

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

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

IDENTIFIANT CONVENTION COLLECTIVE

Annuaire officiel des conventions collectives françaises

IDCC 7024

TEXTE DE BASE EN VIGUEUR

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

DERNIER AVENANT SALAIRES

Ouest de la France (ex-IDCC 8526) Avenant n° 1 du 26 janvier 2024

RÉFÉRENCE LÉGIFRANCE

KALICONT000043036630

URL OFFICIELLE

https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000043036630

DOCUMENT GÉNÉRÉ LE

22 septembre 2026 à 02:33

Ce document est généré en direct depuis l'API officielle Légifrance (DILA). Il contient le texte de base intégral et les avenants en vigueur à la date d'édition. Diffusion sous Licence Ouverte 2.0 Etalab. **Document à titre indicatif** — pour toute décision engageant vos droits (litige, contentieux, négociation salariale), consultez un professionnel du droit social.

Sommaire

Texte de base	•
Article 5.1	•
Article 5.2	•
Article	•
Article 4.1	•
Article 4.2	•
Article 4.3	•
Article 4.4	•
Article 4.5	•
Article 4.6	•
Article 4.7	•
Article 7.1	•
Article 7.2	•
Article 7.3	•
Article 7.4	•
Article 7.5	•
Article 6.1	•
Article 6.2	•
Article	•
Article 8.1	•
Article 8.2	•
Article 8.3	•
Article	•
Article 10.1	•
Article 10.2	•
Article 10.3	•
Article 10.4	•
Article 10.5	•
Article 10.6	•
Article 9.1	•
Article 9.2	•
Article 9.3	•
Article 9.4	•
Article 9.5	•
Article 9.6	•
Article 1.1	•
Article 1.2	•
Article 1.3	•
Article 1.4	•
Article 1.5	•
Article 1.6	•
Article 1.7	•
Article 1.8	•
Article	•
Article	•

Article	•
Article	•
Article 3.1	•
Article 3.2	•
Article 2.1	•
Article 2.2	•
Article 2.3	•
Article 2.4	•
Article 2.5	•
Article 2.6	•

Avenant salaires en vigueur •

Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article	•

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

Article 1er	•
Article 2.1	•
Article 3	•
Article 3.1	•
Article 3.2	•
Article 7	•
Article 8	•
Article 9	•
Article 11	•
Article 13	•
Article 14	•
Article 15	•
Article 5	•
Article 2	•
Article 4	•
Article 12	•
Article 10	•
Article 6	•
Article	•
Article	•
Article	•

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

Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article	•

Avenant : (ex-IDCC 7009) Avenant n° 5 du 30 janvier 2024 à l'accord du 7 juin 2021 •

Article 1er	•
Article 2	•

Article 3		•
Article 4		•
Article 5		•
Article		•

Avenant : Ain (ex-IDCC 9011) Avenant n° 1 du 26 septembre 2024 portant réécriture de l'accord du 10 juillet 2009 relatif à la prévoyance des salariés nor

Article 1er		•
Article 2		•
Article 3		•
Article		•
Article 1er		•
Article 2		•
Article 3		•
Article 4		•
Article 5		•
Article 6		•
Article 7		•
Article 8		•
Article 9		•
Article 10		•
Article 11		•
Article		•

Avenant : Ain Accord du 12 mars 2025

Article 1er		•
Article 2		•
Article 3		•
Article 4		•
Article 5		•
Article 6		•
Article 7		•
Article 8		•
Article 9		•
Article 10		•
Article 11		•
Article 12		•
Article 13		•
Article 14		•
Article 15		•
Article 16		•
Article 17		•
Article 18		•
Article		•

Avenant : Aisne, Nord, Oise et Somme Accord collectif territorial interdépartemental du 16 décembre 2022 relatif à la production agricole / CUMA

Article 2		•
Article 1.1		•
Article 1.2		•
Article 1.3		•
Article 1.4		•

Article 1.5	•
Article 1.6	•
Article	•
Article 8.2	•
Article 8.4	•
Article 8.5	•
Article 8.6	•
Article 8.7	•
Article	•
Article	•
Article 3	•
Article 5.1	•
Article 5.2	•
Article 4	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article	•

Avenant : Aude (ex-IDCC 9112) Avenant n° 58 du 12 décembre 2024 •

Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•

Avenant : Bouches-du-Rhône (ex-IDCC 9131) Accord collectif territorial de la production agricole et des coopératives d'utilisation de matériels agricoles

Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article	•
Article 1.1	•
Article 1.2	•
Article 1.3	•
Article 1.4	•
Article 1.5	•
Article 1.6	•
Article	•
Article 3.1	•
Article 3.2	•
Article 3.3	•
Article 3.4	•
Article 3.5	•
Article	•
Article 5.1	•
Article 5.2	•
Article 5.3	•
Article 5.4	•

Article 5.5	•
Article 5.6	•
Article 5.7	•
Article 5.8	•
Article 5.9	•
Article 6.1	•
Article 6.2	•
Article 6.3	•
Article 6.4	•
Article 6.5	•
Article 6.6	•
Article 6.7	•
Article 6.8	•
Article 6.9	•
Article 6.10	•
Article 6.11	•
Article 6.12	•
Article	•
Article 7.1	•
Article 8.1	•
Article 8.2	•
Article 8.3	•
Article 9.1	•
Article 9.2	•
Article	•

Avenant : Bretagne Accord du 30 août 2023 relatif au travail les jours fériés, le dimanche, la nuit, aux astreintes, aux indemnités kilométriques et aux au

Article 19	•
Article 20	•
Article	•
Article 6	•
Article 7	•
Article 8	•
Article 9	•
Article 10	•
Article 11	•
Article 12	•
Article 13	•
Article 14	•
Article 15	•
Article 16	•
Article 17	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 18	•

Avenant : Bretagne Avenant n° 1 du 5 juillet 2024 à l'accord régional du 30 août 2023 relatif aux cotisations "Accompagnement emploi formation – Comi

Article 1er	
Article 2	
Article 3	
Article 4	
Article 5	
Article 6	
Article	
Article	

Avenant : Cantal (ex-IDCC 9151) Avenant n° 84 du 3 octobre 2025 relatif aux congés et absences

Article 1er	
Article 2	
Article 3	
Article 4	
Article	

Avenant : Charente et Charente-Maritime (ex-IDCC 9161 et 9171) Accord collectif du 25 avril 2023

Article 1er	
Article 2	
Article 3	
Article 4	
Article 5	
Article 6	
Article 7	
Article 8	
Article 9	
Article 10	
Article 11	
Article 12	
Article 13	
Article 14	
Article 15	
Article 16	
Article 17	
Article 18	
Article	

Avenant : Côte-d'Or, Nièvre et Yonne (ex-IDCC 8262) Avenant n° 1 du 30 septembre 2024 à l'accord du 27 novembre 2023 relatif au régime de prévoyar

Article 1er	
Article 2	
Article 3	
Article 4	
Article 5	
Article	

Avenant : Finistère (ex-IDCC 9291) Accord collectif départemental du 30 août 2023 instituant une prime de fin d'année en faveur des salariés des exploi

Article 1er	
Article 2	
Article 3	
Article 4	

Article 5	•
Article	•
Article	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•

Avenant : Franche-Comté (ex-IDCC 8434) Avenant n° 8 du 1er octobre 2024 à l'accord du 10 juin 2008 relatif à la prévoyance

Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article	•

Avenant : Gers (ex-IDCC 9321) Avenant n° 128 du 30 janvier 2026 relatif à un congé pour endométriose

Article	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•

Avenant : Hérault (ex-IDCC 9341) Accord collectif du 28 février 1952 concernant les exploitations agricoles (Accord du 27 mars 2023)

Article 9.1	•
Article 9.2	•
Article 9.3	•
Article 9.4	•
Article 9.5	•
Article 9.6	•
Article 8.1	•
Article 8.2	•
Article 8.3	•
Article 8.4	•
Article 8.5	•
Article 8.6	•
Article 10.1	•
Article 10.2	•
Article 10.3	•
Article 10.4	•
Article 10.5	•
Article 10.6	•
Article 1.1	•
Article 1.2	•
Article 1.3	•
Article 1.4	•
Article 1.5	•
Article 1.6	•
Article 1.7	•
Article 1.8	•
Article	•

Article 3.1	•
Article 3.2	•
Article 2.1	•
Article 2.2	•
Article 2.3	•
Article 2.4	•
Article 2.5	•
Article 2.6	•
Article 5.1	•
Article 5.2	•
Article 4.1	•
Article 4.2	•
Article 4.3	•
Article 4.4	•
Article 4.5	•
Article 4.6	•
Article 4.7	•
Article 7.1	•
Article 7.2	•
Article 7.3	•
Article 7.4	•
Article 7.5	•
Article	•
Article 6.1	•
Article 6.2	•

Avenant : Ille-et-Vilaine (ex-IDCC 9351) Avenant n° 55 du 30 août 2023

Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article	•

Avenant : Loire-Atlantique (ex-IDCC 9441) Accord collectif du 15 avril 2003 concernant les exploitations de polyculture, de viticulture et d'élevage (Aver

Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•
Article 7	•
Article 8	•
Article 9	•
Article 10	•
Article 11	•
Article 12	•

Article 13	•
Article 14	•
Article 15	•
Article 16	•
Article 17	•
Article 18	•
Article 19	•
Article 20	•
Article 21	•
Article 22	•
Article 23	•
Article 24	•
Article 25	•
Article 26	•
Article	•

Avenant : Lot-et-Garonne (ex-IDCC 9471 et 9472) Avenant n° 1 du 28 juin 2022 à l'accord du 23 octobre 2019 relatif à l'instauration d'un régime de prévi

Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article	•

Avenant : Maine-et-Loire (ex-IDCC 9492) Avenant n° 2 du 14 avril 2023 à l'accord collectif du 27 septembre 2021

Article	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•

Avenant : Mayenne (ex-IDCC 9532) Accord collectif territorial du 8 avril 1974 concernant les exploitations horticoles, maraîchères et de pépinières (Ave

Article	•
Article	•
Article	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•
Article 7	•
Article 8	•
Article 9	•
Article 10	•
Article 11	•
Article 12	•
Article 13	•
Article	•

Avenant : Morbihan (ex-IDCC 9562) Avenant n° 22 du 30 août 2023

Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•

Article 4	•
Article	•

Avenant : Rhône (ex-IDCC 9691) Accord collectif départemental des exploitations et entreprises agricoles du Rhône du 21 décembre 1998 (Avenant n° 3

Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•
Article 7	•
Article 8	•
Article 9	•
Article 10	•
Article 11	•
Article 12	•
Article 13	•
Article 14	•
Article 15	•
Article 16	•
Article 17	•
Article 18	•
Article 19	•
Article 20	•
Article 21	•
Article 22	•
Article 23	•
Article	•

Avenant : Saône-et-Loire (ex-IDCC 9712) Avenant n° 147 du 7 décembre 2022

Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article	•

Avenant : Saône-et-Loire (ex-IDCC 9712) Avenant n° 148 du 23 novembre 2023 relatif au régime de prévoyance

Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article	•

Avenant : Sarthe Avenant n° 8 du 14 novembre 2024 à l'accord du 14 décembre 2010 relatif à la prévoyance

Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article	•

Avenant : Savoie et Haute-Savoie (ex-IDCC 8826) Avenant n° 10 du 13 décembre 2024 à l'accord collectif du 6 août 2012

Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•

Avenant : Vendée (ex-IDCC 9852) Accord collectif du 28 janvier 1969 concernant les exploitations horticoles et des pépinières (Avenant n° 90 du 27 av

Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•
Article 7	•
Article 8	•
Article 9	•
Article 10	•
Article 11	•
Article 12	•
Article 13	•
Article 14	•
Article 15	•
Article 16	•
Article 17	•
Article 18	•
Article 19	•
Article	•

Avenant salaires : Avenant n° 8 du 18 janvier 2024

Article	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•

Lexique

SECTION 1

Texte de base

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

**ART.
5.1**

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 : 1^{re} année d'exécution du contrat ;
- 39 % Smic : 2^e année d'exécution du contrat ;
- 55 % Smic : 3^e année d'exécution du contrat ;

Pour les jeunes âgés de 18 à 20 ans :

- 43 % Smic : 1^{re} année d'exécution du contrat ;
- 51 % Smic : 2^e année d'exécution du contrat ;
- 67 % Smic : 3^e 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 : 1^{re} année d'exécution du contrat ;
- 61 % Smic ou salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé si supérieur : 2^e année d'exécution du contrat ;
- 78 % Smic ou salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé si supérieur : 3^e 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 1^{re} 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 1^{er} 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 fixés 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.

ART. 5.2

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.

ART.

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).

ART. 4.1

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.

ART.
4.2

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.

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	4

**ART.
4.5**

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	

**ART.
4.6**

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).

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.

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.

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.

ART.
7.3

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.

ART.
7.4

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.

ART.
7.5

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.

ART.
6.1

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](#).

ART.
6.2

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.

ART.

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.

ART.
8.1

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.

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)

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.

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.

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 débiter 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 parentale.

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.

ART.
10.2

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.

ART.
10.3

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 (DUE). De même, l'aménagement et l'utilisation des locaux de travail doivent respecter certaines règles.

10.3.1. Le DUE

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.

ART.
10.4

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.

ART.
10.5

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.

ART.
10.6

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.

ART.
9.1

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.

ART.
9.2

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.

ART.
9.3

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.

ART.
9.4

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

ART.
9.5

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.

ART.
9.6

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.

ART.
1.1

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.

ART.
1.2

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)

ART.
1.3

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

ART.
1.4

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.

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.

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.

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

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.

ART.

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 :

ART.

Grille de salaires

Palier 1	12,02 €
Palier 2	12,11 €
Palier 3	12,28 €
Palier 4	12,55 €
Palier 5	13,08 €
Palier 6	13,70 €
Palier 7	14,50 €
Palier 8	15,50 €
Palier 9	16,78 €
Palier 10	18,58 €
Palier 11	21,15 €
Palier 12	24,16 €

ART.

Annexe 2

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

ART.

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

ART.
3.1

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.

ART.
3.2

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.

ART.
2.1

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).

ART.
2.2

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.

ART.
2.3

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](#).

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.

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.

ART. 2.6

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.

SECTION 2

Avenant salaires en vigueur

Ouest de la France (ex-IDCC 8526) Avenant n° 1 du 26 janvier 2024

ART.
1er

Les deuxième à cinquième alinéas de l'article 4 sont remplacés par quatre alinéas ainsi rédigés :

« Elle compte également en faveur des salariés à temps plein justifiant d'une ancienneté de service continu 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 1 675 € bruts ;
- pour les salariés techniciens ou agents de maîtrise, de 1 975 € bruts ;
- pour les salariés cadres, de 2 475 € bruts. »

Le reste de l'article étant inchangé.

ART.
2

Le présent avenant entre en vigueur le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension.

ART.
3

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

ART.

Près d'une année après l'entrée en vigueur de l'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, les partenaires sociaux ont décidé de modifier les montants de la prime de fin d'année.

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](#).

SECTION 3

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

Source officielle Légifrance

ART. 1er

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'accoupage 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 :

ART. 2.1

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.

ART. 3

ART. 3.1

Les organisations patronales et syndicales signataires du présent avenant à l'accord national des entreprises d'accoupage 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'accoupage 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.

ART. 3.2

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 accoueurs) 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.

ART.
7

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. »

ART.
8

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. »

ART.
9

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.

ART.
11

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. »

ART.
13

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.

ART.
14

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](#).

ART.
15

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.

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 :

Supérieure à 3 ans	17,09 €
Supérieure à 6 ans	34,17 €
Supérieure à 9 ans	51,26 €
Supérieure à 12 ans	68,35 €
Supérieure à 15 ans	85,44 €
Supérieure à 20 ans	102,52 €
Supérieure à 25 ans	119,61 €
Supérieure à 30 ans	136,70 €

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. »

ART.
2

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.

Le présent accord, dont le champ d'application est national, s'applique en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, dans un délai de six mois à compter de sa date d'entrée en vigueur. Ce délai est imparti aux organisations syndicales de salariés et d'employeurs habilitées à négocier dans ces collectivités pour conclure des accords dans le même champ si elles le souhaitent.

ART.
4

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

« 4.1. Droit syndical

Dans les entreprises ou établissements employant habituellement de 11 à 19 salariés inclus, les syndicats représentatifs dans l'établissement peuvent désigner, pour la durée de son mandat, un membre de la délégation du personnel au comité social et économique comme délégué syndical. Ce mandat n'ouvre pas droit à un crédit d'heures.

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 de 50 à 150 salariés ;
- 18 heures par mois dans les entreprises ou établissements de 151 à 499 salariés ;
- 24 heures par mois dans les entreprises ou établissements d'au moins 500 salariés.

Ce temps peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles. Ce temps est payé comme temps de travail.

Et dans les entreprises ou établissements employant habituellement de 11 à 19 salariés inclus, le temps dont dispose le membre de la délégation du personnel au comité social et économique pour l'exercice de son mandat peut être utilisé dans les mêmes conditions pour l'exercice de ses fonctions de délégué syndical.

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. »

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 événements 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 10 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. »

L'article 10.1.5 de la convention collective nationale production agricole et CUMA relatif aux " congés divers " est complété comme suit :

- « – en cas d'endométriose justifiée par certificat médical à remettre à l'employeur, une salariée a droit à 1 jour de repos payé par mois ;
- en cas de " fausses couches " (interruption accidentelle de la grossesse), justifiées par certificat médical à remettre à l'employeur, une salariée a droit à 3 jours de repos payés ;
- en cas de procréation médicalement assistée (PMA) justifiée par certificat médical à remettre à l'employeur, une salariée a droit à 1 jour de repos payé. »

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.

Retraite progressive

Quand un salarié bénéficie d'une retraite progressive, le calcul de l'indemnité de départ à la retraite sera basé sur le salaire rétabli à temps complet. »

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 doivent obligatoirement faire bénéficier leurs salariés tels que définis à l'article 5.1 de l'avenant n° 8 de l'accord national du 10 juin 2008 des dispositions du régime de prévoyance prévues par ledit accord national. 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* [\(1\)](#). 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 ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017 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 60 % pour le régime collectif obligatoire (salariés et ayants 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) Les mots « dans l'objectif d'une mutualisation nationale » sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

(Arrêté du 4 février 2026 - art. 1)

Annexe 1
Régime de prévoyance complémentaire

Bénéficiaires

Les salariés bénéficiaires du régime de prévoyance sont les salariés définis à l'article 5.1 de l'avenant n° 8 de l'accord national du 10 juin 2008 et relevant du champ d'application de la présente convention.

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

- sans condition d'ancienneté pour la garantie incapacité permanente de travail et les garanties décès ;
- avec une condition de 3 mois d'ancienneté continue dans l'entreprise pour les garanties incapacité temporaire de travail.

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 catégorie 1.	+ 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.

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 ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'[accord national interprofessionnel \(ANI\) relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017](#), quel que soit le type de contrat à temps plein et à temps partiel, adhérents à titre obligatoire.

Ainsi, sont exclus du dispositif santé, les salariés relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI précité et les techniciens, agents de maîtrise, cadres relevant de la convention collective du 2 avril 1952 et du régime Agirc-Arrco, et bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance défini dans la convention précitée.

L'agrément du 30 mars 2022 rendu par la commission paritaire rattachée à l'association pour l'emploi des cadres (APEC), a validé :

- l'affiliation de la catégorie socio-professionnelle cadres, définie à l'article 4.6 de la convention collective nationale de la production agricole et CUMA, au titre de l'article 2.1 de l'ANI précité ;
- l'affiliation des catégories socio-professionnelles des agents de maîtrise et techniciens, définies à l'article 4.6 de la convention collective nationale de la production agricole et CUMA, au titre de l'article 2.2 de l'ANI précité.

- 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'accoupage 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 : 60 % minimum ;
- salarié : 40 % 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 adhérent 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.

ART.

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'accoupage et de sélection.

La convention collective nationale des entreprises d'accoupage 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'accoupage 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'accoupage et de sélection.

SECTION 4

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

Source officielle Légifrance

ART. 1er

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'accoupage 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.

ART. 2

« 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 €

ART. 3

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. »

ART. 4

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. »

ART.
5

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. 2261-23-1 du code du travail](#).

ART.

La commission paritaire de l'accord collectif national sectoriel des entreprises d'accoupage 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 ⁽¹⁾ 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'accoupage 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'accoupage 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) CPPNI : Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

SECTION 5

Avenant : (ex-IDCC 7009) Avenant n° 5 du 30 janvier 2024 à l'accord du 7 juin 2021

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Les partenaires sociaux proposent de fixer une date d'application anticipée des prochains avenants d'augmentation des salaires minima de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA, dont l'application obligatoire suit les règles légales et dépend de la parution de leur arrêté d'extension au Journal officiel, ce qui peut intervenir plusieurs mois après la date de négociation des salaires minima.

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

Les partenaires sociaux des entreprises d'accoupage et de sélection décident que les prochains avenants de négociation en CPPNI *(a)*, d'augmentation des salaires minima de la CCN production agricole et CUMA, s'appliqueront aux entreprises d'accoupage et de sélection, le 1er jour du mois suivant la date de négociation en CPPNI de ces avenants.

(a) CPPNI : commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

(1) L'article 1er de l'avenant est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-1 du code du travail qui précise que les conventions et accords sont applicables, sauf stipulations contraires, à partir du jour qui suit leur dépôt auprès du service compétent.

(Arrêté du 19 novembre 2025 - art. 1)

ART. 2

Le barème de la prime mensuelle d'ancienneté, prévue à l'article 5.2 de l'accord collectif national sectoriel des entreprises d'accoupage et de sélection du 7 juin 2021, est modifié de la façon suivante :

Ancienneté	Prime mensuelle
Supérieure à 3 ans	22 €
Supérieure à 6 ans	42 €
Supérieure à 9 ans	62 €
Supérieure à 12 ans	80 €
Supérieure à 15 ans	95 €
Supérieure à 20 ans	110 €
Supérieure à 25 ans	130 €
Supérieure à 30 ans	150 €

ART. 3

Deux modifications sont faites à l'article 12 sur les congés de l'accord collectif national sectoriel des entreprises d'accoupage et de sélection du 7 juin 2021 :

Le 3e paragraphe de l'article 12, complétant l'article 10.1.3 de la CCN production agricole et CUMA relatif aux autres congés familiaux, est modifié comme suit : l'âge des enfants concernés passe de « moins de 6 ans » à « moins de 10 ans », la première phrase devient : « Les chargés de famille ayant un ou plusieurs enfants âgés de moins de 10 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. » Le reste du paragraphe n'est pas modifié.

L'article 12 est complété par le paragraphe suivant :

« L'article 10.1.5 de la convention collective nationale production agricole et CUMA relatif aux " congés divers " est complété comme suit :

- en cas d'endométriose justifiée par certificat médical à remettre à l'employeur, une salariée a droit à 1 jour de repos payé par mois ;
- en cas de " fausses couches " (interruption accidentelle de la grossesse), justifiées par certificat médical à remettre à l'employeur, une salariée a droit à 3 jours de repos payés ;
- en cas de procréation médicalement assistée (PMA) justifiée par certificat médical à remettre à l'employeur, une salariée a droit à 1 jour de repos payé. »

ART.
4

Modification de l'article 10 de l'accord collectif national sectoriel des entreprises d'accoupage et de sélection du 7 juin 2021, relatif au départ volontaire en retraite.

Il est complété par un nouveau paragraphe intitulé « Retraite progressive » :

« Quand un salarié bénéficie d'une retraite progressive, le calcul de l'indemnité de départ à la retraite sera basé sur le salaire rétabli à temps complet. »

ART.
5

Le présent avenant prend effet à compter du 1er février 2024.

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. 2261-23-1 du code du travail](#).

ART.

La commission paritaire de l'accord collectif national sectoriel des entreprises d'accoupage et de sélection s'est réunie le 30 janvier 2024 à Paris et en visioconférence.

Afin d'améliorer l'attractivité des métiers dans le secteur de l'accoupage et des entreprises de sélection, les partenaires sociaux ont souhaité permettre aux salariés de bénéficier rapidement des augmentations de salaires minima de la CCN de la production agricole et des CUMA, faire évoluer la prime d'ancienneté, apporter des solutions innovantes pour faciliter le travail des femmes, et favoriser l'accès à la retraite progressive.

SECTION 6

Avenant : Ain (ex-IDCC 9011) Avenant n° 1 du 26 septembre 2024 portant réécriture de l'accord du 10 juillet 2009 relatif à la prévoyance des salariés non cadres

Source officielle Légifrance

ART.
1er

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 du présent avenant abrogent et remplacent en totalité les termes de l'accord du 10 juillet 2009 sur la mise en place d'un régime de prévoyance des salariés agricoles non cadres de la production agricole du département de l'Ain.

L'accord départemental du 10 juillet 2009 est réécrit ainsi dans sa totalité :

ART.
2

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il prendra effet à compter du premier jour du trimestre civil suivant la date de parution de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

ART.
3

Le présent avenant est établi en nombre suffisant pour être déposé selon les formalités prévues à l'[article L. 2231-6 du code du travail](#).

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord qui sera déposé à la DREETS de l'Ain.

ART.

Le présent accord est un accord autonome de la convention collective de travail concernant les exploitations agricoles, les entreprises de travaux agricoles et les coopératives d'utilisation de matériel agricole de l'Ain du 8 décembre 1999.

Par conséquent, les partenaires sociaux conviennent que l'article 26 de la convention collective de travail des exploitations agricoles, des entreprises de travaux agricoles et des coopératives d'utilisation de matériel agricole de l'Ain du 8 décembre 1999 est abrogé à compter de la date d'application du présent accord.

Cet accord a pour objectif de faire bénéficier les salariés compris dans le champ d'application du présent accord d'une couverture prévoyance supérieure à l'accord régional du 6 juillet 2009 et ses avenants sur la mise en place d'un régime de prévoyance des salariés agricoles non cadres de la production agricole de Rhône-Alpes.

Conformément à l'article "Garanties" de l'accord régional, les partenaires sociaux souhaitent améliorer les garanties du socle régional.

ART.
1er

Le présent accord détermine les rapports entre employeurs et salariés des exploitations et entreprises agricoles qui ne sont pas des entreprises publiques soumises à un statut législatif ou réglementaire, à savoir :

- exploitations agricoles de quelque nature qu'elles soient se livrant à des productions végétales ou animales ;
- entreprises de travaux agricoles ;
- coopératives d'utilisation de matériel agricole.

Il régit tous les travaux salariés visés à l'article 1er, effectués dans les entreprises situées sur le territoire du département de l'Ain et dans tous les établissements dont le siège, représenté par des bâtiments d'exploitation ou des bureaux, est situé sur le département de l'Ain, même si les terrains de cultures s'étendent sur une région limitrophe.

ART.
2

Les dispositions du présent accord s'appliquent :

- à tout salarié ayant 6 mois d'ancienneté et plus au titre d'un même contrat de travail continu dans l'entreprise, sauf pour la garantie décès (sans condition d'ancienneté) ;
- et relevant du champ d'application du présent accord.

À l'exclusion :

- des salariés relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'[accord national interprofessionnel \(ANI\) relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017](#), techniciens, agents de maîtrise et cadres relevant de la convention collective du 2 avril 1952 et du régime Agirc-Arrco, et bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance défini dans la convention précitée ;
- des VRP.

Pour les dispositions du présent accord, la condition d'ancienneté est réputée acquise au 1er jour du mois civil au cours duquel le salarié acquiert l'ancienneté requise.

ART.
3

L'ensemble des entreprises relevant du champ d'application du présent accord devront obligatoirement faire bénéficier les salariés visés à l'article précédent des garanties prévues par ledit accord.

Conformément à l'[article L. 2253-1 du code du travail](#), les dispositions du présent accord prévalent sur toute convention ou accord d'entreprise ou d'établissement conclu antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur du présent accord, sauf lorsque ladite convention ou ledit accord assure des garanties au moins équivalentes.

Cette équivalence des garanties s'apprécie au regard de l'ensemble des garanties se rapportant au même risque.

Les dispositions du présent accord s'appliquent en complément des dispositions de l'article " Garanties " de l'accord régional du 6 juillet 2009.

Conformément à l'alinéa 2 de l'article " Garanties " de l'accord régional du 6 juillet 2009, les partenaires sociaux, dans la volonté d'améliorer les garanties du socle régional, décident d'adopter et d'adhérer à l'option 1 offerte par l'annexe 1 dudit accord, à savoir le maintien du salaire net avec intégration de la mensualisation.

1. Option maintien du salaire net et intégration de la mensualisation

Garantie maintien de salaire par l'employeur

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 constaté 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 de faire face à leur obligation légale de maintien de salaire précitée, la présente prestation est fixée à un pourcentage (figurant au tableau ci-dessous) du salaire de référence et intervient dans les conditions suivantes :

- 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 8e jour d'arrêt de travail en cas de maladie ou d'accident de la vie privée.

Le salaire de référence pris en compte pour le calcul de la prestation est celui retenu pour le calcul des indemnités journalières légales versées par le régime de base de sécurité sociale.

Les indemnités journalières complémentaires sont servies nettes de cotisations salariales, de CSG et de CRDS, dans la limite de la rémunération nette d'activité.

Ancienneté	Point de départ		Indemnisation par période de 12 mois	
			Durée en jours calendaires	
	Maladie professionnelle Accident du travail	Maladie vie privée Accident vie privée	1re période à 90 % du salaire brut [1]	2e période à 66,66 % du salaire brut [1]
De 1 an à 5 ans inclus	1er jour	8e jour	30 jours	30 jours
De 6 à 10 ans inclus	1er jour	8e jour	40 jours	40 jours
De 11 à 15 ans inclus	1er jour	8e jour	50 jours	50 jours
De 16 à 20 ans inclus	1er jour	8e jour	60 jours	60 jours
De 21 à 25 ans inclus	1er jour	8e jour	70 jours	70 jours
De 26 à 30 ans inclus	1er jour	8e jour	80 jours	80 jours
31 ans et plus	1er jour	8e jour	90 jours	90 jours
[1] Sous déduction des indemnités journalières du régime de base de sécurité sociale.				

La garantie maintien de salaire est complétée par l'assurance des charges sociales patronales dues sur les indemnités journalières complémentaires versées au titre de la présente garantie (financée intégralement par l'employeur).

La contribution patronale qui finance le maintien de salaire n'a pas pour objet de conférer au salarié un avantage supplémentaire et ne constitue donc pas une contribution de l'employeur au financement d'un dispositif de prévoyance instituant des garanties complémentaires au profit des salariés.

Option maintien de salaire en cas d'incapacité temporaire de travail

En cas d'incapacité temporaire de travail dûment justifiée par prescription médicale et ouvrant droit aux indemnités journalières légales, tout salarié non cadres bénéficie d'une indemnisation en complément des indemnités journalières du régime de base de sécurité sociale lui garantissant :

- en cas d'arrêt consécutif à une maladie, un accident de la vie privée ou à un accident du travail, du trajet ou à une maladie professionnelle ;
- 100 % du salaire net de référence (limitée à quatre fois le plafond de sécurité sociale), sous déduction des indemnités journalières légales nettes du régime de base de sécurité sociale, tant que dure le versement par le régime de base des indemnités journalière.

Les indemnités journalières sont versées nettes de charges sociales, de CSG et de CRDS.

Les conditions de versement des indemnités journalières complémentaires au titre de la garantie incapacité temporaire de travail sont les suivantes :

1. Ancienneté

Le versement des indemnités journalières complémentaires interviendra en cas de maladie ou d'accident de la vie privée et en cas d'accident de travail de trajet ou de maladie professionnelle dans les conditions d'ancienneté prévues à l'article " Garanties " de l'accord régional du 6 novembre 2009.

2. Délai de franchise

Le versement des indemnités journalières complémentaires intervient après un délai de franchise de 7 jours en cas de maladie ou d'accident de la vie privée.

En cas d'arrêt consécutif à un accident de travail, de trajet ou de maladie professionnelle, le versement des indemnités journalières complémentaires est opéré sans délai de franchise.

- Salariés justifiant d'au moins 1 an d'ancienneté.

Pour les salariés qui justifient des conditions définies au paragraphe " Maintien de salaire par l'employeur " du 1 de l'article 4 du présent avenant, les indemnités journalières complémentaires sont dues pour chaque jour d'absence, en complément (le cas échéant, selon l'ancienneté du salarié) et en relais de la prise en charge par l'employeur du complément de rémunération en application des dispositions sur la mensualisation telles que prévues par les dispositions dudit article.

3. Salaire de référence pour le calcul des indemnités journalières complémentaires et revalorisation

Le salaire pris en compte pour le calcul des indemnités journalières complémentaires est celui retenu pour le calcul des indemnités journalières légales versées par le régime de base de sécurité sociale.

L'indemnisation prévue ci-dessus ne peut avoir pour effet de servir au salarié un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler.

Les indemnités journalières complémentaires sont revalorisées selon les modalités de l'organisme assureur.

2. Option incapacité permanente toutes origines 1°, 2° et 3° catégorie

Les salariés justifiant d'un an d'ancienneté au titre du contrat de travail en cours bénéficient en cas d'invalidité de catégorie 1,2 ou 3 reconnue par le régime de base de la sécurité sociale, ou en cas d'incapacité permanente professionnelle dont le taux d'incapacité permanente, au sens de l'[article L. 434-2 du code de la sécurité sociale](#) est au moins égal à 66,66 %, d'une rente égale à 30 % du salaire net mensuel de référence.

Les partenaires sociaux s'engagent à se réunir dans les 3 mois qui suivent la remise en cause, révision ou dénonciation de l'accord régional du 6 juillet 2009 dont ces garanties optionnelles dépendent.

*(1) L'article 4 de l'accord révisé est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 169-1 du code de la sécurité sociale.
(Arrêté du 3 septembre 2025 - art. 1)*

ART. 5

5.1 Assiette des cotisations

Le salaire de référence servant de base au calcul des cotisations est égal aux rémunérations brutes des salariés, et le cas échéant, de leur revenu de remplacement versé et déclaré par l'employeur, notamment dans le cadre de l'activité partielle, de l'activité partielle de longue durée, du congé de reclassement ou du congé de mobilité entrant dans l'assiette des cotisations de la sécurité sociale, telles que définies par l'[article L. 242-1 du code de la sécurité sociale](#) applicable au régime agricole par renvoi prévu à l'[article L. 741-10 du code rural et de la pêche maritime](#), dans la limite de 4 fois le montant du plafond annuel de la sécurité sociale (tranches A et B).

5.2 Taux de cotisations

Les cotisations correspondant à la mensualisation (maintien de salaire) et à l'assurance des charges sociales patronales sont à la charge exclusive de l'employeur.

La répartition des cotisations est la suivante :

- pour la garantie incapacité temporaire (garantie conventionnelle), 27,78 % employeur et 72,22 % salarié ;
- pour la garantie incapacité permanente professionnelle, 100,00 % employeur ;
- pour la garantie incapacité permanente hors professionnelle, 100,00 % salarié.

Suspension du contrat de travail indemnisée

Les garanties prévues par le contrat sont maintenues pendant la période de suspension du contrat de travail, au participant lorsque :

- le salarié est indemnisé au titre de l'incapacité temporaire et permanente de travail pour cause de maladie, accident de la vie privée, maternité, accident du travail ou maladie professionnelle pris en charge par le régime de base des assurances sociales. Dans cette situation, l'entreprise adhérente et le participant sont exonérés du versement des cotisations durant toute la période donnant lieu au service par l'organisme assureur de prestations d'incapacité temporaire ou permanente au titre du présent contrat ;
- le participant bénéficie d'un revenu de remplacement versé par l'entreprise adhérente, notamment : en cas d'activité partielle, d'activité partielle longue durée ou en cas de congé de reclassement ou de congé de mobilité. Dans ces situations, le versement des cotisations prévoyance doit être effectué par l'entreprise adhérente et le participant pendant toute la période suspension du contrat de travail indemnisée dans les conditions définies à l'article "Financement du régime et répartition des cotisations" du présent accord.

En cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident ne donnant pas lieu à complément de salaire par l'employeur et intervenant après la date d'affiliation au régime, les garanties prévues en cas de décès et d'incapacité permanente de toute origine sont maintenues sans versement de cotisation.

Suspension du contrat de travail pour une autre cause

En cas de suspension de contrat de travail d'une durée supérieure à un mois civil, prévu par le code du travail ou par convention collective (congé sans solde, congé parental, congé pour création d'entreprise...), le salarié peut demander le maintien des garanties du contrat moyennant le versement complet des cotisations correspondantes (parts patronale et salariale) calculées sur la somme des rémunérations brutes ayant donné lieu à cotisations au cours des 12 derniers mois civils précédant la suspension du contrat de travail.

Les salariés bénéficient des dispositions légales sur le maintien des garanties de protection sociale complémentaire en cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions définies par les textes légaux et ce à compter de la date fixée par la loi.

Ainsi, en application de l'[article L. 911-8 du code de la sécurité sociale](#), pour toute notification de rupture de contrat de travail intervenue à compter de la date d'effet dudit contrat, les salariés peuvent bénéficier du maintien de leurs garanties pendant une durée de 12 mois au maximum après la rupture dudit contrat de travail.

Pour bénéficier de la portabilité des droits, l'assuré doit fournir, en plus des justificatifs demandés pour l'obtention de la prestation, l'attestation de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lequel les prestations demandées sont dues.

La révision des garanties optionnelles de l'accord régional couverte par le présent accord est soumise à la révision de l'accord régional du 6 juillet 2009.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra faire l'objet d'une dénonciation conformément aux dispositions légales prévues aux [articles L. 2261-7 et suivants du code du travail](#).

Le présent accord pourra, à l'initiative de l'une ou l'autre des parties signataires, être dénoncé avec un préavis de 3 mois, conformément aux dispositions légales, et sauf conclusion d'un nouvel accord, il cessera de produire ses effets après le délai de 1 an à compter de la fin du préavis.

*(1) L'article 9 de l'accord révisé est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2261-4 et L. 2261-9 du code du travail.
(Arrêté du 3 septembre 2025 - art. 1)*

Le présent accord entrera en vigueur au 1er jour du trimestre civil suivant la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Le présent accord de prévoyance dont les parties signataires demandent l'extension, sera établi en nombre suffisant pour être déposé à la DREETS de l'Ain.

ART.

Pour se mettre en conformité avec l'avenant n° 4 du 15 septembre 2015, l'avenant n° 5 du 28 septembre 2016 et l'avenant n° 6 du 17 avril 2018 à l'accord national du 10 juin 2008 concernant la protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance, les partenaires sociaux signataires se sont accordés pour procéder à la réécriture de l'accord du 10 juillet 2009 relatif à la prévoyance des salariés agricoles non cadres de la production agricole du département de l'Ain.

Par ailleurs, les partenaires sociaux signataires ont souhaité améliorer le régime de prévoyance des salariés non cadre de production agricole du département de l'Ain et ils ont décidé de mettre en place l'option incapacité permanente de travail toutes origines 1re, 2e et 3e catégorie prévue à l'article « Garanties » de l'accord régional du 6 juillet 2009 et ses avenants sur la mise en place d'un régime de prévoyance des salariés agricoles non cadres de la production agricole de Rhône-Alpes.

En application de l'[article L. 2261-23-1 du code du travail](#), le présent avenant ne comporte pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés. En effet, les entreprises de la branche sont majoritairement constituées par des effectifs de moins de 50 salariés. Aussi, les dispositions du présent accord s'appliquent à toutes les entreprises de la branche, y compris les TPE de moins de 50 salariés, et ce afin de ne pas remettre en cause le régime social et fiscal de faveur attaché au présent régime.

SECTION 7

Avenant : Ain Accord du 12 mars 2025

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le présent accord est applicable sur le département de l'Ain, 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 courses, 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.

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

Les salariés cadres dépendent de l'accord collectif régional Rhône-Alpes des salariés cadres du 5 mars 2012 (IDCC 8525), étendu le 22 janvier 2013.

Son application ne peut être la cause d'une diminution d'avantage 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 avenant.

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'usage ou d'accords d'entreprise. Dans ce cas, l'avantage le plus favorable sera maintenu.

ART. 2

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

ART. 3

La révision peut être engagée :

- jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel l'accord a été conclu :
 - 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 professionnelles d'employeurs signataires ou adhérentes ; si l'accord est étendu, ces organisations doivent être en outre représentatives dans le champ d'application de l'accord ;
- à l'issue du cycle électoral au cours duquel l'accord a été conclu :
 - par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord ;
 - par une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs de la branche ; si l'accord est étendu, ces organisations doivent être représentatives dans le champ d'application de l'accord.

La (ou les) organisation(s) demandant une révision de la convention en informe(nt) les autres organisations par lettre recommandée avec avis de réception.

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'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités. Une réunion de la commission mixte devra se tenir dans le délai maximum de trois mois à dater de la réception de la demande de révision.

(1) L'article 3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-20 du code du travail qui fixe les procédures de mise en place des commissions mixtes paritaires.

(Arrêté du 4 février 2026 - art. 1)

ART.
4

Chacune des organisations signataires ou adhérentes peut dénoncer le présent accord dans les conditions et délais prévus par les [articles L. 2261-9 et suivants du code du travail](#).

Elle continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention, ou, à défaut, pendant une période de 12 mois à compter de l'expiration du délai de préavis de 3 mois.

Les conséquences de la dénonciation diffèrent selon qu'elle émane de la totalité des signataires ou d'une partie de ceux-ci sont prévues aux [articles L. 2261-10 et L. 2261-11 du code du travail](#).

Lorsque la convention ou l'accord qui a été dénoncé n'a pas été remplacé par une nouvelle convention ou un nouvel accord dans un délai d'un an à compter de l'expiration du préavis, les salariés des entreprises concernées bénéficient d'une garantie de rémunération dont le montant annuel, pour une durée de travail équivalente à celle prévue par leur contrat de travail, ne peut être inférieur à la rémunération versée en application de la convention ou de l'accord dénoncé et du contrat de travail, lors des douze derniers mois. Cette garantie de rémunération s'entend au sens de l'[article L. 242-1 du code de la sécurité sociale](#), à l'exception de la première phrase du deuxième alinéa du même article L. 242-1.

Cette garantie de rémunération peut être assurée par le versement d'une indemnité différentielle entre le montant de la rémunération qui était dû au salarié en vertu de la convention ou de l'accord dénoncé et de son contrat de travail et le montant de la rémunération du salarié résultant de la nouvelle convention ou du nouvel accord, s'il existe, et de son contrat de travail.

ART.
5

Aux salariés non élus d'une institution représentative du personnel, il est accordé, dans la limite de trois jours par an, le temps nécessaire pour assister aux congrès et assemblées statutaires de leur organisation syndicale sur production d'une demande écrite de celle-ci.

Les absences sont rémunérées au tarif des heures normales. La demande doit être présentée 1 mois avant. Elles sont récupérées dans un délai de 3 mois.

ART.
6

Les salariés utilisant leur véhicule personnel pour leurs déplacements professionnels percevront une indemnité kilométrique. À défaut d'accord d'entreprise cette indemnité est calculée à partir du lieu habituel de travail à hauteur de 45 centimes/km minimum.

Lorsque le salarié, éloigné de son lieu habituel de travail, est dans l'impossibilité de rentrer à son domicile et sous réserve que l'employeur ne fournisse pas le repas, celui-ci est remboursé sur justificatif dans la limite de 2 fois la valeur du Smic horaire.

ART.
7

Les salariés mensualisés bénéficient du maintien de leur rémunération.

Les salariés non mensualisés bénéficient 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.

Les heures indemnisées au titre d'un jour férié chômé ne sont pas prises en compte dans le calcul des heures supplémentaires.

Lorsque l'ancienneté du salarié dans l'entreprise 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.

Si le travail d'un jour férié est rendu nécessaire par les impératifs d'exploitation, les salariés venus travailler ont droit, en plus de la rémunération qu'ils auraient perçue s'ils n'avaient pas travaillé, à une rémunération égale au produit du nombre d'heures travaillées le jour férié par son taux horaire.

ART.
8

Tout salarié bénéficie, sur justificatif, d'un congé exceptionnel de 5 jours pour le mariage du salarié ou pour la conclusion d'un Pacs.

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.

ART.
9

Une femme enceinte en arrêt de travail avant son congé maternité bénéficiera, dans la limite d'un seul arrêt de travail par grossesse, d'une prise en charge du délai de carence de 3 jours, à hauteur de 50 % de sa rémunération par l'employeur ou son régime de prévoyance.

ART. 10 Tous les conflits collectifs de travail et notamment ceux nés à l'occasion de l'exécution, de la révision, de l'interprétation ou de la dénonciation de la présente convention, sont portés devant une commission paritaire de conciliation composée de :

- 4 membres représentant les organisations syndicales ouvrières signataires ;
- 4 membres représentant les organisations patronales signataires.

Cette commission peut en cas de besoin et particulièrement sur les litiges nés de l'application de la classification des emplois s'entourer de l'avis technique du directeur du travail adjoint de la DDETS en charge de la politique travail.

ART. 11 Sauf accord entre les parties, tout engagement, pour une durée indéterminée, est conclu à l'essai. La durée de la période d'essai est fixée à 1 mois renouvelable pour le palier 1.

Pour les emplois au-delà du palier 1, la période d'essai est fixée conformément à l'article 7.2 de la convention collective nationale de la production agricole et CUMA du 15 septembre 2020.

La période d'essai peut être renouvelée une fois pour une durée maximum égale à la durée initiale.

L'accord de renouvellement devra intervenir avant la fin de la période d'essai initiale.

ART. 12 Les avantages en nature « nourriture » et « logement » sont possibles. Leurs valeurs forfaitaires correspondent au barème de la mutualité sociale agricole de l'année en cours. Ils sont prévus au contrat de travail. Un état des lieux du logement sera réalisé au moment de la mise à disposition du logement, en présence du représentant légal pour les mineurs.

En cas de rupture du contrat de travail, une convention d'occupation du logement devra être établie. Un état des lieux sera réalisé.

Le salarié logé avec sa famille devra quitter le logement de fonction dans un délai maximum de deux mois à partir de la notification de la rupture du contrat de travail.

ART. 13 Chaque semaine, le salarié a droit à un repos d'une durée minimale de 24 heures consécutives auquel s'ajoute le repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives.

Les employeurs sont admis, de plein droit, à déroger à la règle du repos dominical conformément aux dispositions du code rural.

En outre, dans les exploitations de polyculture associées à des activités d'élevage exercées à un titre principal qui n'emploient qu'un salarié polyvalent, le repos hebdomadaire peut être accordé selon l'une des modalités suivantes :

- un autre jour que le dimanche sous réserve que le jour de repos tombe le dimanche au moins une fois sur quatre ;
- une demi-journée le dimanche avec un repos compensateur d'une journée par roulement et par quinzaine.

ART. 14 Il est fait application des dispositions de 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.

ART. 15 Dans l'intérêt des entreprises et des salariés et dans le cadre de l'amélioration des conditions de travail, les salariés pourront participer, sur invitation, à des réunions de restitution de la CPHSCT, lorsqu'ils seront concernés par les risques professionnels étudiés. Ces réunions auront lieu en salle ou en entreprise dans la limite d'une demi-journée par an et par salarié, après accord de l'employeur. Ce temps de présence et de trajet sera assimilé à du temps de travail effectif et sera rémunéré comme tel. Pour les membres de la CPHSCT il sera fait application des règles prévues par l'accord CPNACTA.

ART. 16 Chaque salarié qui le désire, après accord de son employeur, peut participer à des salons, forums, rencontres sur la promotion de son métier. Cela peut avoir lieu dans le cadre de la CPRE et/ou de l'ANEFA AURA. Le salarié peut ainsi s'absenter une fois par an sur une journée ou 2 demi-journées. Ce temps de présence et de trajet sera assimilé à du temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

ART.
17

Il appartient à la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord d'effectuer les formalités d'usage en vue du dépôt et de la demande d'extension du présent accord conformément aux textes en vigueur.

ART.
18

Le présent accord s'appliquera sous réserve d'extension et entrera en vigueur le 1er jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension du présent avenant au Journal officiel.

ART.

Le présent accord territorial est rédigé en application des dispositions de l'article 1.4.2 de la convention collective nationale de la production agricole et CUMA du 15 septembre 2020 – IDCC 7024 – et étendue par arrêté ministériel du 2 décembre 2020.

Il a vocation à adapter et compléter les dispositions conventionnelles nationales.

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 50 salariés.

Avenant : Aisne, Nord, Oise et Somme Accord collectif territorial interdépartemental du 16 décembre 2022 relatif à la production agricole / CUMA

Source officielle Légifrance

ART. 2

Les organisations patronales et syndicales décident d'appliquer les dispositions du chapitre 2 de la CCN.

ART. 1.1

Le présent accord concerne les rapports entre les employeurs et les salariés :

- des exploitations de polyculture et d'élevage ;
- des établissements de forçage et de conditionnement des endives ;
- des établissements de production de grains et de graines de semences ;
- des exploitations horticoles, maraîchères, de cressiculture et de pépinières ;
- des exploitations d'arboriculture fruitière ;
- des coopératives d'utilisation en commun du matériel agricole ;
- des groupements d'employeurs dont l'activité principale entre dans l'un des champs d'application des exploitations ou établissement énumérés ci-dessus ; et plus généralement toute exploitation ou entreprise agricole dont l'activité est prévue à l'article 1.1 de la convention collective nationale, à l'exception des exploitations et entreprises champignonnistes des départements de l'Aisne et l'Oise couverts par l'accord territorial du 20 juin 2024.

Ayant leur siège social dans les départements de l'Aisne, du Nord, de l'Oise et de la Somme.

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.

ART. 1.2

Le présent accord annule et remplace dans le champ d'application tel que défini à l'article 1.1, toutes les dispositions des conventions collectives suivantes :

- la convention collective départementale de travail du 8 mars 1974 concernant les salariés des exploitations de cultures spécialisées du Nord (ex-IDCC 9592) ;
- la convention collective départementale de travail du 5 mai 1972 concernant les exploitations agricoles de polyculture et d'élevage du Nord et son annexe cadres (ex-IDCC 9591) ;
- la convention collective départementale du 12 juillet 1973 concernant les exploitations agricoles polyculture élevage, les exploitations de cultures spécialisées, les entreprises des travaux agricoles et ruraux, les coopératives d'utilisation de matériel agricoles, les propriétaires sylviculteurs et les groupements d'employeurs des exploitations et entreprises visées ci-dessus de l'Aisne (ex-IDCC 9021) ;
- la convention collective du 29 juillet 1963 concernant les exploitations de polyculture et d'élevage, les entreprises de travaux agricoles et ruraux et les CUMA de l'Oise (ex-IDCC 9601) ;
- la convention collective du 3 mars 1965 concernant les exploitations de cultures spécialisées de l'Oise (ex-IDCC 9603) ;
- la convention collective du 16 juin 1982 concernant les exploitations agricoles de polyculture et d'élevage et les entreprises de travaux agricoles et ruraux du département de la Somme (ex-IDCC 9802) ;
- la convention collective de travail du 14 novembre 1967 concernant les exploitations d'horticulture, de pépinière, de cressiculture et de cultures maraîchères du département de la Somme (ex-IDCC 9803) ;
- la convention collective du 17 juin 2009 concernant le personnel d'encadrement des exploitations agricoles de Picardie (départements de l'Aisne, de l'Oise et de la Somme).

ART. 1.3

Le présent accord est applicable pour une durée indéterminée à compter du premier jour du trimestre qui suit la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

ART.
1.4

1.4.1. Révision

Chacune des organisations est libre d'apprécier la nécessité d'engager des négociations visant la révision du présent accord. L'initiative de la réunion de négociation appartient à la partie la plus diligente qui en manifestera l'intention auprès de la DREETS. Cette dernière convoquera dans les plus brefs délais les autres organisations syndicales représentatives.

La commission mixte paritaire interdépartementale se réunira et définira la méthode et le calendrier des négociations.

1.4.2. Dénonciation

Chacune des parties signataires peut dénoncer le présent accord conformément aux dispositions du code du travail. La durée du préavis au terme duquel la dénonciation prendra effet est fixée à trois mois. Le préavis commence à courir au jour du dépôt de la dénonciation auprès du service de la DREETS.

ART.
1.5

Il sera fait application de l'accord national du 21 janvier 1992 relatif à l'organisation de la négociation collective en agriculture (avenant n° 4 du 17 juillet 1992).

Il est également fait application des dispositions prévues par la convention collective nationale production agricole/CUMA du 15 septembre 2020.

ART.
1.6

Il est institué une commission de conciliation et d'interprétation qui sera composée d'un nombre égal de représentants patronaux et de représentants salariés désignés par les organisations syndicales signataires du présent accord collectif.

Cette commission se réunit pour examiner toutes les difficultés pouvant surgir entre les parties contractantes sur l'application des clauses et conditions du présent accord collectif.

La commission de conciliation et d'interprétation saisie d'un litige par la partie la plus diligente se réunira pour statuer dans un délai maximum de quinze jours francs.

En cas de non-conciliation ou de la carence de l'une des parties, les conflits pourront être réglés par les procédures légales.

ART.

Il est fait application de l'ensemble des dispositions du chapitre 8 de la convention collective nationale production agricole/CUMA du 15 septembre 2020 avec les adaptations suivantes :

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.

Est réputé travail de nuit le travail accompli entre 21 heures et 6 heures.

Le travail de nuit est interdit pour les jeunes et apprentis âgés de moins de 18 ans.

Dans les limites mentionnées ci-dessus, un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir la mise en place du travail de nuit répondant à la définition de l'article 8.2.2 du présent accord.

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-dessus ;
- 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.

8.2.2. Travailleur de nuit

Le salarié est considéré comme travailleur de nuit s'il réalise :

- au moins 2 fois par semaine, 3 heures de travail quotidien de nuit entre 21 heures et 6 heures ;
- ou 270 heures et plus de travail sur une période de 12 mois consécutifs entre 21 heures et 6 heures.

Les heures de travail de nuit sont majorées de 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 50 %.

Cette contrepartie peut être prise sous forme de repos compensateur ou le cas échéant à la demande du salarié, 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 et complémentaires.

Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise, la durée de cette intervention étant considérée comme un temps de travail effectif.

Les périodes d'astreinte ouvrent droit à un dédommagement correspondant à une heure de salaire au taux normal de base pour douze heures consécutives d'astreinte, qui sera proratisé en fonction du temps d'astreinte.

Dans l'hypothèse où le salarié en astreinte est rappelé dans l'entreprise, l'exploitation ou le chantier, le temps minimum rémunéré par intervention ne pourra être inférieur à une heure, temps de déplacement domicile – lieu de travail et retour inclus dans cette base d'indemnisation minimale. Le temps d'intervention durant l'astreinte étant du temps de travail effectif devra être pris en compte dans le calcul des repos légaux.

La programmation individuelle des périodes d'astreinte doit être portée à la connaissance de chaque salarié concerné quinze jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles et sous réserve que le salarié en soit averti dans un délai raisonnable.

En fin de mois, l'employeur doit remettre à chaque salarié concerné un document récapitulant le nombre d'heures d'astreinte effectuées par celui-ci au cours du mois écoulé ainsi que la compensation correspondante.

Ce document, qui est tenu à la disposition des agents de contrôle de l'inspection du travail, est conservé pendant une durée de cinq ans.

8.5.1. Jours fériés légaux chômés et payés

Tous les jours fériés légaux sont chômés et payés lorsqu'ils tombent un jour normalement ouvré dans l'entreprise.

Les modalités de rémunération des jours fériés légaux autres que le 1er mai sont déterminées de la manière suivante :

- le salarié non mensualisé 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 les salariés mensualisés en application de l'accord national interprofessionnel sur la mensualisation du 10 décembre 1977 rendu applicable en agriculture par la loi du 30 décembre 1988, le chômage des jours fériés ne pourra être une cause de réduction de la rémunération.

La rémunération est intégralement maintenue en cas de jour férié chômé, à condition de justifier d'au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise, sauf s'il s'agit du 1er mai dont le chômage ne peut être une cause de réduction de salaire.

Le salarié saisonnier qui a signé divers contrats de travail dans l'entreprise (successifs ou non) est également intégralement rémunéré si son ancienneté totale cumulée est d'au moins 3 mois.

8.5.2. Récupération des jours fériés

Les heures perdues du fait du chômage d'un jour férié légal ne sont pas récupérables.

8.5.3. Travail effectué un jour férié

En cas de travail effectué pendant un jour férié légal autre que le 1er mai, les heures travaillées seront rémunérées, sans préjudice de l'indemnisation prévue ci-dessus, à 100 % sans cumul avec les différentes majorations.

8.6.1. Le repos dominical

Chaque semaine, le salarié a droit à un repos, à prendre le dimanche, d'une durée minimale de 24 heures consécutives.

À ces 24 heures consécutives de repos hebdomadaire, il doit être ajouté les heures consécutives de repos quotidien prévu par l'article 8.7.

8.6.2. Dérogation au repos dominical

Il peut être dérogé au repos dominical conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

8.6.3. Suspension du repos hebdomadaire

Le repos hebdomadaire peut être suspendu dans le cas de circonstances exceptionnelles, notamment lorsque les travaux ne peuvent être différés.

Les salariés bénéficient alors d'un repos d'une durée équivalente à un autre moment choisi d'un commun accord avec l'employeur.

L'employeur doit en aviser l'inspecteur du travail avant le commencement du travail sauf cas de force majeure, en justifiant la suspension, en précisant la durée et la date de cette suspension, les salariés concernés et la date du repos compensateur.

8.6.4. Rémunération en cas de travail du dimanche

Le travail du dimanche donnera lieu à une majoration de salaire de 50 % ou, avec l'accord du salarié, à un repos compensateur équivalent à prendre dans un délai de 3 mois.

Cette majoration ne cumule pas avec celles éventuellement dues au titre :

- des heures supplémentaires ;
- des heures complémentaires ;
- des heures de nuit ;
- et des heures travaillées un jour férié chômé.

Tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de onze heures consécutives.

Il peut être dérogé à cette règle sans toutefois que ce repos ne puisse être inférieur à 9 heures conformément aux dispositions des articles D. 714-16 à D. 714-21 du code rural et de la pêche maritime notamment en ce qui concerne les activités visées, à condition que des périodes au moins équivalentes de repos soient accordées aux salariés concernés ou qu'une contrepartie équivalente soit prévue par accord d'entreprise.

ART.

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 signé le 15 septembre 2020 une convention collective nationale (CCN) commune 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 des secteurs professionnels concernés.

La signature de la convention collective nationale ne remet pas en cause les conventions collectives territoriales et professionnelles.

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. Cet accord entre précisément dans ce cadre.

Ce dernier se substitue aux huit textes historiques en vigueur dans les quatre départements :

- la convention collective départementale de travail du 8 mars 1974 concernant les salariés des exploitations de cultures spécialisées du Nord (ex. – IDCC 9592) ;
- la convention collective départementale de travail du 5 mai 1972 concernant les exploitations agricoles de polyculture et d'élevage du Nord et son annexe cadres (ex. – IDCC 9591) ;
- la convention collective départementale du 12 juillet 1973 concernant les exploitations agricoles polyculture élevage, les exploitations de cultures spécialisées, les entreprises des travaux agricoles et ruraux, les coopératives d'utilisation de matériel agricoles, les propriétaires sylviculteurs et les groupements d'employeurs des exploitations et entreprises visées ci-dessus de l'Aisne (ex. – IDCC 9021) ;
- la convention collective du 29 juillet 1963 concernant les exploitations de polyculture et d'élevage, les entreprises de travaux agricoles et ruraux et les CUMA de l'Oise (ex. – IDCC 9601) ;
- la convention collective du 03 mars 1965 concernant les exploitations de cultures spécialisées de l'Oise (ex. – IDCC 9603) ;
- la convention collective du 16 juin 1982 concernant les exploitations agricoles de polyculture et d'élevage et les entreprises de travaux agricoles et ruraux du département de la Somme (ex. – IDCC 9802) ;
- la convention collective de travail du 14 novembre 1967 concernant les exploitations d'horticulture, de pépinière, de cressiculture et de cultures maraîchères du département de la Somme (ex. – IDCC 9803) ;
- la convention collective du 17 juin 2009 concernant le personnel d'encadrement des exploitations agricoles de Picardie (départements de l'Aisne, de l'Oise et de la Somme).

L'accord interdépartemental est structuré selon le plan de la [convention collective nationale production agricole/ CUMA du 15 septembre 2020](#). Il apporte des dispositions complémentaires à cette dernière.

Les organisations syndicales et professionnelles signataires et celles adhérant postérieurement à la signature du présent accord, appellent de leur vœux la négociation et la conclusion d'accords d'entreprises pouvant s'appliquer de façon complémentaire aux conventions nationales précitées et au présent accord.

ART.

Tableau prime interdépartementale mensuelle par palier après 12 mois de présence continue

(En euros.)

	Prime interdépartementale mensuelle
Palier 1	55
Palier 2	87
Palier 3	108
Palier 4	138
Palier 5	164
Palier 6	197
Palier 7	301
Palier 8	446
Palier 9	570
Palier 10	685
Palier 11	803
Palier 12	907

ART.

3

Les organisations patronales et syndicales décident d'appliquer les dispositions du chapitre 3 de la CCN.

ART.
5.1

Les salariés sont rémunérés sur la base d'un salaire horaire minimum fixé par l'annexe « grille de salaires » de la convention collective nationale production agricole/CUMA du 15 septembre 2020.

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 douze mois de l'année.

5.2.1. Principe

Une prime dite interdépartementale se substitue aux différentes primes et avantages présents dans les huit conventions collectives territoriales historiques (ou accords collectifs territoriaux étendus) des quatre départements, énumérés ci-après.

Les différentes primes et avantages remplacés par cette nouvelle prime sont les suivants :

- la prime d'ancienneté prévue à l'article 44 de la convention collective départementale de travail du 8 mars 1974 concernant les salariés des exploitations de cultures spécialisées du Nord (ex-IDCC 9592) ;
- la prime de permanence prévue à l'article 42 de la convention collective départementale de travail du 5 mai 1972 concernant les exploitations agricoles de polyculture et d'élevage du Nord (ex-IDCC 9591) ;
- le complément personnel prévu à l'article 7 de l'annexe cadres à la convention collective départementale de travail du 5 mai 1972 concernant les exploitations agricoles de polyculture et d'élevage du Nord (ex-IDCC 9591) ;
- la prime d'ancienneté prévue à l'article 10 de l'annexe cadres à la convention collective départementale de travail du 5 mai 1972 concernant les exploitations agricoles de polyculture et d'élevage du Nord (ex-IDCC 9591) ;
- la prime de treizième mois prévue à l'article 11 de l'annexe cadres à la convention collective départementale de travail du 5 mai 1972 concernant les exploitations agricoles de polyculture et d'élevage du Nord (ex-IDCC 9591) ;
- la prime de fin d'année prévue à l'article 37 de la convention collective départementale du 12 juillet 1973 concernant les exploitations agricoles polyculture élevage, les exploitations de cultures spécialisées, les entreprises des travaux agricoles et ruraux, les coopératives d'utilisation de matériel agricoles, les propriétaires sylviculteurs et les groupements d'employeurs des exploitations et entreprises visées ci-dessus de l'Aisne (ex-IDCC 9021) ;
- la prime d'ancienneté prévue à l'article 25 de la convention collective du 29 juillet 1963 concernant les exploitations de polyculture et d'élevage, les entreprises de travaux agricoles et ruraux et les CUMA de l'Oise (ex-IDCC 9601) ;
- la prime de fin d'année dénommée " 13e mois " prévue à l'article 26 de la convention collective du 29 juillet 1963 concernant les exploitations de polyculture et d'élevage, les entreprises de travaux agricoles et ruraux et les CUMA de l'Oise (ex-IDCC 9601) ;
- la prime d'ancienneté prévue à l'article 25 de la convention collective du 3 mars 1965 concernant les exploitations de cultures spécialisées de l'Oise (ex-IDCC 9603) ;
- la prime d'ancienneté prévue à l'article 30 bis de la convention collective du 16 juin 1982 concernant les exploitations agricoles de polyculture et d'élevage et les entreprises de travaux agricoles et ruraux du département de la Somme (ex-IDCC 9802) ;
- l'avantage de technicité prévue à l'article 20 de la convention collective du 17 juin 2009 concernant le personnel d'encadrement des exploitations agricoles de Picardie ;
- l'avantage d'ancienneté prévue à l'article 21 de la convention collective du 17 juin 2009 concernant le personnel d'encadrement des exploitations agricoles de Picardie ;
- l'avantage de responsabilité prévue à l'article 22 de la convention collective du 17 juin 2009 concernant le personnel d'encadrement des exploitations agricoles de Picardie ;
- l'indemnité compensatrice logement prévue à l'article 24 (avantages en nature) de la convention collective du 17 juin 2009 concernant le personnel d'encadrement des exploitations agricoles de Picardie ;
- *les primes et avantages territoriaux indiqués ci-dessus appliqués par un employeur d'un autre département, par accord d'entreprise, par décision unilatérale, ou par usage ; [\(1\)](#)*
- *les primes ou avantages instaurés par un accord d'entreprise qui auraient remplacé des primes ou avantages prévus par un ou des accords territoriaux cités ci-dessus avant l'entrée en vigueur du présent accord interdépartemental. [\(1\)](#)*

5.2.2. Fixation du montant de la prime

Chaque année, les partenaires sociaux négocient le montant brut de cette prime pour chaque palier de la grille nationale des salaires.

Cette négociation interdépartementale se tient une fois par an, en décembre ou janvier dès que l'augmentation du Smic est connue.

Pour chaque palier, le résultat de la négociation du montant de la prime ne peut être inférieur à la moitié de l'augmentation du Smic au cours de l'année civile écoulée.

Le montant ainsi négocié est applicable dès le 1er janvier de la nouvelle année.

Ce montant correspond au montant alloué à un salarié à temps plein selon les conditions d'attributions et modalités de versement définies ci-après.

Cette prime, en tant qu'accessoire de rémunération, n'entre pas dans le calcul de l'indemnisation des heures complémentaires et supplémentaires.

5.2.3. Conditions d'attribution et modalités de versement [\(2\)](#)

A) Condition d'attribution

Cette prime est attribuée dès 12 mois de présence continue dans l'entreprise, déduction faite des absences non assimilées à un temps de travail effectif.

Elle est versée le mois civil suivant l'obtention de cette condition d'ancienneté.

Les apprentis, n'étant pas rattachés à un palier, ils ne sont, par conséquent, pas éligibles à cette prime.

B) Modalités de versement

Cette prime est par principe versée chaque mois.

Par exception, à la demande du salarié, cette dernière peut être versée annuellement avec la paie de décembre. Dans cette hypothèse, elle correspondrait au cumul des douze primes qui auraient dû être versées au salarié sur l'année civile.

C) Incidences de certaines situations

- Salarié à temps partiel :

Cette prime mensuelle étant négociée pour un temps plein, le montant de cette dernière est donc proratisé en fonction de la durée du temps de travail du salarié fixée au contrat de travail.

- Absence du salarié :

En cas d'absence du salarié sur le mois (hors congés payés et jours fériés), la prime mensuelle est réduite au prorata de la durée de l'absence du salarié :

- pour un salarié à temps plein, en cas d'absence conduisant à un horaire hebdomadaire effectif de travail inférieur à 35 heures, la prime mensuelle est diminuée à raison de 1/151, 67e par heure d'absence en deçà de 35 heures ;
- pour un salarié à temps partiel, en cas d'absence conduisant à un horaire hebdomadaire effectif de travail inférieur à la durée de travail fixée au contrat, la prime mensuelle est diminuée pour chaque heure d'absence à raison de :

$$1 \div (\text{durée hebdomadaire prévue au contrat} \times 52/12)$$

- En cas de rupture du contrat de travail :

Cette prime mensuelle est versée au prorata du nombre de jours de travail effectués, congés payés pris et jours fériés chômés lors du dernier mois.

5.2.4. Garantie conventionnelle individuelle de rémunération pour les salariés en poste au moment de l'entrée en vigueur du présent accord

A) Principes

Les signataires du présent accord interdépartemental conviennent, à compter de l'entrée en vigueur de cet accord, de l'instauration d'une garantie conventionnelle individuelle de rémunération dans les conditions prévues ci-dessous.

Si l'application de cette prime de substitution devait entraîner une baisse de rémunération du salarié en poste, ce dernier conserverait sa rémunération via une « indemnité différentielle » qui lui garantirait sa rémunération.

Le présent article a donc pour objectif de préciser les conditions dans lesquelles une garantie conventionnelle individuelle de rémunération est assurée lors de l'entrée en vigueur du présent accord.

Cet article permet ainsi aux salariés et aux employeurs concernés de mieux appréhender leurs droits et leurs obligations.

Il sécurise les salariés et les employeurs grâce à une définition précise et stable, identique pour toutes les entreprises.

Cette garantie conventionnelle individuelle de rémunération ne peut se cumuler avec la garantie légale de rémunération applicable en cas de dénonciation.

Pour l'application du présent article, les termes « accord d'entreprise » désignent, sauf exception, toute convention ou accord conclu soit au niveau du groupe, soit au niveau de l'entreprise ou de l'unité économique et sociale, soit au niveau interentreprises, soit au niveau de l'établissement.

B) Champ d'application

La garantie conventionnelle individuelle de rémunération s'applique aux salariés présents dans les effectifs de l'entreprise le mois qui précède l'entrée en vigueur du présent accord.

C) Montant de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération

Le montant de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération ne peut être inférieur à la rémunération que le salarié a perçue au titre du mois précédent l'entrée en vigueur du présent accord, en application des accords collectifs territoriaux substitués par le présent accord.

D) Calcul du montant de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération

Afin de déterminer le montant de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération, sont pris en compte les éléments de rémunération suivants :

- le salaire de base du mois précédent l'entrée en vigueur du présent accord selon la durée contractuelle de travail, hors heures supplémentaires ou heures complémentaires ;
- pour les conventions de forfait, le salaire de base du mois précédent l'entrée en vigueur du présent accord selon la durée contractuelle de travail avec les heures supplémentaires stipulées au contrat de travail ;
- les différentes primes et avantages, énumérés à l'article 5.2.1, rapportés à une valeur mensuelle. Pour les primes et avantages qui étaient calculés sur une rémunération brute totale, le calcul du montant retenu pour cette garantie ne s'opère exclusivement que sur le salaire de base contractuel. Les heures complémentaires, supplémentaires, et les diverses majorations sont donc exclues de ce calcul.

E) Modalités de calcul de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération

En cas d'absence du salarié au cours du mois précédent l'entrée en vigueur du présent accord, quel qu'en soit le motif, la rémunération à prendre en compte pour le calcul de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération est à reconstituer sur la base de la rémunération qu'il aurait

perçue s'il avait travaillé, selon la durée du travail contractuelle.

En cas de modification du contrat au cours du mois précédent l'entrée en vigueur du présent accord, la rémunération à prendre en compte pour le calcul de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération est à reconstituer sur la base de la rémunération qu'aurait perçue le salarié en tenant compte de la dernière durée du temps de travail applicable.

F) « Assiette de comparaison » de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération

Afin de déterminer le montant de l'assiette mensuelle de comparaison, sont pris en compte les éléments de rémunération ci-dessous perçus par le salarié lors des mois suivants l'application de cet accord.

Les éléments de rémunération mensuelle pris en compte dans l'assiette de comparaison sont :

- le salaire de base de chaque mois selon la durée contractuelle de travail, hors heures supplémentaires ou heures complémentaires ;
- pour les conventions de forfait, le salaire de base de chaque mois selon la durée contractuelle de travail, avec les heures supplémentaires stipulées au contrat de travail ;
- la prime interdépartementale de chaque mois.

Pour savoir si l'employeur doit verser une indemnité différentielle au titre de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération, le montant de cette assiette de comparaison doit être comparé au montant de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération mensuelle (défini ci-dessus aux D) et E) du présent article).

En cas d'absence du salarié après l'entrée en vigueur du présent accord, l'éventuelle indemnité différentielle issue de cette comparaison, sera réduite au prorata de la durée de l'absence du salarié :

- pour un salarié à temps plein, en cas d'absence conduisant à un horaire hebdomadaire effectif de travail inférieur à 35 heures, l'indemnité différentielle est diminuée à raison de 1/151, 67e par heure d'absence en deçà de 35 heures ;
- pour un salarié à temps partiel, en cas d'absence conduisant à un horaire hebdomadaire effectif de travail inférieur à la durée de travail fixée au contrat, l'indemnité différentielle est diminuée pour chaque heure d'absence à raison de :

$$1 \div (\text{durée hebdomadaire prévue au contrat} \times 52/12)$$

En cas de modification de la durée contractuelle de travail après l'entrée en vigueur du présent accord, l'éventuelle indemnité différentielle issue de cette comparaison sera proratisée en fonction de la nouvelle durée contractuelle.

G) Modalités de versement de l'indemnité différentielle de rémunération :

Le respect de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération doit être assuré par le versement d'une indemnité différentielle chaque mois.

H) Évolution dans le temps de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération :

Le montant de l'indemnité différentielle sera amené à évoluer à hauteur de la différence entre le niveau de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération et celui de la rémunération mensuelle du salarié.

La garantie conventionnelle individuelle de rémunération disparaît pour l'avenir lorsque le montant de l'indemnité différentielle est nul ou négatif.

5.2.5. Période transitoire pour les salariés en poste ou non au moment de l'entrée en vigueur du présent accord

L'instauration de cette nouvelle prime territoriale conduit à faire converger les différentes primes et avantages présents dans les huit conventions collectives territoriales historiques (ou accords collectifs territoriaux étendus) des quatre départements.

Du fait des disparités constatées entre ces différentes primes et avantages citées à l'article 5.2.1, la convergence de ces derniers en une prime interdépartementale pourra aboutir, pour certaines entreprises à une hausse exceptionnelle de leur masse salariale, susceptible d'entraîner des difficultés économiques.

Soucieux de maîtriser cet impact, les signataires du présent accord conviennent d'instituer, pour les entreprises et pour l'ensemble des salariés (en poste ou à venir), une période transitoire de 2 ans suivant l'entrée en vigueur du présent accord.

Pendant cette période, les valeurs de la prime interdépartementale prévue à l'article 5.2, définies pour chaque palier, s'appliqueront à hauteur de :

- 33 % la première année ;
- 67 % la deuxième année.

À compter de la troisième année, les valeurs de la prime interdépartementale prévue à l'article 5.2 s'appliqueront à 100 %.

Les valeurs de la prime interdépartementale, applicables durant cette période transitoire, sont présentées de manière indicative en annexe 1 du présent accord.

(1) Les deux derniers tirets de l'article 5.2.1 de l'accord sont exclus de l'extension en ce qu'ils contreviennent aux dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail.

(Arrêté du 21 mai 2025 - art. 1)

(2) L'article 5.2.3 est étendu sous réserve du respect des dispositions du code du travail, 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 13 juin 2023 - art. 1)

ART.
4

Les organisations syndicales décident d'appliquer les dispositions du chapitre 4 de la classification de la CCN.

ART.

Il est fait application de l'ensemble des dispositions du chapitre 10 de la convention collective nationale production agricole/CUMA du 15 septembre 2020.

ART.

Il est fait application de l'ensemble des dispositions du chapitre 9 de la convention collective nationale production agricole/CUMA du 15 septembre 2020.

ART.

Il est fait application de l'ensemble des dispositions du chapitre 7 de la convention collective nationale production agricole/CUMA du 15 septembre 2020.

ART.

La complémentaire frais de santé et la prévoyance sont traitées par des accords spécifiques, conclus avant l'entrée en vigueur du présent accord.

Ils continuent de s'appliquer aux exploitations agricoles des départements de l'Aisne, du Nord, de l'Oise et de la Somme après l'entrée en vigueur du présent accord.

SECTION 9

Avenant : Aude (ex-IDCC 9112) Avenant n° 58 du 12 décembre 2024

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le titre V « Régime de retraite complémentaire et de prévoyance » est ainsi modifié :

Est rajouté en introduction :

« En application des décisions prises par les organisations syndicales salariales et patronales, le présent avenant a pour objet de mettre en conformité le libellé des bénéficiaires du présent accord aux dispositions du code de la sécurité sociale, en application du [décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021](#) relatif aux critères objectifs de définition des catégories de salariés bénéficiaires d'une couverture de protection sociale complémentaire collective, selon les dispositions prévues par l'accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance.

Sont donc exclus :

les techniciens, agents de maîtrise et cadres relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'[accord national interprofessionnel \(ANI\) relatif à la prévoyance des cadres](#) du 17 novembre 2017, ou de la convention collective nationale du 2 avril 1952 et bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance défini dans la convention précitée.

Les autres catégories de salariés continueront à bénéficier du régime complémentaire de prévoyance. »

ART. 2

L'article 4.4 est ainsi modifié :

« Les prestations du présent régime en cours de service sont revalorisées annuellement en application d'un indice fixé par le contrat d'assurance.

La revalorisation s'applique à l'assiette de la prestation pour l'incapacité temporaire de travail et à la prestation elle-même pour les autres prestations concernées.

Lorsqu'une période de maladie a précédé le décès, le salaire de référence est revalorisé au minimum en application de l'indice fixé par le contrat d'assurance, entre la date de l'arrêt de travail ou de la reconnaissance de l'invalidité et le décès.

Lorsqu'une période d'incapacité temporaire a précédé la reconnaissance en incapacité permanente professionnelle ou en invalidité, le salaire de référence est revalorisé au minimum en application de l'indice fixé par le contrat d'assurance, entre la date de l'arrêt de travail et la reconnaissance de l'incapacité permanente ou de l'invalidité. »

ART. 3

Les dispositions du présent avenant prennent effet le premier jour du mois suivant la date de publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension et au plus tard, le 1er janvier 2025.

ART. 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Le présent avenant est établi en nombre suffisant pour être déposé selon les formalités prévues à l'[article L. 2231-6 du code du travail](#).

Il n'est pas autrement dérogé aux autres articles et conditions de la convention collective territoriale.

Avenant : Bouches-du-Rhône (ex-IDCC 9131) Accord collectif territorial de la production agricole et des coopératives d'utilisation de matériels agricoles du département des Bouches-du-Rhône du 12 février 1986 (Avenant n° 55 du 13 novembre 2023)

Source officielle Légifrance

ART.

1er

L'accord collectif connu sous l'IDCC 9131 est modifié. Il s'intitule à présent « accord collectif territorial de la production agricole et des coopératives d'utilisation de matériels agricoles du département des Bouches-du-Rhône du 12 février 1986 ».

ART.

2

L'intégralité du texte de l'accord collectif connu sous l'IDCC 9131 est remplacé par le texte figurant en article 3.

ART.

3

ART.

4

Le présent accord entrera en vigueur au premier jour du second mois civil suivant la parution de son arrêté d'extension au Journal officiel.

ART.

5

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

ART.

Du fait de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale le 1er avril 2021 (IDCC 7024), la convention collective de travail des exploitations agricoles (personnel d'exécution TAM et cadres) et des coopératives d'utilisation de matériels agricoles du département des Bouches-du-Rhône du 12 février 1986, (IDCC 9131) est devenue un accord collectif étendu. Les organisations syndicales de salariés et professionnelles signataires ont souhaité adapter l'accord local afin de valoriser l'agriculture locale, de redonner de l'attractivité aux métiers de l'agriculture et de reconnaître la compétence des salariés. Elles ont également souhaité apporter une meilleure lisibilité des dispositions applicables aux employeurs et salariés des exploitations agricoles et des CUMA des Bouches-du-Rhône. L'accord collectif territorial conserve les dispositions qui complètent et/ ou améliorent les dispositions de la convention collective nationale.

Lorsque les dispositions de l'accord local étendu portent sur des thèmes également abordés par la convention nationale, elles s'appliquent dès lors qu'elles sont plus favorables au salarié.

Dans la mesure où le présent accord a vocation à s'appliquer essentiellement auprès de très petites entreprises, les organisations syndicales de salariés et professionnelles 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](#).

ART.

1.1

Le présent accord détermine les rapports entre les employeurs et les salariés, y compris les apprentis, quelle que soit leur catégorie socio-professionnelle :

- des exploitations agricoles de cultures et d'élevages de quelque nature qu'elles soient, à l'exception des activités d'accoupage, d'aquaculture, de conchyliculture ;
- 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 des Bouches-du-Rhône, ainsi qu'à tout établissement autonome situé dans ce département.

ART.
1.2

Toutes les exploitations comprises dans le champ d'application du présent accord collectif, relèvent prioritairement de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA (IDCC 7024). Elles sont également soumises à titre obligatoire aux dispositions du présent accord territorial qui viennent compléter et préciser celles de la convention nationale afin de prendre en compte les spécificités locales.

Toutefois, il ne peut y avoir cumul ou double emploi entre les dispositions ou avantages reconnus par le présent accord collectif et ceux accordés pour le même objet par la convention collective nationale. C'est toujours la disposition la plus favorable au salarié qui s'applique.

De même, il ne peut y avoir cumul ou double emploi entre les dispositions ou avantages reconnus par le présent accord collectif et ceux accordés pour le même objet par un usage, un accord d'entreprise ou le contrat de travail.

Il ne peut être dérogé au présent accord que dans un sens plus favorable aux salariés, à l'exception des thèmes pour lesquels la loi donne primauté à l'accord d'entreprise ou pour lesquels l'accord le prévoit expressément.

Il est rappelé qu'en cas de silence du présent accord sur un aspect quelconque de la relation de travail, il convient de se référer à la convention collective nationale, aux accords collectifs nationaux et leurs avenants en agriculture et aux dispositions du code du travail et du code rural.

Le présent accord porte sur l'ensemble des catégories socio-professionnelles sauf précisions contraires.

ART.
1.3

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

ART.
1.4

Négociations et suivi

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 dans l'ordre du jour.

La négociation devra porter sur les salaires au minimum une fois par an et pourra être portée à l'ordre du jour à tout moment par accord réciproque à la demande de l'une des parties, notamment en cas de variation du Smic. Un bilan économique et social sera également présenté lors de la négociation annuelle.

Interprétation

Il est institué une commission paritaire d'interprétation, dont le rôle est de donner un avis sur le sens des dispositions du présent accord posant un problème d'interprétation, lors de leur application.

Cette commission est constituée de deux représentants de chacune 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.

La commission paritaire d'interprétation se réunit à la demande d'une des organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives, 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.

Cette commission est présidée alternativement par un employeur et par un 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 salariée) 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 salariée). 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 $4 \times 6 = 24$ voix, où chaque employeur a 6 voix et chaque salarié a 4 voix.

*(1) L'article 1.4 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-20 du code du travail.
(Arrêté du 20 juin 2024 - art. 1)*

Règlement des différends nés de l'interprétation ou de l'application de l'accord : la commission paritaire de conciliation

Il est institué une commission paritaire de conciliation chargée d'examiner les différends nés de l'interprétation ou de l'application du présent accord collectif.

Cette commission est constituée de deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application du présent accord, et d'un nombre égal de représentants des organisations d'employeurs. Deux organisations de salariés, au moins, doivent être présentes.

Elle sera présidée alternativement par un employeur et par un salarié, et pour la première fois il sera procédé à un tirage au sort pour déterminer qui présidera. En cas de vote et de partage de voix, la voix du président n'est pas prépondérante.

Lorsqu'un avis est émis par la commission, il doit avoir été validé à la majorité des voix, la partie employeurs et la partie salariés disposant du même nombre de voix. Pour égaliser les voix de chaque partie, la règle suivante sera appliquée : chaque partie dispose au total d'un nombre de voix calculé ainsi :

(Nombre de présents/ représentés de la partie employeurs) × (nombre de présents/ représentés de la partie salariés)

Nombre total de présents/ représentés de sa partie

Exemple : 4 employeurs présents ou représentés et 6 salariés présents ou représentés. $4 \times 6 = 24$ voix. Les employeurs disposent chacun de $24/4 = 6$ voix et les salariés disposent chacun de $24/6 = 4$ voix.

La commission paritaire de conciliation est saisie par lettre recommandée avec accusé de réception par la ou les parties au conflit, précisant les motifs de la demande et en joignant toutes les pièces utiles au dossier aux services compétents de l'État. La commission se réunit dans le délai d'un mois à compter de la date de réception de la demande.

Les conflits collectifs nés à l'occasion de l'exécution, la révision ou la dénonciation du présent accord, peuvent être portés devant la commission paritaire de conciliation, ou être soumis directement à la procédure de médiation, prévue par les [articles L. 2523-1 et suivants du code du travail](#) ; à la demande écrite et motivée de l'une des parties.

Règlement des conflits de toute nature, collectifs et individuels

Les conflits collectifs de toute nature 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](#).

Dans les entreprises de moins de 11 salariés, les parties concernées peuvent également choisir de résoudre des conflits individuels ou collectifs n'ayant pas donné lieu à saisine d'une juridiction grâce au dispositif prévu par l'article 1.4 de l'accord du 2 octobre 1984 de l'accord national sur l'emploi dans les exploitations agricoles.

Dépôt et extension

Le présent accord et ses modifications ultérieures, régulièrement signés, sont notifiés, déposés et communiqués conformément aux dispositions en vigueur afin de permettre l'extension des modifications.

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.

Dénonciation

Les organisations d'employeurs ou de salariés représentatives signataires du présent accord peuvent le dénoncer, sous réserve de respecter les formalités en vigueur. La dénonciation ouvre un préavis de trois mois. La négociation peut donner lieu à accord y compris avant l'expiration du délai de préavis. La commission paritaire ou la commission paritaire mixte se réunit dans un délai de trois mois.

Le présent accord continue de produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur d'un nouvel accord, ou à défaut pendant une période de douze mois à compter de l'expiration du délai de préavis de trois mois. Si l'accord dénoncé n'est pas remplacé par un nouvel accord, à l'expiration du délai ci-dessus, les salariés bénéficient d'une garantie de rémunération conformément à l'[article L. 2261-13 du code du travail](#).

(1) L'article 1.6 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-20 du code du travail.

(Arrêté du 20 juin 2024 - art. 1)

(2) L'article 1.6 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-4 du code du travail.

(Arrêté du 20 juin 2024 - art. 1)

ART.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles rappellent leur attachement et leur adhésion aux dispositions et préconisations en matière de liberté d'expression, liberté et droit syndical, d'instances représentatives du personnel, d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et le principe de non-discrimination.

Sur tous ces sujets, ils renvoient les entreprises aux dispositions de la convention collective nationale.

ART.**3.1**

La forme normale et générale de la relation de travail est le contrat de travail à durée indéterminée.

Tout salarié embauché sans contrat de travail écrit est réputé être sous contrat à durée indéterminée à temps plein. Certains contrats à durée indéterminée (temps partiels, contrats intermittents) sont obligatoirement des contrats écrits, requérant des mentions obligatoires.

Il est recommandé aux employeurs d'établir un contrat de travail à durée indéterminée par écrit, en deux exemplaires, et signé des parties. Un des exemplaires sera conservé par l'employeur, l'autre sera remis au salarié.

Le contrat précise notamment les : nom, prénoms, adresse des contractants, qualification professionnelle et classification du salarié, date d'embauche, lieu habituel d'exécution du contrat de travail, convention collective applicable, conditions d'emploi et de rémunération, avantages en nature, coordonnées de la caisse de retraite complémentaire et de l'organisme assureur de prévoyance complémentaire, lieu et date de la signature du contrat.

L'accord national sur la durée du travail du 23 décembre 1981 modifié prévoit des dispositions relatives aux contrats de travail à temps partiel et aux contrats intermittents. Les emplois permanents comportant par nature une alternance de périodes travaillées et non travaillées qui justifient le recours au contrat intermittents sont les emplois comportant les travaux et fonctions de :

- l'éclaircissage, l'effeuillage, l'ébourgeonnage ;
- l'installation de filets anti-insectes, de filets anti-grêles, de filets brise-vent ;
- la récolte ;
- le calibrage, le triage, le nettoyage, l'emballage, le conditionnement, le stockage, la manutention ;
- l'expédition, la mise en marché, l'agréage, le contrôle qualité, la normalisation, la commercialisation ;
- la taille, le pré taillage, l'épamprage ;
- le greffage, le sur greffage, le bouturage ;
- l'épandage, le broyage, le fauchage, le désherbage, la préparation de produits phytopharmaceutiques, l'application de produits phytopharmaceutiques ;
- la préparation des sols et la mise en place des cultures saisonnières et notamment la fertilisation, la pose d'arceaux et de films plastiques, les fumures, le tracé de plantations, la répartition des piquets, le piquetage, le binage ;
- les semis, la plantation, le rempotage ;
- l'arrosage, le curage des fossés, le faucardage ;
- le montage des serres, le bâchage, le débâchage, le démontage des serres, le blanchiment des serres, le déblanchiment des serres, le débarrassage des serres après culture, la désinfection des serres après culture ;
- le décuverage ;
- le relevage, le palissage, le liage, le rognage, le tuteurage, l'écimage ;
- l'agnelage, la tonte, la traite ;
- la transhumance et l'estive ;
- la castration, l'hybridation, la pollinisation.

Le contrat de travail intermittent est un contrat à durée indéterminée, obligatoirement rédigé par écrit. Il doit mentionner la qualification du salarié, les éléments de la rémunération, la durée annuelle minimale de travail du salarié, les périodes de travail, la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes.

(1) L'article 3.1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article R. 1221-34 du code du travail.

(Arrêté du 20 juin 2024 - art. 1)

ART.
3.2

Le recours au contrat de travail à durée déterminée et au travail temporaire ne doit pas avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement à des emplois liés à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Toute activité de travail temporaire s'exerçant en dehors d'une entreprise de travail temporaire est interdite, sous réserve des dispositions relatives aux opérations de prêt de main-d'œuvre à but non lucratif autorisées par l'[article L. 8241-2 du code du travail](#). Tout entrepreneur de travail temporaire est tenu, à tout moment, de justifier d'une déclaration préalable d'activité auprès de l'autorité administrative et d'une garantie financière.

Le contrat de travail à durée déterminée, de même que le contrat de mission, est obligatoirement écrit et établi conformément aux dispositions des articles [L. 1242-1](#) et suivants ou des articles [L. 1251-11](#) du code du travail.

La possibilité de recourir au contrat de travail à durée déterminée ou au travail temporaire est limitée par des dispositions légales, notamment aux cas suivants :

- remplacement d'un salarié, du chef d'entreprise, d'un aide familial, d'un associé d'exploitation, ou de leur conjoint dès lors qu'il participe effectivement à l'activité de l'exploitation agricole ou de l'entreprise ;
- accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ;
- emplois à caractère saisonnier ;
- embauche au titre de dispositions légales destinées à favoriser le recrutement de certaines catégories de personnes sans emploi ;
- ou lorsque l'employeur s'engage, pour une durée et dans des conditions fixées par l'[article D. 1242-3 du code du travail](#), à assurer un complément de formation professionnelle aux salariés.

Le renouvellement d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission doit être conforme aux dispositions de l'[article L. 1243-13](#) ou de l'[article L. 1251-26](#) du code du travail.

L'accord national du 18 juillet 2002 modifié sur les saisonniers, prévoit des dispositions relatives aux contrats de travail saisonniers.

ART.
3.3

Une prestation de service est un contrat entre une entreprise prestataire et une entreprise cliente, appelée donneur d'ordre, par lequel l'entreprise prestataire accomplit une mission précise et ponctuelle, nécessitant un savoir-faire particulier, que l'entreprise cliente ne peut assumer en interne.

Lorsqu'une entreprise agricole décide de recourir à la prestation de service, elle doit procéder au préalable aux vérifications imposées par le code du travail, dont l'[article L. 8222-1](#), et cela que l'entreprise prestataire soit établie en France ou à l'étranger. Elle doit plus généralement s'assurer que les conditions d'intervention sont conformes aux réglementations en vigueur, notamment celles portant sur le détachement et l'embauche de ressortissants non-européens.

ART.
3.4

L'embauche de ressortissants de pays non-membres de l'Union européenne est conditionnée à la détention par le candidat d'une autorisation de travail délivrée par l'administration française et lui permettant de travailler dans l'entreprise concernée. L'employeur n'est pas autorisé à embaucher ou à conserver à son service un salarié étranger non-européen qui ne détient pas ou plus une telle autorisation de travail.

Il est également interdit d'engager ou de conserver à son service un étranger non-européen sans respecter les limitations qui peuvent être attachées à l'autorisation de travail.

- Objet :

La période d'essai précède l'engagement définitif du salarié. Elle permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience. Elle permet au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent. La période d'essai doit être expressément prévue dans le contrat de travail, sans quoi elle ne s'applique pas.

- Durées :

Pour les contrats à durée indéterminée, la durée de la période d'essai est fixée (sauf accord particulier écrit entre le salarié et l'employeur pour en réduire la durée) à :

- pour les salariés d'exécution : un mois, renouvelable une fois ;
- pour les techniciens : 2 mois, renouvelable une fois ;
- pour les agents de maîtrise : 3 mois, renouvelable une fois ;
- pour les cadres : 4 mois, renouvelable une fois.

La possibilité du renouvellement de la période d'essai devra être expressément mentionnée dans le contrat de travail. Le renouvellement de la période d'essai sera notifié par écrit à l'autre partie. Pour les techniciens, agents de maîtrise et cadres, le renouvellement de la période d'essai doit être accepté par le salarié.

Pour les contrats à durée déterminée, les règles de conclusion et de détermination de la période d'essai sont fixées par l'[article L. 1242-10 du code du travail](#) en fonction de la durée du contrat :

- un jour par semaine de contrat, limitée à deux semaines si la durée du contrat est au plus égale à six mois ;
- un mois lorsque la durée du contrat est supérieure à six mois.

Lorsque le contrat est à terme imprécis, la durée de la période d'essai est calculée par rapport à sa durée minimale.

Une période d'essai exprimée en jours se décompte en jours calendaires et non en jours travaillés ; si elle est exprimée en semaines ou en mois, il s'agira de semaines civiles ou de mois calendaires.

- Rupture de la période d'essai :

Conformément aux dispositions légales, et en particulier l'[article L. 1221-26 du code du travail](#) pendant la période d'essai, chacune des parties peut mettre fin au contrat de travail en respectant un délai de prévenance, qui est fonction de la durée de présence du salarié dans l'entreprise et fixé comme suit.

Lorsque la rupture de la période d'essai est à l'initiative de l'employeur, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures si la présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours ;
- 48 heures si la présence du salarié dans l'entreprise est de 8 jours à 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence du salarié dans l'entreprise ;
- 1 mois après 3 mois de présence du salarié dans l'entreprise.

Si le salarié est à l'initiative de la rupture : il devra respecter un délai de prévenance de 24 heures, si sa durée de présence dans l'entreprise est inférieure à 8 jours, et de 48 heures, si sa durée de présence dans l'entreprise est d'au moins 8 jours.

Il est précisé que la période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance. Les délais de prévenance ainsi indiqués s'appliquent aux contrats à durée indéterminée et aux contrats à durée déterminée.

- Période probatoire :

Le changement d'emploi du salarié dans un emploi de qualification supérieure peut comporter une période probatoire de deux mois, renouvelable une fois. Si la période probatoire n'est pas concluante, le salarié retrouve son emploi précédent.

(1) L'article 3.5 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1221-21 du code du travail tel qu'interprété par la jurisprudence de la Cour de cassation du 11 mars 2009.

(Arrêté du 20 juin 2024 - art. 1)

La classification des emplois est celle prévue par la convention collective nationale.

ART.
5.1

La durée du travail et les aménagements du temps de travail sont réglementés notamment :

- par les articles [L. 713-1](#) et suivants du code rural et de la pêche maritime ;
- par les articles [L. 3111-1](#) et suivants du code du travail lorsqu'il est précisé que ces dispositions sont applicables en agriculture ou lorsqu'elles ne sont pas remises en question par les dispositions du code rural ;
- les décrets et arrêtés pris en application de ces textes ;
- par l'accord national modifié du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles ;
- par l'accord national modifié du 18 juillet 2002, sur l'emploi saisonnier ;
- par l'accord national modifié du 19 septembre 2001, sur le compte épargne temps ;
- par l'accord national modifié du 11 mars 2008, pour l'emploi des seniors dans les entreprises agricoles.

Ainsi, les dispositions relatives à la définition du temps de travail effectif, aux heures supplémentaires, aux périodes d'astreinte, aux durées maximales quotidienne, hebdomadaire et annuelle de travail effectif, au maximum d'entreprise, aux repos quotidien, hebdomadaire et dominical, sont définies par l'accord national du 23 décembre 1981 modifié sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles.

Les dispositions relatives aux déplacements sont définies dans la convention collective nationale.

ART.
5.2

Un repos compensateur payé est accordé au salarié qui accomplit des heures supplémentaires. Il est calculé sur la base d'un jour de repos par tranche de 100 heures supplémentaires.

Ce repos est pris au cours de l'année civile suivante ou en fin de contrat (pour les contrats à durée déterminée inférieurs ou égaux à 12 mois), aux dates convenues par accord entre l'employeur et le salarié. En l'absence d'accord, la demande du bénéfice du repos compensateur doit être formulée par le salarié au moins dix jours à l'avance. Dans les cinq jours qui suivent la réception de la demande, l'employeur doit faire connaître à l'intéressé soit son accord, soit les raisons relevant d'impératifs liés au fonctionnement de l'entreprise ou de l'exploitation, qui motivent le report de la demande. Dans ce dernier cas, l'employeur doit proposer au salarié une autre date à l'intérieur d'un délai de deux mois.

À la fin de la période annuelle correspondant à l'année civile, l'employeur enregistre le nombre de journées de repos compensateur porté au crédit de chaque salarié au titre du repos compensateur sur un document prévu à cet effet. Ce document est tenu à jour tous les mois et une copie est remise au salarié en même temps que la paie.

Ce repos compensateur ne se cumule pas avec les journées de repos compensateur prévues à l'article 7.4 de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié, sur la durée du travail dans les entreprises et exploitations agricoles.

Ce repos compensateur est considéré comme du temps de travail effectif.

(1) L'article 5.2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3121-33 du code du travail.

(Arrêté du 20 juin 2024 - art. 1)

ART.
5.3

En application de l'article 6.4 de l'accord national du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les entreprises et exploitations agricole, les heures perdues à la suite d'une interruption collective de travail peuvent être récupérées.

La récupération est la possibilité pour un employeur d'exiger que ses salariés travaillent en plus de la durée légale pour compenser des heures qui ont été perdues à un autre moment, et qui ont occasionné une durée hebdomadaire de travail inférieure à la durée légale. Ce sont donc des heures déplacées, lesquelles ne sont pas considérées comme étant des heures supplémentaires, bien qu'elles s'inscrivent au-delà de l'horaire légal. Elles ne seront pas prises en compte pour le décompte des heures supplémentaires.

La récupération est limitée aux seules interruptions collectives de travail justifiées par l'un des cas suivants :

- causes accidentelles, intempéries, inventaire à effectuer, cas de force majeure ;
- chômage d'un « pont », période d'un ou de deux jours ouvrables compris entre un jour férié et un jour de repos hebdomadaire ou précédant les congés annuels.

Le paiement des heures récupérables se fait au tarif normal à titre d'avance avec la paye du mois au cours duquel elles ont été perdues.

Les modalités de récupération sont les suivantes. La récupération ne peut concerner que les salariés présents lors de l'interruption. Elle est effectuée dans la période de vingt-six semaines qui suit ou précède la semaine au cours de laquelle a eu lieu l'interruption. Le nombre d'heures de récupération ne peut excéder huit heures par semaine et s'effectue dans les limites maximales journalières et hebdomadaires de la durée du travail tout en assurant le respect des temps de repos. L'employeur, qui se réserve la possibilité de faire récupérer les heures perdues, en informe l'inspecteur du travail au préalable ou immédiatement s'il s'agit d'un événement imprévu en indiquant les modalités de récupération. Le document d'enregistrement du temps de travail doit permettre d'identifier les heures récupérées.

Les heures qui ont donné lieu au paiement des allocations légales pour privation partielle d'emploi ne peuvent être récupérées.

ART.
5.4

L'employeur a l'obligation d'enregistrer ou de consigner toutes les heures effectuées ou à effectuer par les salariés, quelle que soit la catégorie d'emploi dont ils relèvent, dans les conditions prévues aux [articles R. 713-35 et suivants du code rural et de la pêche maritime](#), ainsi que par l'accord national modifié du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles, et par l'accord national modifié du 18 juillet 2002, sur les saisonniers, pour les différents dispositifs d'aménagement de la durée du travail. Concernant l'obligation d'enregistrement du temps de travail accompli par des salariés soumis à un forfait annuel en jours, il convient de se référer à l'article 6.3 du présent accord.

L'employeur a également une obligation d'enregistrement du temps de travail des travailleurs temporaires mis à sa disposition.

Il tient à disposition de l'inspection du travail les documents permettant de comptabiliser le temps de travail accompli par chaque salarié et par chaque travailleur mis à sa disposition.

ART.
5.5

En cas d'absence pour maladie ou accident, le salarié, après avoir informé le plus rapidement possible son employeur par tout moyen, doit justifier son absence par l'envoi d'un certificat d'arrêt de travail dans le délai maximum de 2 jours ouvrables, le cachet de la poste faisant foi.

La reprise du travail peut faire l'objet d'une visite médicale obligatoire de reprise, conformément aux [articles R. 717-17 et suivants du code rural et de la pêche maritime](#).

Toute absence pour convenance personnelle doit être autorisée au préalable.

Toute absence non autorisée et non justifiée pourra donner lieu à sanction disciplinaire pouvant aller le cas échéant jusqu'au licenciement, sous réserve des dispositions du code du travail relatives à la rupture du contrat de travail.

*(1) L'article 5.5 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 169-1 du code de la sécurité sociale.
(Arrêté du 20 juin 2024 - art. 1)*

ART.
5.6

Les jours fériés légaux applicables en agriculture sont ceux énumérés à l'[article L. 3133-1 du code du travail](#) à savoir :

- 1° Le 1er janvier ;
- 2° Le lundi de Pâques ;
- 3° Le 1er mai ;
- 4° Le 8 mai ;
- 5° L'Ascension ;
- 6° Le lundi de Pentecôte ;
- 7° Le 14 juillet ;
- 8° L'Assomption ;
- 9° La Toussaint ;
- 10° Le 11 novembre ;
- 11° Le jour de Noël.

Les conditions et modalités de rémunération sont définies dans le chapitre rémunération à l'article 6.8.

ART.
5.7

Le salarié a droit à un congé payé dont la durée est déterminée à raison de deux jours et demi ouvrables par mois de travail, sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder 30 jours ouvrables.

La période de référence pour le calcul des droits à congés payés s'étend du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année au cours de laquelle les congés sont pris.

La période conventionnelle de prise du congé principal s'étend du 1er avril au 31 octobre de l'année en cours. Pendant cette période, l'employeur doit accorder au salarié au moins douze jours ouvrables continus de congés payés. Le congé d'une durée supérieure à douze jours et inférieure à vingt-cinq jours ouvrables peut être fractionné avec l'accord du salarié. Dès lors qu'il prend une fraction d'au moins 3 jours de congés payés en dehors de la période courant du 1er avril au 31 octobre le salarié a droit à :

- 1 jour ouvrable supplémentaire lorsqu'il prend de 3 à 5 jours entre le 1er novembre et le 31 mars ;
- 2 jours lorsqu'il prend au moins 6 jours entre le 1er novembre et le 31 mars.

Un calendrier des départs en congé devra être établi dans chaque exploitation après consultation des salariés et en tenant compte de la période des grands travaux de l'exploitation pendant laquelle le congé ne pourra être exigé. La période de prise des congés et l'ordre des départs en congé seront déterminés et communiqués aux salariés, conformément aux dispositions du code du travail.

Les modalités de rémunération des congés payés sont traitées dans le chapitre rémunération.

ART.
5.8

• Congé pour ancienneté :

Un congé rémunéré supplémentaire de 2 jours pour ancienneté sera accordé aux salariés qui totaliseront plus de 10 ans de service continu ou discontinu chez le même employeur ou sur la même exploitation. Toutes les périodes de travail effectif seront prises en compte pour l'appréciation du droit à ce congé d'ancienneté.

Conformément à l'[article L. 3164-9 du code du travail](#), les jeunes travailleurs et apprentis âgés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente ont droit, s'ils le demandent, à un congé de 30 jours ouvrables, et ce quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise. Ils ne peuvent exiger aucune indemnité de congés payés pour les journées de vacances dont ils réclament le bénéfice en sus de celles qu'ils ont acquises à raison du travail accompli au cours de la période de référence.

Conformément à l'[article L. 3141-8 du code du travail](#), les salariés ou apprentis âgés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente, bénéficient de 2 jours de congé supplémentaire rémunérés par enfant à charge. Le congé supplémentaire est réduit à un jour si le congé légal n'excède pas 6 jours. En ce qui concerne les salariés âgés de plus de 21 ans à la date précitée, le supplément de deux jours par enfant à charge est confondu avec le congé principal. Est réputé enfant à charge, l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours.

Les salariés justifiant de contraintes géographiques particulières au sens de l'[article L. 3141-17 du code du travail](#) peuvent bénéficier, lorsqu'ils demandent à partir en congés payés pour plus de 24 jours ouvrables, d'un délai de route non rémunéré égal à une semaine. Ce délai de route, attribué en sus de la durée normale du congé, ne pourra en aucun cas provoquer la rupture du contrat de travail.

ART.
5.9

La convention collective nationale et les dispositions légales et réglementaires du code du travail réglementent les congés liés : aux événements familiaux, à l'arrivée d'un enfant dans le foyer, au décès d'un enfant ou d'une personne à charge de moins de 25 ans, à l'accompagnement du handicap de proches à charge ou à la maladie d'un enfant notamment, de même que l'éventuelle protection attachée à ces événements.

À ces dispositions s'ajoute la possibilité pour le salarié de bénéficier d'un complément de congé non rémunéré avec l'accord de l'employeur qui pourra éventuellement s'ajouter aux congés rémunérés ci-dessus, dans les limites suivantes :

- un mois en cas de décès, maladie ou accident dûment constaté d'un conjoint, ascendant (y compris les grands-parents) ou descendant direct du salarié ;
- 3 jours en cas de sinistre affectant directement le salarié (incendie, inondations cambriolage) ;
- 3 jours en cas de décès, maladie ou accident dûment constaté d'un proche parent (frère, sœur, oncle, tante).

Les salariés peuvent également bénéficier de divers congés ou autorisations d'absence pour des raisons extérieures à leur vie de famille tels que : 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, le congé pour acquisition de la nationalité française, la participation à la journée défense et citoyenneté ...

Il conviendra de se référer notamment aux dispositions des [articles L. 3142-28 et suivants du code du travail](#).

ART.
6.1

Une grille nationale des salaires horaires fixe les rémunérations horaires brutes minimales professionnelles par référence aux coefficients d'emploi déterminés par la classification des emplois nationale issue de la convention collective nationale.

Chaque taux horaire constitue le seuil en dessous duquel, pour un coefficient d'emploi donné, aucun salarié ne peut être rémunéré. En tout état de cause, aucun salarié ne peut être rémunéré à un taux inférieur au Smic, à l'exception des jeunes salariés et des apprentis dans les conditions fixées par la convention collective nationale.

Il est rappelé le principe d'égalité entre salariés placés dans les mêmes conditions d'emploi et le principe d'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

ART.
6.2

La mise en place d'une rémunération forfaitaire fait l'objet d'une convention de forfait inscrite au contrat de travail ou un avenant. Cette rémunération englobe un nombre prédéterminé d'heures supplémentaires sur une base hebdomadaire, mensuelle ou annuelle et distingue les différents éléments qui composent éventuellement le salaire. La possibilité de recourir à un forfait et les modalités de mise œuvre sont détaillées par l'accord national du 23 décembre 1981 relatif à la durée du travail du travail dans les exploitations et entreprises agricoles.

La mise en place d'une rémunération forfaitaire en jours, appelée convention de forfait jours est possible avec les salariés techniciens, agents de maîtrise ou 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.

L'accord du salarié est requis, son refus de la convention de forfait jours ne peut constituer un motif de licenciement.

La convention de forfait est conclue sur une base annuelle maximale de 218 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 l'année civile suivante.

Cette convention de forfait figure expressément dans le contrat de travail ou un avenant à ce contrat de travail, qui doit rappeler le nombre annuel de jours de travail et le salaire mensuel forfaitaire correspondant. Elle doit dans la mesure du possible, préciser notamment les modalités d'exercice des fonctions du salarié montrant la grande autonomie du salarié dans l'organisation de son emploi du temps.

Compte tenu de la nature des missions qui leur sont confiées et des conditions d'exercice associées, les salariés au forfait jours peuvent être autorisés à dépasser le nombre de jours travaillés fixé dans leur forfait annuel. Dans l'hypothèse où un dépassement au-delà du 218e jour pourrait s'avérer nécessaire, le salarié doit en référer à sa hiérarchie, qui pourra soit adapter les conditions d'exercice de sa mission, soit autoriser un dépassement complémentaire dans le respect du nombre maximal de jours travaillés par an de 225 jours.

Les jours effectués au-delà de 218 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 218 (de 219 à 225 jours).

Afin d'ouvrir également aux salariés soumis au forfait jours la possibilité de travailler à temps non complet, le nombre de jours travaillés de ces salariés pourra, à leur demande, et sous réserve de l'accord de leur hiérarchie, être inférieur au forfait annuel de référence de 218 jours. En cas d'accord, une convention de forfait sera établie prévoyant notamment la répartition sur l'année des jours de non travail et la rémunération annuelle brute qui sera égale au produit de la rémunération annuelle brute correspondant au forfait annuel de référence par le rapport entre le nombre de jours de leur forfait réduit et le nombre de jours du forfait annuel de référence.

Il est rappelé que dans le cadre de l'autonomie dont dispose le salarié au forfait jour, celui-ci 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 quotidien et hebdomadaire.

L'employeur veille au respect des conditions de sécurité du salarié.

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 les dates 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 suivi particulier peut être constitué par un système auto déclaratif du salarié sous la responsabilité de l'employeur.

Ce document de contrôle doit être conservé par l'employeur avec copie au salarié pendant une durée minimale de 3 ans.

Au minimum chaque année, un entretien doit être organisé entre le salarié soumis au forfait jours et son supérieur hiérarchique pour évoquer l'organisation du travail, la charge de travail, l'amplitude des journées de travail, sa rémunération, l'adéquation de sa charge de travail au nombre de jours travaillés ainsi que l'articulation entre sa vie personnelle et professionnelle et sa rémunération.

Cet entretien est distinct de l'entretien annuel d'évaluation.

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 leur charge de travail et notamment en cas de surcharge anormale. Cet entretien aura pour but de déterminer les causes de cette surcharge et les moyens à mettre en œuvre pour y remédier.

L'employeur définit et communique aux salariés concernés les modalités d'exercice du droit à la déconnexion.

La rémunération forfaitaire mensuelle est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paie considérée.

La rémunération annuelle ne peut être inférieure à la rémunération forfaitaire correspondant au forfait annuel sur la base du maximum d'heures applicable résultant de l'accord national modifié du 23 décembre 1981 sur la durée du travail (rémunération forfaitaire comprenant le paiement des heures supplémentaires et bonifications ou majorations légales), soit : $((1\,607 \text{ heures} \times \text{taux horaire}) + (340 \text{ heures} \times [\text{taux horaire} + 25 \%]) \times 1,13$.

Pour les entreprises soumises à une durée maximale annuelle de 2 007 heures, la rémunération minimale est calculée comme suit : $[(1\,607 \text{ heures} \times \text{taux horaire}) + (349 \text{ heures} \times [\text{taux horaire} + 25 \%]) + (51 \text{ heures} \times [\text{taux horaire} + 50 \%])] \times 1,13$.

Le paiement des jours de congés payés et jours fériés chômés tombant un jour habituellement travaillé par le salarié est inclus dans cette rémunération.

**ART.
6.4**

Une prime d'ancienneté est attribuée aux salariés sous contrat à durée indéterminée ou déterminée totalisant trois ans de présence effective sur l'exploitation quelle que soit leur catégorie socio-professionnelle.

Son montant sera calculé de la façon suivante :

- après 3 ans de présence : 3 % du salaire brut de base du salarié ;
- après 5 ans de présence : 5 % du salaire brut de base du salarié ;
- après 8 ans de présence : 8 % du salaire brut de base du salarié ;
- après 10 ans de présence : 10 % du salaire brut de base du salarié.

Le salaire brut de base du salarié pour les besoins du calcul de la prime d'ancienneté s'entend exclusivement comme la rémunération des heures à taux normal et des heures supplémentaires ou complémentaires versées sur la période de paye concernée.

**ART.
6.5**

Pour tenir compte des responsabilités des TAM et cadres contribuant aux résultats de l'entreprise, une prime annuelle est versée. Elle ne peut être inférieure à :

- un mois du salaire brut moyen de base pour les TAM ;
- 2 mois du salaire brut moyen de base pour les cadres.

Le salaire brut moyen de base du salarié pour les besoins du calcul de la prime de responsabilité s'entend exclusivement comme la moyenne de la rémunération des heures à taux normal et des heures supplémentaires ou complémentaires versées les 3 derniers mois complets, consécutifs ou non, de présence effective dans l'entreprise avant l'arrêté des comptes de l'exercice comptable de l'entreprise.

À défaut d'accord entre les parties concernant les modalités de versement, ce dernier devra être effectué en une fois dans le mois qui suit l'arrêté des comptes de l'exercice.

En cas d'entrée ou de sortie du salarié en cours d'exercice comptable, la prime est proratisée en fonction du temps de présence effective sur l'exercice.

Les périodes d'absence du salarié ne sont pas retenues pour le calcul de la prime de responsabilité, à l'exception des absences assimilées à des périodes de travail effectif par l'[article L. 3141-5 du code du travail](#).

(1) L'article 6.5 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2253-1 à L. 2253-3 du code du travail tels qu'interprétés par la décision du Conseil d'État n° 433232 du 13 décembre 2021.

(Arrêté du 20 juin 2024 - art. 1)

6.6.1 Définition et recours au travail de nuit

Le travail de nuit est constitué de toutes les heures de travail effectuées entre 21 heures et 6 heures.

Il doit être exceptionnel. L'employeur recherchera toute mesure permettant de l'éviter. Toutefois, les parties signataires reconnaissent que le travail de nuit habituel ou occasionnel peut s'avérer nécessaire pour certains emplois du secteur du fait des contraintes économiques et du caractère périssable des productions agricoles afin d'assurer la continuité de l'activité économique.

Il concerne notamment les emplois liés :

- à la surveillance des animaux, des locaux ou des installations de production ;
- à la préservation de la qualité de production, la sauvegarde des récoltes (arrosage et lutte antigel notamment) et des produits de l'exploitation ;
- à la réalisation de travaux destinés à assurer la sécurité des biens et des personnes ;
- à des impératifs de commercialisation ;
- aux activités d'accueil, d'hébergement et restauration développées dans le cadre de l'agrotourisme.

6.6.2 Travailleur de nuit ou travail de nuit habituel [\(1\)](#)

Le travailleur de nuit (ou travail de nuit habituel) est défini par l'article 8.2.2 de la convention collective nationale. Il s'agit d'un 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 de travail de nuit définie ci-dessus ;
- ou, au cours d'une période de 12 mois consécutifs un nombre minimal de 270 heures de travail, dans la période de travail de nuit définie ci-dessus.

Le recours au travail de nuit habituel doit être spécifié dans le contrat de travail.

- Santé, sécurité et conditions de travail :

Tout travailleur de nuit bénéficie avant son affectation sur un poste de nuit et ensuite au maximum tous les 3 ans, d'une surveillance médicale renforcée, selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur. Les travailleuses de nuit en état de grossesse médicalement constatée ou ayant accouché doivent être affectées à un poste de jour, sur leur demande, ou à la demande du médecin du travail conformément aux dispositions des articles [L. 1225-9](#) à [L. 1225-11](#) du code du travail.

Par ailleurs, chaque employeur s'efforcera, par tous moyens, d'améliorer les conditions de travail des travailleurs de nuit et leur sécurité. Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) devra recenser les risques particuliers du travail de nuit et mettre en place des mesures de prévention adéquates, notamment une organisation permettant qu'un référent soit joignable en permanence par le salarié. Une attention particulière sera portée aux travailleurs isolés.

- Obligations familiales et sociales :

Une attention particulière sera portée 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.

Lorsque le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, notamment avec la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante, le salarié peut demander son affectation sur un poste de jour.

L'entreprise devra s'assurer que, lors de son embauche ou de son affectation sur un emploi de nuit, le travailleur 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.

- Changements de poste :

Les travailleurs de nuit qui souhaitent occuper un poste de jour ou vice et versa ont priorité pour l'attribution de l'emploi ressortissant à la même catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

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, de l'état de grossesse ou lorsque l'état de santé du salarié constaté par le médecin du travail l'exige. Se référer notamment aux articles [L. 1225-9](#), [L. 3122-37](#) et [L. 3122-12](#) et suivants du code du travail.

- Temps de pause :

Au cours d'un poste de nuit d'une durée supérieure ou égale à 6 heures, le travailleur de nuit devra bénéficier d'un temps de pause au moins égal à 20 minutes lui permettant de se détendre et de se restaurer. Si pour des raisons organisationnelles ou réglementaires, le salarié ne pouvait vaquer à ses occupations personnelles, cette pause sera assimilée à du temps de travail effectif.

- Formation :

Les travailleurs de nuit doivent bénéficier, comme les autres salariés, des actions de formation mises en place par l'entreprise.

Compte tenu des spécificités d'exécution du travail de nuit, l'entreprise veillera à adapter les conditions d'accès à la formation et, en concertation avec le travailleur de nuit, l'organisation des actions de formation par toute mesure qu'il juge utile. Le cas échéant, des modifications d'horaires temporaires pourront être mises en place pour permettre aux travailleurs de nuit de bénéficier de formations.

- Égalité hommes/ femmes :

La considération du sexe ne pourra être retenue par l'employeur :

- pour embaucher un salarié à un poste de travail comportant du travail de nuit conférant à l'intéressé la qualité de travailleur de nuit ;
- pour muter un salarié d'un poste de jour vers un poste de nuit ou d'un poste de nuit vers un poste de jour ;
- pour prendre des mesures spécifiques aux travailleurs de nuit ou aux travailleurs de jour en matière de formation professionnelle.

- Contreparties :

Les heures de travail de nuit habituel sont majorées de 23 %. Un temps de repos suit ces heures de travail conformément à la réglementation en vigueur sur le repos quotidien. Les travailleurs de nuit bénéficient en outre de contreparties au titre des périodes de nuit pendant lesquelles ils sont employés sous forme de repos compensateur de 20 % par heure de travail effectuées, soit douze minutes, conformément aux dispositions des [articles L. 3122-1 et suivants du code du travail](#).

Ce repos compensateur sera pris dans les 6 mois qui suivent l'acquisition du repos ou en fin de contrat (pour les contrats à durée déterminée inférieurs ou égaux à 6 mois) aux dates convenues par accord entre l'employeur et le salarié. En l'absence d'accord, la demande du bénéfice de repos compensateur doit être formulée par le salarié au moins 10 jours à l'avance.

Dans les cinq jours qui suivent la réception de la demande l'employeur doit faire connaître à l'intéressé soit son accord soit les raisons relevant d'impératifs liés au fonctionnement de l'entreprise ou de l'exploitation qui motivent le report de la demande. Dans ce dernier cas, l'employeur doit proposer au salarié une autre date à l'intérieur d'un délai de 2 mois.

6.6.3 Travail effectué exceptionnellement la nuit

Le travail effectué la nuit entre 21 heures et 6 heures mais qui ne correspond pas à la définition du 6.6.2 est du travail effectué exceptionnellement la nuit (ou travail de nuit exceptionnel).

Les heures de travail effectuées exceptionnellement la nuit sont majorées de 100 %.

Cette majoration ne se cumule pas avec les dispositions relatives aux heures supplémentaires. Les heures supplémentaires effectuées de nuit ne font donc pas l'objet d'une majoration supplémentaire, sauf disposition contraire négociée par accord d'entreprise.

Cette contrepartie est versée sous forme de compensation salariale ou le cas échéant elle peut être prise sous forme de repos compensateur.

Il est rappelé que les durées maximales de travail et le repos quotidien doivent être respectés.

*(1) L'article 6.6.2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article R. 717-15 du code rural et de la pêche maritime.
(Arrêté du 20 juin 2024 - art. 1)*

ART.
6.7

Les dispositions qui suivent sont prises dans le prolongement de l'accord interprofessionnel du 10 décembre 1977 sur la mensualisation, étendu aux salariés de l'agriculture par la [loi n° 88-1202 du 30 décembre 1988](#) et précisées par les articles [L. 1226-1](#) et [D. 1226-1](#) et suivants du code du travail.

Les salariés justifiant d'un an d'ancienneté dans la même exploitation, bénéficient en cas de maladie ou d'accident, quelle qu'en soit l'origine, d'un maintien de salaire (ou garantie de rémunération), versé par l'employeur, dans les conditions détaillées ci-après, sous réserve :

- d'avoir justifié par certificat médical de leur incapacité dans les 48 heures de leur absence ;
- d'être pris en charge par la MSA pour le versement des indemnités journalières ;
- d'être soignés sur le territoire français ou dans un pays de l'Union européenne.

La condition d'ancienneté est réputée acquise au 1er jour du mois civil au cours duquel le salarié acquiert un an d'ancienneté.

La prise en charge débute à compter du :

- 1er jour, en cas d'arrêt de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle, accident de trajet ;
- 4e jour, en cas d'arrêt de travail pour maladie et accident de la vie privée.

• Montants et durées de la prise en charge :

Le maintien de salaire, dans la limite du salaire net qu'aurait perçu le salarié s'il avait continué à travailler, correspondra à 90 % de la rémunération brute pendant 30 jours et 66,66 % pendant les 30 jours suivants, pour les salariés à partir d'un an d'ancienneté dans l'entreprise, jusqu'à la 6e année d'ancienneté incluse.

Ces durées sont prolongées de 10 jours par période entière de 5 ans d'ancienneté, en plus de la durée d'un an requise pour bénéficier de la garantie, dans la limite de 90 jours pour chacune d'entre elles. Chacune de ces durées d'indemnisation sera donc portée à :

- 40 jours pour les salariés à partir de la 7e année jusqu'à la 11e année d'ancienneté incluse ;
- 50 jours pour les salariés à partir de la 12e année jusqu'à la 16e année d'ancienneté incluse ;
- 60 jours pour les salariés à partir de la 17e année jusqu'à la 21e année d'ancienneté incluse ;
- 70 jours pour les salariés à partir de la 22e année jusqu'à la 26e année d'ancienneté incluse ;
- 80 jours pour les salariés à partir de la 27e année jusqu'à la 31e année d'ancienneté incluse ;
- 90 jours à partir de 32e année d'ancienneté.

Lors de chaque arrêt de travail, il est tenu compte du nombre de jours indemnisés au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail, de telle sorte que si plusieurs absences ont déjà fait l'objet d'un maintien de salaire, la durée d'indemnisation sur ces 12 mois ne dépasse pas les durées prévues ci-dessus.

• Régimes de prévoyance :

- les employeurs de salariés d'exécution ont l'obligation de s'assurer afin de garantir le maintien de salaire de cette catégorie socio-professionnelle. Le régime de prévoyance ainsi souscrit sera intégralement financé par l'employeur ;
- pour les salariés techniciens, agents de maîtrise et cadres, l'employeur souscrira à un régime de prévoyance conformément à la convention collective nationale de prévoyance des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952 (IDCC 7517) et selon les modalités de financement qu'elle prévoit.

(1) L'article 6.7 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 169-1 du code de la sécurité sociale.

(Arrêté du 20 juin 2024 - art. 1)

(2) L'article 6.7 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 1226-1, D. 1226-1 et D. 1226-2 du code du travail.

(Arrêté du 20 juin 2024 - art. 1)

ART.
6.8

À l'exception du 1er mai, pour lequel les dispositions particulières (légal et issues de l'article 4.4 de l'accord national du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles) s'appliquent, la rémunération des jours fériés est la suivante :

- le salarié mensualisé ne subit aucune réduction de salaire du fait d'un jour férié ;
- le salarié non mensualisé (à l'exception des contrats intermittents) perçoit une rémunération calculée sur la base de l'horaire de la journée de travail appliquée à cette époque dans l'entreprise (nombre d'heures multiplié par le taux horaire de son niveau de qualification/coefficient), s'il a été présent le dernier jour de travail précédant le jour férié et le premier jour de travail qui fait suite, sauf autorisation d'absence préalablement accordée.

Cette rémunération 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.

Le salarié appelé à travailler un jour férié perçoit en plus, une rémunération égale au produit du nombre d'heures effectuées par son salaire horaire de base.

L'article 4.4 de l'accord national du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles prévoit qu'en cas de travail le 1er mai la rémunération est doublée pour les heures effectuées.

ART.
6.9

Il existe deux modes de calcul de l'indemnité de congés payés et c'est le plus avantageux pour le salarié qui doit être retenu. Conformément aux dispositions de l'[article L. 3141-24 du code du travail](#), l'indemnité est calculée sur la base soit :

- du dixième de la rémunération brute totale perçue par le salarié au cours de la période de référence (entre le 1er juin de l'année précédente et le 31 mai de l'année en cours ;
- de la rémunération qui aurait été perçue pendant le congé si le salarié avait travaillé pendant cette période (règle dite du « maintien de salaire »).

Le salarié sous contrat à durée indéterminée peut demander à ce que la moitié de l'indemnité de congé payé, qui lui est due, soit versée à titre d'acompte au moment de son départ en congé.

Le salarié sous contrat à durée déterminée perçoit, s'il n'a pu bénéficier de la totalité de ses congés pendant l'exécution de son contrat, une indemnité compensatrice de congés payés lorsqu'il quitte l'entreprise.

ART.
6.10

Il y a avantage en nature lorsque l'employeur fournit à ses salariés des biens et des services, gratuitement ou moyennant une participation inférieure à leur valeur réelle. L'attribution d'avantages en nature n'est pas obligatoire. Quand ils existent, ils font l'objet de dispositions particulières dans le contrat de travail.

À défaut d'accord ou d'usage établissant que le logement est octroyé à titre gratuit, le salarié participe financièrement à l'avantage en nature.

Les avantages en nature sont assujettis aux cotisations de sécurité sociale et de CSG-CRDS. Ils doivent être clairement indiqués sur le bulletin de paie. Si le salarié participe à l'avantage en nature pour un montant inférieur à son évaluation, c'est la différence entre le montant de sa participation et la valeur de l'avantage en nature qui est soumise à cotisations.

• Nourriture :

Lorsque l'employeur fournit la nourriture, la valeur de cet avantage est évaluée en appliquant le barème forfaitaire, conformément aux dispositions de l'arrêté du 17 juin 2003, relatif à l'évaluation des avantages en nature, en vue du calcul des cotisations de sécurité sociale des salariés du régime agricole, publié au Journal officiel du 29 juin 2003. Les évaluations forfaitaires sont revalorisées tous les ans et diffusées par la caisse centrale de Mutualité sociale agricole.

• Logement :

Lorsque le salarié agricole bénéficie d'un logement de fonction, une convention écrite est passée entre lui et son employeur au moment de l'établissement du contrat de travail. Un état des lieux du logement, mis à disposition par l'employeur, est effectué à l'arrivée du salarié et lors de son départ.

Le logement mis à disposition du salarié doit respecter la réglementation en vigueur.

Le logement sera équipé de compteurs, le salarié paiera l'intégralité des dépenses, le gaz bouteille et le combustible pour le chauffage étant à sa charge. À défaut de compteur, une évaluation des charges d'électricité et/ou de chauffage, est fixée ci-dessous.

Le tableau suivant donne les forfaits applicables pour l'évaluation de l'avantage en nature logement, et de la fourniture d'électricité et de chauffage par l'employeur, lorsque ces charges ne peuvent être évaluées à leur prix coûtant, permettant de déterminer la part de l'avantage soumis à cotisations sociales.

	Chambre individuelle	Logement familial [1]	Logement collectif
Logement	6 heures de salaire horaire brut Smic [3]	5 heures de salaire horaire brut Smic par pièce	4 heures de salaire horaire brut Smic par personne
Électricité	4 heures de salaire horaire brut Smic [3]	2 heures de salaire horaire brut Smic par pièce	3 heures de salaire horaire brut Smic par personne
Chauffage [2]	7 heures de salaire horaire brut Smic [3]	5 heures de salaire horaire brut Smic par pièce	5 heures de salaire horaire brut Smic par personne
[1] L'évaluation par pièce concerne les pièces destinées au séjour et au sommeil, à l'exclusion des pièces de service. [2] Le chauffage est pris en compte par mois de chauffage effectif. [3] Il s'agit du Smic de la période de paye considérée.			

En ce qui concerne les apprentis « et les contrats de professionnalisation » :

La valeur des avantages en nature ne peut excéder 75 % des montants fixés ci-dessus. Étant précisé que la totalité des déductions ne peut excéder, chaque mois, un montant égal aux trois quarts du salaire.

ART.
6.11

Conformément à la réglementation en vigueur, tout salarié bénéficie selon les cas d'une visite d'information et de prévention ou d'un examen médical d'embauche, puis d'examens périodiques, ainsi que d'autres visites ou examens médicaux éventuellement prévus par le code du travail.

Le temps nécessaire à ces visites ou examens médicaux, y compris les visites ou examens complémentaires, est soit :

- pris sur les heures de travail des salariés, sans qu'aucune retenue de salaire ne puisse être opérée ;
- rémunéré comme temps de travail normal, lorsque ces visites ou examens ne peuvent avoir lieu pendant les heures de travail.

Le temps et les frais de transport nécessités par ces visites ou examens sont pris en charge par l'employeur.

ART.
6.12

6.12.1 Intéressement

L'intéressement a pour objet d'associer collectivement les salariés aux résultats ou aux performances de l'entreprise sur des critères négociés, conformément aux [articles L. 3312-1 et suivants du code du travail](#).

Toute entreprise respectant ses obligations en matière de représentation du personnel, peut mettre en place un dispositif d'intéressement par la conclusion d'un accord collectif ou, le cas échéant et à certaines conditions, par décision unilatérale de l'employeur.

6.12.2 Participation

La participation a pour objet de garantir collectivement aux salariés le droit de participer aux résultats de l'entreprise, conformément aux articles [L. 3322-1](#) et suivants du code du travail.

Les entreprises employant habituellement au moins cinquante salariés pendant 5 années civiles consécutives au sens de l'[article L. 130-1 du code de la sécurité sociale](#) doivent mettre en place ce dispositif 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, selon les modalités de l'[article L. 3323-6 du code du travail](#).

6.12.3 Épargne salariale

Les entreprises sont invitées à réfléchir à la mise en place de dispositifs d'épargne salariale, énoncés aux [articles L. 3333-1 et suivants du code du travail](#).

Ces dispositifs ont pour objet de permettre aux salariés de se constituer, avec l'aide de l'entreprise, un portefeuille de valeurs mobilières géré collectivement.

ART.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles rappellent leur attachement et leur adhésion aux dispositions et préconisations en matière de sécurité et santé des salariés, de l'hygiène et des conditions de travail. Elles rappellent en particulier l'importance déterminante de la prévention et de l'évaluation des risques dans l'entreprise qui passent nécessairement mais pas uniquement par :

- la rédaction puis la mise à jour rigoureuse d'un document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) ;
- la fourniture et l'utilisation adaptée d'équipements individuels de protection à chaque fois que nécessaire ainsi que la bonne formation des salariés aux règles de sécurité ;
- le respect rigoureux de l'organisation de toutes les visites et examens médicaux nécessaires par le service de prévention et de santé au travail ;
- l'action du comité économique et social (CSE) dans les entreprises de plus de 11 salariés. Il contribue à promouvoir la santé, la sécurité et à l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise dans les conditions prévues à l'[article L. 2312-5 du code du travail](#). Dans les entreprises de plus de 50 salariés, ses attributions en matière de sécurité, hygiène et condition de travail sont étendues et précisées aux articles [L. 2312-8](#) et suivants du code du travail.

Sur tous ces sujets, les organisations syndicales de salariés et professionnelles renvoient les entreprises aux dispositions de la convention collective nationale, aux autres accords nationaux et aux dispositions légales et réglementaires.

Elles rappellent également l'existence dans le département des Bouches-du-Rhône d'une commission paritaire d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CPHSCT) chargée de promouvoir la formation à la sécurité, de contribuer à l'amélioration des conditions d'hygiène et de sécurité et à l'évaluation des risques pour la sécurité et la santé des travailleurs des exploitations et entreprises agricoles énumérées aux 1^o, 2^o, 3^o et 4^o de l'[article L. 722-1 du code rural](#) et qui sont dépourvues de comité social et économique. Elles apportent également leur contribution à la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'[article L. 4161-1 du code du travail](#).

ART.
7.1

En application des [articles L. 4131-1 et suivants du code du travail](#), chaque salarié doit alerter l'employeur et a le droit de s'éloigner s'il estime qu'une situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé. Le salarié alerte également l'employeur de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection. L'inobservation des règles de sécurité et de protection de la personne ouvre droit à l'exercice du droit de retrait du travailleur.

Aucune sanction ne peut être prise à l'encontre d'un travailleur ou d'un groupe de travailleurs en cas d'exercice légitime de leur droit de retrait.

ART.
8.1

Des dispositions concernant la formation professionnelle et l'apprentissage figurent dans le chapitre 3 de la convention collective nationale.

ART.
8.2

Les salariés non assimilés cadres bénéficient :

- de la rémunération en cas de maladie et d'accident (incapacité temporaire) prévu à l'article 6.7 du présent accord ;
- des garanties de prévoyance et d'une assurance complémentaire santé prévue par les dispositions de l'accord départemental du 4 décembre 2015 instituant une assurance complémentaire frais de santé et un régime de prévoyance pour les salariés agricoles non-cadres des Bouches-du-Rhône, conformément et dans les conditions prévues par cet accord. L'accord départemental du 4 décembre 2015 est un accord autonome et est joint pour information à la présente convention (annexe 1) ;
- d'une retraite complémentaire ;
- d'une retraite supplémentaire dans les conditions prévues par l'accord national du 15 septembre 2021 sur la mise en place d'un régime de retraite supplémentaire en points pour les salariés non-cadres des entreprises et exploitations agricoles et des CUMA.

ART.
8.3

Les salariés relevant des classifications techniciens et agents de maîtrise et cadres bénéficient des dispositions de la convention collective de prévoyance des ingénieurs agricoles et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952 modifiée concernant :

- 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.

Le régime de retraite supplémentaire est amélioré en renforçant le taux d'épargne mensuel, par une cotisation de 2 % du salaire brut, répartie à 50 % à charge du salarié et 50 % à charge de l'employeur.

ART.
9.1

• Démission :

La démission fait l'objet d'un écrit remis ou adressé à l'employeur, et n'a pas à être motivée. Le préavis à respecter est :

- pour les salariés d'exécution :
 - 7 jours calendaires si le salarié a moins de 6 mois de présence ;
 - 1 mois de date à date si le salarié a 6 mois et plus de présence ;
- pour les techniciens et agents de maîtrise :
 - 1 mois si le salarié a moins de 2 ans de présence ;
 - 2 mois si le salarié a plus de 2 ans de présence ;
- pour les cadres :
 - 1 mois si le salarié a moins de 2 ans de présence ;
 - 3 mois si le salarié a plus de 2 ans de présence.

• Licenciement :

Tout licenciement respecte les procédures en vigueur, et donne lieu, sauf en cas de licenciement pour faute grave ou lourde, à un préavis pour le salarié ayant :

- salariés d'exécution :
 - 1 mois de date à date si le salarié a moins de 2 ans de présence ;
 - 2 mois de date à date si le salarié a plus de 2 ans de présence ;
- pour les techniciens et agents de maîtrise :
 - 1 mois si le salarié a moins de 2 ans de présence ;
 - 3 mois si le salarié a plus de 2 ans de présence ;
- pour les cadres :
 - 3 mois quelle que soit la durée de présence.

• Heures pour recherche d'emploi :

Salariés d'exécution

Conformément à l'article 9.4 de la convention collective nationale, à défaut d'accord plus favorable, l'employeur octroie pendant la période de préavis du licenciement une absence rémunérée de 4 heures par mois, pour recherche d'emploi aux salariés d'exécution.

Techniciens, agents de maîtrise et cadres

Pour compenser la difficulté à retrouver un emploi sur le territoire (entretien d'embauche souvent plus éloigné et plus long que pour un salarié d'exécution), le salarié TAM ou cadre aura droit à 1/2 journée d'absence par semaine de préavis pour recherche d'emploi. Cette absence ne sera payée qu'en cas de licenciement. Ces demi-journées pourront être cumulées par accord entre les parties.

ART.
9.2

Le salarié qui quitte l'entreprise a droit aux indemnités de rupture prévue par la convention collective nationale ou à défaut par les dispositions légales et réglementaires du code du travail portant sur la procédure de rupture concernée.

ART.

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 de travail des exploitations agricoles (personnel d'exécution TAM et cadres) et des coopératives d'utilisation de matériels agricoles du département des Bouches-du-Rhône du 12 février 1986 (IDCC 9131) 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 7 juin 2023 qui remplace les dispositions antérieures. L'objectif de cet avenant est de conserver les dispositions de l'ancienne convention collective départementale des exploitations agricoles et CUMA des Bouches-du-Rhône qui sont plus favorables aux salariés et de faciliter leur application pour les employeurs, tout en améliorant l'attractivité des métiers de l'agriculture et en prenant en compte les particularités départementales.

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.

Avenant : Bretagne Accord du 30 août 2023 relatif au travail les jours fériés, le dimanche, la nuit, aux astreintes, aux indemnités kilométriques et aux autres dispositions particulières

Source officielle Légifrance

ART.
19

La partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord le notifie à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Il est établi en nombre suffisant pour être déposé selon les formalités prévues à l'[article L. 2231-6 et suivants du code du travail](#).

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord qui sera déposé à la DREETS de Bretagne.

ART.
20

Le présent accord prendra effet à l'entrée en vigueur de l'accord collectif régional du 30 août 2023 instituant une prime d'ancienneté applicable dans les exploitations et entreprises de la production agricole de Bretagne.

ART.

Consécutivement à l'instauration de la convention collective nationale production agricole et CUMA du 15 septembre 2020 (IDCC 7024), entrée en application le 1er avril 2021, les partenaires sociaux de la production agricole de Bretagne conviennent :

- de donner de la lisibilité et de la cohérence à la norme conventionnelle applicable afin d'apporter la sécurité juridique nécessaire aux employeurs et aux salariés de la branche en Bretagne ;
- d'éviter la concurrence et la superposition de normes similaires ou ayant le même objet.

Le présent accord s'attache à conforter et homogénéiser des particularités et des spécificités issues du dialogue social départemental et sectoriel. Il institue un nouveau cadre conventionnel territorial d'adaptation et complémentaire aux dispositions conventionnelles nationales applicables aux secteurs de la production agricole. Il permet d'assurer la continuité effective et opérationnelle du dialogue social agricole en Bretagne.

ART.
6

Article supprimé par l'avenant n° 1 du 5 février 2025 (BOCC 2025-26).

ART.
7

Conformément aux dispositions de l'article 4.4 de l'accord national du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les entreprises et exploitations agricoles, en dehors du 1er mai, les heures de travail effectuées les jours fériés, tels que définis à l'article 4.1 de l'accord national, font l'objet d'une majoration de 50 %. Cette contrepartie peut être prise sous forme de repos compensateur ou sous forme de compensation salariale. À défaut d'accord entre les parties, la majoration salariale s'applique.

La majoration indiquée au premier alinéa du présent article s'ajoute, le cas échéant, à la majoration au titre des heures supplémentaires pour les salariés à temps plein, et à la majoration au titre des heures complémentaires pour les salariés à temps partiel.

ART.
8

Les heures de travail effectuées le dimanche font l'objet d'une majoration de 50 %. Cette contrepartie peut être prise sous forme de repos compensateur ou sous forme de compensation salariale. À défaut d'accord entre les parties, la majoration salariale s'applique.

La majoration indiquée au premier alinéa du présent article s'ajoute, le cas échéant, à la majoration au titre des heures supplémentaires pour les salariés à temps plein, et à la majoration au titre des heures complémentaires pour les salariés à temps partiel.

La majoration indiquée au premier alinéa du présent article ne se cumule pas avec celle prévue au premier alinéa de l'article 7 lorsque les heures travaillées un jour férié tombent un dimanche.

9.1. La période du travail de nuit

Conformément aux dispositions prévues par la convention collective nationale de la production agricole et CUMA du 15 septembre 2020 (art. 8.2.1), dans le cadre du présent accord, la période de travail de nuit commence à 21 heures et s'achève à 6 heures. Tout travail effectué au cours de cette période est du travail de nuit.

9.2. Travail effectué exceptionnellement la nuit

Le travail effectué la nuit durant la période définie au 9.1 du présent accord fait l'objet d'une majoration de 50 %. Cette contrepartie peut être prise sous forme de repos compensateur ou sous forme de compensation salariale. À défaut d'accord entre les parties, la majoration salariale s'applique.

Cette majoration ne se cumule pas avec la majoration définie à l'article 8.2.3 de la convention collective nationale de la production agricole et CUMA du 15 septembre 2020 (IDCC 7024).

La majoration indiquée au premier alinéa de l'article 9.2 s'ajoute, le cas échéant, à la majoration au titre des heures supplémentaires pour les salariés à temps plein, et à la majoration au titre des heures complémentaires pour les salariés à temps partiel.

Les salariés utilisant leur véhicule personnel pour leurs déplacements professionnels effectués à la demande de l'employeur et pour les besoins de l'entreprise ont droit à une indemnité kilométrique.

L'indemnité kilométrique est due au salarié dès le premier kilomètre effectué dans ce cadre.

Le montant forfaitaire de l'indemnité kilométrique applicable est celui connu au 1er janvier chaque année.

La valeur de l'indemnité kilométrique est celle fixée par l'arrêté ministériel « fixant le barème forfaitaire permettant l'évaluation des frais de déplacement relatifs à l'utilisation d'un véhicule par les bénéficiaires de traitements et salaires optant pour le régime des frais réels déductibles ».

Le montant forfaitaire retenu est celui défini dans ce barème pour les véhicules de 5 CV pour les kilomètres parcourus au-delà de 20 000 km.

La compensation financière des astreintes telles que définies à l'article 6.3 de l'accord national du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les entreprises et exploitations agricoles est fixée à 2 fois le minimum garanti (MG) par période de 12 heures d'astreinte et 3 fois le minimum garanti (MG) par nuit d'astreinte.

L'astreinte est au minimum égale à 3 fois le minimum garanti (MG) pour les astreintes du week-end, incluant un samedi ou un dimanche, ou un samedi et un dimanche.

Dans ce cadre, le salarié est indemnisé de ses frais de déplacement correspondant au trajet aller/retour depuis son domicile principal jusqu'au lieu de travail dans les conditions prévues à l'article 10 du présent accord.

12.1. Congés prévus par la loi et la convention collective nationale

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

- pour le mariage du salarié ou pour la conclusion d'un Pacs : 4 jours ;
- pour le mariage d'un enfant : 1 jour ;
- pour chaque naissance survenue au foyer du salarié ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption : 3 jours ;
- pour le décès d'un enfant : 12 jours ;
- pour le décès d'un enfant âgé de moins de vingt-cinq ans : 14 jours ;
- pour le décès d'un enfant, quel que soit son âge, si l'enfant décédé était lui-même parent : 14 jours ;
- pour le décès d'une personne âgée de moins de vingt-cinq ans à sa charge effective et permanente : 14 jours ;
- pour le décès du conjoint, du partenaire lié par un Pacs, du concubin, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur : 3 jours ;
- pour l'annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant : 5 jours.

12.2. Congés prévus par l'accord collectif régional breton

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

- pour le décès d'un ascendant en ligne directe au 2e et 3e degré (grand-parent ou arrière grand-parent) et leur conjoint : 1 jour ;
- pour le décès d'un descendant en ligne directe au 2e degré et au-delà (le cas échéant) : 1 jour.

12.3. Régime applicable aux congés pour événements familiaux

Les jours de congés pour événements familiaux mentionnés aux articles 12.1 et 12.2 sont des jours ouvrables.

Ces jours de congé 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.

*(1) L'article 12 est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 3142-1-1 du code du travail.
(Arrêté du 3 septembre 2025 - art. 1)*

Deux heures d'absence sont accordées le jour de la 1re rentrée scolaire jusqu'à la rentrée en classe de 6e comprise. Les heures sont fractionnables en deux fois, sur le matin ou l'après-midi.

Ces heures d'absence sont autorisées pour les salariés ayant des enfants à leur charge. L'autorisation d'absence ne s'entend pas par enfant mais par rentrée scolaire.

Ces heures d'absence autorisées ne sont pas rémunérées.

Dans le cadre des dispositions de l'article 6.2 de l'accord national sur la durée du travail, le temps consacré à l'habillage et au déshabillage est exclu du temps de travail effectif.

Cependant, lorsque le port d'une tenue complète de travail est imposé sur le lieu de travail par des dispositions législatives ou réglementaires, par des clauses conventionnelles, le règlement intérieur ou le contrat de travail, ce temps fait l'objet d'une compensation, par jour, dont le montant correspond à 7 % du Smic horaire brut applicable (arrondi au centime d'euro supérieur).

Tout salarié obligé de travailler avant et après le repas du midi sur un chantier distant d'au moins 5 km de son lieu de repas habituel (lieu d'embauche habituel, siège d'exploitation ou domicile par exemple) est réputé ne pas pouvoir rentrer chez lui pour le repas du midi.

Dans ce cadre, tout salarié a droit, sur justificatif et dès lors que l'employeur ne prend pas en charge le repas à un autre titre, à une indemnité de restauration exonérée de cotisations sociales en application de la réglementation des frais professionnels (indemnité de restauration hors des locaux de l'entreprise).

Le montant de cette indemnité est limité aux frais réellement exposés et dans la limite d'une valeur correspondant à 1,4 Smic horaire applicable au 1er janvier de l'année (arrondi à l'entier supérieur).

Pendant la période de préavis consécutive à un licenciement pour motif économique tel que défini à l'[article L. 1233-3 du code du travail](#), le nombre d'heures pour recherche d'emploi est porté à 4 heures par semaine.

Pour tout autre motif de licenciement, les heures pour recherche d'emploi sont définies à l'article 9.4 de la convention collective nationale production agricole et CUMA du 15 septembre 2020.

ART.
17

Toute interruption de travail résultant d'une maladie ou d'un accident suspend l'exécution du contrat de travail.

Dès guérison ou consolidation de la pathologie, l'intéressé retrouve de plein droit son emploi ou un emploi correspondant à sa catégorie professionnelle, sauf avis contraire du médecin du travail qui propose alors la nature de l'emploi dans lequel se fera la réintégration compte tenu des possibilités de l'entreprise.

Pendant les 90 premiers jours calendaires d'arrêt dû à la maladie ou accident d'origine privée, le contrat de travail du salarié ne peut être rompu. Au-delà, le licenciement doit être justifié conformément au code du travail.

Par ailleurs, une priorité de réembauche est accordée au travailleur pendant les 6 premiers mois suivant la guérison ou consolidation de la pathologie.

En cas d'accident du travail, d'accident de trajet ou de maladie professionnelle, les effets du contrat de travail sont suspendus dans les conditions fixées par le code du travail.

ART.
1er

Le présent accord est applicable aux exploitations et entreprises agricoles ayant une activité définie à l'[article L. 722-11° du code rural et de la pêche maritime](#) :

- à l'exception des centres équestres, entraîneurs de chevaux de courses, champs de courses et des parcs zoologiques ;
- à l'exception des entreprises relevant de l'accord national sectoriel des entreprises d'accoupage et de sélection du 7 juin 2021 (IDCC 7009) ;
- à l'exception des entreprises relevant de l'accord du 18 mars 2022 d'adaptation au secteur de l'arboriculture de l'Ouest de la France à la CCN du 15 septembre 2020 (IDCC 8526).

ART.
2

Le présent accord s'applique aux entreprises appartenant aux secteurs d'activités agricoles visés à l'article 1er du présent accord, situées sur la région Bretagne et dans tous les établissements dont le siège est situé dans les départements des Côtes-d'Armor, du Finistère, d'Ille-et-Vilaine, du Morbihan.

ART.
3

Le présent accord a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises visées au présent chapitre, quel que soit leur effectif, en application de l'[article L. 2261-23-1 du code du travail](#). Le présent accord ne comporte pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

ART.
4

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il peut être modifié selon les dispositions prévues aux [articles L. 2261-7](#) et [L. 2261-8 du code du travail](#).

Il peut également être dénoncé à tout moment par les parties signataires du présent accord. La dénonciation est régie par les [articles L. 2261-9 et suivants du code du travail](#).

ART.
5

Le présent accord fait l'objet d'un suivi, une fois par an, dans le cadre de la commission paritaire régionale de négociation.

La révision d'une partie de l'accord peut être introduite, à tout moment, par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans leur champ d'application ; par une ou plusieurs organisations d'employeurs représentatives dans leur champ d'application.

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.

Les organisations syndicales de salariés signataires désignent, d'un commun accord, un délégué syndical interentreprise par organisation syndicale représentative. Ils exercent leurs attributions sur le territoire défini à l'article 2 du présent accord.

Ces délégués doivent répondre aux conditions suivantes : être âgés de dix-huit ans révolus, travailler dans la branche depuis un an au moins et n'avoir fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à leurs droits civiques. Ils ne doivent pas avoir de conflits d'intérêts avec les entreprises où ils interviennent.

Les organisations syndicales des salariés notifient aux organisations patronales signataires, par lettre recommandée avec accusé de réception, la désignation des délégués syndicaux interentreprises. Elles en informent également la DDETS. Les noms des délégués seront portés à la connaissance de chacun de leurs employeurs relevant du champ d'application du présent accord.

Chaque délégué interentreprises dispose, pour l'exercice de son mandat, de 10 heures par mois non rémunérées par l'entreprise, avec possibilité de récupération par accord entre l'employeur et le salarié.

Lorsqu'un délégué interentreprises est amené à intervenir chez un employeur, il en informe préalablement ce dernier ainsi que le syndicat professionnel dont il relève.

Le délégué interentreprises ne sera pas compétent dans les entreprises comportant déjà un délégué syndical d'entreprise.

Le délégué interentreprise aura pour rôle d'informer les adhérents de l'organisation qu'il représente de leurs droits et obligations dans le domaine syndical et dans celui de la réglementation du travail et de la législation sociale.

Avenant : Bretagne Avenant n° 1 du 5 juillet 2024 à l'accord régional du 30 août 2023 relatif aux cotisations “Accompagnement emploi formation – Comité d'entreprise des salariés agricoles” et “Accompagnement emploi formation – Comité d'œuvres sociales des salariés agricoles”

Source officielle Légifrance

ART. 1er

L'article 1er est modifié comme suit :

« Article 1er
Champ d'application professionnel

Le présent accord est applicable :

- aux exploitations et entreprises agricoles ayant une activité définie à l'[article L. 722-11° du code rural et de la pêche maritime](#) ;
- à l'exception des centres équestres, entraîneurs de chevaux de courses, champs de courses et des parcs zoologiques ;
- à l'exception des entreprises relevant de l'accord national sectoriel des entreprises d'accoupage et de sélection du 7 juin 2021 – IDCC 7009 ;
- à l'exception des entreprises relevant de l'accord du 18 mars 2022 d'adaptation au secteur de l'arboriculture de l'Ouest de la France de la convention collective nationale du 15 septembre 2020 – IDCC 8526 ;
- aux coopératives d'utilisation de matériel agricole ;
- aux entreprises de travaux agricoles et ruraux et forestiers relevant de l'accord collectif du 13 juin 1991 concernant les entreprises de travaux agricoles et ruraux de Bretagne – IDCC 8532.

1.1. Exclusions

Conformément aux dispositions énoncées à l'article liminaire, sont exclues du présent accord :

- pour le département du Morbihan, les exploitations de maraîchage (telles que définies par la convention collective du 20 novembre 1987 applicable aux exploitations maraîchères d'Ille-et-Vilaine et du Morbihan – IDCC 8534 – étendue par arrêté ministériel du 17 juin 1988 – Journal officiel du 30 juin 1988) ;
- pour le département des Côtes-d'Armor, les exploitations d'horticulture, de pépinières, de maraîchage (telles que définies par la convention collective de travail du 15 décembre 1983 applicable aux exploitations d'horticulture, de pépinières et de maraîchage du département des Côtes-d'Armor – IDCC 9222 – étendue par arrêté du 30 mars 1984) ;
- les prestataires de services avicoles relevant de l'accord collectif du 13 juin 1991 concernant les entreprises de travaux agricoles et ruraux de Bretagne – IDCC 8532. »

ART. 2

L'intitulé de l'[accord collectif régional du 30 août 2023](#) relatif aux cotisations « Accompagnement emploi formation – Comité d'entreprise des salariés agricoles » et « Accompagnement emploi formation – Comité d'œuvres sociales des salariés agricoles » applicable dans les exploitations et entreprises agricoles de certains départements de Bretagne est modifié comme suit :

« Accord collectif régional du 30 août 2023 relatif aux cotisations “ Accompagnement emploi formation – Comité d'entreprise des salariés agricoles ” et “ Accompagnement emploi formation – Comité d'œuvres sociales des salariés agricoles ” applicable dans les exploitations agricoles, les CUMA, les entreprises de travaux agricoles et forestiers de certains départements de Bretagne. »

ART. 3

L'annexe 1 prévue à l'article 10 de l'accord collectif régional du 30 août 2023 relatif aux cotisations « Accompagnement emploi formation – Comité d'entreprise des salariés agricoles » et « Accompagnement emploi formation – Comité d'œuvres sociales des salariés agricoles » est remplacée par l'annexe au présent avenant.

ART. 4

Le présent avenant a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises visées par l'accord, quel que soit leur effectif, en application de l'[article L. 2261-23-1 du code du travail](#). Le présent avenant ne comporte pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

ART.
5

La partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord le notifie à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Il est établi en nombre suffisant pour être déposé selon les formalités prévues à l'[article L. 2231-6 et suivants du code du travail](#).

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord qui sera déposé à la DREETS de Bretagne.

ART.
6

Le présent avenant entre en vigueur le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension.

ART.

Le présent avenant élargit le champ d'application professionnel de l'[accord collectif régional du 30 août 2023](#) relatif aux cotisations « Accompagnement emploi formation – Comité d'entreprise des salariés agricoles » et « Accompagnement emploi formation – Comité d'œuvres sociales des salariés agricoles » applicable dans les exploitations et entreprises agricoles de certains départements de Bretagne (étendu par arrêté du 10 avril 2024 – Journal officiel du 18 avril 2024).

Il intègre dans un même accord tous les secteurs professionnels concernés par les cotisations « Accompagnement emploi formation – Comité d'entreprise des salariés agricoles » et « Accompagnement emploi formation – Comité d'œuvres sociales des salariés agricoles ».

Le présent avenant est conclu conformément aux dispositions de l'article 5 de l'accord national du 4 décembre 2012 sur la mise en place d'un dispositif agricole d'accès à des actions sociales et culturelles et création de l'ASCPA.

ART.

Annexe 1

Normes conventionnelles territoriales et sectorielles préexistantes substituées

Conformément aux dispositions de l'article liminaire et de l'article 10, la cotisation établie par le présent accord se substitue notamment aux cotisations prévues dans les accords collectifs suivants :

Accord collectif territorial	Dispositions visées
Convention collective de travail du 26 octobre 1982 applicable aux exploitations de polyculture et d'élevage et de cultures légumières de plein champ des Côtes-d'Armor (IDCC 9221 – étendue par arrêté du 15 mars 1983)	Article 40
Convention collective de travail du 22 septembre 1981 des salariés des exploitations de polyculture, d'élevage et de maraîchage du Finistère (IDCC 9291 – étendue par arrêté du 12 mars 1982 – Journal officiel du 8 avril 1982)	Article 30-2
Convention collective de travail du 21 novembre 1985 des salariés et apprentis des exploitations horticoles et des pépinières du Finistère (IDCC 9292 – étendue par arrêté du 22 mai 1986 – Journal officiel du 30 mai 1986)	Article 53
Convention collective de travail des salariés des exploitations agricoles du Morbihan en date du 21 mai 1980 (IDCC 9561 – étendue par arrêté ministériel du 25 juillet 1980 – Journal officiel du 26 août 1980)	Article 29 bis
Convention collective de travail des exploitations d'horticulture et des pépinières en date du 16 novembre 1983 du département du Morbihan (IDCC 9562 – étendue par arrêté ministériel du 2 juillet 1984 – Journal officiel du 21 juillet 1984)	Article 30 bis
Convention collective du 13 juin 1991 concernant les entreprises de travaux agricoles et ruraux de Bretagne (IDCC 8532 – étendue par arrêté ministériel d'extension du 16 décembre 1991 – Journal officiel du 31 décembre 1991)	Article 51 bis

Avenant : Cantal (ex-IDCC 9151) Avenant n° 84 du 3 octobre 2025 relatif aux congés et absences

Source officielle Légifrance

ART.

1er

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

ART.

2

Article 43 « Autres congés ».

L'article 43 de la convention collective de travail du 5 janvier 1978 production agricole et CUMA est modifié et complété comme suit :

« Congés de formation économique, sociale et syndicale/formation des cadres et animateurs pour la jeunesse

Les salariés ont droit chaque année à des congés de formation économique, sociale et syndicale et de formation des cadres et animateurs pour la jeunesse, à prendre dans les conditions prévues respectivement par les articles (avenant n° 74 du 7 septembre 2012) [L. 2145-1 et suivants du code du travail](#) et [L. 3142-54 et suivants du code du travail](#).

Ces congés sont assimilés à des périodes de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour l'ensemble des autres droits résultant pour l'intéressé de son contrat.

Congés pour endométriose

Une femme atteinte d'endométriose justifiée par certificat médical à remettre à l'employeur, lors de sa première demande, bénéficiera d'une autorisation d'absence à hauteur d'un jour par mois, dont 6 jours rémunérés à 50 % par année civile.

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

Dans l'intérêt des entreprises et des salariés dans le cadre de l'amélioration des conditions de travail, de l'hygiène et de la sécurité, les salariés pourront participer aux réunions sur invitation de la CPHSCT, lorsqu'ils seront concernés par les risques professionnels étudiés. Les temps de présence et de trajet seront assimilés à du temps de travail effectif et seront rémunérés comme tel dans la limite de 8 heures par an et par salarié après accord de l'employeur.

Participation à des forums emploi

Chaque salarié qui le désire, et après accord de son employeur, peut participer à des salons, forums, rencontres, sur la promotion de son métier dans le département de son lieu de travail.

Le salarié peut ainsi s'absenter une journée par an, prise en une ou deux fois.

Ce temps de présence ne sera pas rémunéré. »

ART.

3

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions du présent avenant prendront effet le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension.

ART.

4

Selon les formalités prévues aux [articles L. 2231-5 et suivants du code du travail](#), le présent avenant sera déposé ; les parties signataires en demanderont l'extension.

ART.

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.

En application des dispositions de l'[article L. 2232-5-2 du code du travail](#), les partenaires sociaux agricoles confèrent à leurs stipulations le caractère d'adaptations locales des stipulations conventionnelles nationales.

Il convient de rappeler qu'au sein de la branche de la production agricole et des CUMA, les partenaires sociaux ont exprimé leur souhait d'une application générale du principe de faveur afin que seules des stipulations plus favorables que celles contenues dans la convention nationale puissent s'appliquer localement.

C'est dans ce cadre que les partenaires sociaux du département du Cantal ont décidé de négocier sur la thématique des congés spéciaux et absences.

Avenant : Charente et Charente-Maritime (ex-IDCC 9161 et 9171) Accord collectif du 25 avril 2023

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le présent accord détermine les rapports entre les employeurs, les salariés de toute catégorie professionnelle, les apprentis, français ou étrangers, des exploitations agricoles de toute nature et CUMA des départements de Charente et Charente-Maritime.

Il vise un champ d'application similaire à la convention collective nationale de la production agricole et CUMA du 15 septembre 2020.

Le présent accord régit tous les travaux salariés effectués dans des établissements ayant leur siège sur le territoire des deux départements de Charente et de la Charente-Maritime, même si les terrains de culture s'étendent sur un autre département.

Ce présent accord ne s'applique pas aux entreprises qui relèvent de la convention collective nationale des établissements de travaux agricoles ruraux et forestiers du 8 octobre 2020 (IDCC 7025).

ART. 2

Le présent accord collectif remplace intégralement :

- les dispositions de la convention collective départementale de la Charente, ex IDCC 9161, du 7 juin 1990, devenue le 1er avril 2021, accord territorial étendu des exploitations agricoles de polyculture, élevage, viticulture, horticulture, pépinières, de travaux agricoles et CUMA ;
- les dispositions de la convention collective départementale de la Charente-Maritime, ex IDCC 9171, du 4 juin 1996, devenue le 1er avril 2021, accord territorial étendu des exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, de cultures spécialisées, d'élevages spécialisés, de viticulture, les coopératives d'utilisation de matériel agricole et les entreprises de travaux agricoles et forestiers.

ART. 3

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

ART. 4

Chacune des organisations est libre d'apprécier la nécessité d'engager des négociations visant la révision du présent accord. L'initiative de la réunion de négociation appartient à la partie la plus diligente qui en manifestera l'intention auprès de la DDETS de Charente-Maritime.

Cette dernière convoquera les autres syndicats représentatifs conformément à l'[article L. 2261-20 du code du travail](#).

La commission mixte paritaire bi-départementale se réunira et définira la méthode et le calendrier des négociations.

ART. 5

Chacune des parties signataires peut dénoncer le présent accord conformément aux dispositions du code du travail. La durée du préavis au terme duquel la dénonciation prendra effet est fixée à trois mois. Le préavis commence à courir au jour du dépôt de la dénonciation auprès du service de la DDETS de Charente-Maritime.

Dans ce cas, les dispositions de l'accord dénoncées continuent de produire effet 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 1 an à compter de l'expiration du délai de préavis.

En cas de dénonciation de l'accord, une nouvelle négociation doit s'engager à la demande d'une des parties intéressées dans les trois mois qui suivent la dénonciation.

(1) L'article 5 de l'accord est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 2261-4 du code du travail.

(Arrêté du 8 décembre 2023 - art. 1)

**ART.
6**

Chaque organisation syndicale, représentative sur le plan national, peut désigner 10 délégués syndicaux inter-entreprises compétents pour l'ensemble des 2 départements et accrédités notamment pour saisir le service départemental de la DDETS des réclamations de leurs adhérents concernant l'application de la législation et de la convention, et d'une façon générale, des litiges entre employeurs et salariés.

Le nom de chaque salarié sera communiqué à son employeur et à la FNSEA Charente ou à la FNSEA Charente-Maritime par pli recommandé avec accusé de réception, ainsi qu'à la DDETS de Charente ou à la DDETS de Charente-Maritime dont relève le siège social de l'entreprise.

En aucun cas, le fait d'être délégué syndical inter-entreprises ne pourra constituer un motif de renvoi. Chaque délégué syndical bénéficie de la protection instituée par l'[article L. 2411-1 et suivants du code du travail](#).

Dans la limite de 8 heures par mois, les délégués syndicaux inter-entreprises auront la faculté de s'absenter pour l'exercice de leurs fonctions syndicales hors de leur établissement. Ces temps d'absence seront rémunérés. Dans la mesure du possible, les délégués syndicaux informeront leurs employeurs de leurs absences plusieurs jours à l'avance.

**ART.
7**

Le droit à la prime de fidélisation est acquis aux salariés sous contrat à durée indéterminée ainsi qu'aux salariés sous contrat à durée déterminée dont le contrat de travail excéderait 12 mois de présence, sans interruption dans l'exploitation.

Tous les salariés, quelle que soit leur catégorie socio-professionnelle, ont droit à une prime de fidélisation qui est calculée sur le salaire brut. Par salaire brut, on entend celui qui résulte du produit du salaire horaire par le nombre d'heures de travail mensuel, majorées ou non, non comprises les diverses primes allouées au titre, soit de l'accord territorial, soit d'accords particuliers.

Au titre de la fidélisation, il est attribué, aux salariés, quelle que soit leur catégorie socio-professionnelle, les majorations mensuelles de salaire brut suivantes :

- 2 % après 1 an de travail continu sur l'exploitation ;
- 3 % après 2 ans de travail continu sur l'exploitation ;
- 4 % après 3 ans de travail continu sur l'exploitation ;
- 5 % après 4 ans de travail continu sur l'exploitation ;
- 6 % après 5 ans de travail continu sur l'exploitation ;
- 7 % après 7 ans de travail continu sur l'exploitation ;
- 8 % au-delà de 10 ans de travail continu sur l'exploitation.

**ART.
8**

Les barèmes légaux appliqués sont les barèmes forfaitaires définis par la MSA chaque année.

**ART.
9**

En complément des dispositions de l'article 8.1 de la convention collective nationale de la production agricole et CUMA, pour les petits déplacements entre le siège de l'entreprise et la ou les parcelle(s) de travail, lorsque le salarié utilise son véhicule personnel, il doit percevoir une indemnité mensuelle forfaitaire égale à 15 minimum garanti en équivalent temps plein. Cette indemnité est proratisée en fonction du nombre de jours de travail effectif dans l'entreprise.

**ART.
10**

Le nombre d'heures indemnisées au titre des jours fériés légaux chômés et payés sera égal à la durée légale normale et hebdomadaire du travail, divisé par le nombre de jours normalement ouverts dans l'entreprise, pour les salariés qui accomplissent la durée normale du travail. Les droits des salariés à temps partiel sont calculés au prorata.

Les jours fériés légaux sont définis par le code du travail.

La journée du 1er Mai est chômée et payée. Les salariés, rémunérés à l'heure, à la journée ou au rendement, ont droit à une indemnité égale au salaire qu'ils ont perdu du fait de ce chômage. Cette indemnité est à la charge de l'employeur.

Dans les exploitations qui ne peuvent interrompre le travail, les salariés occupés le 1er Mai ont droit, en plus du salaire correspondant au travail effectué, à une indemnité égale à ce salaire. La journée du 1er Mai est assimilée à une journée de travail au regard du décompte des heures supplémentaires.

La rémunération des heures de travail effectuées les jours fériés est majorée de 50 % pour tous les cas de travail nécessaires à la profession.

Cette majoration ne se cumule pas avec toute autre majoration d'origine légale ou conventionnelle.

(1) L'article 10 de l'accord est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 3133-3 du code du travail.

(Arrêté du 8 décembre 2023 - art. 1)

ART.
11

En complément des dispositions du code rural et de la pêche maritime, la rémunération des heures de travail effectuées le dimanche est majorée de 25 % pour tous les cas de travail nécessaire à la profession et de 50 % pour tous les cas de travail qualifié d'exceptionnel.

Cette majoration ne se cumule pas avec toute autre majoration d'origine légale ou conventionnelle.

ART.
12

Lorsque le travail de nuit est indispensable au fonctionnement de l'entreprise, la période de nuit est définie de 21 heures à 6 heures.

Les heures de travail effectuées exceptionnellement entre 21 heures et 6 heures du matin sont rémunérées sur la base de l'heure normale majorée de 100 % ou, après avis du salarié, récupérées sous la forme d'un repos compensateur équivalent.

Les heures de nuit effectuées dans ces conditions pour les travaux de récolte, traitement et mise-bas sont majorées de 25 % ou, après avis du salarié, récupérées sous la forme d'un repos compensateur équivalent.

Si le nombre d'heures de travail effectuées entre 21 heures et 6 heures du matin atteint ou dépasse 270 heures sur 12 mois consécutifs ou fait accomplir régulièrement, 2 fois par semaine, 3 heures de travail de nuit, le salarié sera considéré comme travailleur de nuit. À ce titre, les heures effectuées entre 21 heures et 6 heures seront, après avis du salarié, soit majorées de 25 %, soit récupérées sous la forme d'un repos compensateur équivalent.

*(1) L'article 12 de l'accord est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 3122-15 du code du travail.
(Arrêté du 8 décembre 2023 - art. 1)*

ART.
13

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

- Pour les non-cadres :
Entre 10 et 20 ans d'ancienneté : 1 mois de salaire (CCN).
Entre 20 et 30 ans d'ancienneté : 2 mois de salaire (CCN).
Après 30 ans d'ancienneté : 3 mois de salaire (CCN).
- Pour les TAM et les cadres :
Entre 10 et 20 ans d'ancienneté : 2 mois de salaire.
Entre 20 et 30 ans d'ancienneté : 3 mois de salaire (CCN).
Après 30 ans d'ancienneté : 4 mois de salaire (CCN).

Le salaire à prendre en considération est le salaire brut moyen des 3 ou 12 derniers mois (le plus favorable pour le salarié).

ART.
14

Dans le cadre d'un licenciement, le salarié a droit à 2 demi-journées rémunérées par semaine, pendant la durée du préavis pour effectuer ses recherches d'emploi.

ART.
15

Les cadres et les TAM bénéficient obligatoirement d'une prime de production.

Les modalités de la prime de production sont définies par écrit entre l'employeur et le cadre ou le TAM.

En l'absence d'accord écrit, la prime de production sera calculée a minima sur les bases suivantes :

1. Entreprises viticoles :

La base correspond à la déclaration de récolte.

Le barème est calculé ainsi : prix moyen pondéré envoyé par le BNIC × quantité d'alcool pur produite sur l'exploitation × pourcentage de la prime de production.

Le pourcentage de la prime de production est déterminé selon le statut du salarié, tel que définie dans la convention collective nationale production et CUMA :

- statut technicien : prime production de 0,5 % ;
- statut agent de maîtrise : prime production de 1 % ;
- statut cadre : prime production de 1,5 %.

Cette prime de production est versée en une fois, au prorata de la présence effective du salarié dans l'entreprise, telle que définie dans l'[article L. 3141-5 du code du travail](#).

2. Autres productions et CUMA :

Les modalités de versement d'une prime de production pour les cadres et les TAM des autres productions et CUMA sont librement fixées entre les parties.

*(1) L'article 15 de l'accord est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail.
(Arrêté du 8 décembre 2023 - art. 1)*

ART.
16

En complément de l'article 10.3.2 de la CCN, lorsque les travailleurs sont exposés aux aléas climatiques en raison des conditions d'exécution du travail, l'employeur est tenu de mettre à leur disposition des moyens de protection individuelle.

ART.
17

L'article 6.2 de la convention collective nationale de la production agricole et CUMA est complété comme suit :

« Régime de prévoyance complémentaire en agriculture :

Les entreprises relevant du champ d'application du présent accord devront obligatoirement faire bénéficier à tous les salariés non-cadres, ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI prévoyance du 17 novembre 2017, des dispositions et des garanties qui sont définies dans :

- l'accord du 2 juin 2009 et ses avenants pour les salariés non-cadres des entreprises ayant leur siège en Charente ;
- l'accord départemental du 4 juin 2009 et ses avenants pour les salariés non-cadres des entreprises ayant leur siège en Charente-Maritime.

Protection sociale complémentaire frais de santé en agriculture :

Les entreprises souscriront un contrat de protection sociale complémentaire frais de santé au bénéfice des salariés non-cadres ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI prévoyance du 17 novembre 2017 et de leurs ayants droit.

Les garanties et les modalités sont définies dans :

- l'accord du 2 juin 2009 et ses avenants sur une protection sociale complémentaire frais de santé en agriculture pour les salariés non-cadres des entreprises ayant leur siège en Charente ;
- l'accord départemental du 7 septembre 2009 sur une protection sociale complémentaire frais de santé en agriculture pour les salariés non-cadres des entreprises ayant leur siège en Charente-Maritime.

Régime de retraite supplémentaire en agriculture :

Depuis le 1er juillet 2021, les salariés non-cadres des entreprises relevant du champ d'application du présent accord mais ne relevant pas du dispositif de retraite supplémentaire des cadres et personnels définis dans la convention collective du 2 avril 1952, devront obligatoirement bénéficier des conditions et dispositions de l'accord national du 15 septembre 2020 et de ses avenants sur la mise en place d'un régime de retraite supplémentaire en points. »

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 qu'ainsi ils répondent à l'obligation issue de l'[article L. 2261-19 du code du travail](#).

Le présent accord sera remis à chacune des organisations signataires et deux exemplaires (une version papier et une version électronique) seront déposés à la DDETS de la Charente-Maritime.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord conformément aux [dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail](#).

Le présent accord entre en vigueur officiellement au premier jour du trimestre suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

Conformément au préambule de la convention collective nationale de la production agricole et CUMA (CCN) du 15 septembre 2020, les partenaires sociaux se sont réunis en commission mixte afin de négocier le présent accord collectif territorial.

Aussi, après avoir rappelé leur fort attachement au dialogue social territorial, pour notamment valoriser les métiers de l'agriculture en fonction de leur contexte local et renforcer l'attractivité des métiers, avec le souci de clarification et de simplification de lecture des textes, les organisations syndicales de salariés et professionnelles agricoles des départements de Charente et Charente-Maritime se sont rencontrées pour adapter les dispositions contenues dans l'ancienne convention collective des exploitations de Charente et dans l'ancienne convention collective des exploitations de Charente-Maritime au regard des dispositions de la convention collective nationale citée ci-dessus.

L'objet du présent accord est de travailler des points non traités et de préciser de façon plus favorable les points traités par la convention collective nationale de la production agricole et CUMA du 15 septembre 2020 (IDCC 7024) ainsi que l'ensemble des accords nationaux en agriculture qui sont d'application directe. Ledit accord a pour vocation d'ouvrir des droits nouveaux aux bénéficiaires. En conséquence, cet accord territorial n'a pas vocation à réécrire l'ensemble des textes existants afin d'éviter la superposition des normes.

Les organisations ont souhaité ouvrir à la signature ce présent accord afin d'apporter des dispositions spécifiques identiques aux salariés agricoles des deux départements de Charente et Charente-Maritime, correspondant à un bassin d'emploi commun. Elles s'engagent à poursuivre les travaux de négociation.

Avenant : Côte-d'Or, Nièvre et Yonne (ex-IDCC 8262) Avenant n° 1 du 30 septembre 2024 à l'accord du 27 novembre 2023 relatif au régime de prévoyance des salariés non-cadres

Source officielle Légifrance

ART.
1er

L'article 2 du présent accord est réécrit comme suit :

« Article 2 Bénéficiaires

Les dispositions du présent accord, au titre des garanties prévoyance, s'appliquent à tous les salariés ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017, sans condition d'ancienneté, excepté pour la garantie " rente éducation " pour laquelle une ancienneté de 12 mois continue ou non est requise dans l'entreprise ou l'exploitation agricole et entrant dans le champ d'application dudit accord.

Sont donc exclus du dispositif prévoyance :

- les techniciens, agents de maîtrise et cadres relevant de la convention collective du 2 avril 1952 et bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance défini dans la convention précitée ;
- les salariés tels que définis ci-dessus relevant d'un accord collectif étendu plus favorable que le présent accord ;
- les VRP relevant d'autres dispositions conventionnelles. »

L'article 7 du présent accord est réécrit comme suit :

« Article 7 Garantie décès

Cette couverture décès comprend trois prestations :

- un capital décès ;
- une rente éducation ;
- une indemnité frais d'obsèques.

Prestations :

1. Capital Décès

En cas de décès du salarié, il est versé un capital dont le montant est égal à 100 % du salaire annuel brut de référence, au (x) bénéficiaire (s) qu'il a désigné (s) ou, en l'absence de désignation expresse de bénéficiaires, à ses ayants droit ou à défaut ses héritiers conformément à la législation et la réglementation applicable.

Le montant de ce capital est majoré de 25 % par enfant à charge. Pour le bénéfice de la majoration pour enfant à charge, sont considérés comme :

“ Enfant ” :

- l'enfant du salarié ;
- l'enfant recueilli par le salarié et pour lequel la qualité de tuteur lui a été reconnue ;
- l'enfant qui a été élevé par le salarié pendant 9 ans au moins avant son 16e anniversaire ;
- l'enfant dont la qualité d'ayant droit du salarié a été reconnue par le régime de base.

“ Enfant à charge ”, indépendamment de la position fiscale :

- les enfants âgés de moins de 18 ans, quelle que soit leur situation ;
- les enfants âgés de moins de 26 ans lorsqu'ils sont étudiants, apprentis, demandeurs d'emploi inscrits à France Travail et non indemnisés à ce titre ;
- les enfants atteints d'un handicap tel qu'ils ne peuvent exercer aucune activité professionnelle rémunérée, quel que soit leur âge, à condition qu'ils soient titulaires d'une carte d'invalidité et que leur état d'invalidité ait été constaté avant leur 21e anniversaire.

Lorsqu'il y a attribution de majorations familiales, chacune de ces majorations est versée directement à la personne au titre de laquelle elle est accordée ou à son représentant légal. En tout état de cause, la somme des majorations générées par les enfants à charge est répartie par parts égales entre eux.

Le capital est versé en priorité :

1. Au conjoint survivant ou cocontractant d'un Pacs ou à défaut du concubin, à moins que l'assuré ait fixé et notifié à l'organisme gestionnaire une répartition entre son conjoint et ses descendants (cette répartition ne pouvant réduire la part revenant au conjoint ou au contractant d'un Pacs ou à défaut au concubin à moins de 50 % du capital) ;
2. En l'absence de conjoint ou cocontractant d'un Pacs ou à défaut du concubin, survivant, le capital est versé aux descendants.

En cas d'absence de bénéficiaires prioritaires, le capital est versé dans l'ordre de préférence suivant :

1. Aux bénéficiaires désignés par le participant ;
2. Au concubin justifiant d'au moins deux ans de vie commune ;
3. Aux héritiers du participant.

En cas d'invalidité du salarié de catégorie 3, c'est-à-dire absolue et définitive, interdisant au salarié toute activité rémunérée et l'obligeant à être assisté d'une tierce personne pour les actes de la vie courante, le salarié peut percevoir à sa demande, par anticipation, le capital prévu ci-dessus. En tout état de cause, ce versement anticipé met fin à la garantie en cas de décès.

Le salaire servant de base au calcul de la prestation “ capital décès ” est déterminé à partir des éléments de rémunération brute et, le cas échéant, du revenu de remplacement versé par l'entreprise notamment en cas d'activité partielle, d'activité partielle de longue durée, de congé de reclassement ou de congé de mobilité 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.

2. Rente éducation

En cas de décès du salarié justifiant d'au minimum 12 mois d'ancienneté continus ou non dans l'entreprise, chaque enfant à sa charge au moment du décès, perçoit une rente annuelle d'éducation égale à :

- 3 % du PASS ^[1] de 0 à 10 ans révolus ;
- 4,5 % du PASS ^[1] de 11 ans à 17 ans révolus ;
- 6 % du PASS ^[1] de 18 ans à 25 ans révolus.

Sont considéré comme “ enfants à charge ” :

- les enfants jusqu'à leur 18e anniversaire sans condition ;
- les enfants jusqu'à leur 26e anniversaire, et sous condition, soit :
 - de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel ;

- d'être en apprentissage ;
- de poursuivre une formation professionnelle en alternance ;
- d'être, préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré, inscrits à France Travail comme demandeurs d'emploi, ou stagiaires de la formation professionnelle ;
- d'être employés dans un établissement ou service d'aide par le travail en tant que travailleurs handicapés.

Les enfants invalides jusqu'à leur 26e anniversaire, en cas d'invalidité équivalente à l'invalidité de deuxième ou troisième catégorie de la sécurité sociale, justifiée par un avis médical, ou tant qu'ils bénéficient de l'allocation d'adulte handicapé et tant qu'ils sont titulaires de la carte d'invalidité civil.

La rente éducation est versée au représentant légal de l'enfant s'il est mineur, et directement au bénéficiaire s'il est majeur.

Si l'enfant bénéficiaire devient orphelin de père et de mère, du fait du décès postérieur du dernier parent, la rente est doublée au lendemain du jour du décès du dernier parent.

En cas d'invalidité absolue et définitive (3e catégorie), constatée par le régime de base de la sécurité sociale, interdisant au salarié toute activité rémunérée, et l'obligeant à être assisté d'une tierce personne pour les actes de la vie courante, le participant peut demander à bénéficier par anticipation de la rente éducation. Le versement de la rente met alors fin à la garantie rente éducation.

[1] *Plafond annuel de la sécurité sociale.*

3. Indemnité frais d'obsèques

En cas de décès de son conjoint non séparé de corps, de son cocontractant d'un Pacs, de son concubin ou d'un enfant à charge, le salarié perçoit, sur sa demande déposée dans les six mois suivant le décès et à la condition qu'il ait lui-même réglé les frais d'obsèques, une indemnité frais d'obsèques d'un montant égal à 100 % du plafond mensuel de sécurité sociale en vigueur à la date du décès.

4. Risques exclus

La garantie décès couvre tous les risques décès, à l'exclusion de ceux résultant :

- de la guerre civile ou étrangère ;
- de maladies ou accidents qui sont le fait volontaire du bénéficiaire ;
- d'un fait du salarié, s'il est intentionnel ou frauduleux étant précisé que le suicide ou la tentative de suicide sont garantis.

La garantie indemnité funéraire couvre tous les risques décès, à l'exclusion de ceux résultant :

- de la guerre civile ou étrangère ;
- de maladies ou accidents qui sont le fait volontaire du salarié ou de l'ayant droit ;
- d'un fait de la personne décédée, s'il est intentionnel ou frauduleux étant précisé que le suicide ou la tentative de suicide sont garantis. »

ART.
3

L'article 8 a est réécrit comme suit :

« Article 8 Dispositions communes

a) Financement du régime et répartition des cotisations :

Le salaire de référence servant de base au calcul des cotisations est égal aux rémunérations brutes des salariés entrant dans l'assiette des cotisations de la sécurité sociale, telles que définies par l'[article L. 242-1 du code de la sécurité sociale](#) applicable au régime agricole par renvoi prévu à l'[article L. 741-10 du code rural et de la pêche maritime](#), dans la limite de quatre (4) fois le montant du plafond annuel de la sécurité sociale.

Les cotisations correspondant aux obligations légales liées à la mensualisation (maintien de salaire prévu en application des dispositions légales (articles [L. 1226-1](#), [D. 1226-1 à 8 du code du travail](#)), et à l'assurance des charges sociales patronales sont à la charge exclusive de l'employeur.

La répartition des cotisations prévoyance (incapacité de travail et décès) est la suivante :

- 63 % employeur ;
- 37 % salarié. »

ART.
4

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

ART.
5

Le présent avenant dont les parties signataires demandent l'extension, sera établi en nombre suffisant pour être déposé à la DREETS de Bourgogne-Franche-Comté.

ART.

Les partenaires sociaux signataires du présent accord collectif souhaitent modifier certaines dispositions contenues dans l'accord à la suite de l'arrêté d'extension de l'accord du 15 mai 2024 paru au Journal officiel le 23 mai 2024.

Par ailleurs, les partenaires sociaux s'étant engagés à mener les négociations nécessaires à la mise en conformité de leur accord avec les textes relatifs aux catégories objectives avant le 31 décembre 2024, cette mise en conformité fait l'objet du présent accord.

Il est précisé qu'en application de l'[article L. 2261-23-1 du code du travail](#), le présent accord ne comporte pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés. En effet, les entreprises de la branche sont majoritairement constituées par des effectifs de moins de 50 salariés. Aussi, les dispositions du présent accord s'appliquent à toutes les entreprises de la branche, y compris les TPE de moins de 50 salariés, et ce afin de ne pas remettre en cause le régime social et fiscal de faveur attaché au présent régime.

Avenant : Finistère (ex-IDCC 9291) Accord collectif départemental du 30 août 2023 instituant une prime de fin d'année en faveur des salariés des exploitations agricoles de polyculture, d'élevage et de maraîchage du département du Finistère (IDCC 7024 et IDCC 9291) (Avenant n° 63 du 30 août 2023)

Source officielle Légifrance

ART.
1er

La convention collective départementale du 22 septembre 1981 des salariés des exploitations de polyculture, d'élevage et de maraîchage du Finistère (IDCC 9291 – étendue par arrêté du 12 mars 1982 – Journal officiel du 8 avril 1982) est rédigée comme suit :

ART.
2

L'intitulé de la convention collective départementale du 22 septembre 1981 des salariés des exploitations de polyculture, d'élevage et de maraîchage du Finistère est modifié comme suit :

« Accord collectif départemental du 30 août 2023 instituant une prime de fin d'année en faveur des salariés des exploitations agricoles de polyculture, d'élevage et de maraîchage du département du Finistère (IDCC 7024 et IDCC 9291) »

ART.
3

Le présent avenant a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises visées au présent chapitre, quel que soit leur effectif, en application de l'[article L. 2261-23-1 du code du travail](#). Le présent avenant ne comporte pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

ART.
4

La partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord le notifie à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Il est établi en nombre suffisant pour être déposé selon les formalités prévues à l'[article L. 2231-6 et suivants du code du travail](#).

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord qui sera déposé à la DREETS de Bretagne.

ART.
5

Le présent avenant prendra effet à l'entrée en vigueur de l'accord collectif régional du 30 août 2023 instituant une prime d'ancienneté applicable des exploitations et entreprises de la production agricole de Bretagne.

ART.

Les créations de la convention collective nationale production agricole et CUMA du 15 septembre 2020 et de l'accord sur la retraite supplémentaire des salariés non-cadres du même jour apportent au dialogue social agricole breton une modification de poids. Les textes nationaux fixant les conditions de travail et d'emploi des salariés agricoles posent désormais le cadre des relations de travail dans les exploitations et entreprises agricoles en faveur des salariés qu'elles emploient.

Les partenaires sociaux agricoles bretons ont donc souhaité refondre le dispositif conventionnel territorial en tenant compte des particularités en résultant et ne figurant pas dans les textes nationaux. À cette fin, les partenaires sociaux ont entendu :

- homogénéiser ces particularités au sein d'une série d'accords régionaux ;
- conserver certaines dispositions conventionnelles dans le champ qui était les leurs avant l'entrée en vigueur de la convention collective nationale ;
- et supprimer les accords et dispositions devenus obsolètes ou sans objet.

Pour mener à bien cette refonte du dispositif conventionnel territorial breton, les partenaires sociaux n'ont mis en œuvre, pour aucun des accords territoriaux appelés à évoluer, la procédure de dénonciation définie par le code du travail. Ils ont souhaité inscrire ces évolutions conventionnelles par la conclusion de nouveaux accords régionaux et l'apurement des dispositifs historiques par des avenants d'abrogation ou de modification.

Le présent avenant s'attache à préserver en faveur de ses bénéficiaires la prime de fin d'année instituée par la convention collective départementale du 22 septembre 1981 des salariés des exploitations de polyculture, d'élevage et de maraîchage du Finistère (IDCC 9291 – étendue par arrêté du 12 mars 1982 – Journal officiel du 8 avril 1982).

ART.

Le présent accord vient modifier la convention collective départementale du 22 septembre 1981 des salariés des exploitations de polyculture, d'élevage et de maraîchage du Finistère (IDCC 9291 – étendue par arrêté du 12 mars 1982 – Journal officiel du 8 avril 1982), devenue un accord collectif étendu d'application de la convention collective nationale production agricole et CUMA du 15 septembre 2020 (IDCC 7024).

Le présent accord préserve, sans aucune modification, en faveur des salariés des exploitations et entreprises de polyculture, d'élevage et de maraîchage du Finistère, la prime de fin d'année instituée par la convention collective départementale du 22 septembre 1981 des salariés des exploitations de polyculture, d'élevage et de maraîchage du Finistère (IDCC 9291 – étendue par arrêté du 12 mars 1982 – Journal officiel du 8 avril 1982).

ART.**1er**

Le présent accord règle les rapports entre les employeurs et les salariés des exploitations agricoles de polyculture, d'élevage et de maraîchage du Finistère. Il s'applique nonobstant tous usages et toutes stipulations contraires des contrats de travail, lorsque ces usages ou stipulations sont moins favorables aux salariés.

ART.**2**

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, en application de l'[article L. 2261-23-1 du code du travail](#). Le présent accord ne comporte pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

ART.**3**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il peut être modifié selon les dispositions prévues aux articles [L. 2261-7](#) et [L. 2261-8](#) du code du travail.

Il peut également être dénoncé à tout moment par les parties signataires du présent accord. La dénonciation est régie par les [articles L. 2261-9 et suivants du code du travail](#).

*(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-4 du code du travail.
(Arrêté du 10 avril 2024 - art. 1)*

ART.**4**

Le présent accord fait l'objet d'un suivi dans le cadre de la commission paritaire départementale de négociation qui se réunit une fois par an à la demande de la partie la plus diligente.

La révision d'une partie de l'accord peut être introduite, à tout moment, par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans leur champ d'application et signataires ou adhérentes de ce texte ; par une ou plusieurs organisations d'employeurs représentatives dans leur champ d'application et signataires ou adhérentes de ce texte.

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.

ART.**5**

Il est institué pour tous les salariés, ayant 10 mois d'ancienneté consécutifs, une prime qui sera versée au plus tard le 31 décembre de l'année ou par avance en plusieurs paiements telle que, par exemple, par la mensualisation.

En cas de présence incomplète dans l'année ou en cas de départ de l'entreprise en cours d'année, la prime sera versée au prorata du temps de présence.

Cette prime sera égale à 1/12 du salaire de base de l'année civile augmenté de la rémunération correspondant aux heures supplémentaires, aux heures majorées et aux astreintes.

Exemple 1 : un salarié embauché en CDI en juillet de l'année n ne pourra pas prétendre au paiement de la prime de fin d'année de l'année N car il n'aura pas 10 mois d'ancienneté. Par contre, au 31 décembre de l'année N + 1, il remplira cette condition et touchera la prime de fin d'année calculée sur les salaires de base + heures supplémentaires et majorées acquis depuis le 1er janvier de l'année N + 1.

Exemple 2 : un salarié ayant 15 ans d'ancienneté quitte l'entreprise au 31 août de l'année N. En application du 2e alinéa de l'article, la prime lui sera versée lors de son solde de tout compte. Elle s'élèvera à 1/12 des salaires de base + heures supplémentaires et majorées acquis depuis le 1er janvier de l'année civile N.

Exemple 3 : un salarié embauché en août de l'année N (en CDI ou CDD) ne bénéficie pas de la prime de fin d'année pour l'année N. Dès lors que le contrat se prolonge dans l'année N + 1 (exemple départ en juillet de l'année N + 1) et qu'il remplit la condition de 10 mois (11 mois d'ancienneté dans l'exemple), il touche la prime de fin d'année calculée conformément aux alinéas 2 et 3.

ART.
6

Issu de l'avenant n° 63 à la convention collective départementale du 22 septembre 1981 des salariés des exploitations de polyculture, d'élevage et de maraîchage du Finistère (IDCC 9291 – étendue par arrêté du 12 mars 1982 – Journal officiel du 8 avril 1982), le présent accord a été déposé, publié et son extension demandée avec cet avenant.

Avenant : Franche-Comté (ex-IDCC 8434) Avenant n° 8 du 1er octobre 2024 à l'accord du 10 juin 2008 relatif à la prévoyance

Source officielle Légifrance

ART.
1er

L'article 2 de l'accord est modifié comme suit :

« Article 2
Bénéficiaires

Les dispositions du présent accord, s'appliquent à tous les salariés ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017 et entrant dans le champ d'application dudit accord.

Sont donc exclus du dispositif prévoyance :

- les techniciens, agents de maîtrise et cadres relevant de la convention collective du 2 avril 1952 et bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance défini dans la convention précitée ;
- les salariés tels que définis ci-dessus relevant d'un accord collectif étendu plus favorable que le présent accord ;
- les VRP et bûcherons-tâcherons relevant d'autres dispositions conventionnelles. »

ART.
2

Le présent avenant entrera en vigueur au premier jour du mois suivant la date de parution de son arrêté d'extension.

ART.
3

La partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord 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 accord sera déposé auprès de la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) de Bourgogne-Franche-Comté, 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'accord.

Les parties conviennent de solliciter l'extension du présent accord.

ART.

Les partenaires sociaux bénéficiaient d'une période transitoire jusqu'au 31 décembre 2024 pour mener des négociations visant à mettre en conformité, selon les dispositions prévues par l'accord national du 10 juin 2008, le libellé des bénéficiaires avec le [décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021](#) relatif aux critères objectifs de définition des catégories de salariés bénéficiaires d'une couverture de protection sociale complémentaire collective.

Le présent avenant a donc pour objet de re définir les salariés bénéficiaires de l'accord tel que prévu à l'article 2 de l'accord de prévoyance des salariés agricoles non-cadres de Franche-Comté du 25 septembre 1998 modifié.

Suivant les dispositions de l'[article L. 2261-23-1 du code du travail](#), les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés dès lors que le présent avenant vise à modifier le régime collectif de prévoyance dont doivent bénéficier les salariés relevant de l'accord de prévoyance des salariés agricoles non-cadres de Franche-Comté du 25 septembre 1998 modifié, et ce quel que soit l'effectif de leur entreprise.

Avenant : Gers (ex-IDCC 9321) Avenant n° 128 du 30 janvier 2026 relatif à un congé pour endométriose

Source officielle Légifrance

ART.

La commission mixte paritaire agricole du Gers s'est réunie pour poursuivre les négociations relatives à l'accord collectif territorial « Gers (ex-IDCC 9321) accord collectif territorial étendu du 12 juin 1954 – avenant n° 125 du 20 juillet 2023 PA CUMA ». Les partenaires sociaux ont décidé d'inclure un nouvel article relatif à un congé pour les salariées souffrant d'endométriose.

ART. 1er

Le chapitre 10 est ainsi complété :

« [Article 10.4](#) Congés endométriose

L'endométriose constitue un enjeu global de santé au travail, dont les manifestations et les impacts varient selon les personnes.

Le présent article a pour objet de permettre aux salariées souffrant d'endométriose de bénéficier d'un aménagement spécifique sous forme de jours d'absence rémunérés, tout en garantissant un accompagnement médical et organisationnel adapté.

Ainsi, chaque salariée concernée peut bénéficier, sur production d'un certificat médical, renouvelé annuellement, attestant de sa pathologie, d'un jour d'absence par mois au titre de l'endométriose. Ces jours sont cumulables sur une période maximale d'un trimestre civil, soit 3 jours consécutifs ou non durant le trimestre concerné. L'absence est rémunérée.

La salariée informe son employeur de son absence.

Il est rappelé que le médecin du travail est un acteur central dans la prévention des risques professionnels liés à l'endométriose et la salariée peut solliciter une visite médicale à son initiative pour discuter de sa situation. »

ART. 2

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

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](#).

ART. 3

Les signataires demandent que soient effectuées les formalités d'usage en vue du dépôt et de la demande d'extension, qu'il appartient à l'autorité administrative compétente d'effectuer. Un exemplaire signé est remis à chacune des organisations signataires. Une version numérique et une version papier en deux exemplaires sont déposées à la DDETS PP 32.

Avenant : Hérault (ex-IDCC 9341) Accord collectif du 28 février 1952 concernant les exploitations agricoles (Accord du 27 mars 2023)

Source officielle Légifrance

ART.

9.1

9.1.1. Rupture du contrat à durée indéterminée

Les dispositions de l'article 9.1.1 de la CCN s'appliquent.

9.1.2. Départ volontaire du salarié à la retraite

Les dispositions de l'article 9.1.2 de la CCN s'appliquent.

9.1.3. Mise à la retraite par l'employeur

Les dispositions de l'article 9.1.3 de la CCN s'appliquent.

ART.

9.2

Les dispositions de l'article 9.2 de la CCN s'appliquent.

9.2.1. Indemnité de licenciement pour les techniciens, les agents de maîtrise et les cadres

Toute résiliation du contrat émanant de l'employeur et intervenant sans qu'il y ait de faute grave ou lourde donne lieu à une indemnité de licenciement, sous réserve que le technicien, l'agent de maîtrise ou le cadre ait une ancienneté de service en cette qualité sur cette exploitation fixée comme suit :

- 2 mois de salaire brut pour une ancienneté de 5 ans ;
- 3 mois de salaire brut pour une ancienneté de 7 ans.

Pour les autres niveaux d'ancienneté l'indemnité la plus favorable sera retenue.

Cette indemnité ne se cumule pas avec l'indemnité légale. Elle n'est pas due pour les techniciens, les agents de maîtrise et les cadres qui bénéficient obligatoirement du régime de retraite ou ceux dont l'invalidité serait officiellement reconnue.

ART.

9.3

9.3.1. Départ volontaire à la retraite

Les dispositions de l'article 9.3.1 de la CCN s'appliquent.

9.3.2. Mise à la retraite

Les dispositions de l'article 9.3.2 de la CCN s'appliquent.

ART.

9.4

Les dispositions de l'article 9.4 de la CCN s'appliquent.

ART.

9.5

Les dispositions de l'article 9.5 de la CCN s'appliquent.

ART.
9.6

9.6.1. Certificat de travail

Les dispositions de l'article 9.6.1 de la CCN s'appliquent.

9.6.2. Reçu pour solde de tout compte

Les dispositions de l'article 9.6.2 de la CCN s'appliquent.

9.6.3. Attestation pôle emploi

Les dispositions de l'article 9.6.3 de la CCN s'appliquent.

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

Les dispositions de l'article 9.6.4 de la CCN s'appliquent.

ART.
8.1

Les dispositions de l'article 8.1 de la CCN s'appliquent.

8.1.1. Trajet domicile/ lieu habituel de travail

Les dispositions de l'article 8.1.1 de la CCN s'appliquent.

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

Les dispositions de l'article 8.1.2 de la CCN s'appliquent.

8.1.3. Trajet entre deux lieux de travail

Les dispositions de l'article 8.1.3 de la CCN s'appliquent.

8.1.4. Grand déplacement

Les dispositions de l'article 8.1.4 de la CCN s'appliquent.

ART.
8.2

Les dispositions de l'article 8.2 de la CCN s'appliquent.

8.2.1. Recours au travail de nuit

Les dispositions de l'article 8.2.1 de la CCN s'appliquent et en complément :

Tout travail entre 21 heures et 6 heures est considéré comme travail de nuit.

Les heures de travail ainsi effectuées donneront lieu à une majoration de 35 % sous forme de repos compensateur ou de compensation salariale.

8.2.2. Travailleurs de nuit

Les dispositions de l'article 8.2.2 de la CCN s'appliquent.

8.2.3. Travail effectué exceptionnellement la nuit

Les dispositions de l'article 8.2.3 de la CCN s'appliquent.

**ART.
8.3**

Les dispositions de l'article 8.3 de la CCN s'appliquent.

**ART.
8.4**

Les heures perdues au-dessous de la durée normale dans tout ou partie d'établissement, peuvent être récupérées dans les conditions suivantes lorsqu'elles n'ont pas été reconnues au titre du chômage partiel :

- a) pour cause d'accident survenu au matériel, d'interruption de force motrice, de sinistre ou de force majeure, dans les quatre semaines à partir de la reprise normale du travail ;
- b) pour intempéries, dans les 12 semaines à partir de la reprise normale du travail.

Les heures effectuées en application du présent article ne peuvent excéder pour un même salarié 8 heures par semaine et 50 heures par période de 12 mois consécutifs. Ces heures sont payées au tarif normal, à titre d'avance, avec la paie du mois au cours duquel elles ont été perdues.

**ART.
8.5**

La convention de forfait jour, prévue par l'accord national sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles du 23 décembre 1981, est conclue sur une base maximale de 217 jours de travail (journée de solidarité comprise).

**ART.
8.6**

Les heures de travail réalisées le dimanche donneront lieu à une majoration de 50 % sous forme de repos compensateur ou de compensation salariale au choix du salarié.

Le travail du dimanche est accompli sur la base du volontariat et le refus pourra constituer un motif de licenciement.

8.6.1. Spécificités des gardiens de troupeau

Les gardiens de troupeau (bergers et vachers) n'ayant pas bénéficié de leur repos compensateur, auront droit à un jour de congé supplémentaire pour chaque journée assurée le dimanche ou jour férié.

Dans ce cas, les jours de congés supplémentaires correspondant au repos compensateur devront être regroupés et pourront être calculés avec le congé annuel.

**ART.
10.1**

10.1.1. Congés maternité, paternité et adoption

Les dispositions de l'article 10.1.1 de la CCN s'appliquent.

10.1.2. Congés pour événements familiaux

Les dispositions de l'article 10.1.2 de la CCN s'appliquent et en complément :

7° : pour le décès d'un grand-parent : 1 jour.

10.1.3. Autres congés familiaux

Les dispositions de l'article 10.1.3 de la CCN s'appliquent et en complément :

1 jour d'absence non rémunéré pour déménagement avec un délai de prévenance de 7 jours ouvrables.

10.1.4. Congé de deuil

Les dispositions de l'article 10.1.4 de la CCN s'appliquent.

10.1.5. Congés divers

Les dispositions de l'article 10.1.5 de la CCN s'appliquent et en complément :

Le jour de fête locale peut être remplacé par la journée de solidarité dans la mesure où elle ne tombe pas un dimanche ou un jour habituellement chômé dans l'exploitation.

**ART.
10.2**

Les dispositions de l'article 10.2 de la CCN s'appliquent.

ART.
10.3

10.3.1. DUER

Les dispositions de l'article 10.3.1 de la CCN s'appliquent.

10.3.2. Les équipements de protection individuelle (EPI)

Les dispositions de l'article 10.3.2 de la CCN s'appliquent.

ART.
10.4

Les dispositions de l'article 10.4 de la CCN s'appliquent.

ART.
10.5

10.5.1. Droit à la déconnexion

Les dispositions de l'article 10.5 de la CCN s'appliquent.

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

Les dispositions de l'article 10.5.2 de la CCN s'appliquent.

ART.
10.6

Les dispositions de l'article 10.6 de la CCN s'appliquent.

ART.
1.1

Le présent accord territorial détermine les rapports entre les employeurs et l'ensemble des salariés de toutes les exploitations et entreprises agricoles hormis celles et ceux qui entrent dans le champ d'application d'accords collectifs nationaux professionnels et les CUMA du département de l'Hérault.

Il est précisé qu'en application de l'[article L. 2261-23-1 du code du travail](#), le présent avenant ne comporte pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés. En effet, les entreprises de la branche sont majoritairement constituées par des effectifs de moins de 50 salariés. En conséquence, compte tenu de l'objet du présent avenant, lequel a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises du secteur visé, les partenaires sociaux ont convenu qu'il n'y avait pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

ART.
1.2

Les dispositions de l'article 1.2 de la CCN s'appliquent.

ART.
1.3

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

1.4.1. Négociation et interprétation de l'accord

La commission mixte et/ ou paritaire assure le suivi du présent accord.

Tous les partenaires sociaux représentatifs entrant dans le champ d'application du présent accord sont invités aux réunions de négociation.

Les thèmes de négociations obligatoires déterminés par les [articles L. 2241-1 et suivants du code du travail](#) sont traités en respectant les échéances annuelles, triennales et quinquennales.

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 et ses avenants relatifs à l'organisation de la négociation collective en agriculture.

L'employeur permet au salarié qui présente la convocation à la commission, aux réunions préparatoires ou de suivi, *au moins 5 jours ouvrables à l'avance*, [\(1\)](#), de disposer du temps nécessaire pour participer aux négociations départementales.

Les partenaires sociaux demandent à l'administration de tenir son rôle d'animation des commissions mixtes paritaires.

1.4.2. Négociations territoriales et professionnelles [\(2\)](#)

Les dispositions de l'article 1.4.2 de la CCN s'appliquent. La commission mixte paritaire se réunit une fois par an a minima convoquée par la DDETS et sur un ordre du jour fixé par les partenaires sociaux et/ ou l'administration.

1.4.3. Condition de suivi et clause de rendez-vous

La commission mixte et/ ou paritaire assure le suivi du présent accord. Un état des lieux de son application et de son articulation avec la CCN est effectué une fois par an.

(1) A l'article 1.4.1 de l'avenant, les mots : « au moins 5 jours ouvrables à l'avance » sont exclus de l'extension en ce qu'ils contreviennent aux dispositions de l'article 1.4 de l'accord national du 21 janvier 1992 relatif à l'organisation de la négociation collective en agriculture, étendu par arrêté du 26 mars 1992.

(Arrêté du 2 août 2023 - art. 1)

(2) L'article 1.4.2 est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 2261-20 du code du travail.

(Arrêté du 2 août 2023 - art. 1)

1.5.1. Révision [\(1\)](#)

Les conditions de révision sont identiques à celles prévues par l'article 1.5.1 de la CCN.

La commission mixte ou paritaire départementale a alors trois mois pour se réunir et définir la méthode et le calendrier des négociations.

1.5.2. Dénonciation [\(1\)](#)

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.

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

Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires ou adhérents employeurs ou des signataires ou adhérents salariés, la commission mixte paritaire territoriale 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 territorial cesse de produire ses effets au bout d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis sous réserve des [dispositions de l'article L. 2261-13 du code du travail](#).

(1) Les articles 1.5.1 et 1.5.2 sont étendus sous réserve des dispositions de l'article L. 2261-20 du code du travail.

(Arrêté du 2 août 2023 - art. 1)

Les conflits collectifs qui n'ont pu être solutionnés au niveau de l'entreprise peuvent être soumis à la commission mixte et/ou paritaire, 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](#).

Le présent accord, dont les dispositions se substituent à celles de la convention collective des exploitations agricoles de l'Hérault du 28 février 1952, entrera en vigueur au 1er jour du trimestre civil suivant la parution de son arrêté d'extension au Journal officiel.

ART.
1.8

Le présent accord sera déposé par la FDSEA au greffe du tribunal judiciaire de Montpellier et au service de l'enregistrement des accords collectifs du service de l'inspection du travail de l'Hérault (direction départementale de l'emploi, du travail et de la solidarité).

La FDSEA présentera à l'administration compétente la demande d'extension du présent accord territorial.

ART.

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 signé le 15 septembre 2020 une convention collective nationale commune à toutes les régions et à toutes les activités professionnelles de la branche professionnelle production agricole et de la branche professionnelle CUMA.

La signature de la convention collective nationale ne remet pas en cause les conventions collectives territoriales et professionnelles. Elles deviennent des accords collectifs étendus, conformément à l'[article L. 2232-5-2 du code du travail](#).

Aussi, après avoir rappelé leur fort attachement au dialogue social territorial, pour notamment valoriser les compétences des salariés et les métiers de l'agriculture en fonction de leur contexte local et renforcer l'attractivité des métiers, avec le souci de clarification et de simplification de lecture des textes, les organisations syndicales de salariés et professionnelles agricoles du département de l'Hérault se sont rencontrées pour adapter les dispositions contenues dans l'ancienne convention collective des exploitations agricoles de l'Hérault (IDCC 9341) au regard des dispositions de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA (IDCC 7024).

Le présent accord, issu d'un travail de rapprochement et de comparaisons des textes, organise l'architecture des dispositions qui s'appliquent dans le département de l'Hérault tout en respectant l'architecture de la convention collective nationale.

Les dispositions de l'accord du 28 février 1952 qui ne sont pas reprises dans le présent avenant ne sont plus applicables dans le département de l'Hérault.

ART.
3.1

Les dispositions de l'article 3.1 de la CCN s'appliquent.

ART.
3.2

Les dispositions de l'article 3.2 de la CCN s'appliquent.

ART.
2.1

Les dispositions de l'article 2.1 de la CCN s'appliquent.

ART.
2.2

Les dispositions de l'article 2.2 de la CCN s'appliquent.

ART.
2.3

Les dispositions de l'article 2.3 de la CCN s'appliquent.

ART.
2.4

Les dispositions de l'article 2.4 de la CCN s'appliquent.

ART.
2.5

Les dispositions de l'article 2.5 de la CCN s'appliquent.

2.5.1. Comité social économique (CSE)

Les dispositions de l'article 2.5.1 de la CCN s'appliquent.

2.5.2. Conseil d'entreprise

Les dispositions de l'article 2.5.2 de la CCN s'appliquent.

2.5.3. Délégués syndicaux

Les dispositions de l'article 2.5.3 de la CCN s'appliquent.

2.5.4. Représentants de section syndicale

Les dispositions de l'article 2.5.4 de la CCN s'appliquent.

2.5.5. Représentants de proximité

Les dispositions de l'article 2.5.5 de la CCN s'appliquent.

ART.
2.6

Les dispositions de l'article 2.6 de la CCN s'appliquent.

Les salariés sont rémunérés sur la base d'un salaire horaire minimum fixé soit par l'annexe « Grille de salaires » de la CCN, soit par négociation territoriale. La commission mixte ou paritaire se réunit dans les 3 mois suivant la révision de la grille nationale.

5.1.1. Rémunération mensualisée des heures normales de travail

Les dispositions de l'article 5.1.1 de la CCN s'appliquent.

5.1.2. Salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée

Les dispositions de l'article 5.1.2 de la CCN s'appliquent.

5.1.3. Salaire des jeunes salariés

Les dispositions de l'article 5.1.3 de la CCN s'appliquent.

5.1.4. Salaire des apprentis

Les dispositions de l'article 5.1.4 de la CCN s'appliquent.

5.1.5. Salaire des salariés changeant temporairement d'emploi

Les dispositions de l'article 5.1.5 de la CCN s'appliquent.

5.1.6. Salaire des salariés en situation de handicap

Les dispositions de l'article 5.1.6 de la CCN s'appliquent.

5.1.7. Prime pour travaux de traitement

Compte tenu de leurs contraintes particulières les travaux de traitement insecticide, fongicide et herbicide, un aménagement horaire pourra intervenir pour ces travaux (travail de nuit, horaires décalés) et sous réserve du respect des règles environnementales. Une prime de 10 % du taux horaire sera accordée le temps de ces travaux.

5.1.8. Majoration pour ancienneté

Les salariés ayant plus de 3 ans de présence continue ou non sur l'exploitation bénéficieront d'une majoration de salaire égale à 1 %. Cette majoration sera portée à 2 % après 6 ans de présence et à 3 % après 9 ans de présence.

5.1.9. Prime de sujétion – 13e mois [\(2\)](#)

Pour tenir compte des sujétions quotidiennes liées à la fonction, une prime sera versée chaque année à chaque technicien, agent de maîtrise et cadre, hors ancienneté et hors heures supplémentaires. Celle-ci ne pourra être inférieure à une somme correspondant à un mois de salaire conventionnel. Ses modalités de versement seront arrêtées par les parties.

En cas de rupture du contrat de travail en cours d'année la prime sera versée au prorata du temps de présence effectif.

(1) L'article 5.1 est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 2261-20 du code du travail.

(Arrêté du 2 août 2023 - art. 1)

(2) L'article 5.1.9 est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail.

(Arrêté du 2 août 2023 - art. 1)

ART.
5.2

Les dispositions de l'article 5.2 de la CCN s'appliquent.

5.2.1. Périodicité des règlements de salaires

Le paiement de la rémunération est effectué une fois par mois, à la même périodicité. La paie sera faite en principe le dernier jour du mois et au plus tard la semaine suivante.

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 dispositions de l'article 5.2.2 de la CCN s'appliquent.

5.2.3. Prime de panier [\(1\)](#)

La prime de panier sera due pour chaque journée avec un minimum de 5 heures travaillées. La prime sera due pour tout jour férié travaillé, quel que soit le nombre d'heures travaillées.

À défaut d'avenant ce montant sera revalorisé le 1er janvier de chaque année, a minima sur la base de l'évolution de l'indice mensuel des prix à la consommation de l'ensemble des ménages apprécié au mois d'octobre de l'année précédente.

(L'indice de référence était de 100 en octobre 2015, pour une prime de panier de 2,20 euros en 2016).

*(1) L'article 5.2.3 est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail.
(Arrêté du 2 août 2023 - art. 1)*

ART.
4.1

Les dispositions de l'article 4.1 de la CCN s'appliquent.

ART.
4.2

Les dispositions de l'article 4.2 de la CCN s'appliquent.

ART.
4.3

Les dispositions de l'article 4.3 de la CCN s'appliquent.

4.3.1. Cinq critères de valorisation de l'emploi

Les dispositions de l'article 4.3.1 de la CCN s'appliquent.

4.3.2. Degrés par critère

Les dispositions de l'article 4.3.2 de la CCN s'appliquent.

4.3.3. Nombre de points et coefficient de l'emploi

Les dispositions de l'article 4.3.3 de la CCN s'appliquent.

ART.
4.4

Les dispositions de l'article 4.4 de la CCN s'appliquent.

ART.
4.5

Les dispositions de l'article 4.5 de la CCN s'appliquent.

ART.
4.6

Les dispositions de l'article 4.6 de la CCN s'appliquent.

ART.
4.7

Les dispositions de l'article 4.7 de la CCN s'appliquent.

4.7.1. Entretien professionnel individuel

Les dispositions de l'article 4.7.1 de la CCN s'appliquent.

4.7.2. Bilan de parcours professionnel

Les dispositions de l'article 4.7.2 de la CCN s'appliquent.

ART.
7.1

Les dispositions de l'article 7.1 de la CCN s'appliquent.

7.1.1. Dispositions contenues dans le contrat de travail

Les dispositions de l'article 7.1.1 de la CCN s'appliquent.

7.1.2. Contrats spécifiques

Les dispositions de l'article 7.1.2 de la CCN s'appliquent.

ART.
7.2

Les dispositions de l'article 7.2 de la CCN s'appliquent.

ART.
7.3

Les dispositions de l'article 7.3 de la CCN s'appliquent.

ART.
7.4

Les dispositions de l'article 7.4 de la CCN s'appliquent.

ART.
7.5

Les dispositions de l'article 7.5 de la CCN s'appliquent.

ART.

Les dispositions du chapitre 6 de la CCN s'appliquent.

ART.
6.1

Les dispositions de l'article 6.1 de la CCN s'appliquent.

Les dispositions de l'article 6.2 de la CCN s'appliquent et en complément :

Il existe un accord départemental du 9 juillet 2009 instaurant un régime d'assurances complémentaire frais de santé au bénéfice des salariés agricoles non-cadres de l'Hérault ainsi qu'un accord départemental de prévoyance des exploitations agricoles de l'Hérault du 4 novembre 2009.

6.2.1. Dispositif spécifique pour l'encadrement

Les employeurs et salariés relevant de la convention collective de prévoyance des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952, doivent souscrire à une garantie décès/invalidité supplémentaire représentant 150 % du salaire annuel brut, limité à 8 fois le plafond annuel de la sécurité sociale perçu au titre de l'exercice civil précédant le décès.

Les cotisations afférentes à cette nouvelle garantie sont réparties de la façon suivante :

- 50 % à la charge de l'employeur ;
- 50 % à la charge du salarié.

Avenant : Ile-et-Vilaine (ex-IDCC 9351) Avenant n° 55 du 30 août 2023

Source officielle Légifrance

ART.
1er

La convention collective du 11 juillet 1991 applicable aux exploitations de polyculture et d'élevage du département d'Ile-et-Vilaine (IDCC 9351 – étendue par arrêté ministériel du 26 octobre 1992 – Journal officiel du 4 novembre 1992) et l'ensemble de ses avenants sont abrogés.

ART.
2

Le présent avenant a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises visées au présent chapitre, quel que soit leur effectif, en application de l'[article L. 2261-23-1 du code du travail](#). Le présent avenant ne comporte pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

ART.
3

La partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord le notifie à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Il est établi en nombre suffisant pour être déposé selon les formalités prévues à l'[article L. 2231-6 et suivants du code du travail](#).

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord qui sera déposé à la DREETS de Bretagne.

ART.
4

Le présent avenant prendra effet à l'entrée en vigueur de l'accord collectif régional du 30 août 2023 instituant une prime d'ancienneté applicable dans les exploitations et entreprises de la production agricole de Bretagne.

ART.

Les créations de la convention collective nationale production agricole et CUMA du 15 septembre 2020 (IDCC 7024) et de l'accord sur la retraite supplémentaire des salariés non-cadres du même jour apportent au dialogue social agricole breton une modification de poids. Les textes nationaux fixant les conditions de travail et d'emploi des salariés agricoles posent désormais le cadre des relations de travail dans les exploitations et entreprises agricoles en faveur des salariés qu'elles emploient.

Les partenaires sociaux agricoles bretons ont donc souhaité refondre le dispositif conventionnel territorial en tenant compte des particularités en résultant et ne figurant pas dans les textes nationaux. À cette fin, les partenaires sociaux ont entendu :

- homogénéiser ces particularités au sein d'une série d'accords régionaux ;
- conserver certaines dispositions conventionnelles dans le champ qui était les leurs avant l'entrée en vigueur de la convention collective nationale ;
- et supprimer les accords et dispositions devenus obsolètes ou sans objet.

Pour mener à bien cette refonte du dispositif conventionnel territorial breton, les partenaires sociaux n'ont mis en œuvre, pour aucun des accords territoriaux appelés à évoluer, la procédure de dénonciation définie par le code du travail. Ils ont souhaité inscrire ces évolutions conventionnelles par la conclusion de nouveaux accords territoriaux et l'apurement des dispositifs historiques par des avenants d'abrogation ou de modification.

Le présent avenant est donc conclu en vue de parfaire la refonte du dispositif conventionnel territorial consécutivement à l'entrée en vigueur de la convention collective nationale production agricole et CUMA du 15 septembre 2020 (IDCC 7024).

SECTION 21

Avenant : Loire-Atlantique (ex-IDCC 9441) Accord collectif du 15 avril 2003 concernant les exploitations de polyculture, de viticulture et d'élevage (Avenant n° 24 du 22 février 2023)

Source officielle Légifrance

ART.
1er

Le texte de la convention collective est ainsi rédigé :

ART.
2

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 le 31 décembre 2023.

ART.
3

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

ART.
1er

Le présent accord détermine les rapports entre les employeurs et les salariés et apprentis des exploitations de polyculture, de viticulture et d'élevage de Loire-Atlantique. Il s'applique dans toutes les entreprises visées dont le siège social est situé sur le département de la Loire-Atlantique, même si les terrains de culture s'étendent en dehors du département.

ART.
2

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.

ART.
3

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 du code du travail](#) 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, les parties se réunissent pour élaborer un nouvel accord dont le texte est présenté par la partie la plus diligente.

ART.
4

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 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.

*(1) L'article 4 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-20 du code du travail.
(Arrêté du 2 août 2023 - art. 1)*

ART.
5

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 les éléments de rémunération minimale 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.

ART.
6

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](#)).

ART.
7

Outre les congés pour événements familiaux fixés par l'[article 10.1.2](#) de la convention collective nationale production agricole et CUMA, tout salarié bénéficie, sur justificatif et à l'occasion de certains événements familiaux, d'une autorisation exceptionnelle d'absence rémunérée :

- d'une semaine pour le mariage ;
- d'un jour pour le décès d'un beau-frère ou d'une belle-sœur.

ART.
8

Le temps de travail effectué un jour férié est rémunéré avec une majoration de 50 % (non cumulable avec d'autres majorations). Il est récupéré et payé un jour habituellement travaillé à une date qui convient tout à la fois au salarié et à l'employeur dans un délai maximum d'un mois.

Toutefois, si exceptionnellement, la prise de ce repos n'était pas possible pour des motifs sérieux d'organisation du travail, sous réserve d'accord écrit des parties, le temps travaillé ferait l'objet d'une rémunération supplémentaire.

ART.
9

Le travail du dimanche est rémunéré avec une majoration de 50 % (non cumulable avec d'autres majorations). Le jour du repos hebdomadaire est pris ultérieurement à une date qui convient tout à la fois au salarié et à l'employeur dans un délai maximum d'un mois.

ART. 10 Tout travail entre 21 heures et 6 heures est considéré comme effectué de nuit.

À titre exceptionnel, le travail de nuit peut s'avérer nécessaire pour des travaux liés à la mise en place des cultures, soins aux animaux, à l'organisation de chantiers de récolte, à la commercialisation ou à la survenance de graves événements.

Le travail de nuit est interdit pour les salariés de moins de 18 ans.

Les heures de travail de nuit font l'objet d'une rémunération majorée de 50 % non cumulable avec d'autres majorations (ex. : intervention suite à une astreinte) du taux des heures normales ou récupérées avec une majoration de temps de 50 %. Toutefois, en ce qui concerne les vendanges, lorsque le travail de nuit est la conséquence de la mise en œuvre d'une organisation du travail avec deux équipes, les heures effectuées entre 21 h et 23 h sont majorées de 25 %.

ART. 11 Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise, la durée de cette intervention étant considérée comme un temps de travail effectif.

Les conditions dans lesquelles les astreintes sont organisées, sont fixées par l'employeur après information et consultation du conseil social et économique s'il existe, et après information de l'inspecteur du travail. A défaut de stipulation contractuelle plus favorable, les périodes d'astreinte ouvrent droit au versement d'une indemnité forfaitaire dont le montant est égal à une fois le minimum garanti prévu à l'[article L. 3231-12 du code du travail](#) par nuit d'astreinte et à deux fois ce minimum garanti par période de 24 heures consécutives d'astreintes.

La programmation individuelle des périodes d'astreinte doit être portée à la connaissance de chaque salarié concerné quinze jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles et sous réserve que le salarié en soit averti au moins un jour franc à l'avance. En fin de mois, l'employeur doit remettre à chaque salarié concerné un document récapitulant le nombre d'heures d'astreinte effectuées par celui-ci au cours du mois écoulé ainsi que la compensation correspondante. Ce document, qui est tenu à la disposition des agents de contrôle de l'inspection du travail, est conservé pendant une durée d'un an.

Si le salarié est appelé à travailler pendant la période d'astreinte :

- les heures de travail effectif seront rémunérées comme suit : paiement du temps travaillé, avec un minimum de 1 heure, majoré de 50 % (majoration non cumulable avec d'autres) ;
- les frais de déplacement seront remboursés dans les conditions prévues à l'article 19.

(1) L'article 11 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3121-9 du code du travail.

(Arrêté du 2 août 2023 - art. 1)

ART. 12 Les apprentis sont rémunérés conformément aux dispositions suivantes :

Année	Âge de l'apprenti				
	- 18 ans	18 à 20 ans	21 à 23 ans	24 à 26 ans	+ 26 ans [1]
1re année	27 %	43 %	53 %	55 %	100 %
2e année	50 %	60 %	70 %	80 %	100 %
3e année	60 %	70 %	80 %	90 %	100 %
[1] Ou salaire minima conventionnel correspondant à l'emploi occupé si supérieur.					

Les pourcentages ci-dessus sont calculés sur la base du Smic. Ils ne bénéficient pas des primes prévues aux articles 17 et 18.

ART. 13 Les travaux pénibles, physiquement ou nerveusement, dangereux ou insalubres, peuvent faire l'objet de majorations de salaires, par accord entre les parties.

C'est le cas des travaux avicoles, notamment le ramassage des volailles : les rémunérations brutes horaires des salariés embauchés pour réaliser ces tâches sont majorées de :

- 45 % lorsque les travaux sont exécutés de jour ;
- 60 % lorsque les travaux sont exécutés de nuit.

Toutefois, les pauses et les temps d'attente sont rémunérés au taux de base ou taux non majorés et le temps de repas n'est pas comptabilisé comme un temps de travail effectif.

**ART.
14**

Sur la base d'un rendement de 437 ceps taillés durant une journée de 7 heures, le montant du salaire à la tâche s'obtient de la façon suivante : Salaire du coefficient 19, palier 3 × 7 heures / 437 ceps (selon mode guyot avec longs bois) auquel s'ajoute l'indemnité compensatrice de congés payés égale à 1/10e.

Le prix de la pré-taille équivaut à 3/10e du salaire de la taille.

Le prix de la taille (sans pré-taille et sans pliage) équivaut à 5/10e du salaire de la taille et le prix du pliage équivaut à 2/10e du salaire de la taille.

La rémunération des tailleurs à la tâche est calculée sur la base du salaire correspondant au coefficient 19, palier 3, en vigueur le 1er novembre de l'année en cours.

Pour le calcul du salaire au rendement, les employeurs s'assureront au préalable du respect des dispositions relatives à l'application du Smic et de l'application du taux horaire le plus favorable. Ainsi toute heure effective de travail doit être rémunérée a minima à hauteur du Smic si le rendement de 437 ceps en 7 heures n'est pas atteint ou selon le salaire du coefficient 19 si ce même rendement est atteint ou dépassé.

Les employeurs devront pouvoir justifier de la durée du travail des salariés.

**ART.
15**

Selon les taux horaires en vigueur, les coefficients attribués a minima aux salariés saisonniers recrutés à l'occasion des vendanges sont les suivants :

Postes saisonniers	Palier	Coefficient
Vendangeur	1	9
Porteur de hotte Conducteur de tracteur Assistant de chai	3	19
Conducteur de machine à vendanger	4	31

**ART.
16**

Sur demande de leurs organisations professionnelles, et après consultation adressée aux organisations syndicales départementales, les exploitations et les entreprises agricoles peuvent être autorisées à dépasser le plafond de 48 heures, dans la limite de 60 heures, par la direction départementale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DDEETS).

**ART.
17**

Il est attribué une prime avec la paie du mois de décembre correspondant à 120 heures de salaire au taux pratiqué en décembre. Pour percevoir cette prime de fin d'année, le salarié doit avoir un an d'ancienneté au moment de son versement.

Le salarié qui quitte l'entreprise en cours d'année la percevra au prorata temporis au taux de salaire du mois de départ et au moment de son départ.

Le salarié à temps partiel percevra cette prime au prorata temporis.

Le salarié titulaire d'un contrat intermittent la percevra prorata temporis au taux de salaire du dernier mois travaillé dans l'année et avec la paie de ce mois.

**ART.
18**

Les employeurs sont tenus de verser mensuellement une prime d'ancienneté, calculée sur les bases ci-après :

- 2 ans d'ancienneté = 1 % ;
- 4 ans d'ancienneté = 2 % ;
- 7 ans d'ancienneté = 3 % ;
- 10 ans d'ancienneté = 4 % ;
- 13 ans d'ancienneté = 5 % ;
- 16 ans d'ancienneté = 6 %.

Lorsque l'embauche est intervenue en cours de mois, la prime d'ancienneté est versée au premier jour du mois suivant l'ouverture du droit.

Toutefois, les taux acquis antérieurement à titre individuel sont maintenus.

**ART.
19**

Si au cours de son travail, le salarié est appelé à utiliser son véhicule personnel pour se déplacer sur l'exploitation, il percevra une indemnité de déplacement égale à 0,40 euro par kilomètre. Il sera accordé 45 % de cette indemnité par kilomètre parcouru à l'aide d'un engin motorisé à deux roues.

Ces indemnités pourront être révisées sous réserve d'une négociation aboutie entre les partenaires signataires et/ou adhérents de cet accord.

ART.
20

L'indemnité est de 0,40 euro par kilomètre et pourra être révisée sous réserve d'une négociation aboutie entre les partenaires signataires et/ou adhérents de cet accord.

Il sera effectué un abattement de deux kilomètres par heure de travail effectuée. Le calcul s'effectuera globalement au mois.

Le point de départ est fixé :

- au domicile du salarié s'il habite dans la zone d'activité de l'association ;
- à l'entrée de cette zone si le salarié habite à l'extérieur.

Lorsqu'un salarié d'une association de remplacement se déplace entre deux exploitations dans la même demi-journée, correspondant à des remplacements différents, il lui est dû un temps forfaitaire de 15 minutes, ce temps se substitue au temps réel.

ART.
21

L'employeur fournit au salarié, chaque année, un vêtement de travail dit "cote". En cas d'intempéries, l'employeur est tenu de fournir au salarié, un vêtement de pluie. À la demande du salarié, l'employeur est également tenu de fournir des chaussures de travail (bottes ou brodequins) dans la limite maximale d'une paire par an.

ART.
22

La dénonciation du contrat de travail par un salarié non cadre et TAM doit respecter un délai :

- de deux semaines pour le salarié ayant moins de 6 mois d'ancienneté ;
- d'un mois pour le salarié ayant plus de 6 mois d'ancienneté.

ART.
23

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

- 1 mois en cas de départ en retraite ;
- 2 mois en cas de départ volontaire ;
- 3 mois en cas d'invalidité reconnue ou de licenciement.

ART.
24

La paie se fait pendant les heures de travail.

Quand la paie se fait chaque semaine ou chaque quinzaine, elle est versée au plus tard le mardi suivant la fin de la période.

Quand la paie se fait au mois, elle est versée au plus tard le 5e jour du mois suivant.

Le salarié peut demander un acompte à la fin de la première quinzaine égale, au maximum, à la moitié du salaire moyen habituel.

En cas de départ, la paie aura lieu aussitôt l'expiration du préavis.

Si le salarié est dispensé d'effectuer le préavis, la paie aura lieu au plus tard au cours du premier jour ouvrable suivant la dernière journée de travail.

ART.
25

Le présent accord se substitue au texte de la convention collective du 15 avril 2003 réglementant les conditions de travail et de rémunération des salariés et des apprentis des exploitations de polyculture, de viticulture et d'élevage de Loire-Atlantique en vigueur après son avenant n° 23 du 5 février 2021 et dans toutes ses dispositions.

ART.
26

Issu de l'avenant n° 24 du 22 février 2023 au texte antérieur, le présent accord a été déposé, publié et son extension demandée avec cet avenant.

ART.

La convention collective du 15 avril 2003 réglementant les conditions de travail et de rémunération des salariés et des apprentis des exploitations de polyculture, de viticulture et d'élevage de Loire-Atlantique, 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 entreprises de polyculture, de viticulture et d'élevage de Loire-Atlantique 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 devenue accord collectif étendu territorial, 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 15 avril 2003 réglementant les conditions de travail et de rémunération des salariés et des apprentis des exploitations de polyculture, de viticulture et d'élevage de Loire-Atlantique (IDCC 9441) 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](#).

Avenant : Lot-et-Garonne (ex-IDCC 9471 et 9472) Avenant n° 1 du 28 juin 2022 à l'accord du 23 octobre 2019 relatif à l'instauration d'un régime de prévoyance pour les salariés non-cadres

Source officielle Légifrance

ART. 1er

L'article 8 « Principe de solidarité » de l'accord collectif du 23 octobre 2019 est réécrit ainsi :

« Article 8 Principe de solidarité

Gestion des fonds résultant de la mise en œuvre du principe de solidarité

Conformément aux dispositions du présent article, il est institué, dans le cadre du régime de prévoyance, un fond social qui a pour finalité de mettre en œuvre le principe de solidarité établi par les organisations syndicales et professionnelles agricoles signataires de la convention collective précitée.

Le salarié ou ses ayants droits peuvent constituer une demande d'aide au titre de la solidarité auprès de la "Commission paritaire locale de pilotage du fonds social", telle que définie au paragraphe 1 ci-après.

Afin de simplifier et d'organiser le fonctionnement du fonds social, ainsi que la gestion des actions qu'il finance, les parties ont souhaité adopter les dispositions suivantes :

1. Financement du fonds social :

Le fonds social est alimenté à hauteur de 1 % des cotisations, nettes de frais et chargements de gestion, appelées par les organismes assureurs auprès desquels les exploitations et entreprises ont souscrit des contrats collectifs de prévoyance dans le cadre du présent régime.

2. Commission paritaire locale de pilotage du fonds social :

Afin d'assurer la parfaite sécurité juridique de la gestion du fonds ainsi constitué, il est institué une "commission paritaire locale de pilotage du fonds social", issue de la commission paritaire de suivi du présent régime.

Les membres de la commission paritaire locale de pilotage du fonds social ont compétence pour mettre en œuvre les actions de ce fonds selon les conditions définies au paragraphe 5 du présent article.

3. Composition de la commission paritaire locale de pilotage du fonds social :

La commission paritaire locale de pilotage du fonds social est composée des organisations syndicales de salariés signataires, de la convention collective de travail des salariés non-cadres des exploitations agricoles, d'horticulture et de pépinière du département du Lot-et-Garonne, à raison d'un titulaire et d'un suppléant, et d'un nombre égal de membres désignés par les organisations professionnelles agricoles signataires.

Le suppléant ne fait partie de ladite commission qu'en l'absence du titulaire.

Un président et un secrétaire général sont désignés pour un mandat annuel, respectivement et en alternance dans chacun des collèges employeurs et salariés.

4. Attributions de la commission paritaire locale de pilotage du fonds social :

La commission paritaire locale de pilotage du fonds social, dans le cadre de l'exercice de ses fonctions, est chargée de contrôler la bonne affectation des actifs du fonds social effectuée par les organismes assureurs auprès desquels les exploitations et entreprises ont souscrit des contrats collectifs de prévoyance, et de décider des actions sociales et/ou des actes de solidarité à mettre en œuvre dans le cadre de ce fonds.

Les décisions de la commission paritaire locale de pilotage du fonds social sont prises selon les dispositions relatives à la conclusion des accords de branche prévues par le code du travail.

5. Réunions de la commission paritaire locale de pilotage du fonds social :

La commission paritaire locale de pilotage se réunit au moins une fois par an, et sur saisine d'une partie signataire du régime, sur convocation du président ou du secrétaire général de ladite commission.

Lors de cette réunion, ladite commission reçoit les rapports d'activité, les comptes de résultats et les bilans du fonds social établis par les organismes assureurs à cet effet. »

ART.
2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui prendra effet à compter du premier jour du trimestre civil suivant la date de parution de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

ART.
3

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

ART.

Le présent avenant a pour objet de mettre l'accord du 23 octobre 2019 en conformité avec les dispositions de l'avenant 6 à « l'accord national du 10 juin 2008 », s'agissant de la mise en œuvre du principe de solidarité.

En conséquence l'article 8 « Principe de solidarité » de l'accord du 23 octobre 2019 est modifié comme suit.

Par ailleurs, les partenaires sociaux bénéficient d'une période transitoire jusqu'au 31 décembre 2024 et s'engagent à entamer des négociations pour mettre en conformité, selon les dispositions qui seront prévues par l'accord national du 10 juin 2008, le libellé des bénéficiaires avec le [décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021](#) relatif aux critères objectifs de définition des catégories de salariés bénéficiaires d'une couverture de protection sociale complémentaire collective.

Il est également précisé qu'en application de l'[article L. 2261-23-1 du code du travail](#), le présent avenant ne comporte pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés. En effet, les entreprises de la branche sont majoritairement constituées par des effectifs de moins de 50 salariés. Aussi, les dispositions du présent avenant s'appliquent à toutes les entreprises de la branche, y compris les TPE de moins de 50 salariés, et ce afin de ne pas remettre en cause le régime social et fiscal de faveur attaché au présent régime.

Avenant : Maine-et-Loire (ex-IDCC 9492) Avenant n° 2 du 14 avril 2023 à l'accord collectif du 27 septembre 2021

Source officielle Légifrance

ART.

L'objectif de cet avenant est de préciser les règles d'arrondis des primes fixées aux articles 7, 8 et 9 de l'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 et CUMA du 15 septembre 2020.

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](#).

Les articles 7, 8 et 9 de l'accord collectif du 27 septembre 2021 sont rédigés comme suit :

« Article 7
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). Le chiffre obtenu après revalorisation sera arrondi à l'euro entier supérieur.

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, elle est versée au prorata de la durée de présence effective du salarié au cours du mois.

Article 8
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. Le chiffre obtenu après revalorisation sera arrondi à l'euro entier supérieur.

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
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. Le chiffre obtenu après revalorisation sera arrondi à l'euro entier supérieur.

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. »

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 2024.

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

Avenant : Mayenne (ex-IDCC 9532) Accord collectif territorial du 8 avril 1974 concernant les exploitations horticoles, maraîchères et de pépinières (Avenant n° 75 du 16 mai 2025)

Source officielle Légifrance

ART.

Le présent avenant entre en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension.

ART.

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

ART.

Le texte de la convention collective est ainsi rédigé :

« Accord collectif du 16 mai 2025 d'application au secteur de l'horticulture, du maraîchage et pépinière de la Mayenne de la convention collective nationale production agricole CUMA du 15 septembre 2020.

IDCC 7024.

NB. : ancien 9532.

ART.

1er

Le présent accord détermine en ce qui concerne les articles définis ci-après, les rapports entre les employeurs et les salariés et apprentis des exploitations horticoles, maraîchères et pépinières du département de la Mayenne. Il s'applique dans toutes les entreprises visées dont le siège social est situé sur le département de la Mayenne, même si les terrains de culture s'étendent sur un département limitrophe.

ART.

2

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 à 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 adhérentes 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.

ART. 3 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 du 15 septembre 2020.

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 selon l'[article L. 2261-7 du code du travail](#), 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 confié à la commission réunie à l'occasion de la révision et composée paritairement des représentants des organisations représentatives.

(1) L'article 3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail qui fixe les règles de révision des accords et des dispositions de l'article L. 2261-20 du code du travail qui fixe les procédures de mise en place des commissions mixtes paritaires. (Arrêté du 19 novembre 2025 - art. 1)

ART. 4 4.1. 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 CUMA du 15 septembre 2020.

Il en résulte que les conventions et accords collectifs nationaux fixant les conditions de travail et les éléments de rémunération minimales 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.

4.2. 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.

ART. 5 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 ([article L. 2141-4 du code du travail](#)).

ART. 6 Les organisations syndicales salariales et patronales représentatives liées par le présent accord se réunissent au moins une fois par an pour négocier sur les éléments de rémunération.

ART. 7 7.1. Prime d'ancienneté

Une prime d'ancienneté qui est payée en fin d'année.

En cas de départ du salarié en cours d'année, du 1er janvier au jour du départ du salarié.

Son montant est égal à un pourcentage de la masse des salaires bruts perçus ou dus hors toutes les primes (exception faite de la rémunération des heures supplémentaires) au titre de la période courant du 1er janvier au 31 décembre, ou, s'il y a lieu, au jour du départ du salarié. Ce pourcentage est de :

- 3 % de la sixième à la dixième année d'ancienneté dans l'établissement ;
- 4 % de la onzième à la quinzième année d'ancienneté dans l'établissement ;
- 5 % à partir de la seizième année d'ancienneté dans l'établissement.

7.2. Prime pour travaux pénibles

Une prime pour travaux pénibles et dangereux due pour tous travaux d'élagage au-dessus de trois mètres ou tous travaux nécessitant un encordage, dont le montant est égal à 25 % du salaire horaire du travailleur.

**ART.
8**

L'employeur attribue à chaque salarié deux vêtements de travail ou équivalents par année civile. Si le travailleur quitte son service au cours de l'année, il restitue ces vêtements à son employeur.

Sans que leur nombre puisse être inférieur à deux par an, les vêtements de travail dont il s'agit pourront être distribués dans d'autres conditions suivant accord d'établissement.

**ART.
9**

Des indemnités de repas sont allouées aux salariés et apprentis dans les conditions suivantes :

Petits déplacements : le salarié ou l'apprenti appelé à effectuer des travaux sur un chantier plus éloigné de son domicile que le lieu habituel de son travail et qui, de ce fait, se trouve dans l'impossibilité de prendre à son foyer son repas de midi, a droit à une indemnité dite « de panier » égale à 120 % du salaire horaire afférent au palier 1, à moins qu'il ne soit nourri aux frais de l'employeur.

**ART.
10**

Un congé rémunéré est accordé dans les conditions suivantes, aux salariés et apprentis, sans condition d'ancienneté, à l'occasion de certains événements familiaux, à savoir :

- mariage du salarié ou pour la conclusion d'un Pacs : 4 jours ;
- mariage d'un enfant du salarié : 1 jour ;
- pour chaque naissance survenue au foyer du salarié : 3 jours ;
- pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption : 3 jours ;
- pour le décès d'un enfant : 12 jours ouvrables ou 14 jours ouvrables lorsque l'enfant est âgé de moins de 25 ans et quel que soit son âge si l'enfant décédé était lui-même parent ou en cas d'une personne âgée de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente ;
- 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 ;
- annonce de la survenance d'un handicap chez l'enfant, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer : 5 jours ouvrables.

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.

(1) L'article 10 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3142-1-1 du code du travail qui précise que le congé de deuil peut être pris dans un délai d'un an à compter du décès de l'enfant.

(Arrêté du 19 novembre 2025 - art. 1)

**ART.
11**

Pendant la durée du préavis, le salarié licencié, a droit à une liberté rémunérée égale à huit demi-journées si le préavis est de trente jours ou plus.

Le choix de ces demi-journées appartient alternativement au salarié et à l'employeur.

S'il s'agit d'un chef de culture ou d'un directeur d'exploitation, la liberté visée ci-dessus est portée à un total de douze jours ouvrables pouvant, au gré du salarié, être fractionnés en plusieurs périodes dont la durée respective ne peut excéder quatre jours. Le choix de ces périodes est laissé au salarié.

**ART.
12**

Le présent accord se substitue au texte de la convention collective en date du 8 avril 1974 réglementant les conditions de travail et de rémunération des salariés et apprentis des exploitations horticoles et maraîchères et des pépinières de la Mayenne après son avenant n° 75 et dans toutes ses dispositions.

**ART.
13**

Le présent accord est déposé, publié et son extension demandée par les signataires.

ART.

La convention collective du 8 avril 1974 réglementant les conditions de travail des salariés et apprentis des exploitations horticoles et maraîchères et des pépinières de la Mayenne est devenue à la suite de l'entrée en vigueur le 1er avril 2021 de la convention collective nationale production agricole CUMA du 15 septembre 2020 (IDCC 7024), un accord collectif étendu, perdant sa qualification de convention collective.

Le travail partitaire 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 des salariés agricoles qui posent le cadre des relations de travail dans les entreprises horticoles et maraîchères et des pépinières de la Mayenne 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.

Les partenaires sociaux conscients de la nécessité de disposer d'un ensemble de règles conventionnelles claires et compréhensibles à la fois pour les entreprises et les salariés qu'elles emploient ont décidé de réviser les dispositions de ladite convention collective devenue accord collectif étendu en y intégrant des dispositions spécifiques. Le concours de normes est à éviter autant que possible pour une meilleure lisibilité et une meilleure compréhension des textes applicables aussi bien pour les entreprises que pour les 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, les partenaires sociaux recherchent la simplification, la clarification et la compréhension par tous de l'application conforme des textes, et 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 8 avril 1974 réglementant les conditions de travail et de rémunération des salariés et apprentis des exploitations horticoles et maraîchères et des pépinières de la Mayenne (IDCC 9532) devient 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](#).

Les partenaires sociaux représentatifs des employeurs et des salariés de l'horticulture, du maraîchage et pépinières de la Mayenne ont adopté les termes du présent accord.

Avenant : Morbihan (ex-IDCC 9562) Avenant n° 22 du 30 août 2023

Source officielle Légifrance

ART. 1er

La convention collective de travail des exploitations d'horticulture et des pépinières en date du 16 novembre 1983 du département du Morbihan (IDCC 9562 – étendue par arrêté ministériel du 2 juillet 1984 – Journal officiel du 21 juillet 1984) et l'ensemble de ses avenants sont abrogés.

ART. 2

Le présent avenant a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises visées au présent chapitre, quel que soit leur effectif, en application de l'[article L. 2261-23-1 du code du travail](#). Le présent avenant ne comporte pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

ART. 3

La partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord le notifie à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Il est établi en nombre suffisant pour être déposé selon les formalités prévues à l'[article L. 2231-6 et suivants du code du travail](#).

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord qui sera déposé à la DREETS de Bretagne.

ART. 4

Le présent avenant prendra effet à l'entrée en vigueur de l'accord collectif régional du 30 août 2023 instituant une prime d'ancienneté applicable dans les exploitations et entreprises de la production agricole de Bretagne.

ART.

Les créations de la convention collective nationale production agricole et CUMA du 15 septembre 2020 (IDCC 7024) et de l'accord sur la retraite supplémentaire des salariés non-cadres du même jour apportent au dialogue social agricole breton une modification de poids. Les textes nationaux fixant les conditions de travail et d'emploi des salariés agricoles posent désormais le cadre des relations de travail dans les exploitations et entreprises agricoles en faveur des salariés qu'elles emploient.

Les partenaires sociaux agricoles bretons ont donc souhaité refondre le dispositif conventionnel territorial en tenant compte des particularités en résultant et ne figurant pas dans les textes nationaux. À cette fin, les partenaires sociaux ont entendu :

- homogénéiser ces particularités au sein d'une série d'accords régionaux ;
- conserver certaines dispositions conventionnelles dans le champ qui était les leurs avant l'entrée en vigueur de la convention collective nationale ;
- et supprimer les accords et dispositions devenus obsolètes ou sans objet.

Pour mener à bien cette refonte du dispositif conventionnel territorial breton, les partenaires sociaux n'ont mis en œuvre, pour aucun des accords territoriaux appelés à évoluer, la procédure de dénonciation définie par le code du travail. Ils ont souhaité inscrire ces évolutions conventionnelles par la conclusion de nouveaux accords territoriaux et l'apurement des dispositifs historiques par des avenants d'abrogation ou de modification.

Le présent avenant est donc conclu en vue de parfaire la refonte du dispositif conventionnel territorial consécutivement à l'entrée en vigueur de la convention collective nationale production agricole et CUMA du 15 septembre 2020 (IDCC 7024).

Avenant : Rhône (ex-IDCC 9691) Accord collectif départemental des exploitations et entreprises agricoles du Rhône du 21 décembre 1998 (Avenant n° 31 du 7 juillet 2022)

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le titre de l'accord collectif est modifié comme suit : accord collectif départemental des exploitations et entreprises agricoles du Rhône du 21 décembre 1998.

ART. 2

Le présent avenant est applicable aux salariés 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 du Rhône, 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)

ART. 3

Le présent avenant pourra faire l'objet d'une demande en révision :

1° Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel la convention ou l'accord est conclu :

- a) Par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord et signataires ou adhérentes de la convention ou de l'accord ;
- b) Par une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs signataires ou adhérentes. Si la convention ou l'accord est étendu, ces organisations doivent être en outre représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord.

2° À l'issue de ce cycle :

- a) Par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord ;
- b) Par une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs de la branche. Si la convention ou l'accord est étendu, ces organisations doivent être représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord.

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 [\(1\)](#).*

(1) 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)

ART.
4

La dénonciation pourra être effectuée par tout ou partie des 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 dans le délai de deux ans à compter de l'expiration du préavis, les salariés concernés conservent une rémunération dont le montant annuel, pour une durée du travail équivalente à celle prévue par leur contrat de travail, ne peut être inférieur à la rémunération versée lors des 12 derniers mois, en application de l'accord dénoncé et leur contrat de travail. Ils conservent également les autres avantages individuels acquis du fait de l'accord territorial dénoncé.

ART.
5

Il est constitué une commission départementale de conciliation. Elle est composée de cinq membres patronaux et de cinq membres salariés désignés par les organisations syndicales représentatives.

S'agissant d'une commission paritaire, elle est constituée d'un collège patronal et d'un collège salarié. Chacun des deux collèges ayant un nombre de sièges équivalent. Chacun des deux collèges dispose d'autant de voix qu'il y a d'organisations syndicales représentatives de salariés présentes à la réunion.

ART.
6

Les employeurs sont tenus de laisser à leurs salariés, qui sont délégués syndicaux, la possibilité d'exercer leur activité syndicale, dans une limite de :

- 15 heures par mois, dans les entreprises 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.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2143-13 du code du travail.

(Arrêté du 30 mars 2023 - art. 1)

ART.
7

L'employeur a la liberté d'embauchage dans le cadre de la réglementation en vigueur.

Notamment, avant tout embauchage, l'employeur doit vérifier que le salarié est en situation régulière de travail :

- il a plus de 16 ans, sous réserve des dérogations légales ;
- pour les étrangers qui y sont assujettis, ils sont en possession d'un titre de travail autorisant l'exercice d'une activité salariée.

ART.
8

Il est fait application de la convention collective nationale.

Il est précisé que si le salarié a déjà travaillé dans l'entreprise en CDD ou TESA sur un poste équivalent, la durée de ces contrats sera déduite de la période d'essai.

ART.
9

	16 à 17 ans	18 à 20 ans	21 ans à 25 ans
1re année	30 % du Smic	45 % du SMIC	53 % du Smic
2e année	40 % du Smic	51 % du SMIC	61 % du Smic
3e année	55 % du Smic	67 % du SMIC	78 % du Smic

ART.
10

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

- 1 % à partir de 2 ans ;
- 2 % à partir de 3 ans ;
- 3 % à partir de 5 ans ;
- 5 % à partir de 7 ans ;
- 6 % à partir de 10 ans.

ART.
11

Les employeurs s'efforceront de prévoir un système complémentaire de rémunération correspondant à la contribution des salariés à la bonne marche de l'entreprise.

ART.
12

Le prix journalier de la nourriture est fixé à 3,70 fois le minimum garanti.

Lorsqu'un seul repas est pris dans la journée sa valeur est de 1,75 fois le minimum garanti.

Pour les vendanges, le prix journalier de la nourriture est fixé, pour l'ensemble des salariés à :

- repas de midi : 2,5 fois le minimum garanti ;
- journée : 4,75 fois le minimum garanti.

Pour les apprentis, ce tarif subira un abattement de 30 %.

Pour les jeunes de moins de dix-sept ans, ce tarif subira un abattement de 10 %.

ART.
13

Dans le prix du logement est comprise la fourniture gratuite de l'eau.

En outre, les légumes produits par le jardinier pour son alimentation et celle de sa famille lui sont fournis gracieusement dès lors qu'ils sont produits par lui.

ART.
14

Travail d'un jour férié

Si le travail d'un jour férié est rendu nécessaire par des impératifs d'exploitation, la rémunération de ce travail se fera de la manière suivante :

Le salarié percevra, en plus de la rémunération qu'il aurait perçue s'il n'avait pas travaillé le jour férié, une rémunération correspondant au produit du nombre d'heures travaillées le jour férié par le salaire horaire normal.

Fête locale

Le jour de la fête locale, si elle existe, est également chômé. Les heures ainsi perdues sont récupérables *conformément à l'[article L. 713-4 du code rural \(1\)](#)*.

(1) Les mots « conformément à l'article L. 713-4 du code rural » sont exclus de l'extension en ce que cet article a été abrogé.

(Arrêté du 30 mars 2023 - art. 1)

ART.
15

1° Chaque semaine, le salarié a droit à un repos, à prendre le dimanche, d'une durée minimale de vingt-quatre heures consécutives, auxquelles s'ajoutent les 11 heures de repos quotidien.

2° Il peut être dérogé au repos dominical conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

3° Le repos hebdomadaire peut être suspendu six fois au maximum par an en cas de circonstances exceptionnelles, sous réserve que les intéressés bénéficient d'un repos d'une durée égale au repos supprimé au moment choisi d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

4° En cas de dérogation au repos dominical comme défini ci-dessus la rémunération du travail de ce jour se fera sur la base du salaire horaire de base majoré de 50 %, étant précisé que cette majoration ne se cumule pas avec les majorations légales prévues en matière d'heures supplémentaires.

ART.
16

Toutes les heures du dimanche effectuées par les salariés employés pour les vendanges, ayant une ancienneté continue dans l'entreprise d'au moins 15 jours calendaires, sont payées au taux normal majoré de 50 %.

ART.
17

Des congés exceptionnels payés seront accordés aux salariés, sur justification, dans les situations suivantes :

- mariage du salarié : 7 jours calendaires ;
- conclusion d'un Pacs : 4 jours ;
- mariage d'un enfant : 1 jour ;
- naissance d'un enfant ou arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption : 3 jours ;
- décès d'un enfant : 7 jours ouvrés ;
- décès du conjoint, concubin ou partenaire lié par un Pacs, du père ou de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur : 3 jours ;
- décès des parents du co-contractant d'un Pacs : 1 jour ;
- décès d'un grand-parent : 1 jour ;
- 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)*

ART.
18

Après un an d'ancienneté dans l'entreprise, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident, les salariés entrant dans le champ d'application de l'[article L. 1226-1 du code du travail](#) recevront pendant 45 jours, 90 % de la rémunération brute qu'ils auraient perçue s'ils avaient continué à travailler.

Ce temps d'indemnisation sera augmenté de 15 jours par période entière de cinq ans d'ancienneté au-delà d'un an, sans que ce temps d'indemnisation puisse dépasser 135 jours. (Se reporter à l'annexe II pour le calcul des durées d'indemnisation).

Lors de chaque arrêt de travail, les délais d'indemnisation commenceront à courir à compter du premier jour d'absence, si celle-ci est consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, à l'exclusion des accidents de trajet, et à compter du huitième jour d'absence dans tous les autres cas.

Pour le calcul des indemnités dues, il est fait application des [articles D. 1226-4 à D. 1226-8 du code du travail](#).

Les jours indemnisés sont accordés par période de 12 mois (qui n'est pas l'année civile).

En cas d'arrêts de travail successifs, il convient de rechercher si le salarié a déjà épuisé ses droits à l'indemnisation au cours des 12 mois précédents (de telle sorte que si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de ces 12 mois, la période totale d'indemnisation n'excède pas les durées d'indemnisation prévues).

À l'issue de ces périodes d'indemnisation il sera fait application de l'accord régional de prévoyance du 6 juillet 2009 et de ses avenants.

ART.
19

Les absences justifiées par l'incapacité résultant de la maladie ou de l'accident ne constituent pas en soi un motif de rupture du contrat de travail.

En cas d'absence continue pour maladie ou accident le salarié bénéficiera d'une garantie d'emploi :

- de trois mois en cas de maladie ou d'accident d'origine non professionnelle ;
- de six mois en cas de maladie professionnelle ou d'accident du travail.

Au-delà de ces périodes, si l'employeur est dans la nécessité de pourvoir au remplacement du salarié absent, il aura la faculté de licencier le salarié, sous réserve que le motif de la rupture du contrat de travail ait un caractère réel et sérieux et sous réserve du respect des dispositions des articles [L. 1226-9](#), [L. 1226-13](#) et [L. 1226-18](#) du code du travail.

ART. 20 Après la période d'essai, les délais de préavis en cas de licenciement et sauf faute grave ou lourde du salarié sont les suivants, selon l'ancienneté dans l'entreprise :

- moins de deux ans de présence : un mois ;
- plus de deux ans de présence : deux mois ;
- plus de vingt ans de présence : trois mois.

En cas de démission du salarié, le préavis est fixé à un mois à quelle que soit l'ancienneté.

Pour les TAM (paliers 7 à 9), le préavis de démission est fixé à 2 mois maximum sauf pour les salariés ayant une ancienneté dans l'entreprise inférieure à deux ans, auquel cas le préavis de démission sera d'un mois. Il est également possible de réduire le préavis de démission après accord entre les 2 parties.

En cas de licenciement et pendant la durée du délai-congé, les salariés peuvent s'absenter deux heures chaque jour pendant douze jours au maximum, ou pour un volume d'heures équivalent.

Ces absences sont fixées alternativement pour moitié au gré de l'employeur, pour moitié au gré du salarié, ou suivant d'autres modalités d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

Ces absences ne donnent lieu à aucune réduction de salaires.

ART. 21 Lorsque le déplacement du salarié ne durera qu'une journée, ce dernier aura droit, en plus du remboursement des frais de transport engagés, à une indemnité de panier égale à 2,5 fois le minimum garanti sauf remboursement sur frais réels justifiés.

ART. 22 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.

ART. 23 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 du Rhône ; un exemplaire sera adressé au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Lyon.

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.

ART. 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 exploitations et entreprises agricoles du Rhône du 21 décembre 1998 (IDCC 9691) étendue par arrêté ministériel du 1er mars 1999 et modifiée par ses avenants n° 1 à 30, étendus, n'est pas remise en cause et devient un accord collectif étendu le 1er avril 2021 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 7 juillet 2022.

L'objectif de cet avenant est de conserver les dispositions de l'accord collectif des exploitations et entreprises agricoles du Rhône du 21 décembre 1998 qui sont plus favorables aux salariés et de faciliter leur application pour les employeurs.

Les articles ci-après du présent avenant devront s'appliquer aux entreprises agricoles et aux CUMA qui relèvent de la convention collective nationale dès lors qu'ils sont plus favorables aux salariés, et ce, quel que soit leur effectif.

En application des [articles L. 2221-1 et suivants du code du travail](#), il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Avenant : Saône-et-Loire (ex-IDCC 9712) Avenant n° 147 du 7 décembre 2022

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Il est convenu entre les partenaires sociaux de porter le taux de cotisation au taux contractuel à hauteur de 1,40 % de la masse salariale brute totale, au 1er janvier 2023.

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 contractuel de cotisation devient la suivante :

Garanties	Part employeur	Part salariée	Total
Décès	0,12 %	0,13 %	0,25 %
Maintien de salaire y compris CSP à 40 %	0,61 %	–	0,61 %
Incapacité	–	0,29 %	0,29 %
Invalidité	0,112 %	0,124 %	0,236 %
Fonds de prévention et d'action sociale	0,008 %	0,006 %	0,014 %
Total	0,85 %	0,55 %	1,40 %

Ce taux de cotisation se substitue au tableau de cotisation prévu à l'article 3 de l'avenant n° 146 ayant pris effet au 1er avril 2022.

ART. 2

Le présent avenant prend effet le 1er janvier 2023.

Il est conclu pour une durée indéterminée et s'applique de manière impérative à toutes les exploitations et entreprises entrant dans le champ d'application du régime de prévoyance institué par l'avenant n° 105 du 1er septembre 2005, conformément à sa date d'effet, prévue au présent article.

*(1) Article étendu sous réserve du respect du principe de non rétroactivité des actes administratifs.
(Arrêté du 17 mai 2023 - art. 1)*

ART. 3

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.

ART.

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 l'accord collectif du 21 mai 2021 étendu le 21 décembre 2021), 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, n° 142 du 29 novembre 2018 et l'[avenant n° 146 du 10 février 2022](#).

Suite à la commission mixte paritaire du 7 décembre 2022, les partenaires sociaux ont convenu de revoir par anticipation le taux de cotisation du régime de prévoyance en le ramenant au taux contractuel de 1.40 %.

Avenant : Saône-et-Loire (ex-IDCC 9712) Avenant n° 148 du 23 novembre 2023 relatif au régime de prévoyance

Source officielle Légifrance

ART.
1er

1.1. Bénéficiaires des garanties

Le 1er paragraphe du préambule de l'avenant n° 105 du 1er septembre 2005, modifié par l'article 1er de l'avenant n° 112 du 12 mars 2009, puis par l'article 2 paragraphe 1.1 de l'avenant n° 133 du 15 janvier 2015 et en dernier lieu par l'article 1er de l'avenant n° 135 du 21 octobre 2015, est remplacé par le paragraphe suivant :

« Le régime de prévoyance des exploitations agricoles de Saône-et-Loire est applicable à la catégorie "personnel non-cadre". La catégorie "personnel non-cadre" vise le personnel ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres. »

1.2. Salaire de référence

La mention « personnel ne relevant pas des articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 », figurant dans les paragraphes définissant les salaires de référence des garanties du régime de prévoyance (à l'exception de la garantie maintien de salaire) est remplacée par la mention suivante :

« Personnel ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres. »

ART.
2

Il est convenu entre les partenaires sociaux de porter le taux de cotisation à hauteur de 1,50 % de la masse salariale brute totale, au 1er janvier 2024.

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 contractuel de cotisation devient la suivante :

Garanties	Part employeur	Part salariée	Total
Décès	0,13 %	0,14 %	0,27 %
Maintien de salaire y compris CSP à 40 %	0,65 %	–	0,65 %
Incapacité	–	0,31 %	0,31 %
Invalidité	0,121 %	0,134 %	0,255 %
Fonds de prévention et d'action sociale	0,009 %	0,006 %	0,015 %
Total	0,91 %	0,59 %	1,50 %

Ce taux de cotisation se substitue au tableau de cotisation prévu à l'article 1er de l'avenant n° 147 ayant pris effet au 1er janvier 2023.

ART.
3

Le présent avenant prend effet le 1er janvier 2024.

Il est conclu pour une durée indéterminée et s'applique de manière impérative à toutes les exploitations et entreprises entrant dans le champ d'application du régime de prévoyance institué par l'avenant n° 105 du 1er septembre 2005, conformément à sa date d'effet, prévue au présent article.

(1) Article étendu sous réserve du respect du principe de non-rétroactivité des actes administratifs.
(Arrêté du 15 mai 2024 - art. 1)

ART.
4

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.

ART.

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 l'accord collectif du 21 mai 2021 étendu le 21 décembre 2021), 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, n° 142 du 29 novembre 2018, l'avenant n° 146 du 10 février 2022 et l'avenant n° 147 du 7 décembre 2022.

Considérant :

- la volonté des partenaires sociaux de mettre à jour le libellé de la catégorie de personnel bénéficiant du régime de prévoyance avec le [décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021](#) relatif aux catégories objectives ; et
- eu égard aux résultats techniques enregistrés par le régime, les parties ont convenu ce qui suit :

Avenant : Sarthe Avenant n° 8 du 14 novembre 2024 à l'accord du 14 décembre 2010 relatif à la prévoyance

Source officielle Légifrance

ART.
1er

L'article 1.3 « Bénéficiaires » est annulé et remplacé comme suit :

« Article 1.3
Bénéficiaires

Les dispositions de l'accord collectif de prévoyance interprofessionnel du 14 décembre 2010 s'appliquent à tous les salariés ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'[accord national interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017](#) sans condition d'ancienneté et relevant du champ d'application de l'accord, à l'exclusion :

- des salariés relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel (ANI) relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017 et des techniciens, agents de maîtrise, cadres relevant de la convention collective du 2 avril 1952, et bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance défini dans la convention précitée ;
- des catégories particulières de salariés (VRP par exemple) relevant d'autres dispositions conventionnelles. »

ART.
2

Les dispositions du présent avenant prendront effet le premier jour du trimestre civil suivant la publication de son arrêté d'extension et au plus tard au 1er janvier 2025.

ART.
3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Le présent avenant est établi en nombre suffisant pour être déposé selon les formalités prévues à l'[article L. 2231-6 du code du travail](#).

ART.

Afin de mettre en conformité la définition du groupe assuré avec le [décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021](#) relatif aux critères objectifs de définition des catégories de salariés bénéficiaires d'une couverture de protection sociale complémentaire collective, les partenaires sociaux ont décidé de modifier les dispositions de l'accord collectif de prévoyance interprofessionnel du 17 juin 2009, en fonction des dispositions prévues par « l'accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance. »

Il est également précisé qu'en application de l'[article L. 2261-23-1 du code du travail](#), le présent avenant ne comporte pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés. En effet, les entreprises de la branche sont majoritairement constituées par des effectifs de moins de 50 salariés. Aussi, les dispositions du présent accord s'appliquent à toutes les entreprises de la branche, y compris les TPE de moins de 50 salariés, et ce afin de ne pas remettre en cause le régime social et fiscal de faveur attaché au présent régime.

Avenant : Savoie et Haute-Savoie (ex-IDCC 8826) Avenant n° 10 du 13 décembre 2024 à l'accord collectif du 6 août 2012

Source officielle Légifrance

ART.
1er

L'accord collectif territorial du 6 août 2012 concernant les exploitations agricoles de Savoie et de Haute-Savoie et les CUMA de Haute-Savoie amendé par son avenant n° 8 du 25 mai 2023 étendu le 10 avril 2024 est complété par les dispositions suivantes :

« [Article 20 bis](#)

Ancienneté et jour de congé supplémentaire

Lorsque le salarié a acquis 5 ans d'ancienneté continue au sein de la même entreprise, il bénéficie d'un jour de congé payé supplémentaires par période d'acquisition.

La fixation de ce jour de congé se fait d'un commun accord entre employeur et salarié. »

« [Article 33 bis](#)

Absences autorisées

Sous réserve d'un délai de prévenance de 30 jours calendaires minimum, lorsque le salarié justifie par une invitation par exemple, de sa participation à un évènement sur les métiers agricoles, l'employeur ne peut refuser une autorisation d'absence, dans la limite de 2 journées d'absence par année civile.

Ces périodes et temps d'absence spécifiques ne sont pas rémunérés.

Dans l'intérêt des entreprises et des salariés et dans le cadre de l'amélioration des conditions de travail, les salariés pourront participer, sur présentation d'une invitation, à des réunions de restitution ou de travail de la CPHSCT, lorsqu'ils seront concernés par les risques professionnels étudiés. Ces réunions auront lieu en salle ou en entreprise dans la limite d'une demi-journée par an et par salarié, après accord de l'employeur. Elle sera rémunérée sur présentation d'un justificatif de participation. »

ART.
2

La date d'effet du présent avenant est fixée au jour de la parution de son arrêté d'extension.

ART.
3

Le présent avenant sera déposé selon les formalités prévues aux [articles D. 2231-2, D. 2231-3 du code du travail](#) en vue de son extension qui est demandée par les parties signataires.

Avenant : Vendée (ex-IDCC 9852) Accord collectif du 28 janvier 1969 concernant les exploitations horticoles et des pépinières (Avenant n° 90 du 27 avril 2022)

Source officielle Légifrance

ART.
1er

Le texte de la convention collective est ainsi rédigé :

ART.
2

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.

ART.
3

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

ART.
1er

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.

ART.
2

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.

ART.
3

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.

ART.
4

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.

ART.
5

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.

ART.
6

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](#)).

ART.
7

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.

ART.
8

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.

ART.
9

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.

ART.
10

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.

ART. 11 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.

ART. 12 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, réglementairement chômées et se situant un jour ouvrable, une rémunération égale à celle qui lui aurait été allouée s'il avait travaillé.

ART. 13 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

ART. 14 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.

ART. 15 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 événements 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'événement en cause.

ART. 16 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.

ART.
17

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.

ART.
18

Le présent accord se substitue au texte de la convention collective du 28 janvier 1969 réglementant 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.

ART.
19

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.

ART.

La convention collective du 28 janvier 1969 réglementant 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 réglementant 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](#).

Avenant salaires : Avenant n° 8 du 18 janvier 2024

Source officielle Légifrance

ART.
1er Pour tenir compte de la dernière évolution du Smic au 1er janvier 2024, 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](#).

ART.
1er

Palier 1	11,65 €
Palier 2	11,74 €
Palier 3	11,91 €
Palier 4	12,17 €
Palier 5	12,70 €
Palier 6	13,30 €
Palier 7	14,08 €
Palier 8	15,05 €
Palier 9	16,29 €
Palier 10	18,04 €
Palier 11	20,53 €
Palier 12	23,46 €

ART.
2

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

ART.
3

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.

Lexique

Les termes essentiels pour comprendre votre convention collective.

- **Avenant**

Modification apportée à un texte conventionnel, négociée entre partenaires sociaux et publiée au Journal officiel après extension.

- **Cadre**

Salarié à responsabilité élargie. Le statut cadre est défini par la classification de la convention et entraîne des droits spécifiques (préavis, retraite Agirc-Arrco, forfait jour).

- **Coefficient hiérarchique**

Indice numérique attribué à un emploi dans la grille de classification, servant de base au calcul du salaire minimum conventionnel.

- **Congés payés**

Droit légal de 2.5 jours ouvrables par mois travaillé (Art. L. 3141-3 Code du travail), soit 5 semaines par an. La convention collective peut prévoir des jours supplémentaires.

- **Convention collective (CCN)**

Accord écrit entre organisations patronales et syndicats de salariés qui complète ou améliore le Code du travail dans une branche d'activité.

- **DILA**

Direction de l'information légale et administrative. Organisme public éditeur de Légifrance et des bases KALI / JORF.

- **ETAM**

Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise. Catégorie professionnelle intermédiaire entre les ouvriers/employés et les cadres.

- **Extension**

Procédure ministérielle qui rend une convention collective obligatoire pour toutes les entreprises de la branche, même non signataires.

- **Forfait jour**

Décompte du temps de travail en jours travaillés sur l'année (et non en heures), réservé aux cadres autonomes et à certains salariés itinérants (Art. L. 3121-58).

- **IDCC**

Identifiant des Conventions Collectives. Code à 4 chiffres unique attribué par le ministère du Travail à chaque convention.

- **Indemnité de licenciement**

Somme versée par l'employeur lors d'un licenciement (hors faute grave). Le minimum légal est fixé par l'article R. 1234-2 du Code du travail.

- **KALI**

Base de données officielle des conventions collectives françaises, gérée par la DILA et accessible via l'API PISTE.

- **Licence Etalab**

Licence d'usage des données publiques françaises (version 2.0) qui autorise la libre réutilisation à condition de citer la source.

- **Minimum conventionnel**

Salaire plancher défini par la convention collective pour chaque niveau de classification. S'applique s'il est supérieur au SMIC.

- **NAF / APE**

Code de la Nomenclature d'Activités Française attribué par l'INSEE à chaque entreprise (5 caractères). Sert souvent à déterminer la convention applicable.

- **Période d'essai**

Phase initiale du contrat permettant à chaque partie de rompre sans formalité. Durée maximale fixée par la loi et la convention (Art. L. 1221-19).

- **Préavis**

Délai à respecter entre la notification de la rupture du contrat et son terme effectif. Variable selon le motif et l'ancienneté.

- **Prime d'ancienneté**

Complément de rémunération conventionnel calculé sur l'ancienneté du salarié dans l'entreprise ou la branche.

- **Salaire conventionnel**

Rémunération minimale due au salarié selon son coefficient et la convention applicable. Distinct du SMIC.

- **SMIC**

Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance. Plancher légal national, revalorisé au moins une fois par an (Art. L. 3231-1).