

Convention collective nationale

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

Accord du 25 avril 2023

NOR : AGRS2397114M

IDCC : 7024

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

Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles FNSEA de la Charente ;
Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles FNSEA de la Charente-
Maritime ;
Fédération des CUMA des Charentes,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO de la Charente ;
FGTA FO de la Charente-Maritime ;
FGA CFDT ;
Fédération CFTC-Agri ;
SNCEA CFE-CGC section régionale Poitou-Charentes,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

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.

Article 1^{er} | Champ d'application professionnel et territorial

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).

Article 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 1^{er} 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 1^{er} 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.

Article 3 | Durée de l'accord collectif

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4 | Révision de l'accord collectif

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.

Article 5 | Dénonciation de l'accord

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.

Article 6 | Délégués syndicaux inter-entreprises

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.

Article 7 | Prime de fidélisation

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.

Article 8 | Avantages et fournitures en nature

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

Article 9 | Frais professionnels

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.

Article 10 | Rémunération des jours fériés

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 1^{er} 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 1^{er} Mai ont droit, en plus du salaire correspondant au travail effectué, à une indemnité égale à ce salaire. La journée du 1^{er} 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.

Article 11 | Rémunération du travail du dimanche

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.

Article 12 | Travail de nuit

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.

Article 13 | Indemnité de départ à la retraite

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).

Article 14 | Heures pour recherche d'emploi

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.

Article 15 | Prime de production

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.

Article 16 | Tenue de travail

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.

Article 17 | Protection sociale complémentaire

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 1^{er} 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. »

Article 18 | Dispositions finales

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.

Fait à Saintes, le 25 avril 2023.

(Suivent les signatures.)