composée paritairement des représentants des organisations représentatives.

La révision d'une partie de l'accord peut être introduite, à tout moment, par l'une quelconque des parties. Elle doit être notifiée, par lettre recommandée avec avis de réception, aux autres organisations (professionnelle ou syndicales). Elle spécifie les articles auxquels elle s'applique et précise le nouveau texte que la partie demanderesse propose d'y substituer.

La commission mixte paritaire ou la commission paritaire constituée comme il est de règle et convoquée par la DDETS de Maine-et-Loire ou par la fédération des producteurs de fruits de l'ouest, commence l'étude des modifications demandées dans les trente jours, de date à date, suivant la date d'expédition de la lettre recommandée susvisée retenue par le service chargé de la notifier.

Le présent accord devra faire l'objet d'un suivi dans le cadre d'au moins une rencontre annuelle de la commission mixte paritaire ou de la commission paritaire (composée paritairement des représentants des organisations représentatives au niveau national par arrêté ministériel).

Aussi, un état des lieux de son application et de son articulation avec la convention collective nationale production agricole et CUMA est réalisé au minimum une fois par an en s'appuyant sur l'état des lieux prévu à l'article 1.4.3 de la convention collective nationale production agricole et CUMA.

L'accord peut être dénoncé par les parties organisations syndicales de salariés ou d'employeurs signataires ou adhérentes suivant la procédure prévue par l'article L. 2261-4 et les articles L. 2261-9 et suivants du code du travail. La durée du préavis qui doit précéder la dénonciation est de trois mois. La dénonciation est notifiée par son auteur aux autres signataires et adhérents à l'accord. Elle est déposée dans les conditions prévues par voie réglementaire.

À défaut de conclusion d'un accord nouveau, l'accord dénoncé reste en vigueur pendant un an, de date à date, à compter de l'expiration du délai de préavis. Dans les trois mois qui suivent la date de la dénonciation, la commission se réunit pour élaborer un nouvel accord dont le texte est présenté par la partie la plus diligente.

Adaptation de la convention nationale et des accords collectifs nationaux

Article 3

En vigueur étendu

Dans le champ d'application professionnel et territorial du présent accord défini à l'article 1er, et conformément à l'article L. 2232-5-2 du code du travail, le présent accord constitue un accord d'adaptation dans le respect du principe de faveur et de l'article 1.2 de son avenant n° 2 du 18 mai 2021 de la convention collective nationale production agricole et CUMA du 15 septembre 2020.

Il en résulte que les conventions et accords collectifs nationaux fixant les conditions de travail et de rémunération des salariés agricoles s'appliquent aux relations de travail dans les entreprises de l'arboriculture de l'Ouest en

faveur des salariés qu'elles emploient, sauf dans les domaines dans lesquels le présent accord comporte des adaptations.

3.2. Aux fins de la négociation collective

De la même manière, les modalités d'exercice du droit de s'absenter pour participer aux négociations, les missions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, les thèmes, calendrier et méthode de négociation, notamment ceux relatifs aux domaines et périodicité de la négociation obligatoire dans la branche, sont fixés par les conventions et accords collectifs nationaux couvrant le champ d'application du présent accord.

Structure de la rémunération des salariés

Article 4

En vigueur étendu

La rémunération des salariés des exploitations d'arboriculture fruitière compte le salaire au temps tel qu'il découle de la convention collective nationale production agricole CUMA du 15 septembre 2020.

Elle compte également en faveur des salariés à temps plein justifiant d'une ancienneté de service continus de 12 mois, une prime de fin d'année à titre de complément de rémunération d'un montant de :

- pour les salariés non-cadres, de 1 600 € bruts ;

- pour les salariés techniciens ou agents de maitrise, de 1 900 € bruts ;

- pour les salariés cadres, de 2 400 € bruts.

Ces montants font l'objet d'un réexamen chaque année durant la réunion de la commission mentionnée à l'article 2.

La prime de fin d'année est versée au prorata de la durée contractuelle de travail pour les salariés engagés pour une durée inférieure au temps plein et au prorata de la durée de présence pour les salariés absents une partie de l'année ou quittant l'entreprise.

En principe versée avec la paie de décembre, des modalités de versement (prime annuelle, plusieurs versements dans l'année ou versement mensuel) différentes peuvent être déterminées dans l'entreprise.

En lien avec les performances globales de l'entreprise dans le contexte économique et social contraint de l'arboriculture de l'Ouest, l'employeur pourra accorder des chèques vacances, des bons d'achat attachés à un évènement particulier dans l'année, des primes de pouvoir d'achat, par exemple.

Durée du travail

Article 5

En vigueur étendu

Dans le domaine de la durée du travail, le présent accord adapte les conventions et accords collectifs nationaux comme il est stipulé dans les paragraphes du présent article.

5.1. Définition du travail de nuit

Conformément à la convention collective nationale du 15 septembre 2020 (art. 8.2, § 8.2.1), le présent accord fixe dans l'arboriculture fruitière de l'Ouest la période de travail de nuit.

Cette période s'entend de 21 heures à 6 heures. Tout travail effectué au cours de cette période est du travail de nuit.

5.2. Travaux effectués la nuit

Le travail de nuit n'entre pas dans l'activité habituelle des entreprises soumises au présent accord.

Lorsqu'il y est fait recours, il s'agit d'assurer la sauvegarde des récoltes (aspersion antigel par exemple) ou de répondre à une exigence commerciale. Le travail alors effectué la nuit durant la période définie au § 5.1 (entre 21 heures et 6 heures), ouvre droit à une majoration de 50 % qui peut être prise sous forme de repos compensateur ou le cas échéant sous forme de compensation salariale. Cette majoration ne se cumule pas avec les dispositions relatives aux heures supplémentaires.

5.3. Dérogation au repos quotidien

Pour assurer la sauvegarde des récoltes ou encore en cas de surcroît de travail lié à la commercialisation, les entreprises soumises à la présente convention peuvent réduire le repos quotidien de 11 heures consécutives à 9 heures consécutives minimum, à condition que des périodes équivalentes à la réduction du repos soient attribuées ultérieurement en accord avec les salariés concernés.

5.4. Travail effectué le dimanche ou les jours fériés

Lorsque le travail le dimanche est admis, la rémunération des heures de travail accomplies ce jour-là est majorée de 50 %.

Sous réserve des dispositions du code du travail relatif au 1er mai, lorsque le travail du jour férié est indispensable au fonctionnement de l'entreprise, le salarié bénéficie d'un repos payé majoré de 50 % par rapport au temps de travail effectué, pris à une date retenue par accord entre l'employeur et le salarié.

Contrat de professionnalisation en arboriculture fruitière

Article 6

En vigueur étendu

Dans le champ d'application du présent accord, les partenaires sociaux reconnaissent que le niveau de formation atteint par les bénéficiaires de la formation intitulée « contrat de professionnalisation en arboriculture fruitière » conduite par un établissement agréé, sur une période d'un an, d'une durée minimale de 322 heures en centre de formation et le reste en entreprise, mise en place à l'initiative du syndicat départemental des producteurs de fruits du Maine-et-Loire, financée par OCAPIAT et attestée pour chaque bénéficiaire par un jury de validation, correspond a minima au degré 2 du critère technicité de la classification des emplois de la convention collective nationale production agricole CUMA du 15 septembre 2021.

Indemnité de fin de carrière

Article 7

En vigueur étendu

Une indemnité de fin de carrière est allouée à tout salarié qui peut faire valoir ses droits à la retraite. Le montant de l'indemnité est calculé sur la base du salaire mensuel moyen, habituel et hors prime de toute nature, des trois derniers mois d'activité.

Il s'élève à :

- pour les salariés non-cadres :

-- un mois de salaire, après dix ans d'ancienneté dans l'exploitation ;

-- deux mois et demi de salaire, après vingt ans d'ancienneté dans l'exploitation ;

-- trois mois et demi de salaire, après trente ans d'ancienneté dans l'exploitation ;

- pour les salariés techniciens, agents de maîtrise ou cadres :

-- un mois et demi de salaire, après dix ans d'ancienneté dans l'exploitation ;

-- trois mois de salaire, après vingt ans d'ancienneté dans l'exploitation ;

-- quatre mois de salaire, après trente ans d'ancienneté dans l'exploitation.

Substitution

Article 8

En vigueur étendu

Le présent accord se substitue au texte de la convention collective en date du 8 avril 2003 réglementant les conditions d'emploi, de travail et de rémunération des salariés arboricoles de certains départements de l'Ouest de la France en vigueur après son avenant n° 22 et dans toutes ses dispositions.

Publicité, dépôt et extension

Article 9

En vigueur étendu

Issu de l'avenant n° 23 du 18 mars 2022 au texte antérieur, le présent accord a été déposé, publié et son extension demandée avec cet avenant.

Entrée en vigueur

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant entre en vigueur le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension.

Dépôt et extension

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

Saône-et-Loire (ex-IDCC 9712) Accord collectif du 1er janvier 1977 concernant les exploitations agricoles, les entreprises de travaux agricoles et ruraux, et CUMA (Avenant n° 145 du 21 mai 2021)

Signataires	
Organisations patronales	Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles FDSEA de Saône-et-Loire ; Fédération régionale des coopératives d'utilisation de matériel agricole FRCUMA de Bourgogne Franche-Comté,
Organisations de salariés	Syndicat général agroalimentaire CFDT de Saône-et-Loire ; Union départementale des syndicats FO de Saône-et-Loire,

Préambule

En vigueur étendu

Suite à l'entrée en vigueur au 1er avril 2021 de la convention collective nationale production agricole/CUMA signée le 15 septembre 2020 et de la convention collective nationale de travail concernant les entreprises de travaux et services agricoles, les entreprises de travaux et services ruraux et les entreprises de travaux et services forestiers du 8 octobre 2020, les partenaires sociaux se sont réunis afin de renégocier la convention collective du travail du 1er janvier 1977 concernant les exploitations agricoles du département de Saône-et-Loire, devenue accord collectif autonome étendu au 1er avril 2021.

Cet accord collectif fait l'objet du présent avenant de révision en date du 21 mai 2021 qui vise à supprimer ou modifier certaines anciennes dispositions et revoit, en conséquence, l'ensemble de l'architecture du texte concernant sa numérotation.

Par cet avenant, les partenaires sociaux ont souhaité simplifier la compréhension et l'articulation des dispositions applicables dans les relations de travail.

De plus, il est rappelé que la convention collective nationale production agricole/Cuma et la convention collective nationale de travail concernant les entreprises de travaux et services agricoles, les entreprises de travaux et services ruraux et les entreprises de travaux et services forestiers du 8 octobre 2020 stipulent que les conventions collectives territoriales devenues accords collectifs autonomes au 1er avril 2021 ne sont pas remises en cause, et que dans le cadre d'un dialogue social renforcé, ces accords collectifs font l'objet de négociations régulières répondant aux besoins exprimés par les partenaires sociaux.

En application des articles L. 2221-1 et suivants du code du travail, entre les représentants des organisations professionnelles signataires, il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Texte intégral de l'accord collectif révisé

Article 1er

En vigueur étendu

Le titre de l'accord collectif est modifié comme suit :

« Accord collectif du 1er janvier 1977 concernant les exploitations agricoles, les entreprises de travaux agricoles et ruraux, et Cuma du département de Saône-et-Loire »

Ci-après, le texte intégral du présent accord collectif dans sa nouvelle rédaction, qui se substitue entièrement aux dispositions précédemment existantes :

Chapitre Ier Champ d'application

Champ d'application professionnel et territorial

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord détermine les rapports entre les employeurs et les salariés de l'un et l'autre sexe, de tout âge et de toute nationalité, des exploitations qui sont définies ci-après :

a) Les exploitations agricoles de polyculture et d'élevage, de viticulture, de maraîchage, d'horticulture, de pépinières (d'ornement, fruitières, viticoles), d'arboriculture, d'aviculture, d'apiculture et les champignonnières, y compris les GAEC, et autres formes juridiques d'exploitation dont les groupements d'employeurs ;

b) Les établissements de toute nature, dirigés par l'exploitant agricole en vue de la transformation, du conditionnement et de la commercialisation des produits agricoles lorsque ces activités constituent le prolongement de l'acte de production, ou structures d'accueil touristique, situées sur l'exploitation ou dans les locaux de celle-ci, notamment d'hébergement et de restauration, telles que prévues à l'article D. 722-4 du code rural ;

c) Les associations de service de remplacement ;

d) Les entreprises de travaux agricoles et ruraux, les coopératives d'utilisation de matériel (CUMA) à caractère local dont l'activité est étroitement liée au cycle de production à l'exclusion des CUMA spécialisées à vocation départementale.

Le présent accord est applicable aux salariés des exploitations et entreprises dont le siège est situé sur le territoire du département de Saône et Loire, ainsi qu'aux salariés des établissements autonomes situés sur ce même territoire, bien que le siège de leur entreprise soit établi sur le territoire d'un autre département.

Dans la mesure où cet accord a vocation à s'appliquer essentiellement auprès de très petites entreprises, les partenaires sociaux estiment que ces dispositions leur sont particulièrement applicables et que, par conséquent, ils répondent à l'obligation issue de l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Modalités d'application

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique nonobstant toutes stipulations contenues dans les contrats individuels de travail ou les accords collectifs de travail conclus antérieurement à son entrée en vigueur, lorsque ces stipulations sont moins favorables pour les travailleurs que celles du présent accord.

En conséquence, le présent accord ne peut être cause pour aucun salarié, pour un travail équivalent, d'une réduction de l'ensemble de la rémunération, y compris les primes de toute nature et tous les avantages en nature et en espèces acquis antérieurement.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail.
(Arrêté du 21 décembre 2021 - art. 1)

Chapitre II Durée, révision et dénonciation de l'accord

Durée

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Révision

Article 4

En vigueur étendu

La révision peut être engagée :

- jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel la convention a été conclue :

-- par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans son champ d'application et signataires ou adhérentes de ce texte ;

-- par une ou plusieurs organisations d'employeurs représentatives dans son champ d'application et signataires ou adhérentes de ce texte ;

- à l'issue du cycle électoral au cours duquel la convention a été conclue :

-- par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ;

-- par une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans le champ d'application de la convention.

La (ou les) organisation(s) demandant une révision de la convention en informe(nt) les autres organisations via le directeur de la DDETS (direction départementale de l'emploi et du travail et des solidarités). Le secrétariat de la commission mixte paritaire agricole de Saône-et-Loire, assuré par le service de l'administration du travail compétent, se charge des formalités de dépôt auprès de l'administration et du conseil de prud'hommes départemental.

La commission mixte paritaire agricole de Saône et Loire a alors 3 mois pour se réunir et définir la méthode et le calendrier des négociations.

Dénonciation

Article 5

En vigueur étendu

Sont habilitées à dénoncer le présent accord, les organisations syndicales de salariés ou d'employeurs signataires ou adhérentes. La (ou les) organisation (s) dénonçant l'accord en informe (nt) les autres organisations via le directeur de la DDETS, par lettre recommandée.

Le secrétariat de la commission mixte paritaire agricole de Saône et Loire se charge des formalités de dépôt auprès de l'administration et du conseil de prud'hommes.

La durée du préavis qui doit précéder la dénonciation est de 3 mois.

Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires ou adhérents employeurs ou des signataires ou adhérents salariés, la commission mixte paritaire agricole de Saône et Loire se réunit dans les trois mois qui suivent le début du préavis. À défaut de l'entrée en vigueur d'un nouvel accord, le présent accord cesse de produire ses effets au bout d'un an à compter de

l'expiration du délai de préavis. Il est fait application de l'article L. 2261-13 du code du travail.

Lorsqu'une des organisations syndicales de salariés signataires ou adhérentes de l'accord perd la qualité d'organisation représentative dans le champ d'application de cet accord, la dénonciation de ce texte n'emporte d'effets que si elle émane d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans son champ d'application, dans les conditions définies à l'article L. 2261-11 du code du travail.

Lorsque la dénonciation est le fait d'une partie seulement des signataires ou adhérents employeurs ou des signataires ou adhérents salariés, elle ne fait pas obstacle au maintien en vigueur du présent accord entre les autres parties signataires. Dans ce cas, les dispositions de l'accord continuent de produire leurs effets à l'égard des auteurs de la dénonciation jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis.

Chapitre III Procédure de conciliation

Procédure de conciliation

Article 6

En vigueur étendu

Les conflits collectifs qui n'ont pu être solutionnés au niveau de l'entreprise peuvent être soumis à la commission de conciliation, avec recours éventuel soit à la procédure d'arbitrage en application de l'article L. 2524-1 et suivants du code du travail si les deux parties en conviennent, soit à la procédure de médiation en application de l'article L. 2522-1 du code du travail.

La constitution et les modalités de fonctionnement de la commission de conciliation sont fixées suivant les mêmes conditions que celles visées pour la Commission d'interprétation visée à l'accord national CPPNI du 7 juin 2017.

Chapitre IV Dispositions d'ordre général

Médecine du travail

Article 7

En vigueur étendu

Les dispositions relatives aux services de santé et sécurité au travail sont observées par tous les employeurs soumis au présent accord et conformément aux dispositions L. 717-1 et suivants du code rural.

Retraite complémentaire

Article 8

En vigueur étendu

Tous les salariés non bénéficiaires de la convention collective nationale du 2 avril 1952 visant les cadres agricoles, qui cotisent au régime des assurances sociales agricoles, sont affiliés au régime de retraite complémentaire Agrica - Groupe Agrica - service retraite complémentaire, 21, rue de la Bienfaisance, 75382 Paris Cedex 08.

Chapitre V Primes

Prime d'ancienneté

Article 9

En vigueur étendu

Une prime d'ancienneté, calculée sur le salaire de base réel du salarié, correspondant à la durée normale de travail, y compris les heures supplémentaires, est fixée aux taux suivants :

- 2 % à partir de 3 ans ;

- 6 % à partir de 5 ans ;

- 8 % au-delà de 10 ans.

Les périodes visées ci-dessus s'entendent pour une durée d'emploi, continue ou non, dans la même exploitation.

Prime de formation qualifiante

Article 10

En vigueur étendu

Une prime de formation qualifiante, versée une seule fois, sera octroyée au salarié de l'entreprise ayant au moins 6 mois d'ancienneté au sein de celle-ci, lorsqu'au cours de son activité professionnelle, il aura acquis l'un des diplômes délivrés par le ministère de l'agriculture ou un certificat de qualification professionnelle délivré par les partenaires sociaux à raison de quinze fois la valeur horaire brut du palier de l'emploi occupé par le salarié dans l'entreprise.

Chapitre VI Avantages en nature

Définitions

Article 11

En vigueur étendu

Les avantages en nature fournis à titre gratuit par l'employeur sont des éléments de rémunération qui doivent apparaître comme tels sur le bulletin de salaire à la ligne « salaire brut » pour servir de base au calcul des cotisations sociales, de la CSG et la CRDS. Ces sommes sont ensuite déduites du net à payer.

Les avantages en nature fournis à titre onéreux par l'employeur (c'est-à-dire moyennant une participation du salarié), sont évalués en appliquant un coefficient multiplicateur au taux du minimum garanti, lequel coefficient est fixé par la convention collective. Ils ne sont pas soumis à cotisations sociales et sont déduits du salaire net à payer.

Nourriture

Article 12

En vigueur étendu

La valeur journalière de la nourriture, fournie par l'employeur à son salarié, est fixée selon le barème légal.

Cette valeur est égale à 3 fois le taux horaire du minimum garanti prévu à l'article L. 3231-12 du code du travail. Toutefois, pour les ouvriers et apprentis dont le salaire est basé sur le Smic, le montant de l'avantage en nature que constitue la nourriture est celui fixé par l'article D. 141-11, D. 3231-15 du code du travail.

Cette évaluation subit, sous réserve de l'application de dispositions plus favorables qui pourraient résulter des textes législatifs et réglementaire en vigueur, les abattements suivants :

- apprentis : 30 % ;

- salariés mineurs : 20 %.

Logement

Article 13

En vigueur étendu

Les différentes évaluations mensuelles du logement sont fixées par le code du travail par l'article D. 3231-15 du code du travail. Pour les apprentis et les salariés mineurs, les abattements sont les mêmes que ceux prévus à l'article 12.

Fourniture d'un logement à titre gratuit

Lorsque l'employeur fournit un logement à titre gratuit au salarié, cet avantage est évalué, soit forfaitairement pour le mois, selon le barème légal qui intègre les avantages accessoires (eau, gaz, électricité, chauffage, garage), soit en option selon la valeur locative. Il s'agit d'un élément qui vient se rajouter à la rémunération. Cette somme qui doit donc apparaître sur le bulletin de salaire, est soumise à cotisations sociales, CSG et CRDS.

Fourniture d'un logement à titre onéreux

Si l'employeur fournit ce logement à titre onéreux, il doit évaluer la valeur du logement fourni selon le barème ci-après.

Dans ce cas l'employeur devra alors payer le salaire net auquel est soustrait le montant en question.

Pour les salariés et apprentis dont le salaire est basé sur le Smic, le montant de l'avantage en nature que constitue le logement est celui fixé par l'article D. 3231-15 du code du travail, soit en application d'un coefficient 8 au minimum garanti pour l'évaluation mensuelle.

Pour les autres catégories professionnelles, le barème ci-après précise les coefficients multiplicateurs applicables au minimum garanti.

A. - Définitions

1° Chambres meublées

Chambres ordinaires - Coefficient 10.

2° Logements non meublés - 3 catégories

- 3e catégorie : le logement type F1 (1 pièce + cuisine) - Coefficient 15 ;

- 2e catégorie : le logement type F2 (2 pièces + cuisine) - Coefficient 25 ;

- 1re catégorie : le logement type F3 (3 pièces et plus + cuisine) - Coefficient 35.

3° Hébergement collectif

Il est obligatoire de faire une déclaration d'hébergement collectif à l'autorité compétente, au plus tard le 30e jour suivant l'affectation du local. La notion d'hébergement collectif suppose la présence de plusieurs personnes vivant en commun dans un même local, même de façon temporaire, que ce soit à titre gratuit ou non.

Hébergement collectif des travailleurs saisonniers : coefficient 11.

B. - État des lieux

Un état des lieux est fait en double exemplaire, sur papier libre, et remis à chacune des parties lors de l'entrée dans les lieux. Il détermine la catégorie de classement du logement en cause.

En tout état de cause les hébergements doivent répondre aux normes minimales fixée par la réglementation (articles R. 716-1 et suivant du code rural et de la pêche maritime).

Avantages en nature vendangeurs

Article 14

En vigueur étendu

Les avantages en nature des vendangeurs sont déterminés chaque année. Leur valeur est indexée à 160 % du Smic, et répartis comme suit :

Pourcentage par jour			
Nourriture	Petit-déjeuner : 17 %	Déjeuner : 46 %	Dîner : 22 %
Logement	15 %		

Autres avantages en nature

Article 15

En vigueur étendu

Tout autre avantage en nature fournis, à titre gratuit, au salarié par l'employeur est évalué de gré à gré, fait l'objet d'un accord écrit et doit figurer sur le bulletin de salaire.

Chapitre VII Paiement des salaires

Rémunération mensuelle

Article 16

En vigueur étendu

1° Tout salarié entrant dans le champ d'application du présent accord perçoit, une rémunération mensuelle au moins égale au minimum fixé par le paragraphe 3° ci-dessous.

2° Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas obligatoirement aux salariés saisonniers.

3° La rémunération mensuelle pour un horaire hebdomadaire de 35 heures se calculera, en multipliant la rémunération horaire par 151,67 heures conformément aux dispositions de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 sur la mensualisation rendue applicable aux professions agricoles par la loi n° 88-1202 du 30 décembre 1988.

La rémunération garantie prévue ci-dessus est réduite à due concurrence lorsque, au cours du mois considéré, le salarié a effectué un nombre d'heures inférieur à celui correspondant à la durée légale du travail pour l'un des motifs suivants :

- suspension du contrat de travail, notamment par suite d'absence du salarié ou par suite de maladie, d'accident, de maternité ou d'adoption ;

- effet direct d'une cessation collective du travail.

Frais de déplacement

Article 17

En vigueur étendu

Lorsque le salarié utilise sa voiture personnelle pour les besoins de son activité professionnelle, l'entreprise lui alloue, au titre de cette utilisation, des indemnités forfaitaires kilométriques fixées en accord entre l'employeur et le salarié.

En cas de désaccord, le barème fiscal s'appliquera automatiquement.

Afin d'éviter que la responsabilité civile de l'entreprise puisse se trouver engagée du fait de l'utilisation professionnelle de la voiture personnelle du salarié, celui-ci s'engage à contracter auprès de sa compagnie une assurance auprès de sa responsabilité civile à l'égard des tiers et pour des besoins professionnels.

Le salarié aura droit au remboursement des frais de déplacement effectués par ordre, au service de l'entreprise. Ce remboursement sera effectué sur la base des dépenses effectivement exposées au vu des factures ou autres pièces justificatives.

Lorsque les dépenses sont importantes, les frais donneront lieu au versement d'avances, dont le montant sera fixé par l'entreprise.

Travail de nuit

Article 18

En vigueur étendu

A. - Recours au travail de nuit

Le recours au travail de nuit est exceptionnel. Il doit prendre en compte les impératifs de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs et doit être justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique.

Le recours au travail de nuit doit obligatoirement être justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique liées aux contraintes inhérentes à la production, climatiques, organisationnelles, saisonnières ou à l'approvisionnement et à la commercialisation quand ils constituent le prolongement de l'activité.

B. - Période de travail de nuit

Le travail de nuit s'entend des heures effectuées entre 21 heures et 6 heures, conformément à la réglementation en vigueur.

Lorsque l'entreprise a recours au travail de nuit de manière régulière, elle devra par accord d'entreprise ou d'établissement prévoir des mesures accompagnant sa mise en place et prenant en compte obligatoirement les axes suivants :

- l'amélioration des conditions de travail des salariés ;

- l'équilibre avec la vie personnelle et les responsabilités familiales ;

- l'égalité professionnelle entre femmes et hommes notamment par l'accès à la formation ;

- l'organisation des temps de pause ;

- la contrepartie sous forme de repos compensateur et, éventuellement, de compensation salariale.

C. - Travail effectué exceptionnellement la nuit

Les heures de travail effectués durant la période de nuit visée au B ci-dessus, bénéficient d'une majoration de 25 %. Cette contrepartie peut être prise sous forme de repos compensateur ou le cas échéant sous forme de compensation salariale. Il s'agit de travail partiel de nuit ponctuel ou prolongeant exceptionnellement le travail de jour.

Cette majoration ne se cumule pas avec les dispositions relatives aux heures supplémentaires.

Dispositions relatives au contrôle de la durée du travail

Article 19

En vigueur étendu

L'employeur consigne chaque jour le nombre des heures de travail effectuées par chaque salarié, ou les heures de début et de fin de chacune de ses périodes de travail dans un registre ou document. Une copie de ce document doit être remise au salarié en même temps que son bulletin de salaire. Il sera émargé chaque mois par chaque salarié. Ce registre ou document doit notamment permettre la récapitulation des heures normales de travail effectuées, des variations de l'horaire normal, de l'accomplissement d'heures supplémentaires, du nombre total des heures de travail effectuées au cours de la période annuelle, du nombre de jours de congé pris dans l'année en distinguant les congés payés, le repos compensateur et, le cas échéant, les autres formes de congé.

Ce registre ou document doit être tenu à la disposition des agents chargés du contrôle de la réglementation du travail et des membres du comité social économique.

Il doit être conservé pendant 5 ans.

Le planning indicatif de modulation doit être affiché sur les panneaux réservés à cet effet.

Repos hebdomadaire et dominical

Article 20

En vigueur étendu

Chaque salarié a droit à un repos hebdomadaire qui est en principe donné le dimanche. Il peut toutefois être dérogé à ce principe conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Toutes les heures de travail du dimanche, effectuées par les salariés ayant une ancienneté continue d'un mois de travail, sont payées au taux normal majoré de 50 %.

Aménagement du repos hebdomadaire

En dehors des périodes de congés payés, les parties peuvent convenir, par écrit, que le repos hebdomadaire sera de 48 heures consécutives ou non au moins vingt-deux fois par an, et si possible deux fois par mois, cette mention figurant dans le contrat de travail.

Absences

Article 21

En vigueur étendu

Toute absence doit être exceptionnelle, elle doit être motivée ou autorisée.

Une absence peut être motivée par la maladie, l'accident dûment constaté survenu à l'intéressé, à son conjoint, à un enfant ou à un ascendant, ou par le décès d'un parent proche.

Dans ces hypothèses, le salarié qui, sauf cas de force majeure, n'a pas fait connaître, dans le délai de 48 heures, le motif de cette dernière pourra faire l'objet d'une procédure disciplinaire.

D'autre part, le salarié peut sur sa demande, formulée 48 heures à l'avance, être autorisé à s'absenter.

Chapitre VIII Congés

Congé d'ancienneté

Article 22

En vigueur étendu

La durée du congé annuel est majorée à raison :

- un jour de congé payé supplémentaire au-delà de 10 ans années de présence dans l'entreprise,

- un deuxième jour de congé payé supplémentaire au-delà de 15 années de présence dans l'entreprise

Cette disposition ne peut avoir pour effet de porter le congé annuel à plus de 32 jours ouvrables.

Interdiction de travail

Article 23

En vigueur étendu

Pendant la durée du congé annuel, fractionné ou non, tout travail rétribué est interdit au bénéficiaire dudit congé, sauf dans le cas d'un contrat vendanges conclu au titre des articles L. 718-4 et suivants du code rural, conformément aux articles D. 3141-1 et D. 3141-2 du code du travail.

Jours fériés légaux

Article 24

En vigueur étendu

Se référer à l'article 4.1 de l'accord national du 23 décembre 1981.

Le jour férié ne peut être compté parmi les jours ouvrables de congé lorsqu'il est chômé dans l'entreprise.

Les salariés travaillant à la tâche ou dans le cadre de contrat de travail intermittent bénéficient de dispositions spécifiques (Cf. article 30 « Contrat individuel de tâcheron » du présent accord et l'article 9.3 de l'accord national du 23 décembre 1981 pour le contrat de travail intermittent).

A. - Indemnisation du chômage du 1er Mai

- le salarié mensualisé ne doit subir aucune diminution de son salaire mensuel ;

- le salarié à l'heure ou à la journée ou au rendement a droit à une indemnité égale au salaire perdu du fait du chômage de ce jour férié.

B. - Indemnisation du chômage d'un autre jour férié

Les salariés ont droit aux mêmes règles de calcul de l'indemnisation prévue pour le chômage du 1er Mai.

Toutefois, cette indemnisation n'est accordée qu'au salarié présent le dernier jour de travail précédent le jour férié et le 1er jour qui le suit, sauf autorisation d'absence (congé payé, pont, autre absence, etc.) préalablement accordée.

Lorsque l'ancienneté du salarié dans l'entreprise est inférieure à un mois, lors de la survenance d'un jour férié chômé, les indemnités de jours fériés versées au cours de ce mois ne peuvent dépasser, au total, 3 % du montant total du salaire payé.

Les heures indemnisées au titre du jour férié chômé ne sont pas prises en compte dans le calcul du nombre d'heures de travail effectif.

C. - Travail d'un jour férié

Si, exceptionnellement, un jour férié doit être travaillé, la rémunération du salarié sera la suivante :

- 1er Mai :

Le salaire correspondant au travail effectué est doublé.

- autres jours fériés :

Le salaire correspondant au travail effectué sera majoré de 50 %.

Congés exceptionnels. - Événements familiaux

Article 25

En vigueur étendu

Des congés exceptionnels payés sont accordés aux salariés, dans les cas suivants :

Mariage ou pacte civil de solidarité du salarié	4 jours, portés à 5 jours après un an de présence continue dans l'entreprise
Naissance ou arrivée au foyer d'un enfant adopté	3 jours
Mariage d'un enfant	1 jour, porté à 2 jours après un an de présence continue dans l'entreprise
Décès du père, de la mère	3 jours
Décès d'un enfant	7 jours
Décès du conjoint, du concubin ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité	4 jours
Décès du beau-père, belle-mère, frère, sœur, grand-père ou grand-mère	3 jours
Annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant	2 jours

Ces jours de congés doivent être pris en continu, au moment de l'évènement en cause. Ils n'entraînent pas de réduction de rémunération et sont comptabilisés comme du travail effectif pour l'acquisition des droits à congés payés. En revanche, ils ne sont pas pris en compte dans le calcul des heures supplémentaires.

Il faut entendre par grands-parents, les grands-parents paternels et maternels directs au sens de loi.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail.
(Arrêté du 21 décembre 2021 - art. 1)

Chapitre IX Rupture des contrats de travail

Absence pour recherche d'emploi

Article 26

En vigueur étendu

Pendant la période du préavis, les salariés embauchés à durée indéterminée ont le droit de s'absenter quatre jours, ou 8 demi-journées par mois afin de pouvoir rechercher un nouvel emploi. Ces journées sont prises pour la moitié au gré de l'employeur et pour moitié au gré du salarié.

Elles ne sont rémunérées qu'en cas de licenciement par l'employeur.

Chapitre X Santé et sécurité des salariés

Obligations générales en matière de santé et sécurité

Article 27

En vigueur étendu

L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés, dans le respect des lois et règlement en vigueur.

Il procède de ce fait a une évaluation des risques professionnels qu'il doit transcrire dans un document unique et fournit gratuitement à ses salariés les équipements de protection individuelle et collective nécessaires. Il s'assure de leur conformité et de leur bonne utilisation.

L'employeur est notamment garant de la conformité des installations, appareils, machines, outils et équipements de travail mis à la disposition des salariés et s'assure de leur bonne utilisation.

Mise à disposition de douche

Article 28

En vigueur étendu

La mise à disposition de douche dédiée aux travailleurs peut être obligatoire, notamment dans le cas de l'utilisation de produits phytopharmaceutiques.

Situation de danger grave et imminent

Article 29

En vigueur étendu

Le salarié alerte immédiatement son employeur de toute situation de travail présentant un danger grave et imminent pour sa santé ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection ; il peut se retirer d'une telle situation sans perte de salaire et sans que l'employeur puisse le sanctionner.

Chapitre XI Dispositions particulières aux salariés travaillant en viticulture

Contrat à la tâche

Article 30

En vigueur étendu

Les conditions de travail et de rémunération des tâcherons sont régies par un contrat particulier signé entre l'employeur et l'employé.

Les conditions de travail et de rémunération des tâcherons sont régies par un contrat particulier signé entre l'employeur et l'employé :

Une notice explicative est jointe, à titre indicatif, en annexe B.

A. - Établissement du contrat de travail et mentions obligatoires

Le contrat de travail établi entre l'employeur et le salarié tâcheron est :

- soit à durée indéterminée ;

- soit à durée déterminée s'il répond aux cas prévus par la législation en vigueur (art. L. 1242-1 et suivants du code du travail).

Quelle que soit sa nature, le contrat est écrit et comporte notamment les mentions obligatoires suivantes :

a) La superficie de vignes confiée à la tâche (sur la base cadastrale), le type de taille, la densité de plantation et la localisation ;

b) Les travaux à effectuer ;

c) Le nombre total d'heures de travail calculé sur des bases horaires qui ne peuvent être inférieures à celles indiquées dans les tableaux de travaux figurant au paragraphe 3 du présent article ;

d) Les délais de réalisation des travaux ;

e) Le taux horaire servant de base au calcul du salaire qui ne pourra être inférieur au minimum fixé au paragraphe 2 du présent article ;

f) Les primes et indemnités s'y ajoutant :

- indemnité de jours fériés (3 % sur totalité du salaire brut réel) ;

- prime d'ancienneté (2 ou 6 % sur totalité du salaire brut réel + indemnité de jours fériés) ;

- indemnité compensatrice de congés payés (10 % la 1re année, 11 % la 2e année sur le salaire brut réel + indemnité de jours fériés + prime d'ancienneté) ;

- prime d'outillage, si le matériel n'est pas fourni par l'employeur ;

g) La rémunération versée chaque mois ;

h) L'interdiction de faire travailler, dans les vignes données à la tâche, des personnes non titulaires d'un contrat de travail et non déclarées par l'exploitant y compris les membres de la famille du tâcheron. Tout manquement de la part du salarié peut être considéré comme une faute pouvant entraîner une sanction allant jusqu'au licenciement.

B. - Rémunération

Le taux horaire servant de base au calcul du salaire forfaitaire est déterminé par référence à la grille de salaires de la convention collective nationale production agricole/CUMA du 15 septembre 2020.

Si les travaux comprennent la taille ou l'ébourgeonnage ou les réparations, l'emploi exercé par le salarié devra être valorisé au minimum à un degré 2 pour le critère technicité et au minimum à un degré 3 pour le critère autonomie. La pesée de l'ensemble des critères classants se fera au sein de chaque entreprise, selon son organisation propre, en respectant ces minimas.

Si les travaux ne comprennent pas la taille ou l'ébourgeonnage ou les réparations, l'emploi exercé par le salarié devra être valorisé au minimum à un degré 2 pour le critère technicité et au minimum à un degré 2 pour le critère autonomie. La pesée de l'ensemble des critères classants se fera au sein de chaque entreprise, selon son organisation propre, en respectant ces minima.

Le salarié perçoit chaque mois une rémunération brute correspondant aux travaux réalisés.

À cette rémunération, s'ajoutent les indemnités au titre des jours fériés chômés payés et au titre des congés payés, définies conformément aux dispositions légales et conventionnelles applicables.

C. - Temps forfaitaires à l'hectare

Les temps forfaitaires minima par hectare et les dispositions relatives â la fourniture de petit matériel par l'employeur, ou à la prime d'outillage s'y substituant, sont fixés ci-après (cf. annexe A du présent accord)

Travail à la tâche

Maconnais et Beaujolais

Nombre de pieds/ha (à titre d'information)	Aligoté, Saint-Véran, Mâcon Blanc	7 000
	Pouilly Fuissé	9 000 à 9 500
	Mâcon Rouge, Bourgogne	8 000
	Beaujolais	8 000 à 10 000

Base prise en vue de rechercher une unité : 1 ha = 8 000 pieds (à ramener au nombre de pieds réels)

Tâches	Blanc et rouge Guyot Simple	Blanc Arcure Simple	Blanc Arcure Double	Blanc et rouge Cordon Royat	Rouge Gobelet
Enlever les agrafes (à récupérer)	6 H	6 H	6 H	6 H	6 H
Enlever les agrafes et baisser les fils	10 H	10 H	10 H	10 H	
Tirer les ficelles					10 H
Dégravage (dégager les pieds)					30 H
Nettoyage base des pieds…					12 H
Prétaille manuelle seule		55 H	62 H		
Taille simple (taille uniquement sans tirer les sarments et sans prétaillage)	55 H	55 H	60 H	65 H	Tailler et brûler les sarments100 H ou tailler sans sarments 80 H
Tirer les sarments	Avec curage	Sans curage	Sans curage	Sans curage	
Sans prétaillage manuel	60 H	60 H	60 H	60 H	
Avec prétaillage mécanique (tirer - brûler les sarments)	55 H			55 H	
Nettoyage des baguettes (vrilles et sarments)		30 H	50 H		

Tâches	Blanc et Rouge Guyot Simple	Blanc Arcure Simple	Blanc Arcure Double	Blanc et Rouge Cordon Royat	Rouge Gobelet
Entretien normal du palissage					
Piquets bois Changer les piquets, fils, tirants, pointes, crampillons	Temps réel				
Piquets métal Changer les piquets, fils, tirants, crochets	Temps réel				
Plier les baguettes et les attacher (couper les bas des baguettes)	20 H	35 H	45 H	10 H	
Baisser les fils de fer	4 H	4 H	4 H	4 H	
Émondage ou épandrage des pieds	15 H	15 H	15 H	20 H	30 H
Ébourgeonnage	35 H				
Piochage sous le rang de vigne après labour	Temps réel	Temps réel	Temps réel	Temps réel	Temps réel
Désherbage à dos (hiver et été temps réel)					
Couper les courants ou mouchage		25 H	40 H		
Relevage des fils avec tension, pose des agrafes finition à la cisaille (bout + pointe)	40 H	45 H	45 H	40 H	20 H
Accolage - Liage					42 H
Écimage à la cisaille (1er rognage manuel)	10 H	10 H	10 H	10 H	10 H
Rognages manuels complets pour la saison (3 rognages) ou cisaillage	70 H	70 H	70 H	70 H	70 H
Sulfatage manuel	Temps réel	Temps réel	Temps réel	Temps réel	Temps réel
Remondage ou 2e émondage	7 H	7 H	7 H	7 H	

Côte Chalonnaise, Couchois et Maranges

Unité de mesure :	hectare
Définition :	10 000 pieds/ha - blanc ou rouge
Début du contrat de tâche :	1er novembre

Tâches	Guyot	Cordon Royat
Enlever les agrafes	7 H	7 H
Taille avec nettoyage des pieds - Coupe des rejets avec une pioche		
Taille complète sans prétaillage y compris curage des baguettes Tailler, tirer, brûler les sarments ou les aligner pour broyage	160 H	170 H
Taille complète avec prétaillage Tailler - tirer - brûler les sarments ou les aligner pour broyage	150 H	125 H
Taille simple (y compris curage des baguettes et couper les vieilles baguettes en 2 fois. Taille uniquement sans tirer les sarments)	85 H	95 H
Tirer les sarments		
Sans prétaillage Tirer - brûler les sarments ou les aligner dans les rangs pour broyage	75 H	75 H
Avec prétaillage Tirer - brûler les sarments ou les aligner dans les rangs pour broyage	65 H	
Entretien normal du palissage		
Piquets bois Changer les piquets - fils - tirants - pointes - crampillons	25 H	25 H
Piquets métal Changer les piquets, fils - tirants - crochets	10 H	10 H
Plier les baguettes et les attacher		
Manuellement (petits-fils)	37 H	10 H
Ou		
Avec outillage (avec pince)	30 H	
Repiquage (sur décision annuelle de l'employeur - rémunération au pied)		
Avec tarière	Temps réel	Temps réel
Sans tarière		
(Y compris sevrage des pieds)		
Baisser les fils ranger sous les rangs	4 H	4 H
Ébourgeonnage des pieds		
Avec dédoublement des baguettes ou des cordons		
1er passage	70 H	70 H
2e passage	15 H	
ou		
Sans dédoublement des baguettes	45 H	45 H
Piochage sous le rang de vigne après labour	Temps réel	Temps réel
Désherbage à dos	Temps réel	Temps réel
Relevage des fils (avec tension - accolage - pose des agrafes)	65 H	65 H
Écimage a la cisaille	10 H	10 H

Travaux complémentaires = vendange au vert - temps réel.

Fourniture d'outillage ou prime

1° Fourniture de petit matériel par l'employeur

Petit matériel manuel fourni par l'employeur, échangé après usure, et rendu en fin de contrat :

Pioche, masse, sécateur de taille et sécateur à démonter, baramine, marteau, pierre à aiguiser, pince, cisaille et scie à démonter.

Le matériel et l'équipement fournis seront listés et joints au contrat.

Il est rappelé que les équipements individuels de protection sont obligatoirement fournis ou pris en charge financièrement par l'employeur.

2° Prime d'outillage : si le matériel n'est pas fourni par l'employeur

(Autre que les équipements de protection individuelle et collective.)

76,22 €/ha la première années et 15,24 €/ha les années suivantes.

D. - Fixation de la durée du travail

La durée légale du travail étant fixée à 35 heures par semaine, le nombre annuel d'heures normales est de 1 600 heures par an auxquelles il faut ajouter 7 heures de travail au titre de la journée de solidarité.

Les travaux payés au temps réel doivent faire l'objet d'un décompte individuel au fur et à mesure.

E. - Maximum annuel de travail

Les limites maximales annuelles de la durée du travail sont, conformément aux dispositions réglementaires et conventionnelles en vigueur, fixées à :

1 940 heures et par exception à 2 000 heures pour les exploitations agricoles n'employant qu'un seul salarié.

F. - Autres dispositions

Hormis les dispositions spécifiques au travail à la tâche qui précèdent, le salarié tâcheron bénéficie des autres dispositions du présent accord (jours fériés chômés, garantie complémentaire maladie/accident, etc.) et l'employeur doit respecter toutes les dispositions légales et réglementaires régissant l'emploi salarié, notamment celles relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail.

Chapitre XII Prévoyance et santé

Prévoyance

Article 31

En vigueur étendu

Le régime de prévoyance sert à couvrir les risques liés à la maladie, l'accident, le décès et l'invalidité temporaire ou définitive.

Ce régime est issu d'un accord du 1er septembre 2005 modifié et fait l'objet d'une annexe C « Prévoyance » au présent accord.

Couverture santé

Article 32

En vigueur étendu

La complémentaire santé est régie directement par les dispositions de l'accord national du 10 juin 2008 « sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance ».

La répartition de la cotisation du socle minimum conventionnel obligatoire pour le salarié seul, est toutefois fixée comme suit :

- part employeur : 55 % ;

- part salarié : 45 %.

Chapitre XIII Dépôt et extension

Dépôt.?Signature.?Extension

Article 33

En vigueur étendu

Le présent accord a été déposé auprès des services de l'État compétents.

Les parties signataires ont demandé l'extension à toutes les entreprises comprises dans son champ d'application.

Entrée en vigueur

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant entrera en vigueur au premier jour du trimestre civil suivant la parution de son arrêté d'extension au Journal officiel, sauf pour les adhérents des organisations signataires du présent avenant, pour lesquels l'entrée en vigueur aura lieu à la date de signature de l'avenant.

Dépôt et extension

Article 3

En vigueur étendu

La partie la plus diligente des organisations signataires du présent avenant le notifie à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail, un exemplaire du présent avenant sera déposé auprès de la direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS), ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Une version sur support électronique est également communiquée à la DREETS du lieu de signature de l'avenant.

Les parties conviennent de solliciter l'extension du présent avenant.

Saône-et-Loire (ex-IDCC 9712) Avenant n° 146 du 10 février 2022 relatif au régime de prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	Fédération départementale des syndicats d'exploitations agricoles FDSEA de Saône-et-Loire ; Entrepreneurs des territoires de Bourgogne Franche-Comté,

Signataires	
Organisations de salariés	Syndicat général agroalimentaire CFDT de Saône-et-Loire ; Union départementale des syndicats FO de Saône-et-Loire ; SNCEA CFE-CGC,

Préambule

En vigueur étendu

Le présent avenant a pour objet de modifier le régime de prévoyance mis en place par l'avenant n° 105 du 1er septembre 2005 à la convention collective des exploitations agricoles de Saône-et-Loire du 1er janvier 1977 (IDCC n° 9712), modifié par les avenants n° 112 du 12 mars 2009, n° 125 du 12 avril 2012, n° 133 du 15 janvier 2015, n° 135 du 21 octobre 2015, n° 140 du 4 avril 2017 et n° 142 du 29 novembre 2018 et n° 145 du 21 mai 2021.

Modification du taux d'appel de cotisation et de la répartition de la cotisation du régime de prévoyance

Article 1er

En vigueur étendu

Le taux d'appel de cotisation est porté à hauteur de 1,28 % de la masse salariale brute totale, au 1er avril 2022, et ce jusqu'au 31 décembre 2023.

À l'issue de ce délai, en fonction des résultats enregistrés par le régime et de la décision de la commission mixte agricole de Saône-et-Loire, le taux d'appel pourra évoluer ou être reconduit.

La masse salariale brute totale est prise en compte dans la limite de 4 plafonds annuels de la Mutualité sociale agricole.

La répartition du taux d'appel de cotisation devient la suivante :

Garanties	Part employeur	Part salariée	Total
Décès	0,10 %	0,11 %	0,21 %
Maintien de salaire y compris CSP à 40 %	0,57 %	-	0,57 %
Incapacité	-	0,29 %	0,29 %
Invalidité	0,093 %	0,105 %	0,198 %
Fonds de prévention et d'action sociale	0,007 %	0,005 %	0,012 %
Total	**0,77 %**	**0,51 %**	**1,28 %**

Date d'effet

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant prend effet le 1er avril 2022.

Haut degré de solidarité

Article 3

En vigueur étendu

La mise en œuvre de mesures individuelles et collectives de prévention et d'action sociale au titre du principe de solidarité, telles que prévues dans l'article 6.3.1 « Dispositifs de prévention et d'action sociale » de l'avenant n° 4 du 15 septembre 2015 à l'accord national du 10 juin 2008, est financée par 1 % des cotisations du régime de prévoyance.

Le choix des actions ou prises en charge à mettre en œuvre prioritairement et les modalités de gestion de ces mesures (barème éventuel, instance de décision…) seront définies par la commission paritaire.

Extension.?Publicité

Article 4

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé en 5 exemplaires, dont un en version numérique à la DDETS de Saône-et-Loire.

Var (ex-IDCC 9831) Accord territorial de la production agricole et des CUMA du Var (Avenant n° 124 du 3 juin 2022)

Signataires	
Organisations patronales	Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles du Var FDSEA ; Fédération départementale des coopératives d'utilisation de matériel agricole FDCUMA,
Organisations de salariés	Syndicat général agroalimentaire CFDT Côte d'Azur ; Fédération CFTC de l'agriculture ; Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC,

Préambule

En vigueur étendu

La convention collective de travail des exploitations agricoles du Var (connue sous l'IDCC 9831) est devenue un accord collectif étendu, conformément à l'article L. 2235-5-2 du code du travail et depuis l'entrée en vigueur le 1er avril 2021 de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA du 15 septembre 2020 (IDCC 7024).

Les syndicats de salariés et organisations professionnelles employeurs, représentatifs, réunis en commission mixte ont décidé de négocier le présent avenant à cet accord collectif étendu pour apporter une meilleure lisibilité des dispositions applicables aux employeurs et salariés des exploitations agricoles et des CUMA du Var. Dans le cadre d'un dialogue social renforcé, cet accord collectif fait l'objet de négociations régulières répondant aux besoins exprimés.

L'objet du présent avenant est de définir les dispositions complémentaires plus favorables que celles de la convention collective nationale production agricole/ CUMA. Par cette négociation territoriale, les syndicats de salariés et organisations professionnelles employeurs, représentatifs, souhaitent donner une nouvelle dimension au dialogue social départemental, permettre la revalorisation de l'emploi agricole, redonner de l'attractivité aux métiers de l'agriculture.

En 2020,94 % des exploitations agricoles du Var ont moins de 10 ETP (données MSA : 1638 établissements employeurs dont 1546 ont moins de 10 ETP). L'ensemble des dispositions ci-dessous énoncées tiennent compte des spécificités des entreprises de moins de 50 salariés, répondant ainsi à l'obligation issue de l'article L. 2261-23-1 du code du travail. Le présent accord ne comprend pas d'article relatif à des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, puisqu'il s'appliquera essentiellement à de très petites entreprises.

Modification du titre de l'accord

Article 1er

En vigueur étendu

L'accord collectif connu sous l'IDCC 9831 s'intitule à présent « Accord territorial de la production agricole et des CUMA du Var ».

(1) Article étendu sous réserve de l'application des stipulations de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 instituant le régime AGIRC-ARRCO de retraite complémentaire et de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres étendus par arrêtés du 24 avril et du 27 juillet 2018.
(Arrêté du 30 mars 2023 - art. 1)

Contenu de l'accord territorial de la production agricole et des CUMA du Var

Article 2

En vigueur étendu

Dans les exploitations agricoles et CUMA du Var, la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA du 15 septembre 2020 (IDCC 7024) s'applique depuis le 1er avril 2021. La convention collective de travail des exploitations agricoles du Var qui existait (connue sous l'IDCC 9831) est devenue un accord collectif territorial étendu, conformément à l'article L. 2235-5-2 du code du travail et seules les dispositions plus favorables continuent de s'appliquer.

Les syndicats de salariés et les organisations professionnelles employeurs, représentatifs, réunis en commission mixte ont décidé d'apporter une meilleure lisibilité des dispositions applicables aux employeurs et salariés des exploitations agricoles et des CUMA du Var. L'accord collectif territorial du Var renégocié conserve uniquement les dispositions qui complètent et/ ou améliorent les dispositions de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA. C'est pourquoi il reprend le sommaire de la convention collective nationale et modifie ou complète certains articles, en ajoute d'autres.

La lecture de l'accord territorial du Var sera complémentaire à la lecture de

la convention collective nationale et de certains accords nationaux.

Par cette négociation territoriale, les syndicats de salariés et organisations professionnelles employeurs, représentatifs, souhaitent donner une nouvelle dimension au dialogue social départemental, permettre la revalorisation de l'emploi agricole, redonner de l'attractivité aux métiers de l'agriculture.

Chapitre 1er Dispositions relatives à l'application de l'accord collectif territorial

Champ d'application professionnel et territorial

Article 1.1

En vigueur étendu

Le présent accord détermine les rapports entre les employeurs et les salariés, y compris les apprentis :

- des exploitations agricoles de cultures et d'élevages de quelque nature qu'elles soient, à l'exception des activités d'accouvage, d'aquaculture et de conchyliculture ;

- les groupements pastoraux ;

- des établissements de toute nature, dirigés par l'exploitant agricole, en vue de la transformation, du conditionnement et de la commercialisation des produits agricoles, lorsque ces activités constituent le prolongement de l'acte de production, ou des structures d'accueil touristique, situées sur l'exploitation ou dans les locaux de celle-ci, notamment d'hébergement et de restauration ;

- des coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA).

Le présent accord est applicable à l'ensemble des exploitations et entreprises agricoles dont le siège social est situé sur le département du Var.

Modalités d'application

Article 1.2

En vigueur étendu

Dans toutes les entreprises comprises dans le champ d'application tel que défini à l'article 1.1, le présent accord s'applique. Il ne peut y être dérogé que dans un sens plus favorable aux salariés, à l'exception des thèmes pour lesquels la loi donne la primauté à l'accord d'entreprise ou pour les thèmes pour lesquels le présent accord le prévoit.

Le présent accord ne peut être cause pour aucun salarié, pour un travail équivalent, d'une réduction de l'ensemble de la rémunération, y compris les primes de toute nature et tous avantages en nature et en espèces acquis antérieurement.

Il ne peut y avoir cumul entre les dispositions définies par le présent accord et celles accordées pour le même objet par un usage, un accord d'entreprise ou le contrat de travail. C'est la disposition la plus favorable qui s'applique.

Durée

Article 1.3

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Négociations, interprétation et suivi de l'accord

Article 1.4

En vigueur étendu

À la demande des organisations syndicales de salariés et/ou des organisations employeurs, représentatives, entrant dans le champ d'application du présent accord, une commission mixte ou paritaire se réunit au moins une fois par an pour suivre l'accord et son évolution, régler les problèmes d'interprétation éventuels, échanger ou négocier sur les thématiques définies à l'ordre du jour.

Lors de problèmes d'interprétation, une commission paritaire se réunit pour donner un avis sur le sens de disposition(s) du présent accord pour leur application, en respectant les conditions suivantes :

- la commission sera constituée de représentants d'une majorité des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la présente convention, et d'un nombre égal de représentants des organisations d'employeurs (pour cinq organisations syndicales de salariés représentatives (OSSR), la présence de représentants de trois d'entre elles est requise, pour six OSSR, la présence de représentants de quatre d'entre elles est nécessaire) ;

- elle se réunit à la demande d'une des organisations syndicales de salariés représentatives et/ou d'organisations d'employeurs, dans le délai d'un mois à compter de la date de réception de la demande écrite et adressée à chacune des autres organisations. Les services compétents de l'État seront invités à la commission paritaire d'interprétation.

- elle est présidée alternativement à chaque réunion par un représentant employeur et par un représentant salarié. Deux organisations de salariés, au moins, doivent être présentes.

- lorsqu'un avis est émis, il doit être validé à la majorité des voix, chaque partie (la partie employeur et la partie salarié) disposant du même nombre de voix. Pour égaliser les voix de chaque partie, la règle suivante est appliquée :

Chaque partie dispose au total, d'un nombre de voix égal au produit (nombre de présents ou représentés de la partie employeurs) × (nombre de présents ou représentés de la partie salariés). Le résultat de ce produit est divisé par le nombre de présents ou représentés dans chaque partie, pour déterminer le nombre de voix attribué à chaque personne de chaque partie. Ainsi, chaque personne dispose d'un nombre de voix égal au nombre de personnes présentes ou représentées de la partie à laquelle elle n'appartient pas.

Exemple : 4 employeurs présents ou représentés et 6 salariés présents ou représentés. Chaque partie dispose de 4 × 6 = 24 voix, où chaque employeur a 6 voix et chaque salarié a 4 voix.

Les conditions de participation à la négociation, le droit de s'absenter pour les salariés en activité, et l'indemnisation des représentants des salariés se font conformément aux dispositions de l'accord national modifié du 21 janvier 1992, relatif à l'organisation de la négociation collective en agriculture.

L'employeur permet au salarié qui présente la convocation à la commission de disposer du temps nécessaire pour participer aux négociations départementales.

Révision et dénonciation

Article 1.5

En vigueur étendu

1.5.1. Révision

La révision de l'accord peut être engagée par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés et une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs, à condition qu'elles soient représentatives dans le champ d'application du présent accord et qu'elles respectent les dispositions légales et réglementaires (notamment sur le temps du cycle électoral et les qualités de signataires ou d'adhérentes).

La (ou les) organisation (s) demandant une révision de l'accord en informe (nt) les autres organisations et l'autorité administrative compétente, qui les réunit dans les trois mois suivants.

1.5.2. Dénonciation

Sont habilitées à dénoncer le présent accord, les organisations syndicales de salariés ou d'employeurs signataires ou adhérentes. La (ou les) organisation (s) dénonçant l'accord en informe (nt) les autres organisations et l'autorité administrative compétente.

Il est fait application des dispositions légales et réglementaires (cf. notamment des articles L. 2261-9 à 13 du code du travail).

Règlement des conflits collectifs et commission de conciliation

Article 1.6

En vigueur étendu

L'article 1.4 de l'accord du 2 octobre 1984 de l'accord national sur l'emploi dans les exploitations agricoles permet pour les entreprises de moins de 11 salariés de saisir la CPRE PACA (dans son rôle de CPRI) pour contribuer à la prévention des conflits et le cas échéant à faciliter la résolution des conflits individuels ou collectifs n'ayant pas donné lieu à saisine d'une juridiction. La commission ne peut intervenir qu'avec l'accord des parties concernées.

Les conflits collectifs qui n'ont pu être solutionnés au niveau de l'entreprise peuvent être soumis à une commission de conciliation, avec recours éventuel soit à la procédure d'arbitrage en application de l'article L. 2524-1 et suivants du code du travail si les deux parties en conviennent, soit à la procédure de médiation en application de l'article L. 2522-1 du code du travail.

Chapitre 2 Droits individuels et collectifs

En vigueur étendu

La convention collective nationale est complétée par l'article suivant :

Article 2.7 Représentation des salariés

Des libertés suffisantes sont accordées aux salariés qui justifient, sur présentation 5 jours ouvrables à l'avance, d'une convocation émanant de l'autorité compétente, qu'ils soient appelés à participer aux travaux des commissions administratives, contentieuses, ou paritaires ou des organismes institués par un texte législatif ou réglementaire conformément et dans les conditions prévues aux articles L. 3142-3 et suivants du code du travail.

En outre, l'accord national modifié sur la durée du travail du 23 décembre 1981 prévoit dans son annexe 2, les cas d'absences donnant lieu à maintien de salaire par l'employeur, pour l'exercice de différents mandats. Cet accord

national est joint en annexe du présent accord territorial pour information.

Chapitre 3 Formation

En vigueur étendu

La convention collective nationale s'applique.

Chapitre 4 Classifications

En vigueur étendu

La convention collective nationale s'applique.

Chapitre 5 Rémunération

En vigueur étendu

La convention collective nationale s'applique.

salaire

Article 5.1

En vigueur étendu

Les trois premiers alinéas sont remplacés par :

Les salariés sont rémunérés sur la base d'un salaire horaire minimum fixé par la grille nationale des salaires. Une grille de salaire territoriale pourra être négociée sur la base des paliers de la grille nationale.

Le reste de l'article 5.1 de la convention collective nationale s'applique.

Paie

Article 5.2

En vigueur étendu

5.2.1. Périodicité des règlements de salaires (art. réécrit)

Le paiement de la rémunération est effectué une fois par mois, au plus tard, le 10 du mois suivant.

Lors de chaque paie mensuelle, l'employeur établit un bulletin de salaire contenant les dispositions exigées par la loi, à remettre au salarié.

Les salariés ont droit au versement d'un acompte correspondant à la moitié de la rémunération mensuelle pour une quinzaine de travail effectué.

L'article 5.2.2 'Avantages et fournitures en nature' de la convention collective nationale s'applique.

Indemnité de transport

Article 5.3

En vigueur étendu

Une indemnité de transport est attribuée aux salariés, dont l'employeur n'assure pas le transport, et domiciliés à plus de cinq kilomètres du siège de l'exploitation ou du lieu de travail. Son montant est égal à 40 euros par mois pour les salariés à temps plein et à 1,80 euros par jour pour les salariés à temps partiels, ou pour les salariés n'ayant pas effectués un mois plein. La distance est à calculer sur la carte routière.

Cette indemnité de transport ne se cumule pas avec la prise en charge par l'employeur d'une partie des frais d'abonnement aux transports collectifs du salarié, conformément aux dispositions des articles L. 3261-2 et R. 3261-1 et suivants du code du travail.

Prime d'ancienneté

Article 5.4

En vigueur étendu

Les salariés bénéficient d'une prime mensuelle d'ancienneté calculée sur le salaire brut mensuel hors primes et avantages en nature. Elle est égale à :

- 1 % à partir de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;

- 2 % à partir de 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;

- 3 % à partir de 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;

- 4 % à partir de 7 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;

- 5 % à partir de 9 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;

- 7 % à partir de 12 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;

- 8 % à partir de 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;

- 10 % à partir de 18 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Prime de responsabilité

Article 5.5

En vigueur étendu

Une prime annuelle de responsabilité, dont le montant et les modalités de versement sont discutés entre l'employeur et le salarié, est versée aux techniciens/agents de maîtrise et aux cadres. Cette prime ne s'applique pas aux salariés qui bénéficient d'un treizième mois ou d'une prime d'intéressement.

À défaut d'accord entre l'employeur et le salarié, cette prime sera versée au plus tard avec la paie du mois de décembre sur la base du salaire annuel de base, à hauteur de :

- 6 % pour les TAM ;

- 8 % pour les cadres.

Rémunération des jours fériés

Article 5.6

En vigueur étendu

Pour le 1er mai, il est fait application des dispositions légales en vigueur : jour chômé et payé (rémunération habituelle) sans condition d'ancienneté. Si le jour est travaillé, la rémunération est doublée pour les heures effectuées.

Tous les autres jours fériés légaux sont chômés et payés, conformément à l'accord national modifié sur la durée du travail du 23 décembre 1981.

- quand le salarié a un mois ou plus d'ancienneté cumulée dans l'entreprise, lors de la survenance d'un jour férié, il perçoit une indemnité égale au produit du nombre d'heures de travail perdues du fait du jour férié par le montant de son salaire horaire de base. Le salarié ne subit donc aucune réduction de salaire du fait d'un jour férié ;

- lorsque l'ancienneté du salarié dans l'entreprise est inférieure à un mois cumulé lors de la survenance d'un jour férié légal chômé, les indemnités de jour férié versées au cours de ce mois ne peuvent dépasser au total, 3 % du montant total du salaire payé.

L'indemnité de jour férié n'est pas due lorsque le jour férié tombe un dimanche ou un jour habituellement chômé en totalité. Les heures perdues du fait du chômage d'un jour férié légal ne sont pas récupérables.

Lors du travail un jour férié, l'employeur prévient les salariés de la possibilité de travail ce jour férié au moins 7 jours à l'avance. Le salarié percevra en plus des modalités exposées ci-dessus, le salaire correspondant au travail effectué, sauf si le travail de ce jour-là est récupéré en repos. Le choix entre rémunération ou récupération en repos se fera par accord entre les parties.

Rémunération forfaitaire

Article 5.7

En vigueur étendu

5.7.1. Convention de forfait sur une base hebdomadaire, mensuelle ou annuelle d'heures de travail

Il est fait application directe des dispositifs prévus par l'accord national modifié du 23 décembre 1981, sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles (articles 11.1 et 11.2).

5.7.2. Convention de forfait en jours

La mise en place d'une rémunération forfaitaire en jours, appelée convention de forfait jours est possible pour les salariés TAM et cadres sous certaines conditions.

La convention de forfait jours est applicable uniquement aux salariés autonomes et ce critère d'autonomie est déterminant. Un salarié autonome a une maîtrise effective de son temps de travail et une liberté d'organisation, notamment de son emploi du temps, pour l'exercice des fonctions et responsabilités qui lui sont confiées, qui ne peuvent résulter des seules directives de l'employeur.

La convention de forfait figure dans le contrat de travail ou dans un avenant au contrat de travail et doit avoir été expressément accepté par le salarié. Le refus du salarié ne peut être considéré comme constituant un motif de licenciement.

La convention de forfait est conclue sur une base annuelle maximale de 217 jours de travail (journée de solidarité incluse) au titre de l'année civile pour un salarié bénéficiant de l'intégralité de ses droits à congés payés. Le nombre de jours de travail équivalent à un temps plein sera recalculé lorsqu'un salarié entre en cours d'année, ou étant entré après le 1er juin de l'année précédente, ne dispose pas d'un droit intégral à congés payés pour un 14ème précédemment à temps
or17 à partir ds salari,dispo% du emploi du

Les jours effectués au-delà de 217 jours pour un salarié bénéficiant de l'intégralité de ses droits à congés payés sont rémunérés en plus et bénéficient d'une majoration de 25 % pour les jours au-delà de 217 jours (de 218 à 225 jours).

La convention de forfait en jours annuels peut être conclue pour une durée inférieure à 217 jours. En cas d'accord, le contrat de travail, initial ou par avenant, devra prévoir :

- la répartition sur l'année des jours non travaillés ;

- la rémunération mensuelle forfaitaire correspondant à la rémunération mensuelle forfaitaire pour 217 jours rapportée au nombre de jours travaillés.

Il est rappelé que dans le cadre de l'autonomie dont dispose le salarié au forfait jour, il organise 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, sauf dans les cas où l'entreprise, ou l'exploitation, aurait obtenu une dérogation. Les jours ou demi-journées 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.

Cette organisation du travail reste néanmoins sous le contrôle de l'employeur qui doit garantir le respect des durées de repos et les durées maximales de travail, quotidiennes et hebdomadaires.

Les jours de repos sont définis par le salarié soumis au forfait jours en respectant un délai de prévenance d'un mois. L'employeur peut reporter la prise de repos en cas d'absences simultanées de cadres ou techniciens ou agents de maîtrise 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 ou techniciens ou agents de maîtrise.

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.

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 comptabilise le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées, ainsi que les jours de repos hebdomadaires, jours fériés chômés, jours ou demi-journées de congés payés, jours ou demi-journées de repos au titre de la réduction du temps de travail. Ce document de contrôle doit être conservé par l'employeur avec copie au salarié pendant une durée minimale de 3 ans.

L'établissement du document peut être assuré par un système auto déclaratif du salarié mais il reste sous la responsabilité de l'employeur qui doit assurer un suivi régulier de l'organisation du travail, de la charge de travail et de l'amplitude des journées de travail du salarié et veiller à la protection de la sécurité et de la santé du salarié.

Au minimum chaque année, un entretien doit être organisé entre le salarié au forfait jours et son responsable hiérarchique pour discuter de l'organisation du travail, la charge de travail, l'amplitude des journées de travail, sa rémunération et l'adéquation de sa charge de travail au nombre de jours travaillés. Cette amplitude et cette charge de travail devront rester raisonnables et respecter une bonne répartition dans le temps du travail du salarié.

En complément de l'entretien annuel, des entretiens pourront être organisés régulièrement ou non à la demande de chacun des salariés concernés pour faire un point sur sa charge de travail et notamment en cas de surcharge anormale, pour le cas échéant, déterminer les causes de cette surcharge et les moyens à mettre en œuvre pour y remédier.

Cet entretien est distinct de l'entretien annuel d'évaluation.

L'employeur veillera à la régulation des outils numériques. Pendant les temps de repos quotidien et hebdomadaire, les jours de congés et de repos, le salarié et l'employeur peuvent se déconnecter des outils professionnels de communication à distance. Il ne pourra être reproché au salarié de ne pas répondre à sa messagerie professionnelle pendant ses temps de repos ou de congés.

La rémunération forfaitaire mensuelle est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paie considérée. Cependant, elle ne peut être inférieure à la rémunération forfaitaire correspondant au forfait annuel sur la base du maximum d'heures applicable résultant de l'article 11.2 de l'accord national modifié sur la durée du travail (rémunération forfaitaire comprenant le paiement des heures supplémentaires et bonifications et majorations légales : [1 607 heures × taux horaire] + [340 × (taux horaire + bonification et majoration)]). À cette rémunération s'ajoute le paiement des jours de congés payés et des jours fériés chômés tombant un jour habituellement travaillé par le salarié.

Chapitre 6 Protection sociale complémentaire

En vigueur étendu

La convention collective nationale est complétée ainsi.

Retraite complémentaire et supplémentaire

Article 6.1

En vigueur étendu

À l'article 6.1 de la convention collective nationale, il est ajouté à la fin de l'article l'alinéa suivant :

Les entreprises appliquent l'accord national du 15 septembre 2020 sur la mise en place d'un régime de retraite supplémentaire en points pour les salariés non-cadres des entreprises et des exploitations agricoles et des CUMA. Cet accord est joint en annexe pour information.

Prévoyance, frais de santé complémentaire et retraite supplémentaire

Article 6.2

En vigueur étendu

Les salariés entrant dans le champ d'application du présent accord se voient appliquer en matière de prévoyance et de santé des accords différents selon leur catégorie socio-professionnelle.

Pour les salariés (es) ouvriers (ères) et employés (es), les accords départementaux suivants sont appliqués :

- l'accord départemental modifié du 4 décembre 2015, instituant un régime de prévoyance pour les salariés non affiliés à l'AGIRC des exploitations et entreprises agricoles du Var et se substituant à l'accord du 11 septembre 2009 relatif au régime de prévoyance pour les salariés agricoles non-cadres du Var. Cet accord prévoit les modalités d'indemnisation des arrêts maladie, des cas d'invalidité ou de décès ;

- l'accord départemental modifié du 4 décembre 2015 instituant une assurance complémentaire 'frais de santé' pour les salariés agricoles non affiliés à l'AGIRC du Var et se substituant à l'accord du 11 septembre 2009 instituant une assurance complémentaire 'frais de santé' pour les salariés agricoles non-cadres du Var. Cet accord prévoit les garanties santé et les modalités d'application (remboursements de soins, de frais d'hôpitaux etc.)

Ces deux accords sont applicables tant qu'ils restent supérieurs ou égaux au niveau de chacune des garanties qu'ils présentent à l'accord national modifié du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance.

• Pour les salariés(es) TAM et cadres, il est fait application de :

La convention collective nationale de prévoyance des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952, qui prévoit des dispositions concernant notamment la rémunération en cas de maladie et d'accident (incapacité temporaire), des garanties de prévoyance (décès, invalidité), la retraite complémentaire, la retraite supplémentaire, une assurance complémentaire santé.

• Ces dispositions nationales sont améliorées dans le Var par :

- l'option 'taux supplémentaire de retraite' de 5 % sur la tranche A pour les TAM et les cadres. Les cotisations correspondantes sont réparties à raison de 55 % à charge du salarié et 45 % à charge de l'employeur ;

- l'option 'rente conjoint - formule 3', avec une cotisation de 0,39 % du salaire brut pour les TAM et les cadres, répartie à raison de 55 % à charge du salarié et 45 % à charge de l'employeur.

Ces différents accords sont joints en annexe pour information.

Chapitre 7 Dispositions relatives à l'emploi

En vigueur étendu

La convention collective nationale s'applique.

Chapitre 8 Durée du travail

En vigueur étendu

Il est rappelé que l'essentiel des dispositions relatives à la durée du travail en agriculture est issu de l'accord national modifié du 23 décembre 1981. Cet accord est annexé à l'accord territorial pour information.

Le présent accord complète la convention collective nationale sur le point suivant.

Article 8.2 Mise en place et rémunération du travail de nuit

8.2.1. Recours et définitions

Le travail de nuit doit être exceptionnel. L'employeur recherchera toute mesure permettant de l'éviter.

Tout travail accompli entre 21 heures et 6 heures est considéré comme du travail de nuit.

Le recours au travail de nuit habituel ou occasionnel peut s'avérer nécessaire afin d'assurer la continuité de l'activité économique. Il concerne les emplois qui relèvent notamment de :

- la surveillance des animaux, des locaux ou des installations de production ;

- la préservation de la qualité de production, la sauvegarde des récoltes et

des produits de l'exploitation ;

- la réalisation d'opérations répondant à un impératif commercial ;

- la réalisation de travaux destinés à assurer la sécurité des biens et des personnes ;

- d'activités d'accueil, d'hébergement et restauration développées dans le cadre de l'agrotourisme.

8.2.2. Le travailleur de nuit

Le salarié qui accomplit :

- au moins deux fois par semaine, selon son horaire habituel, au moins trois heures de son temps de travail quotidien durant la période nocturne définie ci-dessus ;

- ou, au cours d'une période de 12 mois consécutifs un nombre minimal de 270 heures de travail, dans la période nocturne ;

Est alors considéré comme travailleur de nuit.

Mesures spécifiques pour les travailleurs de nuit habituels :

Tout travailleur de nuit bénéficie avant son affectation sur un poste de nuit et ensuite au maximum tous les 6 mois, d'une surveillance médicale renforcée, selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

L'employeur, ou son représentant, portera une attention particulière à la répartition des horaires des travailleurs de nuit afin qu'elle ne fasse pas obstacle à l'exercice de leurs responsabilités familiales et sociales. Ainsi, il s'assurera que le salarié lors de son affectation au poste de nuit, dispose d'un moyen de transport entre son domicile et l'entreprise, à l'heure de la prise de poste et à l'heure de la fin de poste.

Les horaires des travailleurs de nuit ne doivent pas entraver l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, notamment vis-à-vis de l'accès à la formation. En cas de formation, l'employeur adapte les conditions de travail en concertation avec le travailleur de nuit par toute mesure qu'il juge utile.

Les travailleurs de nuit bénéficient d'un entretien annuel d'évaluation au cours duquel toute proposition d'amélioration des conditions de travail est étudiée.

La durée hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives ne peut dépasser 40 heures. Toutefois, pour les activités de surveillance et/ ou soins aux animaux et pour les périodes de récoltes ou de conditionnement, la durée maximale hebdomadaire peut être portée à 44 heures.

Pendant la période nocturne, si la durée de travail est d'au moins 6 heures, un temps de pause d'une durée de 20 minutes consécutives minimum est obligatoire. Ce temps de pause est rémunéré mais ne constitue pas du temps de travail effectif.

Changements de poste :

Plusieurs dispositions légales organisent le passage ou le retour d'un poste de nuit à un poste de jour, que ce changement relève du choix du salarié, de l'incompatibilité du travail de nuit avec des obligations familiales impérieuses, ou lorsque l'état de santé du salarié constaté par le médecin du travail l'exige. Se référer aux articles L. 3122-37 et L. 3122-43 à 45 du code du travail.

8.2.3. Le travail de nuit occasionnel (1)

Le travail réalisé pendant la période nocturne de 21 heures à 6 heures, qui ne répond pas aux conditions définies ci-dessus est du travail de nuit occasionnel.

8.2.4. Les contreparties au travail de nuit

Les contreparties au travail de nuit sont les suivantes :

Travail habituel : repos compensateur 20 % + 10 % de majoration du salaire horaire de base du salarié.

Travail occasionnel : majoration de 25 % du salaire horaire de base du salarié.

Le choix entre le paiement de la majoration ou la prise d'un repos compensateur se fait d'un commun accord entre employeur et salarié.

(1) Le point 8.2.3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3122-8 du code du travail.
(Arrêté du 30 mars 2023 - art. 1)

Chapitre 9 Rupture du contrat de travail

En vigueur étendu

La convention collective nationale s'applique, notamment sur les indemnités de licenciement et de départ à la retraite, à l'exception des points suivants que le présent accord complète :

9.1.1. Préavis en cas de rupture du contrat de travail (1)

La démission fait l'objet d'un écrit remis ou adressé en LR/ AR à l'employeur et n'a pas à être motivée.

Pour une ancienneté inférieure ou égale à 6 mois dans l'entreprise, le préavis à respecter est de 8 jours calendaires, quelle que soit la catégorie socio-professionnelle.

Au-delà de 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise, le préavis à respecter est de :

- 1 mois pour les ouvriers et employés ;

- 2 mois pour les TAM ;

- 3 mois pour les cadres.

Rappelons que ces règles ne s'appliquent pas pendant la période d'essai.

Le licenciement respecte les procédures en vigueur, et donne lieu, sauf en cas de licenciement pour faute grave ou lourde, à un préavis. Ce préavis est de :

- 1 mois pour le salarié ayant moins de 2 ans de présence ;

- 2 mois pour le salarié à partir de 2 ans de présence, ou si le salarié est logé ;

- 3 mois pour les TAM ;

- 4 mois pour les cadres.

9.4 Heures pour recherche d'emploi

Pendant la période de préavis, le salarié a droit à une journée d'absence par semaine de travail effectif pour rechercher un nouvel emploi. Ces absences sont fixées alternativement par chacune des parties ou bloquées d'un commun accord en une ou plusieurs fois. Elles ne sont rémunérées qu'en cas de licenciement.

(1) Le point 9.1.1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1237-1 du code du travail tel qu'interprété par la jurisprudence de la Cour de Cassation (Cass. soc., 25 octobre 1994, n° 91-44.310).
(Arrêté du 30 mars 2023 - art. 1)

Chapitre 10 Conditions de travail

En vigueur étendu

La convention collective nationale s'applique.

Les syndicats de salariés et organisations professionnelles d'employeurs, représentatifs, rappellent que pour les entreprises de moins de 50 salariés, il est mis en place au niveau départemental, une commission paritaire d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CPHSCT), conformément à l'article L. 717-7 du code rural et de la pêche maritime et de l'accord national sur les commissions paritaires d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail du 16 janvier 2001. Cet accord est joint en annexe pour information.

Date d'entrée en vigueur

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord entrera en vigueur au premier jour du second mois civil suivant la parution de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Dépôt et extension de l'accord

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord, régulièrement signé, est notifié à chacune des organisations représentatives au niveau national et déposé à l'autorité administrative compétente, aux greffes des conseils de prud'hommes, ainsi qu'à la CPPNI.

Une fois le délai d'opposition expiré et à condition qu'il n'y ait pas d'opposition majoritaire, les parties signataires demandent l'extension du présent accord à toutes les exploitations et entreprises agricoles entrant dans son champ d'application.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe 1

Liste des accords nationaux ou départementaux de référence, listés par thèmes

Les accords nationaux constituent un socle de référence qui complètent la convention collective nationale production agricole/CUMA du 15 septembre 2020 et l'accord territorial de la production agricole et des CUMA du Var.

I. Durée du travail, aménagement du temps de travail, contrats de travail

L'accord fondamental est celui qui régit la durée et l'aménagement du travail et introduit des dispositions sur les contrats de travail.

1. Accord national modifié du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles.

Trois autres accords apportent des compléments sur l'aménagement de la durée du travail et sur les contrats de travail.

2. Accord national modifié du 18 juillet 2002, sur l'emploi saisonnier, sur diverses dispositions sur les CDD…

3. Accord national modifié du 19 septembre 2001 sur le compte épargne temps en agriculture (l'avenant 1 du 9 novembre 2011 remplace intégralement l'accord d'origine).

4. Accord national modifié du 11 mars 2008 pour l'emploi des seniors dans les entreprises agricoles.

II. Conditions de travail, commissions paritaires hygiène sécurité et conditions de travail

5. Accord national modifié du 16 janvier 2001, sur les commissions paritaires hygiène sécurité et conditions de travail (CPHSCT) - L'avenant 1 du 1er septembre 2021 remplacera l'accord d'origine, lorsqu'il sera étendu.

6. Accord national modifié du 23 décembre 2008 sur les conditions de travail.

III. Protection sociale (prévoyance, santé, retraite supplémentaire…)

7. Accord départemental du 4 décembre 2015 modifié relatif à la prévoyance complémentaire.

8. Accord départemental du 4 décembre 2015 modifié instituant une assurance complémentaire frais de santé.

9. Convention collective nationale de prévoyance des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952.

10. Accord national du 15 septembre 2020 relatif à la mise en place d'un régime de retraite supplémentaire en points pour les salariés non-cadres.

IV. Autres accords nationaux : négociation collective, emploi et formation

11 Accord national modifié du 21 janvier 1992, relatif à l'organisation de la négociation collective en agriculture.

12. Accord national du 27 novembre 2009 sur la diversité en agriculture.

13. Accord national modifié du 29 novembre 2009 sur l'égalité professionnelle et salariale en agriculture.

14. Accord national modifié du 02 juin 2004 sur la formation professionnelle tout au long de la vie.

15. Accord national du 13 juin 2012 sur les groupements d'employeurs agricoles et ruraux.

16. Accord national du 4 décembre 2012 sur la mise en place d'un dispositif d'accès à des actions sociales et culturelles, et création de l'ASCPA.

L'ensemble des accords sont disponibles en version numérique. En annexe au présent accord territorial :

- la convention collective nationale production agricole/CUMA du 15/09/2020 ;

- l'accord national modifié du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles ;

- les 4 accords de protection sociale (prévoyance et santé du Var, CCN de 1952 TAM-cadres, retraite supplémentaire) ;

- l'accord national modifié du 16 janvier 2001, sur les CPHSCT.

Vendée (ex-IDCC 9851) Accord collectif du 21 décembre 1982 concernant les exploitations de polyculture, de viticulture et d'élevage (Avenant n° 76 du 27 avril 2022)

Signataires	
Organisations patronales	FDSEA de la Vendée,
Organisations de salariés	Syndicat général agroalimentaire CFDT de Vendée SGA CFDT 85 ; Union départementale FO de Vendée ; SNCEA CFE-CGC ; Fédération CFTC Agri,

Préambule

En vigueur étendu

La convention collective du 21 décembre 1982 règlementant les conditions de travail et de rémunération des salariés et des apprentis des exploitations de polyculture, de viticulture et d'élevage de la Vendée, est devenue suite à l'entrée en vigueur le 1er avril 2021 de la convention collective nationale production agricole et CUMA du 15 septembre 2020 (IDCC 7024), un accord collectif étendu, perdant sa qualification de convention collective.

Le travail paritaire engagé depuis la signature de la convention collective nationale repose sur ce postulat.

Ce sont désormais les textes nationaux fixant les conditions de travail et les éléments de rémunération minimale des salariés agricoles qui posent le cadre des relations de travail dans les exploitations de polyculture, de viticulture et d'élevage de la Vendée qu'elles emploient.

Toutefois, les particularités des secteurs visés, ainsi que leurs contraintes, qui ne peuvent pas figurer dans les textes nationaux, sont prises en compte par les partenaires sociaux.

Il est donc apparu nécessaire aux partenaires sociaux conscients de la nécessité de disposer d'un ensemble de règles conventionnelles compréhensibles et facilement utilisables, de réviser les dispositions de la présente convention collective devenu accord collectif territorial étendu, en y intégrant des avantages spécifiques au secteur local. Le concours de normes est à éviter autant que possible pour une plus grande simplicité et une meilleure compréhension des textes aussi bien pour les entreprises que pour leurs salariés. La superposition de textes et de normes est source de complexité dans les entreprises, et peut nuire à la bonne entente des parties qui ne retiendraient pas la même règle. Par cet avenant, il est recherché la simplification, la compréhension par tous, l'application conforme des textes, et le maintien des dispositions spécifiques au secteur professionnel et géographique.

Le présent avenant prend donc acte de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale production agricole et CUMA du 15 septembre 2020 (IDCC 7024). Consécutivement, par application de l'article L. 2232-5-2 du code du travail, la convention collective du 21 décembre 1982 règlementant les conditions de travail et de rémunération des salariés et des apprentis des exploitations de polyculture, de viticulture et d'élevage de la Vendée (IDCC 9851) devient un accord collectif étendu, dans le champ d'application qui est le sien, de la convention collective nationale.

Dans la mesure où le présent accord a vocation à s'appliquer essentiellement auprès de très petites entreprises, les partenaires sociaux estiment que ces dispositions leurs sont particulièrement applicables et que, par conséquent, ils répondent à l'obligation issue de l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Texte nouveau

Article 1er

En vigueur étendu

Le texte de la convention collective est ainsi rédigé :

Accord collectif du 27 avril 2022 d'adaptation au secteur de la polyculture, viticulture et élevage de la Vendée à la convention collective nationale production agricole et CUMA du 15 septembre 2020

Champ d'application professionnel et territorial

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord détermine les rapports entre les employeurs et les salariés et apprentis des exploitations de polyculture, de viticulture et d'élevage spécialisé ou non, et des groupements d'employeurs auxquelles elles adhèrent, à l'exception des entreprises d'accouvage et de sélection, du département de la Vendée. Sont également compris les salariés de ces exploitations occupés dans les structures d'agritourisme et/ ou dans les activités de transformation et de conditionnement qui se situent dans le prolongement de l'acte de production au sens de l'article L. 311-1 du code rural ayant pour support l'exploitation. Il s'applique dans toutes les entreprises visées dont le siège social est situé sur le département de la Vendée, même si les terrains de culture s'étendent en dehors du département.

Modalités d'application

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique dans toutes les entreprises comprises dans son champ d'application tel que défini à l'article 1er. Il ne peut y être dérogé, et il ne peut être dérogé à la convention collective nationale production agricole et CUMA du 15 septembre 2020, que dans un sens plus favorable aux salariés, à l'exception des thèmes pour lesquels la loi donne la primauté à l'accord d'entreprise.

Durée et dénonciation

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à compter du premier jour du mois suivant la parution au Journal officiel de la République française de l'arrêté ministériel constatant son extension.

L'accord peut être dénoncé par les organisations syndicales de salariés ou d'employeurs signataires ou adhérentes suivant la procédure prévue par l'article L. 2261-4 et les articles L. 2261-9 et suivants du code du travail. La durée du préavis qui doit précéder la dénonciation est de trois mois. La dénonciation est notifiée par son auteur aux autres signataires de l'accord. Elle est déposée dans les conditions prévues par voie réglementaire.

À défaut de conclusion d'un accord nouveau, l'accord dénoncé reste en vigueur pendant un an, de date à date, à compter de l'expiration du délai de préavis. Dans les trois mois qui suivent la date de la dénonciation, les parties se réunissent pour élaborer un nouvel accord dont le texte est présenté par la partie la plus diligente.

Suivi, révision et renouvellement

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord devra faire l'objet d'un suivi dans le cadre d'au moins une rencontre annuelle de la commission mixte paritaire ou de la commission paritaire (composée paritairement des représentants des organisations représentatives au niveau national fixées par arrêté ministériel).

Aussi, un état des lieux de son application et de son articulation avec la convention collective nationale production agricole et CUMA est réalisé au minimum une fois par an en s'appuyant sur l'état des lieux prévu à l'article 1.4.3 de la convention collective nationale production agricole et CUMA.

La révision d'une partie de l'accord peut être introduite, à tout moment, par l'une quelconque des parties. Elle doit être notifiée, par lettre recommandée avec avis de réception, aux autres organisations (professionnelles et syndicales). Elle spécifie les articles auxquels elle s'applique et précise le nouveau texte que la partie demanderesse propose d'y substituer.

La commission paritaire ou la commission mixte paritaire commence l'étude des modifications demandées dans les trente jours, de date à date, suivant la date d'expédition de la lettre recommandée susvisée.

Les avenants de révision obéissent aux conditions légales.

Par ailleurs, l'interprétation des dispositions du présent accord est confiée à la commission réunie à l'occasion de la révision et composée paritairement des représentants des organisations représentatives.

Adaptation de la convention nationale et des accords collectifs nationaux

Article 5

En vigueur étendu

5.1. Au sein de l'entreprise

Dans le champ d'application professionnel et territorial du présent accord défini à l'article 1er, et conformément à l'article L. 2232-5-2 du code du travail, le présent accord constitue un accord d'adaptation dans le respect du principe de faveur et de l'article 1.2 de l'avenant n° 2 du 18 mai 2021 de la convention collective nationale production agricole et CUMA du 15 septembre 2020.

Il en résulte que les conventions et accords collectifs nationaux fixant les conditions de travail et de rémunération des salariés agricoles s'appliquent aux relations de travail dans les entreprises visées par le présent accord en faveur des salariés qu'elles emploient, sauf dans les domaines dans lesquels le présent accord comporte des adaptations.

5.2. Aux fins de la négociation collective

De la même manière, les modalités d'exercice du droit de s'absenter pour participer aux négociations, les missions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, les thèmes, calendrier et méthode de négociation, notamment ceux relatifs aux domaines et périodicité de la négociation obligatoire dans la branche, sont fixés par les conventions et accords nationaux couvrant le champ d'application du présent accord.

Liberté syndicale et liberté d'expression

Article 6

En vigueur étendu

Les salariés bénéficient d'un droit à l'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice, et l'organisation de leur travail. La liberté d'opinion ainsi que le droit d'adhérer librement, ou d'appartenir ou non, à un syndicat constitué en vertu des dispositions du code du travail sont reconnus (art. L. 2141-4 du code du travail).

Les employeurs reconnaissent aux organisations syndicales représentant les salariés, signataires de la présente convention, le droit de désigner, sur l'ensemble du territoire de la Vendée, un contingent total de neuf délégués syndicaux inter-exploitations qui doivent exercer, à titre principal, une des professions entrant dans le champ d'application visé à l'article 1er.

Ce contingent est réparti entre lesdites organisations, suivant les conditions d'un protocole d'accord passé entre elles. Un exemplaire de ce protocole est signifié à la fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de la Vendée (FDSEA 85), un autre à la direction départementale de l'emploi du travail et des solidarités.

L'organisation de salariés éventuellement non-signataire du protocole, a droit à un contingent maximum de trois délégués à prendre sur celui de neuf sus-évoqué.

Période d'essai

Article 7

En vigueur étendu

La période d'essai ainsi que son possible renouvellement doivent expressément être prévus dans le contrat de travail, dans les limites et conditions suivantes :

Pour les contrats à durée indéterminée, la période d'essai est de 2 mois renouvelable une fois sans pouvoir excéder 4 mois renouvellement compris, à l'exception :

Des agents de maîtrise où elle est de 3 mois renouvelable une fois sans pouvoir excéder 6 mois renouvellement compris ;

Des cadres où elle est de 4 mois renouvelable une fois sans pouvoir excéder 8 mois renouvellement compris.

Pour les contrats à durée déterminée, la période d'essai est fixée conformément aux dispositions de l'article L. 1242-10 du code du travail en fonction de la durée du contrat.

Prime d'ancienneté

Article 8

En vigueur étendu

Tout salarié justifiant d'une ancienneté dans la même entreprise d'au moins deux années, bénéficie d'une prime d'ancienneté payable à la fin du mois et mentionnée sur le bulletin de paie.

Cette prime s'applique à compter du premier jour du mois civil suivant celui au cours duquel cette condition d'ancienneté est remplie.

Son taux est fixé à 0,5 % de la rémunération mensuelle brute par année avec un maximum de 7,50 %, comme précisé dans le tableau ci-après :

Ancienneté	Prime d'ancienneté
0 à moins de 2 ans	0
2 ans à moins de 3 ans	0,5 %
3 ans à moins de 4 ans	1 %
4 ans à moins de 5 ans	1,5 %
5 ans à moins de 6 ans	2 %
6 ans à moins de 7 ans	2,5 %
7 ans à moins de 8 ans	3 %
8 ans à moins de 9 ans	3,5 %
9 ans à moins de 10 ans	4 %
10 ans à moins de 11 ans	4,5 %
11 ans à moins de 12 ans	5 %
12 ans à moins de 13 ans	5,5 %
13 ans à moins de 14 ans	6 %
14 ans à moins de 15 ans	6,5 %
15 ans à moins de 16 ans	7 %
16 ans et plus	7,5 %

Durée du travail et aménagement des horaires de travail

Article 9

En vigueur étendu

Les dispositions relatives à la durée du travail, au repos, aux heures supplémentaires, aux jours fériés, et à l'horaire de travail sont celles fixées par l'accord national sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles du 23 décembre 1981 et ses avenants en vigueur, et l'accord national du 18 juillet 2002 sur l'emploi des saisonniers, sous réserve des adaptations suivantes :

§ 1. Il est prescrit d'aménager, dans le cadre de chaque établissement, les horaires de travail, de façon telle que les salariés, en plus du repos hebdomadaire, bénéficient chaque semaine d'une demi-journée de repos supplémentaire.

§ 2. La rémunération des heures de travail effectuées exceptionnellement le jour du repos hebdomadaire en raison des impératifs de production fait l'objet d'une majoration de 50 %.

§ 3. Les jours fériés légaux sont chômés et payés lorsqu'ils tombent un jour normalement ouvré dans l'entreprise. En cas de travail effectué un jour férié autre que le 1er mai, le salarié reçoit, à la place de l'indemnité de jour férié, le salaire correspondant au travail majoré de 50 %. En cas de travail effectué le 1er mai, le salarié reçoit, à la place de l'indemnité de jour férié, le salaire correspondant au travail majoré de 100 %.

§ 4. Travail de nuit :

Le travail de nuit doit être exceptionnel et nécessité par des besoins impératifs de la production.

Sauf accord d'entreprise ou d'établissement, il se situe entre 21 heures et 6 heures du matin.

Toute heure de travail effectuée la nuit donne lieu à récupération au cours de la journée suivante à raison d'une heure trente contre une heure de travail de nuit. Si, en raison des impératifs de la production, ce repos ne peut pas être accordé, la rémunération des heures de travail de nuit est majorée de 50 %. Ces heures ainsi majorées entrent dans le décompte de la durée maximale du travail.

Pour les personnels affectés au service de restauration dans les structures agri-touristiques, les heures de nuit se situent entre 22 heures et 7 heures du matin. Après consultation des salariés concernés, cette majoration est attribuée :

- soit par le versement d'une majoration de salaire égale à 50 % ;

- soit sous la forme d'un repos payé d'une heure et trente minutes par heure de nuit travaillée.

Les majorations prévues aux paragraphes 2, 3 et 4 ne se cumulent pas avec les majorations éventuelles pour heures supplémentaires.

Salaire des tâcherons

Article 10

En vigueur étendu

Les salaires des tâcherons sont fixés dans le cadre de chaque établissement. Les salaires retenus sont constatés par un accord écrit, établi avant que la tâche ait reçu un début d'exécution.

Ils ne peuvent être inférieurs à la rémunération qui aurait été payée au salarié si celui-ci avait été rémunéré au temps.

Les employeurs reconnaissent la qualité de salarié à tous les tâcherons, sous réserve que ceux-ci ne soient pas des entrepreneurs inscrits comme tels au répertoire du commerce ou au répertoire des métiers, ou des auto-entrepreneurs.

Congés pour évènements familiaux

Article 11

En vigueur étendu

Outre les congés pour évènements familiaux fixés par l'article 10.1.2 de la convention collective nationale production agricole et CUMA, un congé payé est accordé aux salariés et apprentis, à l'occasion des évènements familiaux suivants et dans les conditions ci-après :

- 1 jour lors du décès d'un ascendant (autre que le père ou la mère) ou d'un allié au même degré ;

- 1 jour lors du décès d'un descendant (autre qu'un enfant) ou d'un allié au même degré.

Dérogation au préavis de rupture du contrat de travail

Article 12

En vigueur étendu

a) Par dérogation aux règles applicables en matière de préavis de licenciement, la dénonciation du contrat de travail du fait de l'employeur doit précéder la date retenue pour la cessation dudit contrat d'un délai de six mois de date à date s'il s'agit d'un agent d'encadrement, et de trois mois de date à date s'il s'agit d'un technicien ou agent de maîtrise.

b) Le salarié, démissionnaire ou licencié, occupant un logement mis à sa disposition par l'employeur, à titre accessoire du contrat de travail, doit libérer ce logement dès que le contrat est venu à expiration. Par exception, en cas de licenciement pour motif économique, le salarié conserve la jouissance du logement pendant les trente jours qui suivent l'expiration du contrat.

c) *Tout salarié licencié, qui a trouvé un nouvel emploi, doit en aviser son employeur dès que possible.* (1) Sous réserve de justifier que son futur employeur subordonne son embauchage à son entrée en fonction avant l'expiration du préavis, il pourra cesser son travail la veille du jour où il doit prendre ses nouvelles fonctions.

(1) Phrase exclue de l'extension.
(Arrêté du 18 janvier 2023 - art. 1)

Absence pour recherche d'emploi

Article 13

En vigueur étendu

Pendant la durée du préavis, le salarié a droit à une absence rémunérée pour recherche d'emploi égale à 4 journées si le préavis est d'un mois ou plus, à prendre en journée (s) entière (s) ou en demi-journée (s).

Le choix de ces journées ou demi-journées appartient alternativement au salarié et à l'employeur. Le droit à absence rémunérée pour recherche d'emploi prend fin dès qu'un nouveau contrat de travail a été conclu par le salarié.

S'il s'agit d'un salarié bénéficiant du statut de cadre, tel que défini par l'article 4.6 de la convention collective nationale du 15 septembre 2020 production agricole et CUMA, le droit à absence pour recherche d'emploi est porté à un total de 12 jours ouvrables, devant être fractionnés en plusieurs périodes de demi-journée (s) ou journée (s), dont la durée respective ne peut excéder quatre jours. Le choix de ces périodes est laissé, alternativement, au salarié et à l'employeur.

Indemnité de déplacements

Article 14

En vigueur étendu

14.1. Les salariés, recrutés pour l'exécution de travaux saisonniers, tels que les vendanges, ont droit au remboursement de leurs frais de voyage, aller et retour, au tarif du transport public le moins onéreux, dès lors que leur domicile ou lieu de résidence se trouve situé à plus de 10 km du siège d'exploitation et qu'ils ont satisfait aux obligations de leur contrat de travail.

14.2. Les salariés recrutés par un service de remplacement ont droit au remboursement de leurs frais de déplacement engagés pour se rendre de leur domicile, ou de l'entrée dans le canton si leur domicile est situé hors canton, à leur lieu d'embauche et en revenir sur les bases ci-après, dans la limite d'un aller-retour par jour :

- indemnité au taux de 0,25 €/km ;

- distance parcourue réduite de 2 kilomètres par heure travaillée dans la limite de 7 heures par jour.

Les déplacements effectués entre exploitations dans le courant de la journée sont remboursés en totalité sur le même taux.

14.3. Les salariés recrutés par un groupement d'employeurs de services avicoles ont droit :

- au remboursement de leurs frais de déplacement sur la base forfaitaire de 2,30 € par mission ;

- à une prime de pénibilité égale à 10 % de leur rémunération mensuelle brute, correspondant au travail réellement effectué ;

- à une prime de panier égale à 8,50 € sur justificatif lorsqu'ils sont appelés à effectuer un chantier distant de plus de 10 km de leur domicile ou du siège de l'entreprise, représentant une durée de travail effectif d'au moins 4 heures consécutives recouvrant totalement la période normale de prise des repas (11 heures - 14 heures ; 18 heures - 21 heures) ;

- à une prime de panier égale à 8,50 € sur justificatif lorsqu'ils sont appelés à effectuer une journée entière de travail sur un lieu de chantier qui, compte-tenu de la distance d'éloignement de leur domicile, les empêche de rejoindre leur domicile.

Substitution

Article 15

En vigueur étendu

Le présent accord se substitue au texte de la convention collective du 21 décembre 1982 règlementant les conditions de travail et de rémunération des salariés et des apprentis des exploitations de polyculture, de viticulture et d'élevage de la Vendée en vigueur après son avenant n° 76 et dans toutes ses dispositions.

L'application du présent avenant ne peut, en aucun cas, avoir pour effet de faire perdre au travailleur, le bénéfice d'avantages quels qu'ils soient, non prévus ci-dessus, mais déjà accordés par l'employeur. Ces avantages restent acquis au salarié.

Publicité, dépôt et extension

Article 16

En vigueur étendu

Issu de l'avenant n° 76 du 27 avril 2022 au texte antérieur, le présent accord est déposé, publié et son extension demandée avec cet avenant.

Entrée en vigueur

Article 2

En vigueur étendu

Les dispositions arrêtées au présent avenant prendront effet le premier jour du mois suivant celui de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel de la République française.

Dépôt et extension

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

Vendée (ex-IDCC 9852) Accord collectif du 28 janvier 1969 concernant les exploitations horticoles et des pépinières (Avenant n° 90 du 27 avril 2022)

Signataires	
Organisations patronales	Syndicat des horticulteurs et pépiniéristes de la Vendée,
Organisations de salariés	Syndicat général agroalimentaire CFDT de Vendée SGA CFDT 85 ; Union départementale FO de Vendée ; SNCEA CFE-CGC ; Fédération CFTC Agri,

Préambule

En vigueur étendu

La convention collective du 28 janvier 1969 règlementant les conditions de travail et de rémunération des salariés et des apprentis des exploitations horticoles et des pépinières de la Vendée, est devenue suite à l'entrée en vigueur le 1er avril 2021 de la convention collective nationale production agricole et CUMA du 15 septembre 2020 (IDCC 7024), un accord collectif étendu, perdant sa qualification de convention collective.

Le travail paritaire engagé depuis la signature de la convention collective nationale repose sur ce postulat.

Ce sont désormais les textes nationaux fixant les conditions de travail et les éléments de rémunération minimale des salariés agricoles qui posent le cadre des relations de travail dans les exploitations horticoles et les pépinières de la Vendée qu'elles emploient.

Toutefois, les particularités des secteurs visés, ainsi que leurs contraintes, qui ne peuvent pas figurer dans les textes nationaux, sont prises en compte par les partenaires sociaux.

Il est donc apparu nécessaire aux partenaires sociaux conscients de la nécessité de disposer d'un ensemble de règles conventionnelles compréhensibles et facilement utilisables, de réviser les dispositions de la présente convention collective devenu accord collectif territorial étendu, en y intégrant des avantages spécifiques au secteur local. Le concours de normes est à éviter autant que possible pour une plus grande simplicité et une meilleure compréhension des textes aussi bien pour les entreprises que pour leurs salariés. La superposition de textes et de normes est source de complexité dans les entreprises, et peut nuire à la bonne entente des parties qui ne retiendraient pas la même règle. Par cet avenant, il est recherché la simplification, la compréhension par tous, l'application conforme des textes, et le maintien des dispositions spécifiques au secteur professionnel et géographique.

Le présent avenant prend donc acte de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale production agricole et CUMA du 15 septembre 2020 (IDCC 7024). Consécutivement, par application de l'article L. 2232-5-2 du code du travail, la convention collective du 28 janvier 1969 règlementant les conditions de travail et de rémunération des salariés et des apprentis des exploitations horticoles et des pépinières de la Vendée (IDCC 9852) devient un accord collectif étendu, dans le champ d'application qui est le sien, de la convention collective nationale.

Dans la mesure où le présent accord a vocation à s'appliquer essentiellement auprès de très petites entreprises, les partenaires sociaux estiment que ces dispositions leur sont particulièrement applicables et que, par conséquent, ils répondent à l'obligation issue de l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Texte nouveau

Article 1er

En vigueur étendu

Le texte de la convention collective est ainsi rédigé :

Accord collectif du 27 avril 2022 d'adaptation au secteur de l'horticulture et des pépinières de la Vendée à la convention collective nationale production agricole et CUMA du 15 septembre 2020

Champ d'application professionnel et territorial

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord détermine les rapports entre les employeurs et les salariés et apprentis des exploitations horticoles et des pépinières de la Vendée. Il s'applique dans toutes les entreprises visées dont le siège social est situé sur le département de la Vendée, même si les terrains de culture s'étendent en dehors du département.

Modalités d'application

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique dans toutes les entreprises comprises dans son champ d'application tel que défini à l'article 1er. Il ne peut y être dérogé que dans un sens plus favorable aux salariés, à l'exception des thèmes pour lesquels la loi donne la primauté à l'accord d'entreprise.

Durée et dénonciation

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à compter du premier jour du mois suivant la parution au Journal officiel de la République française de l'arrêté ministériel constatant son extension.

L'accord peut être dénoncé par les organisations syndicales de salariés ou d'employeurs signataires ou adhérentes suivant la procédure prévue par l'article L. 2261-4 et les articles L. 2261-9 et suivants du code du travail. La durée du préavis qui doit précéder la dénonciation est de trois mois. La dénonciation est notifiée par son auteur aux autres signataires de l'accord. Elle est déposée dans les conditions prévues par voie réglementaire.

À défaut de conclusion d'un accord nouveau, l'accord dénoncé reste en vigueur pendant un an, de date à date, à compter de l'expiration du délai de préavis. Dans les trois mois qui suivent la date de la dénonciation, les parties se réunissent pour élaborer un nouvel accord dont le texte est présenté par la partie la plus diligente.

Suivi, révision et renouvellement

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord devra faire l'objet d'un suivi dans le cadre d'au moins une rencontre annuelle de la commission mixte paritaire ou de la commission paritaire (composée paritairement des représentants des organisations représentatives au niveau national fixées par arrêté ministériel).

Aussi, un état des lieux de son application et de son articulation avec la convention collective nationale production agricole et CUMA est réalisé au minimum une fois par an en s'appuyant sur l'état des lieux prévu à l'article 1.4.3 de la convention collective nationale production agricole et CUMA.

La révision d'une partie de l'accord peut être introduite, à tout moment, par l'une quelconque des parties. Elle doit être notifiée, par lettre recommandée avec avis de réception, aux autres organisations (professionnelles et syndicales). Elle spécifie les articles auxquels elle s'applique et précise le nouveau texte que la partie demanderesse propose d'y substituer.

La commission paritaire ou la commission mixte paritaire commence l'étude des modifications demandées dans les trente jours, de date à date, suivant la date d'expédition de la lettre recommandée susvisée.

Les avenants de révision obéissent aux conditions légales.

Par ailleurs, l'interprétation des dispositions du présent accord est confiée à la commission réunie à l'occasion de la révision et composée paritairement des représentants des organisations représentatives.

Adaptation de la convention nationale et des accords collectifs nationaux

Article 5

En vigueur étendu

5.1. Au sein de l'entreprise

Dans le champ d'application professionnel et territorial du présent accord défini à l'article 1er, et conformément à l'article L. 2232-5-2 du code du

travail, le présent accord constitue un accord d'adaptation, dans le respect du principe de faveur et de l'article 1.2 de l'avenant n° 2 du 18 mai 2021, de la convention collective nationale production agricole et CUMA du 15 septembre 2020.

Il en résulte que les conventions et accords collectifs nationaux fixant les conditions de travail et de rémunération des salariés agricoles s'appliquent aux relations de travail dans les entreprises visées par le présent accord en faveur des salariés qu'elles emploient, sauf dans les domaines dans lesquels le présent accord comporte des adaptations.

5.2. Aux fins de la négociation collective

De la même manière, les modalités d'exercice du droit de s'absenter pour participer aux négociations, les missions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, les thèmes, calendrier et méthode de négociation, notamment ceux relatifs aux domaines et périodicité de la négociation obligatoire dans la branche, sont fixés par les conventions et accords nationaux couvrant le champ d'application du présent accord.

Liberté syndicale et liberté d'expression

Article 6

En vigueur étendu

Les salariés bénéficient d'un droit à l'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice, et l'organisation de leur travail. La liberté d'opinion ainsi que le droit d'adhérer librement, d'appartenir ou non à un syndicat constitué en vertu des dispositions du code du travail sont reconnus (art. L. 2141-4 du code du travail).

Salaire des apprentis

Article 7

En vigueur étendu

La rémunération des jeunes de moins de 18 ans, titulaires d'un contrat d'apprentissage, régulièrement souscrit et enregistré est, suivant l'année d'apprentissage, au moins égale à :

- première année : 30 % du Smic ;

- deuxième année : 54 % du Smic.

L'ancien apprenti, titulaire du certificat d'aptitude à la profession agricole (CAPA), bénéficie d'une rémunération au moins égale au salaire horaire de l'ouvrier au palier 2.

Travail de nuit

Article 8

En vigueur étendu

Sauf accord d'entreprise ou d'établissement, le travail de nuit réalisé dans les conditions fixées par l'article 8.2.3 de la convention collective nationale du 15 septembre 2020, se situe entre 21 heures et 6 heures du matin.

Les jeunes âgés de moins de 18 ans ne peuvent être occupés à des travaux excédant leurs forces physiques ainsi qu'à des travaux de nuit.

Primes pour travaux pénibles et dangereux

Article 9

En vigueur étendu

La manipulation des explosifs, l'élagage des arbres à hautes tiges de plus de 6 mètres de hauteur, sont considérés comme travaux pénibles et dangereux et donnent lieu à majoration de 25 % du salaire de l'ouvrier afférent au temps consacré.

Le traitement des plantes à l'aide de produits toxiques ou corrosifs donne lieu à majoration de 10 % du salaire dû au titre de ces travaux.

Ces primes sont payées en même temps que le salaire principal et mention en est faite sur le bulletin de salaire.

Prime d'ancienneté

Article 10

En vigueur étendu

Elle est égale à :

Ancienneté sur l'exploitation en qualité de salarié	Prime d'ancienneté
De la 4e à la 6e année	2 % de la rémunération mensuelle brute
De la 7e à la 11e année	3 % de la rémunération mensuelle brute
De la 12e à la 15e année	4 % de la rémunération mensuelle brute
À partir de la 16e année	5 % de la rémunération mensuelle brute

Elle est payée chaque mois en même temps que le salaire principal et mention en est faite sur le bulletin de salaire.

Prime de fin d'année

Article 11

En vigueur étendu

Une prime de fin d'année est accordée à tous les salariés présents au 31 décembre de l'année en cours et justifiant de 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise depuis le 1er janvier de l'année.

Son montant est égal à cinquante salaires horaires de décembre pour les salariés à temps plein présents toute l'année. Pour ceux qui ne justifient pas d'une année complète, la prime est calculée au prorata du temps de présence.

Pour les salariés à temps partiel, elle est calculée au prorata du temps de travail effectif.

Cette prime est versée avec le salaire de décembre et mention en est faite sur le bulletin de paie.

En cas de départ en cours d'année, sauf démission, et sous réserve d'en être bénéficiaire, elle est payable au moment du départ et au prorata du temps de travail.

Durée du travail et aménagement des horaires de travail

Article 12

En vigueur étendu

Les dispositions relatives à la durée du travail, au repos, aux heures supplémentaires, aux jours fériés, et à l'horaire de travail sont celles fixées par l'accord national sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles du 23 décembre 1981 et ses avenants en vigueur, et l'accord national du 18 juillet 2002 sur l'emploi des saisonniers, sous réserve des adaptations suivantes :

- la rémunération des heures de travail effectuées exceptionnellement les dimanches, le jour du repos hebdomadaire et les jours fériés ordinaires fait l'objet d'une majoration de 50 % ;

- le travailleur permanent perçoit au titre des journées fériées, règlementairement chômées et se situant un jour ouvrable, une rémunération égale à celle qui lui aurait été allouée s'il avait travaillé.

Congés payés

Article 13

En vigueur étendu

Les congés payés sont accordés suivant les prescriptions des textes législatifs et réglementaires en vigueur, sous réserve de la règle suivante, plus favorable aux salariés : la totalité de la rémunération afférente à chaque période de congés payés est versée avant le départ en congé si le salarié en fait la demande

Salaire des tâcherons

Article 14

En vigueur étendu

Les salaires des tâcherons sont fixés dans le cadre de chaque établissement . Les salaires retenus sont constatés par un accord écrit, établi avant que la tâche ait reçu un début d'exécution.

En aucun cas, la rémunération d'une tâche ne peut être inférieure à celle qui serait versée à un travailleur rémunéré au temps, exécutant la même tâche dans des conditions normales.

Les employeurs reconnaissent la qualité de salarié à tous les tâcherons, sous réserve que ceux-ci ne soient pas des entrepreneurs inscrits comme tels au répertoire du commerce ou au répertoire des métiers, ou des auto-entrepreneurs.

Congés spécifiques

Article 15

En vigueur étendu

Outre les congés spécifiques fixés par l'article 10.1 de la convention collective nationale production agricole et CUMA, un congé payé est accordé aux salariés, à l'occasion des évènements familiaux suivants et dans les conditions ci-après :

• 1 jour à l'occasion du baptême ou de la profession de foi des enfants se situant un jour ouvrable. Ce jour d'absence exceptionnelle doit être pris au moment de l'évènement en cause.

Dérogation au préavis de rupture du contrat de travail

Article 16

En vigueur étendu

En cas de démission, le salarié non-cadre doit notifier sa décision à son employeur en respectant un délai d'au moins 8 jours francs avant la date retenue pour la cessation du contrat de travail.

Par dérogation aux règles applicables, la dénonciation du contrat de travail

du fait de l'employeur doit précéder la date retenue pour la cessation dudit contrat d'un délai de trois mois s'il s'agit d'un salarié marié ou pacsé, et logé avec sa famille dans un logement mis à sa disposition par l'employeur.

Dans tous les cas, le salarié démissionnaire ou licencié, occupant un logement mis à sa disposition par l'employeur, doit libérer ce logement dès que son contrat de travail est venu à expiration.

Tout salarié non-cadre licencié, qui a trouvé un nouvel emploi, doit en aviser son employeur dès que possible. Sous réserve de justifier que son futur employeur subordonne son embauchage à son entrée en fonction avant l'expiration du préavis, il pourra cesser son travail la veille du jour où il doit prendre ses nouvelles fonctions.

Absence pour recherche d'emploi

Article 17

En vigueur étendu

Pendant la durée du préavis, le salarié d'exécution licencié a droit à une absence rémunérée, au moins égale à huit demi-journées si le préavis est d'un mois ou plus. Le choix de ces journées ou demi-journées appartient alternativement au salarié et à l'employeur. Ce droit à absence rémunéré prend fin dès qu'un nouveau contrat de travail a été conclu par le salarié.

Pendant la durée du préavis, le salarié licencié a droit à une absence rémunérée égale à six jours ouvrables s'il s'agit d'un technicien ou agent de maîtrise, et à neuf jours ouvrables s'il s'agit d'un cadre. Le choix des demi-journées, jours ou des périodes d'absence s'effectue d'un commun accord ou, à défaut, alternativement par le salarié et l'employeur. Ce droit à absence rémunéré prend fin dès qu'un nouveau contrat de travail a été conclu par le salarié.

Substitution

Article 18

En vigueur étendu

Le présent accord se substitue au texte de la convention collective du 28 janvier 1969 règlementant les conditions de travail et de rémunération des salariés et des apprentis des exploitations horticoles et des pépinières de la Vendée en vigueur après son avenant n° 90 et dans toutes ses dispositions.

L'application du présent accord ne peut, en aucun cas, avoir pour effet de faire perdre au salarié, le bénéfice d'avantages quels qu'ils soient, non prévus ci-dessus, mais déjà accordés par l'employeur. Ces avantages restent acquis au salarié.

Publicité, dépôt et extension

Article 19

En vigueur étendu

Issu de l'avenant n° 90 du 27 avril 2022 au texte antérieur, le présent accord est déposé, publié et son extension demandée avec cet avenant.

Entrée en vigueur

Article 2

En vigueur étendu

Les dispositions arrêtées au présent avenant prendront effet le premier jour du mois suivant celui de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel de la République française.

Dépôt et extension

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

Vendée (ex-IDCC 9853) Accord collectif du 28 février 1968 concernant les exploitations maraîchères (Avenant n° 96 du 27 avril 2022)

Signataires	
Organisations patronales	FDSEA de la Vendée,
Organisations de salariés	Syndicat général agroalimentaire CFDT de Vendée SGA CFDT 85 ; Union départementale FO de Vendée ; SNCEA CFE-CGC ; Fédération CFTC Agri,

Préambule

En vigueur étendu

La convention collective du 28 février 1968 règlementant les conditions de travail et de rémunération des salariés et des apprentis des exploitations maraîchères de la Vendée, est devenue suite à l'entrée en vigueur le 1er avril 2021 de la convention collective nationale production agricole et CUMA du 15 septembre 2020 (IDCC 7024), un accord collectif étendu, perdant sa qualification de convention collective.

Le travail paritaire engagé depuis la signature de la convention collective nationale repose sur ce postulat.

Ce sont désormais les textes nationaux fixant les conditions de travail et les éléments de rémunération minimale des salariés agricoles qui posent le cadre des relations de travail dans les exploitations maraîchères de la Vendée qu'elles emploient.

Toutefois, les particularités des secteurs visés, ainsi que leurs contraintes, qui ne peuvent pas figurer dans les textes nationaux, sont prises en compte par les partenaires sociaux.

Il est donc apparu nécessaire aux partenaires sociaux conscients de la nécessité de disposer d'un ensemble de règles conventionnelles compréhensibles et facilement utilisables, de réviser les dispositions de la présente convention collective devenu accord collectif territorial étendu, en y intégrant des avantages spécifiques au secteur local. Le concours de normes est à éviter autant que possible pour une plus grande simplicité et une meilleure compréhension des textes aussi bien pour les entreprises que pour leurs salariés. La superposition de textes et de normes est source de complexité dans les entreprises, et peut nuire à la bonne entente des parties qui ne retiendraient pas la même règle. Par cet avenant, il est recherché la simplification, la compréhension par tous, l'application conforme des textes, et le maintien des dispositions spécifiques au secteur professionnel et géographique.

Le présent avenant prend donc acte de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale production agricole et CUMA du 15 septembre 2020 (IDCC 7024). Consécutivement, par application de l'article L. 2232-5-2 du code du travail, la convention collective du 28 février 1968 règlementant les conditions de travail et de rémunération des salariés et des apprentis des exploitations maraîchères de la Vendée (IDCC 9853) devient un accord collectif étendu, dans le champ d'application qui est le sien, de la convention collective nationale.

Dans la mesure où le présent accord a vocation à s'appliquer essentiellement auprès de très petites entreprises, les partenaires sociaux estiment que ces dispositions leur sont particulièrement applicables et que, par conséquent, ils répondent à l'obligation issue de l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Texte nouveau

Article 1er

En vigueur étendu

Le texte de la convention collective est ainsi rédigé :

Accord collectif du 27 avril 2022 d'adaptation au secteur du maraîchage de la Vendée à la convention collective nationale production agricole et CUMA du 15 septembre 2020

Champ d'application professionnel et territorial

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord détermine les rapports entre les employeurs et les salariés et apprentis des exploitations maraîchères de la Vendée. Il s'applique dans toutes les entreprises visées dont le siège social est situé sur le département de la Vendée, même si les terrains de culture s'étendent en dehors du département.

Modalités d'application

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique dans toutes les entreprises comprises dans son champ d'application tel que défini à l'article 1er. Il ne peut y être dérogé que dans un sens plus favorable aux salariés, à l'exception des thèmes pour lesquels la loi donne la primauté à l'accord d'entreprise.

Durée et dénonciation

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à compter du premier jour du mois suivant la parution au Journal officiel de la République française de l'arrêté ministériel constatant son extension.

L'accord peut être dénoncé par les organisations syndicales de salariés ou d'employeurs signataires ou adhérentes suivant la procédure prévue par l'article L. 2261-4 et les articles L. 2261-9 et suivants du code du travail. La durée du préavis qui doit précéder la dénonciation est de trois mois. La dénonciation est notifiée par son auteur aux autres signataires de l'accord. Elle est déposée dans les conditions prévues par voie réglementaire.

À défaut de conclusion d'un accord nouveau, l'accord dénoncé reste en vigueur pendant un an, de date à date, à compter de l'expiration du délai de préavis. Dans les trois mois qui suivent la date de la dénonciation, les parties se réunissent pour élaborer un nouvel accord dont le texte est présenté par la partie la plus diligente.

Suivi, révision et renouvellement

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord devra faire l'objet d'un suivi dans le cadre d'au moins une rencontre annuelle de la commission mixte paritaire ou de la commission paritaire (composée paritairement des représentants des organisations représentatives au niveau national fixées par arrêté ministériel).

Aussi, un état des lieux de son application et de son articulation avec la convention collective nationale production agricole et CUMA est réalisé au minimum une fois par an en s'appuyant sur l'état des lieux prévu à l'article 1.4.3 de la convention collective nationale production agricole et CUMA.

La révision d'une partie de l'accord peut être introduite, à tout moment, par l'une quelconque des parties. Elle doit être notifiée, par lettre recommandée avec avis de réception, aux autres organisations (professionnelles et syndicales). Elle spécifie les articles auxquels elle s'applique et précise le nouveau texte que la partie demanderesse propose d'y substituer.

La commission paritaire ou la commission mixte commence l'étude des modifications demandées dans les trente jours, de date à date, suivant la date d'expédition de la lettre recommandée susvisée.

Les avenants de révision obéissent aux conditions légales.

Par ailleurs, l'interprétation des dispositions du présent accord est confiée à la commission réunie à l'occasion de la révision et composée paritairement des représentants des organisations représentatives.

Adaptation de la convention nationale et des accords collectifs nationaux

Article 5

En vigueur étendu

5.1. Au sein de l'entreprise

Dans le champ d'application professionnel et territorial du présent accord défini à l'article 1er, et conformément à l'article L. 2232-5-2 du code du travail, le présent accord constitue un accord d'adaptation, dans le respect du principe de faveur et de l'article 1.2 de l'avenant n° 2 du 18 mai 2021, de la convention collective nationale production agricole et CUMA du 15 septembre 2020.

Il en résulte que les conventions et accords collectifs nationaux fixant les conditions de travail et de rémunération des salariés agricoles s'appliquent aux relations de travail dans les entreprises visées par le présent accord en faveur des salariés qu'elles emploient, sauf dans les domaines dans lesquels le présent accord comporte des adaptations.

5.2. Aux fins de la négociation collective

De la même manière, les modalités d'exercice du droit de s'absenter pour participer aux négociations, les missions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, les thèmes, calendrier et méthode de négociation, notamment ceux relatifs aux domaines et périodicité de la négociation obligatoire dans la branche, sont fixés par les conventions et accords nationaux couvrant le champ d'application du présent accord.

Liberté syndicale et liberté d'expression

Article 6

En vigueur étendu

Les salariés bénéficient d'un droit à l'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice, et l'organisation de leur travail. La liberté d'opinion ainsi que le droit d'adhérer librement, d'appartenir ou non à un syndicat constitué en vertu des dispositions du code du travail sont reconnus (art. L. 2141-4 du code du travail).

Salaire des apprentis

Article 7

En vigueur étendu

Le salaire minimum perçu par l'apprenti est fixé comme suit :

a) Pour les jeunes de 16 à 17 ans :

- 1re année : 27 % du Smic ;

- 2e année : 45 % du Smic ;

- 3e année : 60 % du Smic.

b) Pour les jeunes de 18 ans et plus : application des dispositions de l'article D. 6222-26 du code du travail.

Gratification de fin d'année

Article 8

En vigueur étendu

Tout salarié à temps complet justifiant, au 31 décembre de l'année en cours, de 1 607 heures de travail effectif a droit à une prime de fin d'année dont le montant est égal à 30 salaires horaires afférents à l'emploi occupé.

Tout salarié à temps partiel justifiant, au 31 décembre de l'année en cours, d'un nombre d'heures de travail effectif égal à 1 607 heures multiplié par un coefficient égal à sa durée hebdomadaire contractuelle de travail divisé par 35, a droit à une prime de fin d'année dont le montant est égal à 30 salaires horaires, proratisé selon le même coefficient.

Sont aussi considérées comme heures de travail effectif, les heures d'absence au titre de la maladie ou d'accident du travail.

La prime est payable en même temps que le salaire de décembre et mention en est faite sur le bulletin de paye.

Indemnité de repas en cas de déplacement

Article 9

En vigueur étendu

Quand, pour les nécessités du service, le salarié doit prendre son repas en dehors de son domicile, les frais engagés pour ce repas sont à la charge de l'employeur selon le barème applicable en matière de frais professionnels, et, s'il y a lieu, remboursés au salarié sur justification.

Durée du travail et aménagement des horaires de travail

Article 10

En vigueur étendu

Les dispositions relatives à la durée du travail, au repos, aux heures supplémentaires, aux jours fériés, et à l'horaire de travail sont celles fixées par l'accord national sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles du 23 décembre 1981 et ses avenants en vigueur, et l'accord national du 18 juillet 2002 sur l'emploi des saisonniers, sous réserve des adaptations suivantes :

§ 1. Il est prescrit d'aménager, dans le cadre de chaque établissement les horaires de travail, de façon telle que les salariés, en plus du repos hebdomadaire, bénéficient, chaque semaine d'une demi-journée de repos, choisie par l'employeur.

§ 2. La rémunération des heures de travail effectuées exceptionnellement le jour du repos hebdomadaire en raison des impératifs de production fait l'objet d'une majoration de 50 %.

§ 3. Les jours fériés légaux sont chômés et payés lorsqu'ils tombent un jour normalement ouvré dans l'entreprise. En cas de travail effectué un jour férié autre que le 1er mai, le salarié reçoit, à la place de l'indemnité de jour férié, le salaire correspondant au travail majoré de 50 %. En cas de travail effectué le 1er mai, le salarié reçoit, à la place de l'indemnité de jour férié, le salaire correspondant au travail majoré de 100 %.

§ 4. La rémunération des heures de travail de nuit, c'est-à-dire entre 21 h 00 et 6 h 00, est majorée de 35 %.

Les majorations prévues aux paragraphes 2 à 4 ne se cumulent pas avec les majorations éventuelles pour heures supplémentaires.

Congés pour évènements familiaux

Article 11

En vigueur étendu

Outre les congés pour évènements familiaux fixés par l'article 10.1.2 de la convention collective nationale production agricole et CUMA, tout salarié bénéficie, sur justification et à l'occasion de certains évènements familiaux, d'une autorisation exceptionnelle d'absence non rémunérée de :

- 1 jour lors du décès du conjoint ou d'un enfant ;

- 3 jours lors du décès d'un petit-enfant ou allié au même degré ;

- 2 jours lors du décès du père ou de la mère ;

- 3 jours lors du décès d'un grand-parent ou allié au même degré ;

- 3 jours lors du décès d'un parent du conjoint.

Dérogation au préavis de licenciement

Article 12

En vigueur étendu

a) Par dérogation aux règles applicables en matière de préavis de licenciement, la dénonciation du contrat de travail du fait de l'employeur doit précéder la date retenue pour la cessation dudit contrat d'un délai de trois mois s'il s'agit d'un salarié marié ou pacsé, et logé par l'employeur avec sa famille.

b) *Tout salarié congédié, qui a trouvé un nouvel emploi, doit en aviser son employeur dès que possible.* (1) Sous réserve de justifier que son futur employeur subordonne son embauchage à son entrée avant l'expiration du préavis, il pourra cesser son travail la veille du jour où il doit prendre ses nouvelles fonctions.

(1) Phrase exclue de l'extension.
(Arrêté du 18 janvier 2023 - art. 1)

Absence pour recherche d'emploi

Article 13

En vigueur étendu

Pendant la durée du préavis, le salarié d'exécution licencié a droit à une absence rémunérée, au moins égale à huit demi-journées. Le choix de ces journées ou demi-journées appartient alternativement au salarié et à l'employeur. Ce droit à absence rémunéré prend fin dès qu'un nouveau contrat de travail a été conclu par le salarié.

Pendant la durée du préavis, le salarié licencié a droit à une absence rémunérée égale à six jours ouvrables s'il s'agit d'un technicien ou agent de maitrise, et à neuf jours ouvrables s'il s'agit d'un cadre. Le choix des demi-journées, jours ou des périodes d'absence s'effectue d'un commun accord ou, à défaut, alternativement par le salarié et l'employeur. Ce droit à absence rémunéré prend fin dès qu'un nouveau contrat de travail a été conclu par le salarié.

Substitution

Article 14

En vigueur étendu

Le présent accord se substitue au texte de la convention collective du 28 février 1968 règlementant les conditions de travail et de rémunération des salariés et des apprentis des exploitations maraichères de la Vendée en vigueur après son avenant n° 96 et dans toutes ses dispositions.

L'application du présent accord ne peut, en aucun cas, avoir pour effet de faire perdre au salarié, le bénéfice d'avantages quels qu'ils soient, non prévus ci-dessus, mais déjà accordés par l'employeur. Ces avantages restent acquis au salarié.

Publicité, dépôt et extension

Article 15

En vigueur étendu

Issu de l'avenant n° 96 du 27 avril 2022 au texte antérieur, le présent accord est déposé, publié et son extension demandée avec cet avenant.

Entrée en vigueur

Article 2

En vigueur étendu

Les dispositions arrêtées au présent avenant prendront effet le premier jour du mois suivant celui de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel de la République française.

Dépôt et extension

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

Avenant n° 1 du 15 janvier 2021

Signataires	
Organisations patronales	Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles FNSEA ; Fédération nationale des coopératives d'utilisation de matériel agricole FNCUMA,
Organisations de salariés	Fédération générale agroalimentaire CFDT ; Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes FO ; Fédération CFTC de l'agriculture ; Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC,

Modification de l'annexe 1

Article 1er

En vigueur étendu

Pour tenir compte de l'évolution du Smic au 1er janvier 2021 et poursuivre la nouvelle dimension donnée à leur dialogue social, les partenaires sociaux ont décidé de modifier l'annexe 1 tel qu'issu de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA du 15 septembre 2020.

Dans la mesure où la présente convention a vocation à s'appliquer essentiellement auprès de très petites entreprises, les partenaires sociaux estiment que ces dispositions leur sont particulièrement applicables et que, par conséquent, ils répondent à l'obligation issue de l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

(En euros.)

Palier	Taux horaire
1	10,25
2	10,33
3	10,48
4	10,71
5	11,21
6	11,77
7	12,47
8	13,37
9	14,49
10	16,06
11	18,28
12	20,91

Date d'entrée en vigueur

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant entrera en vigueur au 1er avril 2021 sous réserve de la publication de l'arrêté d'extension avant cette date. À défaut, la date d'application de l'avenant sera au premier jour du mois civil suivant la parution de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Dépôt et extension de la convention

Article 3

En vigueur étendu

Il appartient au secrétariat de la CPPNI d'effectuer les formalités d'usage en vue du dépôt et de la demande d'extension de la présente convention conformément aux textes en vigueur.

Avenant n° 3 du 27 octobre 2021

Signataires	
Organisations patronales	Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles FNSEA ; Fédération nationale des coopératives d'utilisation de matériel agricole FNCUMA,
Organisations de salariés	Fédération générale agroalimentaire CFDT ; Fédération nationale agroalimentaire et forestière CGT ; Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes FO ; Fédération CFTC de l'agriculture ; Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC,

En vigueur étendu

Pour tenir compte de l'évolution du Smic au 1er octobre 2021 et maintenir la dynamique de la grille minimale nationale de salaires, les partenaires sociaux ont décidé de modifier l'annexe 1 modifié tel qu'issu de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA du 15 septembre 2020.

Dans la mesure où la présente convention a vocation à s'appliquer essentiellement auprès de très petites entreprises, les partenaires sociaux estiment que ces dispositions leur sont particulièrement applicables et que, par conséquent, ils répondent à l'obligation issue de l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Modification de l'annexe 1

Article 1er

En vigueur étendu

Palier 1	10.48
Palier 2	10.56
Palier 3	10.71
Palier 4	10.95
Palier 5	11.46
Palier 6	12.03
Palier 7	12.78
Palier 8	13.70
Palier 9	14.85
Palier 10	16.46
Palier 11	18.74
Palier 12	21.43

Date d'entrée en vigueur

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant entrera en vigueur au premier jour du mois civil suivant la parution de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Dépôt et extension de la convention

Article 3

En vigueur étendu

Il appartient au secrétariat de la CPPNI d'effectuer les formalités d'usage en vue du dépôt et de la demande d'extension de la présente convention conformément aux textes en vigueur.

Avenant n° 4 du 18 janvier 2022

Signataires	
Organisations patronales	Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles FNSEA ; Fédération nationale des coopératives d'utilisation de matériel agricole FNCUMA,
Organisations de salariés	Fédération générale agroalimentaire CFDT ; Fédération nationale agroalimentaire et forestière CGT ; Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes FO ; Fédération CFTC de l'agriculture ; Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC,

En vigueur étendu

Pour tenir compte de la nouvelle évolution du Smic au 1er janvier 2022, les partenaires sociaux ont décidé de modifier l'annexe 1 modifié tel qu'issu de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA du 15 septembre 2020.

Dans la mesure où la présente convention a vocation à s'appliquer essentiellement auprès de très petites entreprises, les partenaires sociaux estiment que ces dispositions leur sont particulièrement applicables et que, par conséquent, ils répondent à l'obligation issue de l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Modification de l'annexe 1

Article 1er

En vigueur étendu

(En euros.)

Palier 1	10,57
Palier 2	10,66
Palier 3	10,82
Palier 4	11,06
Palier 5	11,57
Palier 6	12,15
Palier 7	12,90
Palier 8	13,82
Palier 9	14,98
Palier 10	16,61
Palier 11	18,91
Palier 12	21,62

Date d'entrée en vigueur

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant entrera en vigueur au premier jour du mois civil suivant la parution de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Dépôt et extension de la convention

Article 3

En vigueur étendu

Il appartient au secrétariat de la CPPNI d'effectuer les formalités d'usage en vue du dépôt et de la demande d'extension de la présente convention conformément aux textes en vigueur.

Avenant n° 5 du 15 juin 2022

Signataires	
Organisations patronales	Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles FNSEA ; Fédération nationale des coopératives d'utilisation de matériel agricole FNCUMA,
Organisations de salariés	Fédération générale agroalimentaire CFDT ; Fédération nationale agroalimentaire et forestière CGT ; Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes FO ; Fédération CFTC de l'agriculture ; Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC,

Préambule

En vigueur étendu

Pour tenir compte de la nouvelle évolution du Smic au 1er mai 2022, les partenaires sociaux ont décidé de modifier l'annexe 1 telle qu'issue de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA du 15 septembre 2020.

Dans la mesure où la présente convention a vocation à s'appliquer essentiellement auprès de très petites entreprises, les partenaires sociaux estiment que ces dispositions leur sont particulièrement applicables et que, par conséquent, ils répondent à l'obligation issue de l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Modification de l'annexe 1

Article 1er

En vigueur étendu

Palier 1	10,85 €
Palier 2	10,94 €
Palier 3	11,11 €
Palier 4	11,35 €
Palier 5	11,88 €
Palier 6	12,47 €
Palier 7	13,21 €
Palier 8	14,16 €
Palier 9	15,34 €
Palier 10	17,02 €
Palier 11	19,36 €
Palier 12	22,15 €

Date d'entrée en vigueur

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant entrera en vigueur au premier jour du mois civil suivant la parution de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Dépôt et extension de la convention

Article 3

En vigueur étendu

Il appartient au secrétariat de la CPPNI d'effectuer les formalités d'usage en vue du dépôt et de la demande d'extension de la présente convention conformément aux textes en vigueur.

Cantal (ex-IDCC 9151) Avenant n° 83 du 1er février 2022

Signataires	
Organisations patronales	Fédération des entrepreneurs du territoire,
Organisations de salariés	Syndicat général agro-alimentaire CFDT du Cantal ; Union départementale des syndicats SNCEA CFE-CGC,

Préambule

En vigueur étendu

La convention collective nationale production agricole / CUMA du 15 septembre 2020 (IDCC 7024) et la convention collective nationale de travail concernant les entreprises de travaux et services agricoles, ruraux et forestiers du 8 octobre 2020 (IDCC 7025) stipulent que les conventions collectives territoriales devenues accords collectifs autonomes au 1er avril 2021 ne sont pas remises en cause, et que, dans le cadre d'un dialogue social renforcé, ces accords collectifs font l'objet de négociations régulières répondant aux besoins exprimés par les partenaires sociaux.

Entre autres, elles prévoient :

- que certaines stipulations conventionnelles peuvent être définies, adaptées ou complétées au niveau territorial et/ou professionnel, sous réserve du respect des dispositions d'ordre public légal ou conventionnel et le cas échéant, dans le cadre préalablement défini par la convention collective nationale concernée ou par les accords applicables à la(aux) branche(s) visée(s) (respectivement article 1.2 et article 5) ;

- une classification des emplois avec un certain nombre de dispositifs (respectivement chapitre 4 et article 30/annexe 1) ;

- que les salariés sont rémunérés sur la base d'un salaire horaire minimum fixé soit par l'annexe « grille de salaires » ou « grilles de rémunérations », soit par accord territorial ou sectoriel et que la / les grille(s) des accords territoriaux et sectoriels ne peu(ven)t être inférieure(s) à l'annexe « grille de salaires » ou « grilles de rémunérations » de la convention collective nationale concernée (respectivement article 5.1/annexe 1 et article 29/annexe II).

Suite à la revalorisation du salaire minimum de croissance (Smic) au 1er janvier 2022 et à la conclusion des avenants salaires n° 4 du 18 janvier 2022 à la convention collective nationale production agricole / CUMA et n° 3 du 19 janvier 2022 à la convention collective nationale de travail concernant les ETARF, les partenaires sociaux départementaux se sont réunis et se sont accordés sur la révision des grilles de salaires minima figurant à l'annexe I de la convention collective de travail du 5 janvier 1978 concernant les exploitations de polyculture et d'élevage, les exploitations de culture ou d'élevage spécialisés, les entreprises de travaux agricoles, ruraux et forestiers et les coopératives d'utilisation de matériel agricole du Cantal (devenue accord collectif départemental), en s'alignant sur les grilles nationales, mais en adoptant une disposition plus favorable en matière de date d'effet.

Les branches professionnelles concernées étant constituées principalement de petites et moyennes entreprises, les stipulations de la convention collective et accords liés répondent aux contingences visées à l'article L. 2261-23-1 du code du travail concernant les entreprises de moins de cinquante salariés.

Article 1er

En vigueur étendu

Les dispositions de l'annexe I à la convention collective de travail du 5 janvier 1978 sont abrogées et remplacées comme suit :

« A. Grille de salaires du personnel des exploitations et entreprises de la production agricole et des CUMA, applicable dans le Cantal

Échelon	Coefficient	Salaire horaire en euros
Palier 1	9 - 11	10,57 €
Palier 2	12 - 16	10,66 €
Palier 3	17 - 24	10,82 €
Palier 4	25 - 35	11,06 €
Palier 5	36 - 51	11,57 €
Palier 6	52 - 73	12,15 €
Palier 7	74 - 104	12,90 €
Palier 8	105 - 143	13,82 €
Palier 9	144 - 196	14,98 €
Palier 10	197 - 270	16,61 €
Palier 11	271 - 399	18,91 €
Palier 12	400	21,62 €

La classification des emplois correspondants figure au chapitre 4 de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA (IDCC 7024).

B. Grilles des rémunérations du personnel des entreprises de travaux et services agricoles, ruraux et forestiers, applicables dans le Cantal

1.1. Rémunérations concernant le personnel d'exécution des entreprises de travaux et services agricoles et ruraux.

Classification	Échelon	Salaire horaire en euros
Emplois exécutants	1	10.57
	2	10.72
Emplois spécialisés	1	10.84
	2	10.95
Emplois qualifiés	1	11.09
	2	11.36
Emplois hautement qualifiés	1	11.77
	2	12.28

1.2. Rémunérations concernant le personnel bénéficiant du statut de technicien, agent de maîtrise et cadre en entreprises de travaux et services agricoles et ruraux

Classification	Échelon	Salaire horaire en euros
Technicien agent de maîtrise TAM 1	1	12.93
	2	13.69
Technicien agent de maîtrise TAM 2	1	14.44
	2	15.16
Cadre I		16.89
Cadre II		20.02

2.1. Rémunérations concernant le personnel d'exécution des emplois des entreprises et services forestiers en exploitation forestière

Classification	Échelon	Salaire horaire en euros
Emplois exécutants	1	10.57
	2	10.69
Emplois spécialisés	1	10.79
	2	10.89
Emplois qualifiés	1	11.02
	2	11.18
	3	11.33
Emplois hautement qualifiés	1	11.71
	2	11.97
	3	12.25

2.2. Rémunérations concernant le personnel bénéficiant du statut de technicien, agent de maîtrise et cadre en entreprises de travaux et services forestiers en exploitation forestière

Classification	Échelon	Salaire horaire en euros
Technicien agent de maîtrise TAM 1	1	12.92
	2	13.35
Technicien agent de maîtrise TAM 2	1	13.92
	2	14.50
Cadre I		15.66
Cadre II		16.81

3.1. Rémunérations concernant le personnel d'exécution dans les entreprises de travaux et services forestiers en sylviculture

Classification	Échelon	Salaire horaire en euros
Emplois exécutants	1	10.57
	2	10.69
Emplois spécialisés	1	10.79
	2	10.89
Emplois qualifiés	1	11.02
	2	11.33
Emplois hautement qualifiés	1	11.71
	2	12.25

3.2. Rémunérations concernant le personnel bénéficiant du statut de technicien, agent de maîtrise et cadre en entreprises de travaux et services en sylviculture

Classification	Échelon	Salaire horaire en euros
Technicien agent de maîtrise TAM 1	1	12.92
	2	13.35
Technicien agent de maîtrise TAM 2	1	13.92
	2	14.50
Cadre I		15.66
Cadre II		16.81

4.1. Rémunérations concernant le personnel chargé des travaux de mise en place ou d'enlèvement de volailles et des travaux d'intervention technique dans les entreprises de prestations de services à l'aviculture

Classification	Échelon	Salaire horaire en euros
Emplois exécutants	1	10.57
	2	10.72
Emplois spécialisés	1	10.84
	2	10.95
Emplois qualifiés	1	11.09
	2	11.36
Emplois hautement qualifiés	1	11.77
	2	12.28

4.2. Rémunérations concernant le personnel bénéficiant du statut de technicien, agent de maîtrise et cadre en entreprises de prestations de services à l'aviculture

Classification	Échelon	Salaire horaire en euros
Technicien agent de maîtrise TAM 1	1	12.93
	2	13.69
Technicien agent de maîtrise TAM 2	1	14.44
	2	15.16
Cadre I		16.89
Cadre II		20.02

5.1. Rémunérations concernant le personnel administratif d'exécution occupé dans les entreprises de travaux et services agricoles et ruraux, en entreprises de prestation de services à l'aviculture, entreprises de travaux et services forestiers en exploitation forestière, entreprises de travaux et services en sylviculture

Classification	Échelon	Salaire horaire en euros
Emplois administratifs exécutants	1	10.57
	2	10.72
Emplois qualifiés	1	11.09
	2	11.36
Emplois Hautement qualifiés	1	11.77
	2	12.28

5.2. Rémunérations concernant le personnel administratif technicien administratif et comptable et cadre occupé dans les entreprises de travaux et services agricoles et ruraux, en entreprises de prestation de services à l'aviculture, entreprises de travaux et services forestiers en exploitation forestière, entreprises de travaux et services en sylviculture

Classification	Échelon	Salaire horaire en euros
Technicien administratif et comptable	1	12.93
	2	13.69
Cadre I		16.89
Cadre II		20.02

La classification des emplois des entreprises de travaux et services agricoles, ruraux et forestiers figure au chapitre 4 de la convention collective nationale des ETARF (IDCC 7025). »

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant dont les parties signataires demandent l'extension, prend effet à compter du 1er février 2022.

Creuse (ex-IDCC 9231) Avenant n° 43 du 7 septembre 2022

Signataires	
Organisations patronales	FDSEA ; FD CUMA,
Organisations de salariés	FGTA FO ; SNCEA CFE-CGC ; CFTC Agri,

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Il est rappelé en préalable que depuis le 1er avril 2021 deux conventions collectives nationales sont entrées en vigueur :

- la convention collective nationale production agricole et CUMA du 15 septembre 2020 (IDCC 7024) ;

- la convention collective nationale des entreprises de travaux et services agricoles, ruraux et forestiers (ETARF) du 8 octobre 2020 (IDCC 7025).

La convention collective des exploitations agricoles et des entreprises de travaux agricoles et ruraux du département de la Creuse est devenue un accord territorial étendu à compter du 1er avril 2021 (IDCC 9231).

Le présent accord est conclu uniquement sur le périmètre production agricole et CUMA. Il n'est pas applicable aux entreprises de travaux et services agricoles, ruraux et forestiers (ETARF) qui disposent d'une grille de salaire différente (avenant n° 4 du 15 mai 2022 applicable à compter du 1er septembre 2022).

Le présent accord est conclu conformément au chapitre 4 de la convention collective production agricole et CUMA et plus précisément à l'article 4.5 qui institue les paliers déterminant les rémunérations minimums de cette dernière qui se substitue à l'article 21 de l'accord territorial des exploitations agricoles et des entreprises de travaux agricoles et ruraux du département de la Creuse devenu sans objet à compter du 1er avril 2021.

Pour tenir compte de la nouvelle évolution du Smic au 1er août 2022, les partenaires sociaux ont décidé de modifier l'annexe 1 telle qu'issue de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA du 15 septembre 2020 uniquement pour le département de la Creuse.

Dans la mesure où le présent avenant a vocation à s'appliquer essentiellement auprès de très petites entreprises, les partenaires sociaux estiment que ces dispositions leur sont particulièrement applicables et que, par conséquent, ils répondent à l'obligation issue de l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Il a été convenu ce qui suit :

Les salaires applicables pour l'accord territorial de la Creuse des exploitations agricoles et des entreprises de travaux agricoles et ruraux à l'exclusion des entreprises de travaux agricoles et ruraux sont fixés comme suit :

Palier	Taux horaire	Valeur pour 151 heures 67
Palier 1	11,07 €	1 678,99 €
Palier 2	11,18 €	1 695,67 €
Palier 3	11,22 €	1 701,74 €
Palier 4	11,46 €	1 738,14 €
Palier 5	11,99 €	1 818,52 €
Palier 6	12,58 €	1 908,01 €
Palier 7	13,32 €	2 020,24 €
Palier 8	14,27 €	2 164,33 €
Palier 9	15,45 €	2 343,30 €
Palier 10	17,13 €	2 598,11 €
Palier 11	19,47 €	2 953,01 €
Palier 12	22,26 €	3 376,17 €

Les dispositions du présent avenant prennent effet à compter du 1er septembre 2022.

Dépôt et extension

Article 2

En vigueur étendu

Les signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé à la DDETSPP (direction départementale de l'emploi, du travail, des solidarités et de la protection des populations), 1, place Varillas, à Guéret.

Haute-Loire et Lozère (ex-IDCC 8832) Avenant n° 87 du 10 février 2022

Signataires	
Organisations patronales	Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de Haute-Loire ; Fédération départementale des CUMA de Haute-Loire ; Fédération départementale des CUMA de Lozère,
Organisations de salariés	Union départementale CFTC de Haute-Loire ; Union départementale CFTC de Lozère ; Syndicat général agro-alimentaire CFDT de Haute-Loire ; Syndicat général agro-alimentaire CFDT de Lozère ; Union départementale CFE-CGC de Haute-Loire,

Préambule

En vigueur étendu

La convention collective nationale production agricole / CUMA du 15 septembre 2020 (IDCC 7024) stipule que les conventions collectives territoriales devenues accords collectifs autonomes au 1er avril 2021 ne sont pas remises en cause, et que, dans le cadre d'un dialogue social renforcé, ces accords collectifs font l'objet de négociations régulières répondant aux besoins exprimés par les partenaires sociaux.

Entre autres, elle prévoit :

- que certaines stipulations conventionnelles peuvent être définies, adaptées ou complétées au niveau territorial et/ou professionnel, sous réserve du respect des dispositions d'ordre public légal ou conventionnel et le cas échéant, dans le cadre préalablement défini par la convention collective nationale concernée ou par les accords applicables à la (aux) branche(s) visée(s) (art. 1.2) ;

- une classification des emplois avec un certain nombre de dispositifs (chapitre 4) ;

- que les salariés sont rémunérés sur la base d'un salaire horaire minimum fixé soit par l'annexe « Grille de salaires », soit par accord territorial ou sectoriel et que la grille des accords territoriaux et sectoriels ne peut être inférieure à l'annexe « Grille de salaires » de la convention collective nationale concernée (art. 5.1 / annexe 1).

Suite à la revalorisation du salaire minimum de croissance (Smic) au 1er janvier 2022 et à la conclusion de l'avenant « Salaires n° 4 du 18 janvier 2022 » à la convention collective nationale « Production agricole / Cuma », les partenaires sociaux départementaux se sont réunis et se sont accordés sur la révision de la grille de salaires minima, applicable aux salariés relevant uniquement de la production agricole, et figurant à l'annexe II de la convention collective de travail du 11 août 1982 concernant les exploitations et entreprises agricoles des départements de Haute-Loire et Lozère (devenue accord collectif départemental), en s'alignant sur la grille nationale, mais en adoptant de manière exceptionnelle une disposition plus favorable en matière de date d'effet de l'avenant n° 4 du 18 janvier 2022 à la convention collective nationale production agricole / Cuma. En l'absence de représentants de l'union régionale des entrepreneurs des territoires à la réunion lors de la négociation collective, aucune disposition n'a été prévue pour les salariés relevant des ETARF.

La branche de la production agricole étant constituée principalement de petites et moyennes entreprises, les stipulations de la convention collective et accords liés répondent aux contingences visées à l'article L. 2261-23-1 du code du travail concernant les entreprises de moins de cinquante salariés.

Article 1er

En vigueur étendu

L'annexe II « Salaires » de la convention collective de travail du 11 août 1982 concernant les exploitations et entreprises agricoles des départements de la Haute-Loire et de la Lozère est abrogée et remplacée par la suivante :

« Exploitations et entreprises agricoles (Exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, de culture ou d'élevage spécialisés, de maraîchage, d'horticulture, de pépinière ; coopératives d'utilisation de matériels agricoles de la Haute-Loire et de la Lozère)

À compter du 1er mars 2022, les salaires minimaux applicables au personnel des exploitations et entreprises de la production agricole et des Cuma sont fixés selon la grille ci-après :

Échelon	Coefficient	Salaire horaire en euros
Palier 1	9 - 11	10,57 €
Palier 2	12 - 16	10,66 €
Palier 3	17 - 24	10,82 €
Palier 4	25 - 35	11,06 €
Palier 5	36 - 51	11,57 €
Palier 6	52 - 73	12,15 €
Palier 7	74 - 104	12,90 €
Palier 8	105 - 143	13,82 €
Palier 9	144 - 196	14,98 €
Palier 10	197 - 270	16,61 €
Palier 11	271 - 399	18,91 €
Palier 12	400	21,62 €

La classification des emplois correspondants figure au chapitre 4 de la convention collective nationale de la production agricole et des Cuma (IDCC 7024).

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant dont les parties demandent l'extension prend effet le 1er mars 2022.

Un exemplaire en sera remis à chacune des organisations signataires et déposé conformément aux dispositions légales en vigueur.

Textes parus au JORF

Arrêté du 5 avril 2023 portant extension d'avenants salariaux à des conventions collectives de travail étendues relatives aux professions agricoles

Paru au JORF du 2023-04-09

Article 1

Les dispositions des avenants salariaux mentionnés dans le tableau annexé au présent arrêté sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial dont ils relèvent, sous réserve, le cas échéant, de l'application des dispositions législatives et réglementaires relatives au salaire minimum de croissance.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants visés à l'article 1er est applicable à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Annexe

ANNEXE

IDCC	Convention collective concernée	Avenant de salaire concerné par l'extension	N° du BOCC où l'avenant est publié	Date de publication de l'avis au JORF
7012	Convention collective nationale du 11 juillet 1975 concernant le personnel des centres équestres	Avenant n° 107 du 27 janvier 2023	2023/07	09/03/2023
7014	Convention collective nationale du 11 janvier 2019 des établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop	Avenant n° 4 du 27 janvier 2023	2023/07	09/03/2023
7024	Convention collective nationale du 15 septembre 2020 concernant la production agricole/CUMA	Avenant n° 6 du 27 janvier 2023	2023/07	09/03/2023
7025	Convention collective nationale du 8 octobre 2020 concernant les entreprises de travaux et services agricoles, les entreprises de travaux et services ruraux et les entreprises de travaux et services forestiers	Avenant n° 6 du 25 janvier 2023	2023/07	09/03/2023

Fait le 5 avril 2023.

Pour le ministre et par délégation :

Le sous-directeur du travail et de la protection sociale,

O. Cunin

Nota. - Ces textes ont été publiés au Bulletin officiel des conventions collectives (agriculture) n° 2023/07, disponible sur le site https://www.legifrance.gouv.fr/liste/bocc.

Liste des sigles

Sigle	Définition
AGIRC	Association générale des institutions de retraites des cadres
ARRCO	Association des régimes retraite complémentaire
BTS	Brevet de technicien supérieur
CAPA	Certificat d'aptitude professionnelle agricole
CCPNI	Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CERFA	Centre d'Enregistrement et de Révision des Formulaires
CFDT	Confédération française démocratique du travail
CFTC	Confédération française des travailleurs chrétiens
CGT	Confédération générale du travail
CMT	Consommation médicale technique
CMU	Couverture maladie universelle
CPCEA	Caisse de prévoyance des cadres d'entreprises agricoles
CPHSCT	Commissions paritaires d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail
CPPNI	Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation
CPRE	Commissions paritaires régionales de l'emploi
CPRI	Commissions paritaires régionales interprofessionnelles
CRDS	Contribution au remboursement de la dette sociale
CSE	Comité social et économique
CSG	Contribution sociale généralisée
CUMA	Coopératives d'utilisation de matériel agricole
DDETS	Direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités
DDETSPP	Direction départementale de l'emploi, du travail, des solidarités et de la protection des populations
DIRECCTE	Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi
DREETS	Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités
DUER	Document unique d'évaluation des risques
EPI	Equipements de protection individuelle
ETARF	Entreprises de travaux et services agricoles, ruraux et forestiers
ETP	Employé en équivalent temps plein
FNMF	Fédération nationale de la mutualité française
FNSEA	Fédération Nationale des Syndicats d'Exploitants Agricoles
FO	Force ouvrière
GAEC	Groupement Agricole d'Exploitation en Commun
GPS	Global positioning system
IDCC	Identifiant de convention collective
IPP	Incapacité permanente partielle
ITT	Incapacité temporaire de travail
JO	Journal officiel
JORF	Journal officiel de la république française
MG	Minimum garanti
MSA	Mutualité sociale agricole
OCIRP	Organisme commun des institutions de rente et de prévoyance
OPCO	Opérateur de compétence
OSSR	Organisations syndicales de salariés représentatives
PACA	Provence-Alpes-Côte d'Azur
PACS	Pacte civil de solidarité
PASS	Plafond annuel de la sécurité sociale
PMSS	Plafond mensuel de la sécurité sociale
RGPD	Règlement général sur la protection des données
SAB	Salaire annuel brut
SMIC	Salaire minimum interprofessionnel de croissance
SNA	Syndicat national des accouveurs
SS	Sécurité sociale
TAM	Techniciens, agents de maîtrise
TB	Tranche B
TC	Tranche C
VAE	Validation des acquis de l'expérience
VRP	Voyageur, représentant, placier

Liste thématique

Theme	Titre	Article	Page
Accident du travail	Annexes ((ex-IDCC 7009) Accord collectif national sectoriel du 7 juin 2021 relatif à la révision de la convention collective du 2 avril 1974)		17
	Annexes ((ex-IDCC 7009) Accord collectif national sectoriel du 7 juin 2021 relatif à la révision de la convention collective du 2 avril 1974)		17
Arrêt de travail, Maladie	Absences (Saône-et-Loire (ex-IDCC 9712) Accord collectif du 1er janvier 1977 concernant les exploitations agricoles, les entreprises de travaux agricoles et ruraux, et CUMA (Avenant n° 145 du 21 mai 2021))	Article 21	37
	Absences (Saône-et-Loire (ex-IDCC 9712) Accord collectif du 1er janvier 1977 concernant les exploitations agricoles, les entreprises de travaux agricoles et ruraux, et CUMA (Avenant n° 145 du 21 mai 2021))	Article 21	37
	Annexes ((ex-IDCC 7009) Accord collectif national sectoriel du 7 juin 2021 relatif à la révision de la convention collective du 2 avril 1974)		17
Champ d'application	Champ d'application professionnel et territorial (Convention collective nationale de la production agricole et CUMA du 15 septembre 2020)	Article 1.1	1
	Champ d'application professionnel et territorial (Vendée (ex-IDCC 9852) Accord collectif du 28 janvier 1969 concernant les exploitations horticoles et des pépinières (Avenant n° 90 du 27 avril 2022))	Article 1er	49
Congés annuels	Chapitre 10 Conditions de travail (Convention collective nationale de la production agricole et CUMA du 15 septembre 2020)		10
	Congés payés (Vendée (ex-IDCC 9852) Accord collectif du 28 janvier 1969 concernant les exploitations horticoles et des pépinières (Avenant n° 90 du 27 avril 2022))	Article 13	50
Congés exceptionnels	Congés spécifiques (Convention collective nationale de la production agricole et CUMA du 15 septembre 2020)	Article 10.1	10
	Congés spécifiques (Vendée (ex-IDCC 9852) Accord collectif du 28 janvier 1969 concernant les exploitations horticoles et des pépinières (Avenant n° 90 du 27 avril 2022))	Article 15	50
Démission	Dérogation au préavis de rupture du contrat de travail (Vendée (ex-IDCC 9852) Accord collectif du 28 janvier 1969 concernant les exploitations horticoles et des pépinières (Avenant n° 90 du 27 avril 2022))	Article 16	50
	Heures pour recherche d'emploi ((ex-IDCC 7009) Accord collectif national sectoriel du 7 juin 2021 relatif à la révision de la convention collective du 2 avril 1974)	Article 11	16
	Préavis (Isère (ex-IDCC 9383) Accord collectif du 30 novembre 2012 des productions et travaux agricoles de l'Isère (Avenant n° 9 du 5 octobre 2022))	Article 19	25
Frais de santé	Annexes ((ex-IDCC 7009) Accord collectif national sectoriel du 7 juin 2021 relatif à la révision de la convention collective du 2 avril 1974)		18
Indemnités de licenciement	Indemnité de licenciement (Convention collective nationale de la production agricole et CUMA du 15 septembre 2020)	Article 9.2	10
Maternité, Adoption	Congés exceptionnels. - Événements familiaux (Saône-et-Loire (ex-IDCC 9712) Accord collectif du 1er janvier 1977 concernant les exploitations agricoles, les entreprises de travaux agricoles et ruraux, et CUMA (Avenant n° 145 du 21 mai 2021))	Article 25	38
	Congés exceptionnels. - Événements familiaux (Saône-et-Loire (ex-IDCC 9712) Accord collectif du 1er janvier 1977 concernant les exploitations agricoles, les entreprises de travaux agricoles et ruraux, et CUMA (Avenant n° 145 du 21 mai 2021))	Article 25	38
	Congés pour événements familiaux (Isère (ex-IDCC 9383) Accord collectif du 30 novembre 2012 des productions et travaux agricoles de l'Isère (Avenant n° 9 du 5 octobre 2022))	Article 18	25
	Congés spécifiques (Convention collective nationale de la production agricole et CUMA du 15 septembre 2020)	Article 10.1	10
	Protection de la maternité, de l'adoption et du deuil (Convention collective nationale de la production agricole et CUMA du 15 septembre 2020)	Article 10.2	11
Paternité	Congés spécifiques (Convention collective nationale de la production agricole et CUMA du 15 septembre 2020)	Article 10.1	10
Période d'essai	Période d'essai (Convention collective nationale de la production agricole et CUMA du 15 septembre 2020)	Article 7.2	8
Préavis en cas de rupture du contrat de travail	Dérogation au préavis de licenciement (Vendée (ex-IDCC 9853) Accord collectif du 28 février 1968 concernant les exploitations maraîchères (Avenant n° 96 du 27 avril 2022))	Article 12	52
	Dérogation au préavis de rupture du contrat de travail (Vendée (ex-IDCC 9852) Accord collectif du 28 janvier 1969 concernant les exploitations horticoles et des pépinières (Avenant n° 90 du 27 avril 2022))	Article 16	50
	Dérogation au préavis de rupture du contrat de travail (Vendée (ex-IDCC 9851) Accord collectif du 21 décembre 1982 concernant les exploitations de polyculture, de viticulture et d'élevage (Avenant n° 76 du 27 avril 2022))	Article 12	48
	Heures pour recherche d'emploi ((ex-IDCC 7009) Accord collectif national sectoriel du 7 juin 2021 relatif à la révision de la convention collective du 2 avril 1974)	Article 11	16
	Préavis (Convention collective nationale de la production agricole et CUMA du 15 septembre 2020)	Article 9.1	9

Theme	Titre	Article	Page
Prime, Gratification, Treizieme mois	Contrat à la tâche (Saône-et-Loire (ex-IDCC 9712) Accord collectif du 1er janvier 1977 concernant les exploitations agricoles, les entreprises de travaux agricoles et ruraux, et CUMA (Avenant n° 145 du 21 mai 2021))	Article 30	38
	Contrat à la tâche (Saône-et-Loire (ex-IDCC 9712) Accord collectif du 1er janvier 1977 concernant les exploitations agricoles, les entreprises de travaux agricoles et ruraux, et CUMA (Avenant n° 145 du 21 mai 2021))	Article 30	38
	Gratification de fin d'année (Vendée (ex-IDCC 9853) Accord collectif du 28 février 1968 concernant les exploitations maraîchères (Avenant n° 96 du 27 avril 2022))	Article 8	52
	Indemnité de déplacements (Vendée (ex-IDCC 9851) Accord collectif du 21 décembre 1982 concernant les exploitations de polyculture, de viticulture et d'élevage (Avenant n° 76 du 27 avril 2022))	Article 14	48
	Les primes accessoires du salaire (Maine-et-Loire (ex-IDCC 9491) Accord collectif du 31 janvier 1980 des exploitations de polyculture, de viticulture et d'élevage (Avenant n° 92 du 22 février 2022))	Article 4	27
	Modification de l'article 5.2 de l'accord collectif national sectoriel des entreprises d'accouvage et de sélection du 7 juin 2021, relatif à la prime mensuelle d'ancienneté ((ex-IDCC 7009) Avenant n° 1 du 20 janvier 2022)	Article 2	21
	Prime d'ancienneté (Saône-et-Loire (ex-IDCC 9712) Accord collectif du 1er janvier 1977 concernant les exploitations agricoles, les entreprises de travaux agricoles et ruraux, et CUMA (Avenant n° 145 du 21 mai 2021))	Article 9	36
	Prime d'ancienneté (Maine-et-Loire (ex-IDCC 9492) Accord collectif du 23 novembre 1970 concernant les exploitations horticoles et les pépinières (Avenant n° 112 du 27 septembre 2021))	Article 7	29
	Prime d'ancienneté (Vendée (ex-IDCC 9852) Accord collectif du 28 janvier 1969 concernant les exploitations horticoles et des pépinières (Avenant n° 90 du 27 avril 2022))	Article 10	50
	Prime d'ancienneté (Vendée (ex-IDCC 9851) Accord collectif du 21 décembre 1982 concernant les exploitations de polyculture, de viticulture et d'élevage (Avenant n° 76 du 27 avril 2022))	Article 8	47
	Prime d'ancienneté (Var (ex-IDCC 9831) Accord territorial de la production agricole et des CUMA du Var (Avenant n° 124 du 3 juin 2022))	Article 5.4	43
	Prime d'ancienneté (Isère (ex-IDCC 9383) Accord collectif du 30 novembre 2012 des productions et travaux agricoles de l'Isère (Avenant n° 9 du 5 octobre 2022))	Article 11	24
	Prime d'ancienneté (Saône-et-Loire (ex-IDCC 9712) Accord collectif du 1er janvier 1977 concernant les exploitations agricoles, les entreprises de travaux agricoles et ruraux, et CUMA (Avenant n° 145 du 21 mai 2021))	Article 9	36
	Prime de fin d'année (Maine-et-Loire (ex-IDCC 9492) Accord collectif du 23 novembre 1970 concernant les exploitations horticoles et les pépinières (Avenant n° 112 du 27 septembre 2021))	Article 9	30
	Prime de fin d'année (Vendée (ex-IDCC 9852) Accord collectif du 28 janvier 1969 concernant les exploitations horticoles et des pépinières (Avenant n° 90 du 27 avril 2022))	Article 11	50
	Prime de formation qualifiante (Saône-et-Loire (ex-IDCC 9712) Accord collectif du 1er janvier 1977 concernant les exploitations agricoles, les entreprises de travaux agricoles et ruraux, et CUMA (Avenant n° 145 du 21 mai 2021))	Article 10	36
	Prime de formation qualifiante (Saône-et-Loire (ex-IDCC 9712) Accord collectif du 1er janvier 1977 concernant les exploitations agricoles, les entreprises de travaux agricoles et ruraux, et CUMA (Avenant n° 145 du 21 mai 2021))	Article 10	36
	Prime de responsabilité (Var (ex-IDCC 9831) Accord territorial de la production agricole et des CUMA du Var (Avenant n° 124 du 3 juin 2022))	Article 5.5	43
	Prime de vacances (Maine-et-Loire (ex-IDCC 9492) Accord collectif du 23 novembre 1970 concernant les exploitations horticoles et les pépinières (Avenant n° 112 du 27 septembre 2021))	Article 8	29
	Temps et frais de déplacements.?Trajet domicile-lieu habituel de travail (Isère (ex-IDCC 9383) Accord collectif du 30 novembre 2012 des productions et travaux agricoles de l'Isère (Avenant n° 9 du 5 octobre 2022))	Article 14	24
Salaires	Annexes (Convention collective nationale de la production agricole et CUMA du 15 septembre 2020)		12
	Cantal (ex-IDCC 9151) Avenant n° 83 du 1er février 2022 (Cantal (ex-IDCC 9151) Avenant n° 83 du 1er février 2022)	Article 1er	55
	Cantal (ex-IDCC 9151) Avenant n° 83 du 1er février 2022 (Cantal (ex-IDCC 9151) Avenant n° 83 du 1er février 2022)	Article 1er	55
	Champ d'application (Creuse (ex-IDCC 9231) Avenant n° 43 du 7 septembre 2022)	Article 1er	56
	Haute-Loire et Lozère (ex-IDCC 8832) Avenant n° 87 du 10 février 2022 (Haute-Loire et Lozère (ex-IDCC 8832) Avenant n° 87 du 10 février 2022)	Article 1er	57
	Modification de l'annexe 1 (Avenant n° 1 du 15 janvier 2021)	Article 1er	53
	Modification de l'annexe 1 (Avenant n° 3 du 27 octobre 2021)	Article 1er	54
	Modification de l'annexe 1 (Avenant n° 4 du 18 janvier 2022)	Article 1er	54
	Modification de l'annexe 1 (Avenant n° 5 du 15 juin 2022)	Article 1er	54
	Salaire (Convention collective nationale de la production agricole et CUMA du 15 septembre 2020)	Article 5.1	6
	Salaire des apprentis (Vendée (ex-IDCC 9853) Accord collectif du 28 février 1968 concernant les exploitations maraîchères (Avenant n° 96 du 27 avril 2022))	Article 7	52
	Salaires des apprentis (Isère (ex-IDCC 9383) Accord collectif du 30 novembre 2012 des productions et travaux agricoles de l'Isère (Avenant n° 9 du 5 octobre 2022))	Article 10	24

Liste chronologique

Date	Texte	Page
2020-09-15	Convention collective nationale de la production agricole et CUMA du 15 septembre 2020	1
2021-01-15	Avenant n° 1 du 15 janvier 2021	53
2021-05-18	Avenant n° 2 du 18 mai 2021	12
2021-05-21	Saône-et-Loire (ex-IDCC 9712) Accord collectif du 1er janvier 1977 concernant les exploitations agricoles, les entreprises de travaux agricoles et ruraux, et CUMA (Avenant n° 145 du 21 mai 2021)	34
2021-06-07	(ex-IDCC 7009) Accord collectif national sectoriel du 7 juin 2021 relatif à la révision de la convention collective du 2 avril 1974	13
2021-09-27	Maine-et-Loire (ex-IDCC 9492) Accord collectif du 23 novembre 1970 concernant les exploitations horticoles et les pépinières (Avenant n° 112 du 27 septembre 2021)	28
	Maine-et-Loire (ex-IDCC 9492) Avenant n° 1 du 27 septembre 2021 à l'accord du 9 octobre 2008 relatif à l'indemnité de vêtement de travail et à la mise en place des titres-restaurant	31
2021-10-27	Avenant n° 3 du 27 octobre 2021	53
2021-10-28	Charente et Charente-Maritime (ex-IDCC 9161) Accord du 28 octobre 2021 relatif aux dispositions sur le travail à la tâche pour la viticulture	22
2022-01-18	Avenant n° 4 du 18 janvier 2022	54
2022-01-20	(ex-IDCC 7009) Avenant n° 1 du 20 janvier 2022	21
2022-02-01	Cantal (ex-IDCC 9151) Avenant n° 83 du 1er février 2022	55
2022-02-10	Haute-Loire et Lozère (ex-IDCC 8832) Avenant n° 87 du 10 février 2022	57
	Saône-et-Loire (ex-IDCC 9712) Avenant n° 146 du 10 février 2022 relatif au régime de prévoyance	40
2022-02-22	Maine-et-Loire (ex-IDCC 9491) Accord collectif du 31 janvier 1980 des exploitations de polyculture, de viticulture et d'élevage (Avenant n° 92 du 22 février 2022)	26
2022-03-18	Ouest de la France (ex-IDCC 8526) Accord collectif du 8 avril 2003 concernant l'arboriculture fruitière (Avenant n° 23 du 18 mars 2022)	33
2022-04-27	Vendée (ex-IDCC 9851) Accord collectif du 21 décembre 1982 concernant les exploitations de polyculture, de viticulture et d'élevage (Avenant n° 76 du 27 avril 2022)	46
	Vendée (ex-IDCC 9852) Accord collectif du 28 janvier 1969 concernant les exploitations horticoles et des pépinières (Avenant n° 90 du 27 avril 2022)	49
	Vendée (ex-IDCC 9853) Accord collectif du 28 février 1968 concernant les exploitations maraîchères (Avenant n° 96 du 27 avril 2022)	51
2022-06-03	Var (ex-IDCC 9831) Accord territorial de la production agricole et des CUMA du Var (Avenant n° 124 du 3 juin 2022)	41
2022-06-15	Avenant n° 5 du 15 juin 2022	54
2022-07-06	Maine-et-Loire (ex-IDCC 9492) Avenant n° 1 du 6 juillet 2022 à l'accord collectif du 27 septembre 2021	31
2022-09-07	Creuse (ex-IDCC 9231) Avenant n° 43 du 7 septembre 2022	56
2022-10-05	Isère (ex-IDCC 9383) Accord collectif du 30 novembre 2012 des productions et travaux agricoles de l'Isère (Avenant n° 9 du 5 octobre 2022)	22
2023-04-09	Arrêté du 5 avril 2023 portant extension d'avenants salariaux à des conventions collectives de travail étendues relatives aux professions agricoles	JO-1
2023-04-11	Arrêté du 5 avril 2023 portant extension d'avenants salariaux à des conventions collectives de travail étendues relatives aux professions agricoles	JO-1

Index alphabétique

(

(ex-IDCC 7009) Accord collectif national sectoriel du 7 juin 2021 relatif a la revision de la convention collective du 2 avril 1974 13
(ex-IDCC 7009) Avenant n° 1 du 20 janvier 2022 21

A

Absence 27
Absence pour recherche d'emploi 38, 48, 51, 53
Absences 37
Accord collectif du 27 avril 2022 d'adaptation au secteur de l'horticulture et des pepinieres de la Vendee a la convention collective nationale production agricole et CUMA du 15 septembre 2020 49
Accord collectif du 27 avril 2022 d'adaptation au secteur de la polyculture, viticulture et elevage de la Vendee a la convention collective nationale production agricole et CUMA du 15 septembre 2020 46
Accord collectif du 27 avril 2022 d'adaptation au secteur du maraichage de la Vendee a la convention collective nationale production agricole et CUMA du 15 septembre 2020 51
Accord collectif du 27 septembre 2021 d'adaptation au secteur de l'horticulture et des pepinieres de Maine-et-Loire de la convention collective nationale production agricole Cuma du 15 septembre 2020 29
Accord collectif du 29 novembre 2021 d'application au secteur de la polyculture, viticulture et de l'elevage de Maine-et-Loire de la convention collective nationale production agricole CUMA du 15 septembre 2020 26
Adaptation de la convention nationale et des accords collectifs nationaux 26, 29, 33, 47, 49, 52
Annexe 13, 45
Annexes 12, 17
Annualisation du temps de travail - modulation 15
Apprentissage 4
Autres avantages en nature 37
Avantages en nature 36
Avantages en nature vendangeurs 37
Avenant du 18 mars 2022 d'application au secteur de l'arboriculture de l'ouest de la convention collective nationale production agricole et CUMA du 15 septembre 2020 33
Avenant n° 1 du 15 janvier 2021 53
Avenant n° 1 du 20 janvier 2022 21
Avenant n° 2 du 18 mai 2021 12
Avenant n° 3 du 27 octobre 2021 53
Avenant n° 4 du 18 janvier 2022 54
Avenant n° 5 du 15 juin 2022 54

C

Cantal (ex-IDCC 9151) Avenant n° 83 du 1er fevrier 2022 55
Cantal (ex-IDCC 9151) Salaires au 1er fevrier 2022 55
Carte campagne 12
Categories socioprofessionnelles 6
Champ d'application 14, 23, 35, 56
Champ d'application professionnel et territorial 1, 26, 29, 33, 35, 42, 46, 49, 51
Chapitre XI Dispositions particulieres aux salaries travaillant en viticulture 38
Chapitre 10 Conditions de travail 10, 45
Chapitre 1er Dispositions generales relatives a l'application de la convention collective 1
Chapitre 1er Dispositions relatives a l'application de l'accord collectif territorial 42
Chapitre 2 Droits individuels et collectifs 2, 42
Chapitre 3 Formation 3, 43
Chapitre 4 Classification 4
Chapitre 4 Classifications 43
Chapitre 5 Remuneration 6, 43
Chapitre 6 Protection sociale complementaire 7, 44
Chapitre 7 Dispositions relatives a l'emploi 7, 44
Chapitre 8 Duree du travail 8, 44
Chapitre 9 Rupture du contrat de travail 9, 45
Chapitre Ier Champ d'application 35
Chapitre II Duree, revision et denonciation de l'accord 35
Chapitre III Procedure de conciliation 36
Chapitre IV Dispositions d'ordre general 36
Chapitre IX Rupture des contrats de travail 38
Chapitre V Primes 36
Chapitre VI Avantages en nature 36
Chapitre VII Paiement des salaires 37
Chapitre VIII Conges 38
Chapitre X Sante et securite des salaries 38
Chapitre XII Prevoyance et sante 40
Chapitre XIII Depot et extension 40
Charente et Charente-Maritime (ex-IDCC 9161) Accord du 28 octobre 2021 relatif aux dispositions sur le travail a la tache pour la viticulture 22
Charente et Charente-Maritime Travail a la tache pour la viticulture 22
Classification 4
Classification des emplois selon les facons culturales 22
Classifications 43
Commission d'interpretation 23
Commission de conciliation 23
Commission paritaire d'hygiene, de securite et des conditions de travail (CPHSCT) 3

Compte epargne-temps 9
Conditions de maintien de certains avantages pour les salaries presents au moment de la revision 30
Conditions de travail 10, 45
Conge d'anciennete 38
Conges 16, 38
Conges exceptionnels. - Evenements familiaux 38
Conges payes 50
Conges payes pour les salaries de moins de 21 ans 25
Conges pour evenements familiaux 25, 48, 52
Conges specifiques 10, 50
Conges supplementaires 27
Contenu de l'accord territorial de la production agricole et des CUMA du Var 41
Contrat a la tache 38
Contrat de professionnalisation en arboriculture fruitiere 34
Contrat de travail 7
Convention collective nationale de la production agricole et CUMA du 15 septembre 2020 1
Couverture sante 40
Creuse (ex-IDCC 9231) Avenant n° 43 du 7 septembre 2022 56

D

Date d'application 22
Date d'application de l'avenant n° 4 de la CCN production agricole et CUMA 21
Date d'effet 41
Date d'entree en vigueur 2, 13, 32, 45, 53-55
Definition du temps passe aux 1 000 pieds 22
Definition et remuneration des facons 22
Definitions 36
Denonciation 23, 35
Depart volontaire du salarie a la retraite 16
Deplacements 8
Depot et extension 17, 21, 22, 25, 28, 31, 33, 34, 40, 49, 51, 53, 57
Depot et extension de l'accord 45
Depot et extension de la convention 2, 13, 53-55
Depot.?Signature.?Extension 40
Derogation au preavis de licenciement 52
Derogation au preavis de rupture du contrat de travail 48, 50
Dispositions d'ordre general 36
Dispositions generales relatives a l'application de la convention collective 1
Dispositions particulieres applicables aux chauffeurs en equipage 16
Dispositions relatives a l'application de l'accord collectif territorial 42
Dispositions relatives a l'emploi 7, 44
Dispositions relatives au controle de la duree du travail 37
Documents de fin de contrat 10
Droit a la deconnexion 12
Droit syndical 2
Droits individuels et collectifs 2, 14, 42
Duree 1, 35, 42
Duree de l'accord 22
Duree du travail 8, 27, 30, 34, 44
Duree du travail et amenagement des horaires de travail 47, 50, 52
Duree et denonciation 29, 46, 49, 51
Duree, revision et denonciation de l'accord 35
Duree, revision, suivi, renouvellement et denonciation de l'accord 26, 33

E

Egalite de remuneration 24
Egalite professionnelle entre les femmes et les hommes 2, 23
Emploi des jeunes mineurs 8
Emploi des salaries en situation de handicap 8
Emploi des seniors 24
Emploi des travailleurs etrangers 8
Entree en vigueur 25, 28, 31, 34, 40, 48, 51, 53
Evenements familiaux (Conges exceptionnels. - Evenements familiaux) 38
Evolution professionnelle 6
Extension.?Publicite 41

F

Formation 3, 43
Formation professionnelle 3, 28
Frais de deplacement 37

G

Gratification de fin d'annee 52

H

Haut degre de solidarite 41
Haute-Loire et Lozere (ex-IDCC 8832) Avenant n° 87 du 10 fevrier 2022 57
Heures pour recherche d'emploi 10, 16

I

Indemnisation des salaries participant aux negociations nationales 14
Indemnite de deplacements 48
Indemnite de fin de carriere 10, 28, 34
Indemnite de licenciement 10
Indemnite de repas en cas de deplacement 52
Indemnite de transport 43
Indemnites de deplacement 27
Instances representatives du personnel 3
Interdiction de travail 38
Interessement 25
Isere (ex-IDCC 9383) Accord collectif du 30 novembre 2012 des productions et travaux agricoles de l'Isere (Avenant n° 9 du 5 octobre 2022) 23
Isere (ex-IDCC 9383) Avenant n° 9 du 5 octobre 2022 23

J

Jours feries legaux 38

L

Les primes accessoires du salaire 27
Liberation du logement de fonction 10
Liberte d'expression et liberte syndicale 2
Liberte pendant le preavis de licenciement pour recherche d'emploi 28
Liberte syndicale et d'opinion 29
Liberte syndicale et liberte d'expression 47, 50, 52
Logement 36

M

Maine-et-Loire (ex-IDCC 9491) Accord collectif du 31 janvier 1980 des exploitations de polyculture, de viticulture et d'elevage (Avenant n° 92 du 22 fevrier 2022) 26
Maine-et-Loire (ex-IDCC 9492) Accord collectif du 23 novembre 1970 concernant les exploitations horticoles et les pepinieres (Avenant n° 112 du 27 septembre 2021) 28
Maine-et-Loire (ex-IDCC 9492) Avenant n° 1 du 27 septembre 2021 a l'accord du 9 octobre 2008 relatif a l'indemnite de vetement de travail et a la mise en place des titres-restaurant 31
Maine-et-Loire (ex-IDCC 9492) Avenant n° 1 du 6 juillet 2022 31
Maine-et-Loire (ex-IDCC 9492) Avenant n° 1 du 6 juillet 2022 a l'accord collectif du 27 septembre 2021 31
Maine-et-Loire Accord collectif du 23 novembre 1970 28
Maine-et-Loire Avenant n° 92 du 22 fevrier 2022 26
Maine-et-Loire Indemnite de vetement de travail et titres-restaurant 31
Medecine du travail 36
Mise a disposition de douche 38
Modalites d'application 1, 29, 35, 42, 46, 49, 51
Modalites de remuneration des jours feries legaux autres que le 1er Mai 24
Modification de l'annexe 1 53, 54
Modification de l'article 1.1 « Champ d'application professionnel et territorial » 13
Modification de l'article 1.4.2 « Negociations territoriales et/ou professionnelles » 13
Modification de l'article 10.1.5 « Conges divers » 13
Modification de l'article 12 de l'accord collectif national sectoriel des entreprises d'accouvage et de selection du 7 juin 2021, relatif aux conges 21
Modification de l'article 5.1.3 « Salaire des jeunes salaries » (dernier alinea) 13
Modification de l'article 5.2 de l'accord collectif national sectoriel des entreprises d'accouvage et de selection du 7 juin 2021, relatif a la prime mensuelle d'anciennete 21
Modification de l'article 5.3 de l'accord collectif national sectoriel des entreprises d'accouvage et de selection du 7 juin 2021, relatif au 13e mois 21
Modification des articles de l'accord collectif du 27 septembre 2021 31
Modification des articles de la convention collective nationale production agricole et CUMA 13
Modification du taux d'appel de cotisation et de la repartition de la cotisation du regime de prevoyance 41
Modification du titre de l'accord 41
Modifications de la convention collective 12
Modulation (Annualisation du temps de travail - modulation) 13

N

Negociation, interpretation et suivi 1
Negociations nationales annuelles et sectorielles 14
Negociations, interpretation et suivi de l'accord 42
Nourriture 36
Nouveau texte 33

O

Objectifs 4
Obligations generales en matiere de sante et securite 38
Organisation des reunions annuelles de negociation nationale 14

Ouest de la France (ex-IDCC 8526) Accord collectif du 8 avril 2003 33
Ouest de la France (ex-IDCC 8526) Accord collectif du 8 avril 2003 concernant l'arboriculture fruitiere (Avenant n° 23 du 18 mars 2022) 33

P

Paie 7, 43
Paiement des salaires 37
Paliers 6
Participation 25
Periode d'essai 8, 24, 47
Preambule 1, 13, 26, 28, 31, 33, 35, 41, 46, 49, 51, 54, 55, 57
Preavis 9, 25
Prevoyance 40
Prevoyance et frais de sante complementaire 7
Prevoyance et sante 40
Prevoyance, frais de sante complementaire et retraite supplementaire 44
Prime d'anciennete 24, 29, 36, 43, 47, 50
Prime de fin d'annee 30, 50
Prime de formation qualifiante 36
Prime de responsabilite 43
Prime de vacances 29
Primes 36
Primes pour travaux penibles et dangereux 50
Principe de non-discrimination 2
Principe des criteres classant 4
Principes de la valorisation d'un emploi 4
Prise en compte de l'evolution personnelle 5
Prise en compte des dispositions specifiques aux entreprises de moins de 50 salaries 14
Procedure de conciliation 36
Protection de la maternite, de l'adoption et du deuil 11
Protection sociale complementaire 7, 15, 44
Publicite, depot et extension 34, 48, 51, 53
Publicite, depot, extension 28
Publicite.?Depot.?Extension 30

R

Reglement des conflits collectifs et commission de conciliation 2, 42
Remuneration 6, 14, 43
Remuneration des jours feries 43
Remuneration forfaitaire 43
Remuneration mensuelle 37
Repos hebdomadaire et dominical 37
Repos hebdomadaire.?Travail du dimanche 24
Retraite complementaire 7, 36
Retraite complementaire des salaries non-cadres 30
Retraite complementaire et supplementaire 44
Revision 23, 35
Revision de la convention collective du 2 avril 1974 (ex-IDCC 7009) 13
Revision de la convention collective nationale des entreprises d'accouvage et de selection du 2 avril 1974 13
Revision et denonciation 1, 42
Rupture des contrats de travail 38
Rupture du contrat de travail 9, 45

S

salaire 43
Salaire 6
Salaire des apprentis 50, 52
Salaire des tacherons 48, 50
Salaires 2022 53
Salaires au 1er janvier 2022 54
Salaires au 1er mars 2022 57
Salaires au 1er septembre 2022 54, 56
Salaires des apprentis 24
Sante et securite au travail 11
Sante et securite des salaries 38
Saone-et-Loire (ex-IDCC 9712) Accord collectif du 1er janvier 1977 34
Saone-et-Loire (ex-IDCC 9712) Accord collectif du 1er janvier 1977 concernant les exploitations agricoles, les entreprises de travaux agricoles et ruraux, et CUMA (Avenant n° 145 du 21 mai 2021) 34
Saone-et-Loire (ex-IDCC 9712) Avenant n° 146 du 10 fevrier 2022 relatif au regime de prevoyance 40
Saone-et-Loire (ex-IDCC 9712) Prevoyance 40
Situation de danger grave et imminent 38
Structure de la remuneration des salaries 34
Substitution 28, 30, 34, 48, 51, 53
Suivi, denonciation, revision 16
Suivi, revision et renouvellement 29, 47, 49, 52
Suppression de l'accord 31

T

Teletravail 12
Temps et frais de deplacements.?Trajet domicile-lieu habituel de travail 24
Texte de base 1
Texte integral de l'accord collectif revise 35
Texte nouveau 26, 28, 46, 49, 51
Titres-restaurant 30
Travail de nuit 9, 15, 37, 50
Travaux penibles, dangereux et insalubres ou salissants 16

V

Var (ex-IDCC 9831) Accord territorial de la production agricole et des CUMA du Var (Avenant n° 124 du 3 juin 2022) 41
Var (ex-IDCC 9831) Avenant n° 124 du 3 juin 2022 41
Vendee (ex-IDCC 9851) Accord collectif du 21 decembre 1982 46
Vendee (ex-IDCC 9851) Accord collectif du 21 decembre 1982 concernant les exploitations de polyculture, de viticulture et d'elevage (Avenant n° 76 du 27 avril 2022) 46
Vendee (ex-IDCC 9852) Accord collectif du 28 janvier 1969 49
Vendee (ex-IDCC 9852) Accord collectif du 28 janvier 1969 concernant les exploitations horticoles et des pepinieres (Avenant n° 90 du 27 avril 2022) 49
Vendee (ex-IDCC 9853) Accord collectif du 28 fevrier 1968 51
Vendee (ex-IDCC 9853) Accord collectif du 28 fevrier 1968 concernant les exploitations maraicheres (Avenant n° 96 du 27 avril 2022) 51

X

XI Dispositions particulieres aux salaries travaillant en viticulture 38