

Convention collective

IDCC : **9241** | **EXPLOITATIONS AGRICOLES**
(Dordogne)
(8 janvier 2015)

(Étendue par arrêté du 23 décembre 2015,
Journal officiel du 6 janvier 2016)

Avenant n° 5 du 25 mai 2023

NOR : AGRS2397078M

IDCC : 9241

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles FDSEA de la Dordogne ;

Fédération départementale des CUMA de la Dordogne,

d'une part, et

FGTA FO de la Dordogne ;

SGA CFDT de la Dordogne ;

CFTC-Agri ;

SNCEA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux, à l'occasion de la mise en place de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA (IDCC 7024) et de la convention collective nationale des entreprises de travaux agricoles (IDCC 7025) ont souhaité réviser l'article 32 sur le travail à la tâche en Dordogne.

La branche professionnelle étant constituée principalement de petites et moyennes entreprises, les stipulations de l'accord territorial étendu et des accords liés répondent aux contingences visées à l'article L. 2261-23-1 du code du travail concernant les entreprises de moins de cinquante salariés.

L'article 32 de l'accord territorial étendu est modifié comme suit :

« Article 32 | Travail à la tâche**Article 32.1 | Définition**

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

La rémunération des façons est fixée en fonction du nombre de pieds en viticulture ou le poids pour les autres productions, effectués par le salarié, dans des conditions normales de réalisation des tâches. Un salarié ne peut percevoir un salaire horaire inférieur au taux horaire correspondant soit à sa classification ou soit à son taux horaire contractuel lorsqu'il est rémunéré à la tâche.

La base de calcul de la rémunération des façons culturales est ramenée en viticulture aux 1 000 pieds.

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

Le contrat de travail, ou son annexe, devront préciser le nombre de pieds indicatifs à effectuer.

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

En cas d'arrêt indemnisé (maladie, accident du travail) prolongé du salarié rémunéré à la tâche, l'employeur pourra faire assurer l'exécution du travail en temps et en saison par un autre salarié.

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

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

Article 32.2 | Classification des emplois selon les façons culturales en viticulture et rémunération

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

Activité	Coefficient d'emploi minimum	Palier minimum
Taille	22	Palier 3
Tirage des bois	9	Palier 1
Pliage des astes	15	Palier 2

Article 32.3 | Définition du temps passé aux 1 000 pieds

Pour rappel, les façons ne figurant pas dans les définitions ci-dessus ou non conformes à ces définitions seront rémunérées au temps réel passé. Il n'est pas possible pour un salarié rémunéré à la tâche de mixer la taille et la tombée des bois.

Nature des travaux	Heures/1000 pieds
Taille	
Guyot simple	9,5
Guyot double	11,5
Tirage des bois	
Guyot simple	6
Guyot double	7
Pliage ou liage des astes	
Guyot simple	5,5
Guyot double	6,5

Article 32.4 | Autres travaux à la tâche

Activité	Coefficient d'emploi minimum	Palier minimum
Récolte prune d'ente	9	Palier 1
Récolte de fraise	9	Palier 1

Nature des travaux	Quantité/heure
Prune d'ente	
Récolte	80 kg/heure
Fraise pour l'expédition ou l'industrie	
Fraise non remontante	
Récolte la 1 ^{re} et/ou la dernière de semaine de cueillette	10 kg/heure
Récolte autres semaines	15 kg/heure
Fraise remontante	
Récolte la 1 ^{re} et/ou la dernière de semaine de cueillette	8 kg/heure
Récolte autres semaines	10 kg/heure

Exemple au 1^{er} mai 2023

Un salarié qui récolterait un poids supérieur verra sa rémunération comme suit :

- sur une journée il doit récolter au minimum 70 kg de fraises. Il en récolte 100 kg ;
- sa rémunération minimum est de 115,20 € par jour.

Détail du calcul au 1^{er} mai 2023

7 heures × 11,52 (prendre le Smic en vigueur) = 80,64 € pour 70 kg.

80,64 € (rémunération minimale pour 70 kg par jour) / 70 (nbre de kilo minimum par journée de travail)

× 100 (poids récolté par jour dans l'exemple) = 115,20 € pour 100 kg. »

Article 2 | Date d'application

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur le 1^{er} jour du mois suivant la date d'extension.

Article 3 | Dépôt et extension

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales auprès de la DDETSP de la Dordogne et la demande d'extension est déposée auprès de la DREETS Nouvelle-Aquitaine.

Article 4 | Dispositions finales

Le présent accord est remis à chacune des organisations signataires, et deux exemplaires (une version papier et une version électronique) sont déposés à la DREETS Nouvelle-Aquitaine.

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 plus tôt le 1^{er} janvier 2025 ou au plus tard le premier jour du trimestre suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

Fait à Périgueux, le 25 mai 2023.

(Suivent les signatures.)