

Convention collective nationale

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

Accord du 30 août 2023

relatif aux conventions individuelles de forfait en jours
pour les salariés techniciens ou agents de maîtrise
(Bretagne)

NOR : AGRS2497007M

IDCC : 7024

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

**Fédération régionale des syndicats d'exploitants agricoles FRSEA de Bretagne
(en vertu de la délégation que lui a confiée la FNSEA),**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Fédération CFTC Agri ;

**Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des
secteurs connexes FGTA FO ;**

Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles SNCEA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la production agricole de Bretagne ont convenu de donner la possibilité aux exploitations et entreprises agricoles de Bretagne et à leurs salariés employés au statut de technicien ou agent de maîtrise de conclure des conventions individuelles de forfait en jours.

Le présent accord vient compléter les dispositions applicables aux salariés employés au statut cadre et prévues par l'accord national du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les entreprises et exploitations agricoles.

Le présent accord vise à compléter les statuts technicien et agent de maîtrise tels qu'ils sont définis par la convention collective nationale production agricole et CUMA du 15 septembre 2020 (IDCC 7024). Ces statuts technicien et agent de maîtrise n'existaient pas dans les anciennes classifications des emplois dans les textes régissant les relations de travail des salariés des exploitations et entreprises agricoles de Bretagne.

Afin d'accompagner le développement d'emplois aux statuts technicien et agent de maîtrise en Bretagne, il apparaît important d'ouvrir cette possibilité pour ceux des salariés qui répondent particulièrement à des conditions d'autonomie et de responsabilité suffisantes dans l'emploi qu'ils occupent et dans leurs attributions. Cette autonomie consiste en la possibilité pour le salarié d'adapter le volume de son temps de travail et la répartition de ce temps au sein de chaque journée, en cohérence avec le niveau de ses responsabilités et de ses contraintes professionnelles. En conséquence, le salarié ne doit pas, sauf contrainte impérative inhérente à ses missions, se voir imposer d'heures d'arrivée et de départ. Lorsque l'employeur propose la conclusion d'une convention de forfait en jours sur l'année à un salarié, il lui précise, par tout moyen, l'autonomie dont il dispose.

Chapitre 1^{er} Application

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

Le présent accord est applicable aux exploitations et entreprises agricoles ayant une activité définie à l'article L. 722-1 1° 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).

Article 2 | Champ d'application territorial

Le présent accord s'applique aux entreprises appartenant aux secteurs d'activités agricoles visés à l'article 1^{er} 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.

Article 3 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

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.

Article 4 | Durée et dénonciation

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.

Article 5 | Suivi de l'accord

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.

Chapitre 2 Convention individuelle de forfait annuel en jours

Article 6 | Forfait annuel en jours

Les dispositions relatives au forfait annuel en jours convenues dans le présent accord complètent les dispositions de l'article 4.6 de la convention collective nationale production agricole et CUMA du 15 septembre 2020 et de l'article 11.3 de l'accord national sur la durée du travail du 23 décembre 1981. Elles s'appliquent conformément aux dispositions du code du travail et particulièrement celles prévues aux articles L. 3121-63 et suivants du code du travail.

6.1. Les salariés visés par la convention de forfait en jours

La conclusion d'une convention de forfait en jours est possible avec :

- des salariés au statut technicien tel que défini à l'article 4.6 de la convention collective nationale production agricole ;
- des salariés au statut agent de maîtrise tel que défini à l'article 4.6 de la convention collective nationale production agricole.

Les salariés visés par le présent accord disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature de leurs fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif au sein de l'établissement, l'atelier, le service ou l'équipe auquel ils sont intégrés. Conformément à l'article L. 3121-58 2° du code du travail, les salariés visés sont ceux dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée.

6.2. Les modalités de conclusion de la convention de forfait en jours

Conformément au code du travail, la convention de forfait en jours ne se présume pas.

Le salarié doit l'avoir expressément acceptée.

Doivent figurer dans le contrat de travail, initial ou par avenant :

- le nombre de jours de travail sur l'année ;
- la rémunération mensuelle forfaitaire correspondant ;
- et les modalités d'exercice de la fonction du salarié montrant son autonomie dans l'organisation de son emploi du temps.

Le refus du salarié d'accepter une convention de forfait en jours ne peut pas être un motif de licenciement.

6.3. La durée de la convention de forfait en jours

La convention de forfait en jours est conclue sur une base maximale de 218 jours de travail (journée de solidarité comprise) au titre d'une année pour un salarié bénéficiant de l'intégralité de ses droits à congés payés.

Lorsqu'une convention de forfait en jours est conclue en cours d'année ou lorsque le salarié ne bénéficie pas de l'intégralité de ses droits à congés pour l'année suivante, le nombre de jours de travail équivalent à un temps plein est recalculé.

Lorsqu'un dépassement au-delà de 218 jours est nécessaire pour la mission qui lui est confiée, le salarié doit en référer à sa hiérarchie qui pourra soit adapter les conditions d'exercice de la mission, soit autoriser un dépassement dans la limite maximale de 235 jours de travail par an.

Les jours effectués au-delà de 218 jours par an, pour un salarié bénéficiant de l'intégralité de ses droits à congés payés, donnent lieu à une rémunération supplémentaire et majorée de 25 %.

La convention de forfait en jours annuel peut être conclue pour une durée inférieure à 218 jours. En cas d'accord, le contrat de travail, initial ou par avenant, devra prévoir :

- la répartition sur l'année des jours non travaillés ;
- la rémunération mensuelle forfaitaire correspondant à la rémunération mensuelle forfaitaire pour 218 jours rapportée au nombre de jours de la convention individuelle de forfait.

6.4. L'organisation de la durée du travail

Les jours 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.

Dans le cadre de l'autonomie dont dispose le salarié, il doit organiser son temps en veillant à respecter la durée du repos quotidien (11 heures sauf dérogations) et hebdomadaire (35 heures sauf dérogations).

Les jours de repos ou demi-journées de repos sont définis par le salarié en respectant un délai de prévenance d'un mois. L'employeur peut reporter la prise de repos en cas d'absences simultanées de salariés occupant le même emploi 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 salariés occupant le même emploi.

Le contrat de travail peut prévoir des périodes de présence nécessaire au bon fonctionnement de l'entreprise. Pendant cette période, le salarié ne peut pas prendre de jours de repos ou de congés autres que les jours de repos hebdomadaire ou les jours fériés chômés.

Toute absence sauf celle assimilée à un temps de travail effectif par la loi ou les dispositions conventionnelles est déduite des jours de travail et de la rémunération au prorata.

6.5. La période de référence de la convention de forfait en jours

La période de référence pour la mise en œuvre de la convention de forfait en jours est fixée du 1^{er} janvier au 31 décembre.

6.6. La rémunération des conventions de forfait en jours

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

Cependant, elle ne peut pas être inférieure à la rémunération forfaitaire correspondant à un forfait annuel en heures calculé sur la base du maximum d'heures tel que précisé à l'article 11.2 de l'accord national du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les entreprises et exploitations agricoles (rémunération forfaitaire comprenant le paiement des heures supplémentaires et bonifications et majorations légales : $[1\ 607\text{ h} \times \text{taux horaire}] + [340 \times (\text{taux horaire} + \text{bonification et majoration})]$).

À cette rémunération s'ajoute le paiement des jours de congés payés et des jours fériés chômés tombant un jour habituellement travaillé par le salarié.

6.7. Les garanties de mise en œuvre des conventions de forfait en jours

Un dispositif mensuel de contrôle du nombre de jours travaillés doit être mis en place, comptabilisant le nombre et la date des journées travaillées, les jours ou demi-journées de repos hebdomadaire, les jours fériés chômés, les jours de congés payés et les jours de repos au titre de la réduction du temps de travail. Le document ainsi établi doit être conservé par l'employeur pendant une durée minimale de 3 ans, avec copie au salarié.

L'établissement du document peut être assuré par un système auto-déclaratif du salarié mais il reste sous la responsabilité de l'employeur qui doit assurer un suivi régulier de l'organisation du travail, de la charge de travail et de l'amplitude des journées de travail du salarié et veiller à la protection de la sécurité et de la santé du salarié. Au minimum, chaque année, un entretien doit être organisé entre le salarié et son responsable hiérarchique pour évoquer ces différents points. Cet entretien est distinct de l'entretien annuel d'évaluation.

En complément, des entretiens pourront être organisés régulièrement ou non à la demande de chacun des salariés pour faire un point sur sa charge de travail et notamment en cas de surcharge anormale, pour, le cas échéant, déterminer les causes de cette surcharge et mettre en œuvre les moyens d'y remédier.

L'employeur veillera à la régulation des outils numériques. Il ne pourra être reproché au salarié de ne pas répondre à sa messagerie professionnelle pendant ses temps de repos ou de congés.

6.8. Droit à la déconnexion

L'application de l'article 10.5.1 de la convention collective nationale production agricole CUMA du 15 septembre 2020 est garantie aux salariés visés par le présent accord.

Chapitre 3 Entrée en vigueur

Article 7 | Dépôt, publicité et extension

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.

Article 8 | Entrée en vigueur

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.

Fait à Rennes, le 30 août 2023.

(Suivent les signatures.)