

Convention collective nationale

IDCC : 7024 | **PRODUCTION AGRICOLE ET CUMA**  
**(15 septembre 2020)**

**Accord du 13 avril 2023**

NOR : AGRS2397091M

IDCC : 7024

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

**Fédération régionale des syndicats d'exploitants agricoles des Hauts-de-France, à l'exception de l'union syndicale des producteurs de grains et graines de semences ;**

**Fédération régionale CUMA Hauts-de-France,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**Union professionnelle régionale agroalimentaire UPRA CFDT ;**

**Fédération CFTC-Agri,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

L'évolution progressive de la réglementation applicable lorsqu'un salarié est déclaré inapte à son poste de travail par le médecin du travail, et qu'il n'existe aucune possibilité de reclassement au sein de l'entreprise, conduit l'employeur à devoir licencier et verser des indemnités importantes de rupture de contrat qui peuvent parfois mettre en difficulté des exploitations.

Compte tenu du nombre important de très petites entreprises dans les secteurs de la production agricole de nos départements, les partenaires sociaux (organisations patronales et syndicales) conscients que cette question est susceptible de mettre en péril la pérennité de certaines exploitations agricoles, ont élaboré un mécanisme adapté aux contextes et réalités agricoles, avec pour objectif des mesures concrètes pouvant s'appliquer à de petites entreprises, ce qui constitue majoritairement le tissu des entreprises agricoles de la région des Hauts-de-France.

Il a également été pris en compte le fait qu'une mutualisation du coût financier lié à la déclaration d'inaptitude ne doit en aucun cas conduire directement ou indirectement à une déresponsabilisation des employeurs en matière d'hygiène et de sécurité. Il est ainsi notamment rappelé que les conditions de travail doivent être prises en compte par le chef d'entreprise. Celui-ci doit identifier les risques pouvant exister sur les postes de travail et/ou les situations susceptibles d'être néfastes à la santé des salariés, et prendre les mesures nécessaires en conséquence.

En outre, et toujours dans l'objectif de sensibiliser les employeurs à rechercher en permanence les améliorations des postes de travail les mieux adaptées, les partenaires sociaux ont prévu de plafonner à 75 % le montant de prise en charge, laissant ainsi au moins 25 % du coût à la charge de l'entreprise.

Ce dispositif aura aussi l'avantage de maintenir l'emploi en évitant l'arrêt d'activité de certaines entreprises déjà fragiles.

## **Article 1<sup>er</sup> | Dispositions générales**

### **« Article 1<sup>er</sup> | Champ d'application**

Le présent accord est applicable dans les exploitations, les CUMA et groupements d'employeurs, dont le siège social est situé sur la région des Hauts-de-France, et dépendant de la convention collective nationale production agricole/CUMA (IDCC 7024) à l'exception des établissements de production de grains et graines de semences et à jour de leurs cotisations patronales versées auprès des caisses de MSA du Nord-Pas-de-Calais et de Picardie.

Les entreprises employant 50 salariés et plus (au sens des dispositions des articles L. 1111-2 et 3 du code du travail) sont exclues du présent accord. »

### **Article 2 | Entrée en vigueur**

Le présent accord entrera en vigueur à compter du premier jour du trimestre civil suivant la publication de son arrêté d'extension.

### **Article 3 | Dénonciation, révision**

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Le présent accord pourra être dénoncé en respectant un préavis de 3 mois et sauf conclusion d'un nouvel accord, il cessera de produire ses effets après le délai d'un an à compter du préavis.

### **Article 4 | Dépôt et extension**

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

## **Article 2 | Création d'un comité de suivi**

### **« Article 5 | Comité paritaire de suivi**

Un comité de suivi est constitué afin de suivre l'évolution du nombre d'inaptitudes (tant d'origine privée que professionnelle) déclarées dans les Hauts-de-France dans le champ d'application du présent accord, ainsi que leurs conséquences financières.

Ce comité de suivi est constitué de 6 représentants des employeurs, de 6 représentants des salariés représentant chacun l'une des organisations syndicales signataires, et d'un médecin du travail désigné par le service de la médecine du travail.

Il se réunira chaque année après communication des statistiques en la matière.

Les diverses informations et pièces justificatives qui seront communiquées aux membres du comité de suivi présentent un caractère confidentiel, et ne pourront être divulguées. »

## **Article 3 | *Instauration d'une cotisation patronale destinée à mutualiser le coût du licenciement pour inaptitude d'origine privée ou professionnelle***

### **« Préambule**

Une association ayant pour titre "association pour la mutualisation du coût inaptitude en agriculture des Hauts-de-France (AMCIAHdF)", dont le siège social est situé au 19 bis, rue Alexandre Dumas – 80096 Amiens Cedex 3, a été constituée et ses statuts ont été déposés à la préfecture de la Somme.

Cette association se donne pour objet de mutualiser le coût financier résultant du licenciement pour inaptitude d'origine privée ou professionnelle lorsque le salarié a été déclaré inapte à son poste de travail et qu'il n'a pas été possible de procéder à son reclassement au sein de l'entreprise ; que pour ce faire, l'association favorisera d'une part la promotion des mesures de prévention tendant à limiter le risque d'inaptitude d'origine professionnelle, et d'autre part gèrera un fonds financier constitué par une cotisation versée par l'ensemble des employeurs entrant dans le champ d'application du présent accord.

Il est également précisé que le règlement intérieur de l'association prévoit le mode suivant de redistribution de l'enveloppe financière :

- le montant reversé aux employeurs concernés ne pourra pas excéder 75 % du montant brut supporté par l'entreprise au titre de l'indemnité de licenciement pour inaptitude ;
- le montant global reversé au titre d'une année civile ne pourra excéder le montant des cotisations perçues au titre de la même année, affectées à cet objet (une partie des cotisations sera affectée à la communication sur les moyens à mettre en œuvre pour limiter les coûts de maladies professionnelles ou d'accidents du travail) et augmenté du montant des éventuelles réserves constituées.

### **Article 6 | *Instauration d'une cotisation patronale***

Une cotisation patronale, assise sur la masse des salaires soumis aux cotisations sociales, est appelée à hauteur de 0,2 %.

Le produit de cette cotisation sera affecté, dans des proportions fixées par le conseil d'administration de l'AMCIAHdF :

- à la prise en charge partielle des indemnités de licenciement pour inaptitude (pour au moins 80 %) ;
- à des opérations de communication sur la prévention (pour au moins 5 %) ;
- aux frais de gestion de la structure (plafonnés à 10 %).

### **Article 7 | *Recouvrement de la cotisation***

Les caisses de MSA du Nord-Pas-de-Calais et de Picardie sont chargées, par convention passée avec l'AMCIAHdF, de recouvrer les cotisations.

### **Article 8 | *Prise en charge partielle du coût inaptitude***

#### **1. Pièces justificatives à fournir**

Pour bénéficier de la prise en charge partielle du coût inaptitude tel que défini ci-dessus, l'entreprise devra adresser son dossier au siège de l'AMCIAHdF, au plus tard le 15 janvier de l'année N + 1 pour un règlement l'année N + 1 (à défaut, le dossier sera réglé au plus tard le 31 janvier de l'année N + 2). Tous les dossiers de l'année doivent être réceptionnés au plus tard l'année N + 1 ; tous les dossiers devront être présentés au plus tard deux ans après la date de licenciement pour inaptitude.

Les licenciements antérieurs à la date d'entrée en vigueur du présent accord ne seront pas recevables à cette prise en charge.

Un dossier complet comporte notamment :

- une attestation de la MSA justifiant que l'employeur est à jour du paiement de ses cotisations sociales ;
- le ou les avis d'incapacité délivré(s) par les services de médecine du travail ;
- une copie du contrat de travail du salarié ;
- le cas échéant, un justificatif de l'origine professionnelle de l'incapacité du salarié ;
- une copie de la lettre établissant l'impossibilité de reclassement (si les services de médecine du travail n'ont pas dispensé l'employeur d'une recherche de reclassement) ;
- une copie de la lettre de convocation à entretien préalable ;
- une copie de la lettre de licenciement ;
- une copie du bulletin de paie faisant apparaître le montant de l'indemnité versée au salarié.

## **2. Calcul du montant de la prise en charge partielle**

Le montant de l'indemnité versée aux entreprises ayant déposé un dossier de demande sera calculé au terme de chaque année civile à partir des éléments suivants, opposables aux entreprises :

- A = montant global des cotisations affectées par le conseil d'administration de l'AM-CIAHdF au remboursement pour l'année considérée (ce montant sera au moins égal à 80 % des cotisations perçues, auxquelles s'ajouteront tout ou partie d'éventuelles réserves constituées les années précédentes dans l'hypothèse où l'intégralité de l'enveloppe affectée n'aurait pas été consommée) ;
- B = (montant total des indemnités de licenciement pour incapacité payées au cours de l'exercice concerné)  $\times$  75 % ;
  - si  $A > B$  : chaque entreprise percevra une indemnité égale à 75 % du montant de l'indemnité versée. Le solde éventuel sera affecté en réserve ;
  - si  $B > A$  : le montant global des cotisations affectées (A) sera réparti entre les entreprises, au prorata des sommes versées par chacune d'elles.

Le règlement de la prise en charge interviendra au plus tard le 31 mars de l'année civile suivant celle durant laquelle est intervenu le dépôt du dossier à l'association. »

*Fait à Saint-Laurent Blangy, le 13 avril 2023.*

(Suivent les signatures.)