

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE ET DE LA SOUVERAINETÉ ALIMENTAIRE

Convention collective nationale

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

Convention collective

IDCC : **9061** | **EXPLOITATIONS AGRICOLES**
(Alpes-Maritimes)
(20 décembre 1988)

Avenant n° 59 du 23 janvier 2025

NOR : AGRS2597077M

IDCC : 7024

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

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Syndicat général agroalimentaire CFDT Côte d'Azur ;

Union syndicale régionale agroalimentaire et forestière CGT PACA – Corse ;

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

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

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La convention collective du 20 décembre 1988 concernant les exploitations agricoles des Alpes-Maritimes (connue sous l'IDCC 9061) est devenue un accord collectif étendu, conformément à l'article L. 2235-5-2 du code du travail et depuis l'entrée en vigueur le 1^{er} avril 2021 de la convention collective nationale de la production agricole et CUMA du 15 septembre 2020 (IDCC 7024).

Les syndicats de salariés et organisations professionnelles employeurs, représentatifs, réunis en commission mixte ont décidé de négocier le présent avenant à cet accord collectif étendu

pour apporter une meilleure lisibilité des dispositions applicables aux employeurs et salariés des exploitations agricoles des Alpes-Maritimes. Dans le cadre d'un dialogue social renforcé, cet accord collectif fait l'objet de négociations régulières répondant aux besoins exprimés.

L'objet du présent avenant est de définir les dispositions complémentaires plus favorables que celles de la convention collective nationale de la production agricole et CUMA du 15 septembre 2020.

Les dispositions du présent avenant se substituent intégralement aux dispositions du texte intitulé « convention collective du 20 décembre 1988 concernant les exploitations agricoles des Alpes-Maritimes », connu sous l'IDCC 9061 et à tout avenant antérieur au présent avenant. L'unique accord collectif territorial s'intitule à présent « accord collectif territorial étendu des exploitations agricoles des Alpes-Maritimes », dont l'IDCC est 9061.

Par cette négociation territoriale, les syndicats de salariés et organisations professionnelles employeurs, représentatifs, souhaitent donner une nouvelle dimension au dialogue social départemental, permettre la revalorisation de l'emploi agricole, redonner de l'attractivité aux métiers de l'agriculture.

Chapitre 1^{er} Modification du titre de l'accord

L'accord collectif connu sous l'IDCC 9061 s'intitule à présent « Accord collectif territorial étendu des exploitations agricoles des Alpes-Maritimes ».

Chapitre 2 Contenu de l'accord territorial des exploitations agricoles des Alpes-Maritimes

Préambule

Dans les exploitations agricoles des Alpes-Maritimes, la convention collective nationale de la production agricole et CUMA du 15 septembre 2020 (IDCC 7024) s'applique depuis le 1^{er} avril 2021. La convention collective des exploitations agricoles des Alpes-Maritimes (connue sous l'IDCC 9061) est devenue un accord collectif territorial étendu, conformément à l'article L. 2235-5-2 du code du travail et seules les dispositions plus favorables continuent de s'appliquer.

Les syndicats de salariés et les organisations professionnelles employeurs, représentatifs, réunis en commission mixte, ont décidé d'apporter une meilleure lisibilité des dispositions applicables aux employeurs et salariés des exploitations agricoles des Alpes-Maritimes. L'accord collectif territorial des Alpes-Maritimes renégocié conserve uniquement les dispositions qui complètent et/ou améliorent les dispositions de la convention collective nationale de la production agricole et CUMA du 15 septembre 2020.

La lecture de l'accord territorial des Alpes-Maritimes sera complémentaire à la lecture de la convention collective nationale de la production agricole et CUMA du 15 septembre et de certains accords nationaux.

Par cette négociation territoriale, les syndicats de salariés et organisations professionnelles employeurs, représentatifs, souhaitent donner une nouvelle dimension au dialogue social départemental, permettre la revalorisation de l'emploi agricole, redonner de l'attractivité aux métiers de l'agriculture.

Article 1^{er} | Dispositions relatives à l'application de l'accord collectif territorial

Article 1.1 | Champ d'application professionnel et territorial

Le présent accord détermine les rapports entre les employeurs et les salariés, y compris les apprentis :

- 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 groupements pastoraux, des groupements d'employeurs agricoles ;
- 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.

Le présent accord est applicable à l'ensemble des exploitations et entreprises agricoles dont le siège social est situé dans le département des Alpes-Maritimes, ainsi qu'à tout établissement autonome situé dans ce département.

Article 1.2 | Modalités d'application

Dans toutes les exploitations comprises dans le champ d'application du présent accord collectif, les dispositions de cet accord s'imposent.

Toutefois, il ne peut y avoir cumul ou double emploi entre les dispositions reconnues par le présent accord et celles accordés pour le même objet par un usage, un accord d'entreprise, ou le contrat de travail.

La branche professionnelle étant constituée principalement de petites et moyennes entreprises, les stipulations du présent accord répondent aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail concernant les entreprises de moins de cinquante salariés.

Article 1.3 | Publicité

Dans chaque établissement soumis au présent accord, un avis doit être affiché indiquant l'intitulé de celui-ci et précisant les modalités permettant à tout salarié dudit établissement de la consulter pendant son temps de présence sur le lieu de travail.

Article 1.4 | Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 1.5 | Révision

Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel cet accord a été conclu, les organisations d'employeurs ou de salariés représentatives au niveau national et signataires ou adhérentes du présent accord peuvent, conformément au code du travail, demander la révision des articles du présent accord, en adressant par lettre recommandée avec accusé de réception, aux autres organisations syndicales de salariés et d'employeurs, avec copie aux services compétents de l'État, un courrier comportant l'indication des articles concernés et une proposition de nouvelle rédaction. À l'issue de cette période, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national peuvent faire la même demande. La commission paritaire ou la commission mixte se réunit dans un délai de trois mois.

Article 1.6 | *Dénonciation*

Les organisations d'employeurs ou de salariés signataires peuvent, conformément au code du travail, dénoncer le présent accord, en totalité ou en partie, en informant par lettre recommandée avec accusé de réception, les autres organisations syndicales de salariés et d'employeurs ainsi que les services compétents de l'État, et en joignant leurs nouvelles propositions. Une nouvelle négociation s'engage à la demande d'une des parties intéressées dans les trois mois qui suivent le début du préavis de trois mois. Elle peut donner lieu à un accord y compris avant l'expiration du délai de préavis.

Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, le présent accord continue à produire ses effets pendant une période de douze mois à compter de l'expiration du délai de préavis de trois mois, sauf conclusion d'un nouvel accord.

Article 1.7 | *Négociations, participation et indemnisation*

Toutes les organisations syndicales des salariés ou des employeurs représentatives au niveau national, entrant dans le champ d'application du présent accord sont invitées 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. La négociation sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée est annuelle.

La négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail est annuelle. La négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels est triennale et ne concerne que les entreprises de plus de 300 salariés.

Concernant spécifiquement la négociation sur la rémunération, chaque année, les organisations syndicales des salariés et des employeurs représentatives au niveau national négocient, à une date fixée d'un commun accord, dans les trois mois suivants l'évolution du Smic. Cette négociation fait au préalable l'objet d'un examen par les parties de l'évolution économique et de la situation de l'emploi par type de production, ainsi que de l'évolution des salaires effectifs moyens, hors Smic, par catégories professionnelles au regard des salaires minima de la grille. Ces négociations prennent en compte les thèmes de négociations proposés par les organisations syndicales de salariés représentatives et par les organisations d'employeurs.

À cet effet, la partie patronale remet un rapport aux organisations syndicales représentatives au niveau national entrant dans le champ d'application du présent accord, quinze jours avant la négociation annuelle obligatoire des salaires, et fournit les informations nécessaires pour permettre de négocier en toute connaissance de cause.

Dans le cas où il n'y aurait pas d'évolution du Smic, les organisations syndicales des salariés et des employeurs représentatives au niveau national se réunissent au cours du premier trimestre.

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, relatif à l'organisation de la négociation collective en agriculture.

L'employeur permet au salarié qui présente la convocation à la commission de disposer du temps nécessaire pour participer aux négociations départementales.

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 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 à l'ordre

du jour tels que définis à l'article L. 2241-1 et suivants du code du travail (rémunération, temps de travail, partage de la valeur ajoutée).

Toutes les organisations syndicales représentatives des salariés au niveau national ou des employeurs entrant dans le champ d'application du présent accord sont invitées aux réunions de négociation.

Article 1.8 | Commission paritaire d'interprétation

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

Cette commission est constituée de deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national 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 représentatives et/ou d'organisations d'employeurs, 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 pourront être invités à la commission paritaire d'interprétation, par l'une ou l'autre des parties.

Cette commission est présidée alternativement à chaque réunion par un représentant employeur et par un représentant salarié. Deux organisations de salariés, au moins, doivent être présentes. La première réunion de commission paritaire d'interprétation sera organisée par la FDSEA.

Lorsqu'un avis est émis, il doit être validé à la majorité des voix, chaque partie (la partie employeur et la partie salarié) 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) \times (nombre de présents ou représentés de la partie salariés). 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. Cet avis interprétatif est annexé à la présente convention et fera l'objet d'un renvoi vers cette annexe, dans le ou les articles concernés par cet avis.

Article 1.9 | Commission mixte de conciliation

Il est institué une commission mixte de conciliation chargée d'examiner les différends nés de l'interprétation ou de l'application de la présente convention collective, et d'effectuer une tentative de conciliation selon la procédure définie aux articles L. 2522-2 et suivants du code du travail.

La commission mixte 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.

Cette commission est constituée de deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national dans le champ d'application de la présente

convention, et d'un nombre égal de représentants des organisations d'employeurs. Deux organisations de salariés, au moins, doivent être présentes. Elle est présidée par un représentant des services compétents de l'État.

Les conflits collectifs nés à l'occasion de l'exécution, la révision ou la dénonciation de la présente convention, peuvent être portés devant la commission mixte 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.

Article 1.10 | Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

Elle peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire. Pour la présente convention, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation compétente est celle créée par l'accord national du 7 juin 2017 instituant une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation production agricole et CUMA.

Article 2 | Droits individuels et collectifs. Représentation du personnel

Article 2.1 | Liberté d'expression et liberté syndicale

Sur demande écrite de son organisation syndicale, présentée cinq jours ouvrables à l'avance, l'employeur pourra accorder au salarié, pour assister aux congrès et assemblées statutaires de son organisation, un congé sans solde ou une autorisation d'absence, qui pourra être récupérée par accord entre les parties, sous réserve de l'application des dispositions relatives aux aménagements du temps de travail et aux durées de travail, notamment aux heures supplémentaires.

Article 2.2 | Principe de non-discrimination

La convention collective nationale de la production agricole et CUMA du 15 septembre 2020 s'applique.

Article 2.3 | Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

La convention collective nationale de la production agricole et CUMA du 15 septembre 2020 s'applique.

Article 2.4 | Droit syndical

La convention collective nationale de la production agricole et CUMA du 15 septembre 2020 s'applique.

Il est par ailleurs rappelé que des entretiens de début et de fin de mandat doivent être organisés.

Conformément à l'article L. 2141-5-1 du code du travail, une garantie d'évolution salariale pour les titulaires d'un mandat syndical est assurée.

Article 2.5 | Délégués syndicaux

La convention collective nationale de la production agricole et CUMA du 15 septembre 2020 s'applique.

Chaque syndicat représentatif qui constitue une section syndicale dans les entreprises ou exploitations agricoles, conformément aux dispositions légales, 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.

Le délégué syndical représente son organisation auprès de l'employeur. Dans certains cas, un délégué du personnel peut être désigné comme délégué syndical pour la durée de son mandat.

Chaque délégué syndical bénéficie pour l'exercice de sa mission, d'un crédit d'heures conformément aux dispositions ci-dessous.

14 heures pour un effectifs de 50 à 150 salariés.

20 heures pour un effectifs de 151 à 499 salariés.

26 heures pour un effectifs d'au moins 500 salariés.

Les heures de délégation sont de plein droit considérées comme temps de travail effectif 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.

Article 2.6 | Représentants de section syndicale

La convention collective nationale de la production agricole et CUMA du 15 septembre 2020 s'applique.

Article 2.7 | Représentation des salariés

Des libertés suffisantes sont accordées aux salariés qui justifient, sur présentation 5 jours ouvrables à l'avance, d'une convocation émanant de l'autorité compétente, qu'ils soient appelés à participer aux travaux des commissions administratives, contentieuses, ou paritaires ou des organismes institués par un texte législatif ou réglementaire.

En outre, l'accord national modifié sur la durée du travail du 23 décembre 1981 prévoit dans son annexe 1, les cas d'absences donnant lieu à maintien de salaire par l'employeur, pour l'exercice de différents mandats.

Article 3 | Dispositions relatives à l'embauche

Les dispositions de l'article 3.4 ne s'appliquent pas aux TAM et cadres, se reporter au chapitre 10.

La convention collective nationale de la production agricole et CUMA du 15 septembre 2020 s'applique.

Les documents fournis aux salariés doivent comporter au moins les informations listées à l'article R. 1221-34 du code du travail.

Article 3.1 | Période d'essai : objet, durée et rupture

La convention collective nationale de la production agricole et CUMA du 15 septembre 2020 s'applique.

L'accord exprès du salarié est nécessaire pour tout renouvellement de la période d'essai.

Article 3.2 | Embauche à l'issue d'un stage

Conformément à l'article L. 1221-24 du code du travail, si le stagiaire est embauché dans l'entreprise dans les 3 mois qui suivent la fin de son stage, la durée de celui-ci doit être déduite de sa période d'essai, dès lors que le stage a été réalisé lors de la dernière année d'étude et intégré à un cursus pédagogique. La prise en compte de ce stage ne peut avoir pour effet de réduire la durée de l'essai de plus de la moitié. Néanmoins, si l'embauche est réalisée dans un emploi

en correspondance avec les activités qui ont été confiées au stagiaire, la durée du stage est déduite intégralement de la période d'essai.

Article 4 | *Durée et aménagement du temps de travail, déplacements, repos et congés*

Article 4.1 | *Durée du travail*

Les dispositions relatives à la durée du travail sont définies par l'accord national modifié du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles.

Article 4.2 | *Déplacement*

La convention collective nationale de la production agricole et CUMA du 15 septembre 2020 s'applique.

Toutefois, l'article 8.1.2 de ladite convention nationale est amendé de la façon suivante :

« Lorsque le temps de trajet domicile – lieu de travail effectif ou lieu de travail effectif – domicile est supérieur au temps de trajet habituel domicile – lieu de travail, alors la différence de temps sera rémunérée au tarif des heures normales. Le temps de travail cessera sur le lieu de travail, sauf pour les salariés tenus par l'employeur ou par nécessité de rentrer au siège de l'exploitation. »

Article 4.3 | *Aménagements du temps de travail*

L'accord national modifié du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles s'applique.

Article 4.4 | *Contrôle de la durée du travail*

L'affichage ou l'enregistrement des temps de travail ou l'information des salariés sur les horaires de travail seront conformes aux dispositions de l'accord national modifié du 23 décembre 1981, sur la durée du travail dans les exploitations et les entreprises agricoles, et de l'accord national modifié du 18 juillet 2002, sur les saisonniers, pour les différents dispositifs d'aménagement de la durée du travail.

Il est conseillé de faire émarger régulièrement les documents récapitulatifs du temps de travail. Un exemplaire de la fiche de pointage est remis au salarié en même temps que le bulletin de paie.

L'employeur tient à disposition de l'agent de contrôle de l'inspection du travail les documents permettant de comptabiliser le temps de travail accompli par chaque salarié pendant la durée réglementaire.

Article 4.5 | *Absences*

En cas d'absence pour maladie ou accident, le salarié, après avoir informé le plus rapidement possible son employeur, doit justifier son absence par l'envoi d'un certificat d'arrêt de travail dans les 48 heures le cachet de la poste faisant foi ou par tout moyen permettant de conférer date certaine.

L'obligation de justifier dans les 48 heures de son arrêt de travail auprès de son employeur n'est pas applicable aux personnes blessées ou impliquées dans un acte de terrorisme (art. L. 169-1 du code de la sécurité sociale).

Il est rappelé, conformément aux articles R. 717-17-1 du code rural et de la pêche maritime, que certaines absences impliquent, selon leur origine et/ou leur durée, le passage d'une visite médicale de reprise dans les délais requis.

Toute absence prévisible pour convenance personnelle doit être autorisée au préalable et il est conseillé de formaliser par écrit cette autorisation. Toute absence imprévisible liée à une situation exceptionnelle sera régularisée dans les 48 heures.

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.

Article 4.6 | Travail de nuit

Recours et définitions

Le travail de nuit doit être exceptionnel. L'employeur recherchera toute mesure permettant de l'éviter. Tout travail accompli entre 21 heures et 6 heures est considéré comme du travail de nuit.

Le recours au travail de nuit habituel ou occasionnel peut s'avérer nécessaire afin d'assurer la continuité de l'activité économique. Il concerne les emplois qui relèvent notamment de :

- la surveillance des animaux, des locaux ou des installations de production ;
- la préservation de la qualité de production, la sauvegarde des récoltes et des produits de l'exploitation ;
- la réalisation d'opérations répondant à un impératif commercial ;
- la réalisation de travaux destinés à assurer la sécurité des biens et des personnes ;
- d'activités d'accueil, d'hébergement et restauration développées dans le cadre de l'agrotourisme ;
- la livraison et la vente sur les MIN et les marchés.

Le travail de nuit habituel concerne le 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 nocturne définie ci-dessus ; ou
- au cours d'une période de 12 mois consécutifs un nombre minimal de 270 heures de travail, dans la période nocturne.

Le travail de nuit qui ne répond pas aux conditions définies ci-dessus est du travail de nuit occasionnel.

Conditions de travail des travailleurs de nuit

Tout travailleur de nuit bénéficie, avant son affectation sur un poste de nuit, d'une surveillance médicale renforcée, selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur, et selon une périodicité fixée par le médecin du travail.

L'employeur, ou son représentant, portera une attention particulière 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.

Les horaires des travailleurs de nuit ne doivent pas entraver l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, notamment vis-à-vis de l'accès à la formation. En cas de formation, l'employeur adapte les conditions de travail en concertation avec le travailleur de nuit par toute mesure qu'il juge utile. Les travailleurs de nuit bénéficient d'un entretien annuel d'évaluation au cours duquel toute proposition d'amélioration des conditions de travail est étudiée.

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.

Les travailleurs de nuit doivent bénéficier, comme les autres salariés, des actions comprises dans le plan de formation de 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 l'organisation des actions de formation. Le cas échéant, des modifications d'horaires temporaires pourront être mises en place pour permettre au travailleur de nuit de bénéficier de formations.

Le document unique de l'évaluation des risques devra recenser les risques particuliers du travail de nuit et mettre en place des mesures de prévention adéquates.

Pour les travailleurs de nuit, il est mis en place une organisation permettant qu'un référent soit joignable en permanence par le salarié.

Il est rappelé que le travailleur isolé doit être équipé d'un dispositif d'alerte de protection de travailleurs isolés.

La durée hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives ne peut dépasser 40 heures. Toutefois, pour les activités de surveillance et/ou soins aux animaux et pour les périodes de récoltes ou de conditionnement, la durée maximale hebdomadaire peut être portée à 44 heures.

Pendant la période nocturne, si la durée de travail est d'au moins 6 heures, un temps de pause d'une durée de 20 minutes consécutives minimum est obligatoire lui permettant de se détendre et de se restaurer. Ce temps de pause est rémunéré mais ne constitue pas du temps de travail effectif. 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.

Changements de poste. 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, ou lorsque l'état de santé du salarié constaté par le médecin du travail l'exige. Se référer aux articles L. 3122-12 à L. 3122-14 du code du travail.

Obligations 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.

La salariée en état de grossesse médicalement constaté ou ayant accouché, qui travaille de nuit dans les conditions déterminées à l'article L. 3122-5 du code du travail, est affectée sur sa demande à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse et pendant la période du congé postnatal.

Elle est également affectée à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état.

L'affectation dans un autre établissement est subordonnée à l'accord de la salariée.

Les contreparties au travail de nuit sont définies dans le chapitre 5 sur la rémunération.

Article 4.7 | *Repos hebdomadaire*

Les salariés ne travaillent pas le dimanche.

Cependant, lorsque le travail est nécessaire au fonctionnement de l'entreprise et sous réserve de l'application des dispositions légales et réglementaires précisées aux articles L. 714-1 à 4 et R. 714-1 à 4 du code rural et de la pêche maritime :

- il peut être dérogé au repos dominical ;
- 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, sous réserve d'informer l'agent de contrôle de l'inspection du travail, conformément à l'article 5.3 de l'accord national modifié du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles.

Article 4.8 | Jours fériés

Les jours fériés légaux applicables en agriculture sont ceux énumérés dans l'accord national modifié du 23 décembre 1981, sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles. Ils sont chômés et payés s'ils tombent un jour normalement travaillé dans l'entreprise.

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

Le jour férié peut être travaillé à l'exception du 1^{er} mai pour lequel il est fait application des dispositions légales en vigueur.

Les conditions et modalités de rémunération des jours fériés sont définies dans le chapitre rémunération.

Article 4.9 | Congés payés

Le salarié a droit à un congé payé dont la durée est déterminée à raison de deux jours et demi ouvrables par mois complet de travail, sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder 30 jours ouvrables. L'entreprise peut opter pour le décompte en 25 jours ouvrés.

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

La période de référence de prise du congé principal s'étend du 1^{er} mai 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.

C'est l'employeur qui fixe la période de prise des congés et l'ordre des départs en congé, après consultation des salariés, des instances représentatives du personnel, en tenant compte de la période des grands travaux de l'exploitation, pendant laquelle le congé ne pourra être exigé et de la situation de famille des bénéficiaires. L'employeur établit un calendrier des départs en congé dans chaque exploitation et le communique aux salariés, conformément aux dispositions du code du travail, au moins deux mois avant l'ouverture de la période de référence de prise des congés. Ce calendrier ne pourra être modifié dans le délai d'un mois avant la date de départ, sauf circonstances exceptionnelles.

Les absences de plus de 24 heures au titre de congés payés ne peuvent être exigées par le personnel des établissements assujettis durant les périodes de grands travaux, sous réserve d'un accord plus favorable entre les parties.

Ces périodes s'échelonnent comme suit :

- cultures de fleurs à parfum : du 1^{er} mai au 30 septembre ;
- cultures de fleurs coupées : du 1^{er} avril au 31 août ;
- pépinières : du 1^{er} février au 30 avril, du 15 octobre au 15 décembre ;
- cultures de plantes en pots : du 15 mars au 31 mai, du 15 septembre au 30 novembre ;
- cultures de mimosas : du 1^{er} novembre au 31 mars ;
- cultures maraîchères et fruitières : du 1^{er} mai au 30 septembre ;

- aviculture : du 15 au 31 décembre, du 1^{er} juillet au 30 septembre et 15 jours en période de Pâques ;
- production de boutures : du 1^{er} avril au 31 août ;
- apiculture : du 15 juillet au 15 septembre ;
- pour les exploitations situées en région moyenne et montagneuse : du 1^{er} mai au 30 septembre ou selon la spécialité ;
- pour l'ensemble des autres exploitations agricoles non spécifiées ci-dessus : du 1^{er} mai au 30 septembre.

Les salariés qui justifient de contraintes géographiques particulières, notamment les travailleurs étrangers et/ou originaires des départements ou collectivités territoriales d'outre-mer, les salariés détachés à l'étranger peuvent être autorisés à prendre en une seule fois les cinq semaines de congés annuels.

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

Article 4.10 | Congés pour ancienneté

Un congé rémunéré supplémentaire est accordé aux salariés en fonction de l'ancienneté :

- 1 jour après 10 ans d'ancienneté ;
- 2 jours après 15 ans d'ancienneté ;
- 3 jours après 20 ans d'ancienneté ;
- 4 jours après 25 ans d'ancienneté.

Article 4.11 | Congés pour événements familiaux

Tout salarié bénéficie, sur justification, d'une autorisation d'absence de :

- 4 jours pour son mariage, ou le cas échéant son remariage ou pour la conclusion d'un pacte civil de solidarité (Pacs) ;
- 1 jour pour le mariage d'un enfant ;
- 5 jours pour le décès du conjoint ou du partenaire de Pacs ;
- pour le décès d'un enfant : 12 jours ou 14 jours pour le décès d'un enfant de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié (ou quel que soit son âge si l'enfant décédé était parent) ;
- 5 jours pour le décès d'un enfant du conjoint ou du partenaire de Pacs ;
- 3 jours pour le décès du père ou de la mère du salarié ou de son conjoint ;
- 3 jours pour le décès d'un ascendant (autre que père et mère), du frère ou d'une sœur du salarié ou de son conjoint ;
- 3 jours pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, non cumulable avec le congé maternité et indépendant des congés annuels, mais cumulable avec le congé paternité et le congé d'adoption ;
- 5 jours pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant.

Les jours d'absence accordés ne doivent pas être nécessairement pris le jour de l'évènement les justifiant. L'absence est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination du congé annuel. Le salaire est maintenu.

Le salarié pourra obtenir un congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident d'un enfant à charge de moins de 16 ans. Le congé est soumis à la présentation à l'employeur d'un certificat médical. La durée du congé est au maximum de trois jours par an. Elle est portée à cinq jours si l'enfant est âgé de moins d'un an ou, si le salarié assume la charge de trois enfants ou plus âgés de moins de seize ans.

Le salarié pourra 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 la limite suivante :

■ 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.

Pour les congés de solidarité familiale, se référer aux dispositions légales.

Pour les congés de soutien familial, se référer aux dispositions légales.

Article 5 | La rémunération

Article 5.1 | Salariés mensualisés, non mensualisés et lissage de la rémunération

Tous les salariés sont mensualisés, à l'exception des travailleurs temporaires, saisonniers, intermittents ou à domicile.

La mensualisation consiste à verser une rémunération forfaitaire identique tous les mois indépendamment du nombre de jours ouvrés de ce mois. Lorsque le salarié effectue 35 heures hebdomadaires, le montant brut mensuel du salaire se calcule de la façon suivante : montant horaire \times 151,67 heures, auquel s'ajouteront ensuite les heures supplémentaires, les primes et gratifications...

Lorsque le salarié est embauché à temps partiel, la base de mensualisation s'établit ainsi : nombre d'heures hebdomadaire \times 52 semaines / 12 mois (exemple : pour un salarié qui est embauché 32 heures par semaine, le calcul est $32 \times 52 / 12 = 138,67$ heures par mois).

Les salariés non mensualisés sont payés sur une base horaire, définie dans leur contrat de travail.

Les salariés sous contrat de travail intermittent, peuvent bénéficier d'un lissage de leur rémunération, en application de l'article 9.3 de l'accord national modifié du 23 décembre 1981, relatif à la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles.

Article 5.2 | Rémunération des jeunes salariés et des apprentis

La convention collective nationale de la production agricole et CUMA du 15 septembre 2020 s'applique.

Article 5.3 | Rémunération à la tâche

Le travail à la tâche est possible, dans les conditions définies aux articles R. 713-40 et 41 du code rural et de la pêche maritime. Un contrat de travail écrit précise, notamment, le temps de référence retenu dans des conditions normales d'activités, pour fixer le salaire de l'unité, lorsque le salarié est payé au nombre d'unités d'un produit qu'il récolte ou façonne, ainsi que la périodicité maximale de comptage de ces unités.

Le salaire à la tâche ne peut entraîner une rémunération inférieure à celle que le salarié aurait perçue, s'il avait été rémunéré selon le nombre d'heures accomplies, multiplié par le taux horaire conventionnel du niveau de classification correspondant au travail à réaliser.

Le refus par un salarié sous contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée d'effectuer des travaux à la tâche ne peut être sanctionné, ni constituer un motif de licenciement.

Article 5.4 | Rémunération forfaitaire en heures

La mise en place d'une rémunération forfaitaire fait l'objet d'une convention de forfait inscrite au contrat de travail ou un avenant, sur la base d'une rémunération qui englobe un nombre

prédéterminé d'heures supplémentaires sur une base mensuelle ou annuelle et distingue les différents éléments qui composent le salaire.

■ Pour la convention de forfait mensuel en heures, les conditions et modalités d'applications sont les suivantes :

- l'accord du salarié est requis et la durée mensuelle doit être précisée dans le contrat ou l'avenant au contrat de travail. Le refus de la convention de forfait par le salarié ne peut constituer un motif de licenciement ;
- la réalisation de la durée mensuelle d'heures de travail ne peut amener l'exécution d'heures de travail au-delà des durées maximales quotidiennes, hebdomadaires et annuelles ;
- la mise en place de la convention de forfait doit être complétée par l'établissement d'un dispositif de contrôle de la durée réelle du travail, faisant apparaître les durées quotidiennes et hebdomadaires ;
- la rémunération du salarié ne pourra être inférieure au salaire minimum conventionnel incluant les heures supplémentaires prédéterminées, qu'elles soient faites ou non ;
- les heures éventuellement effectuées au-delà de la durée mensuelle fixée au contrat donnent lieu à paiement avec les majorations correspondantes, calculées par rapport à la durée moyenne hebdomadaire réellement effectuée.

■ Pour la convention de forfait annuel en heures, il est fait application directe des dispositifs prévus par l'accord national modifié du 23 décembre 1981, sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles (articles 7.3.4 et 11.3).

Article 5.5 | Rémunération forfaitaire en jour pour les salariés TAM et cadres

La mise en place d'une rémunération forfaitaire en jours, appelée convention de forfait jours est possible 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 217 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 1^{er} 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, en rappelant 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 217^e 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 217 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 217 (de 218 à 224 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 217 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, il 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.

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, congés pour événements familiaux.

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 la date 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 et l'adéquation de sa charge de travail au nombre de jours travaillés. Cette amplitude et cette charge de travail devront rester raisonnable et assurer une bonne répartition dans le temps du travail du salarié. 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 sa 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.

Les partenaires sociaux affirment leur attachement et l'importance d'un bon usage des outils informatiques en vue d'un nécessaire respect des temps de repos et de congé ainsi que de l'équilibre entre vie privée et familiale et vie professionnelle.

L'employeur prendra les mesures nécessaires pour que le salarié ait la possibilité de se déconnecter des outils de communication à distance mis à sa disposition.

Aucune sanction ne pourra être retenue si le salarié ne répond pas aux appels téléphoniques et/ou aux courriels professionnels en dehors de ses heures habituelles de travail, lors de ses jours de repos hebdomadaires, lors des jours fériés ou lors des congés payés.

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

La rémunération ne peut être inférieure à la rémunération forfaitaire correspondant au forfait annuel sur la base du maximum d'heures applicable résultant de l'article 11.3 de l'accord national modifié sur la durée du travail (rémunération forfaitaire comprenant le paiement des heures supplémentaires et bonifications ou majorations légales), soit : $[(1\,600 \text{ heures} \times \text{taux horaire}) + (340 \text{ heures} \times [\text{taux horaire} + 25 \%])] \times 1,13$.

Pour les entreprises soumises à une durée maximale annuelle de 2 000 heures, la rémunération minimale est calculée comme suit : $[(1\,600 \text{ heures} \times \text{taux horaire}) + (349 \text{ heures} \times [\text{taux horaire} + 25 \%]) + (51 \text{ heures} \times [\text{taux horaire} + 50 \%])] \times 1,13$.

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

Pour la convention de forfait sur une base annuelle d'heures de travail, il est fait application directe des dispositifs prévus par l'accord national modifié du 23 décembre 1981, sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles (art. 11.3).

Article 5.6 | Prime d'ancienneté

Tout salarié qui justifie de cinq années d'ancienneté sur la même exploitation, bénéficie d'une prime mensuelle de 5 % du salaire de base. Cette prime est majorée de 1 % par année de présence sans pouvoir excéder 10 %.

Article 5.7 | Rémunération du travail de nuit

Travail de nuit habituel

Les travailleurs de nuit bénéficient pour chaque heure de travail de nuit effectuée, d'un repos compensateur de 20 %, auquel s'ajoute une compensation salariale sous la forme d'une majoration de 10 % du taux horaire de base du salaire.

Les heures de repos seront prises par journées ou demi-journées, dans les délais et selon les modalités convenues par accord entre l'employeur et le salarié. En l'absence d'accord, le droit au repos est réputé ouvert dès lors que la durée de ce repos atteint 4 heures, et le repos doit être pris dans un délai maximum de 6 mois suivant l'ouverture du droit. Si la durée du repos n'a pas atteint 4 heures au moment du départ du salarié de l'entreprise, ou dans un délai de 6 mois, alors ce repos est payé.

Travail de nuit exceptionnel

Les heures travaillées en période nocturne dans le cadre d'un travail de nuit exceptionnel seront majorées de 25 % du montant horaire de base du salaire.

Les majorations pour travail de nuit sont payées chaque mois.

Article 5.8 | *Indemnité de changement temporaire d'emploi*

La convention collective nationale de la production agricole et CUMA du 15 septembre 2020 s'applique.

Article 5.9 | *Rémunération des jours fériés*

L'accord national modifié du 23 décembre 1981, sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles s'applique.

Article 5.10 | *Rémunération des congés payés*

Les dispositions du code du travail s'appliquent.

Article 5.11 | *Avantages en nature et frais professionnels*

La convention collective nationale de la production agricole et CUMA du 15 septembre 2020 s'applique.

Article 5.12 | *Rémunération en cas de maladie ou d'accident pour les ouvriers et employés*

Les dispositions du code du travail et de l'accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance s'appliquent.

Article 5.13 | *Intéressement*

Les dispositions du code du travail s'appliquent.

Article 5.14 | *Participation*

Les dispositions du code du travail s'appliquent.

Article 5.15 | *Épargne salariale*

Les dispositions du code de travail s'appliquent.

Article 6 | *Hygiène, sécurité et conditions de travail*

Article 6.1 | *Commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) et CPHSCT*

Il est créé une CSSCT dans les exploitations ou entreprises agricoles conformément aux dispositions légales. Le nombre, la mise en place, la durée des fonctions et les attributions, sont déterminés par les dispositions légales ou réglementaires (articles L. 2315-36 à L. 2315-44 et suivants du code du travail).

Pour les entreprises qui n'ont pas de CSSCT, il est mis en place au niveau départemental, une commission paritaire d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CPHSCT), conformément à l'article L. 717-7 du code rural et de la pêche maritime, et de l'accord national sur les commissions paritaires d'hygiène, de sécurité, et des conditions de travail du 16 janvier 2001.

Conformément aux articles L. 2315-18 du code du travail, et à l'accord cité ci-dessus, les représentants du personnels désignés à la CSSCT, ainsi que les représentants désignés en CPHSCT, bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leur mission.

Article 6.2 | Utilisation des produits phytopharmaceutiques

L'employeur informe ses salariés des caractéristiques (dangerosité, toxicité...) des produits phytopharmaceutiques utilisés et autres agents chimiques dangereux, et de l'obligation de respecter les consignes de protection et les normes de sécurité prévues pour l'emploi de ces produits. Il s'assure que les salariés ont bien reçu la formation et détiennent les certificats ou titres nécessaires et adéquats.

Article 6.3 | Droit d'alerte et de retrait

En application des articles L. 4131-1 et D. 4132-1 et suivants du code du travail, chaque salarié doit alerter l'employeur s'il estime qu'une situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé. Le salarié a le droit de se retirer.

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.

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

Article 7 | Retraite complémentaire, supplémentaire et prévoyance

Article 7.1 | Retraite complémentaire

La convention collective nationale de la production agricole et CUMA du 15 septembre 2020 s'applique.

Article 7.2 | Retraite supplémentaire

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 des entreprises et exploitations agricoles et des CUMA s'applique.

Pour les salariés relevant de la classification des cadres, le régime de retraite supplémentaire est amélioré par une cotisation de 4 % sur la totalité du salaire brut, répartie à 50 % à charge du salarié et à 50 % à charge de l'employeur.

Article 7.3 | Prévoyance et frais de santé complémentaire

Pour les employés et ouvriers, La convention collective nationale de la production agricole et CUMA du 15 septembre 2020 s'applique.

Pour les TAM et cadres relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017, l'annexe 1 du présent accord vient les compléter.

Article 8 | Rupture du contrat de travail

Article 8.1 | Préavis de rupture du contrat à durée indéterminée

■ Pour les salariés non cadres, il est fait application des dispositions suivantes :

En cas de démission le préavis à respecter est de :

- 8 jours calendaires pour tout salarié ayant moins de 6 mois d'ancienneté ;
- 15 jours calendaires pour les salariés ayant entre 6 mois et moins de 1 an d'ancienneté ;
- 1 mois pour les salariés à partir d'un an d'ancienneté.

Il est rappelé que ces règles ne s'appliquent pas pendant la période d'essai.

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

- 1 mois pour le salarié ayant moins de 2 ans d'ancienneté ;
- 2 mois pour le salarié à partir de 2 ans d'ancienneté.

■ Pour les salariés TAM et cadres, il est fait application des dispositions suivantes :

- en cas de démission le préavis à respecter est de :
 - 8 jours calendaires pour tout salarié ayant moins de 6 mois d'ancienneté ;
- au-delà de 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise, le préavis à respecter est de :
 - 2 mois pour les TAM ;
 - 3 mois pour les cadres.

Il est rappelé que ces règles ne s'appliquent pas pendant la période d'essai.

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

- 2 mois pour les TAM ;
- 3 mois pour les cadres.

Article 8.2 | *Départ volontaire du salarié à la retraite et mise à la retraite par l'employeur*

La convention collective nationale de la production agricole et CUMA du 15 septembre 2020 s'applique.

Article 8.3 | *Indemnités de licenciement*

Les dispositions du code du travail s'appliquent pour les salariés non cadres.

Pour les salariés TAM et cadres, il est fait application des dispositions suivantes :

Pour compenser la difficulté à retrouver un emploi dans la région, le salarié licencié relevant des classifications TAM ou cadre ayant un an d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie, sauf faute grave ou lourde, d'une indemnité de licenciement égale à :

- 27 % de la rémunération brute mensuelle, par année d'ancienneté ;
- auquel s'ajoute 13 % de la rémunération brute mensuelle, par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

Pour toute fraction d'année, l'indemnité sera calculée au prorata des mois de présence compris dans cette fraction.

Il sera fait application de la méthode de calcul la plus favorable au salarié.

Pour les années d'ancienneté acquises sur l'exploitation en qualité d'ouvrier ou d'employé, le salarié bénéficiera de l'indemnité de licenciement correspondante à sa qualification antérieure.

Conformément à l'article L. 1226-14 du code du travail, il est rappelé que le licenciement pour inaptitude ayant pour origine un accident du travail ou une maladie professionnelle ouvre droit à une indemnité spéciale de licenciement, égale au double de celle prévue.

Article 8.4 | *Indemnité de départ ou de mise à la retraite*

La convention collective nationale de la production agricole et CUMA du 15 septembre 2020 s'applique.

Pour les salariés TAM et cadres les dispositions suivantes s'appliquent :

Une indemnité est attribuée aux salariés lors de leur départ en retraite. Deux cas sont à distinguer :

1. Départ volontaire du salarié à la retraite, il a droit à une indemnité de départ à la retraite, égale à :

- un mois et demi de salaire lorsque le salarié a de 10 ans à moins de 15 ans d'ancienneté ;
- deux mois de salaire entre 15 ans et moins de 20 ans d'ancienneté ;
- trois mois de salaire entre 20 ans et moins de 30 ans d'ancienneté ;
- à compter de 30 ans d'ancienneté, quatre mois de salaire, augmenté d'un dixième de mois de salaire par année supplémentaire d'ancienneté ensuite.

2. Mise à la retraite du salarié par l'employeur. Le départ à la retraite imposé par l'employeur ne peut se faire qu'à compter du 70^e anniversaire du salarié. Le salarié mis à la retraite par l'employeur a droit à une indemnité de mise à la retraite au moins égale à l'indemnité de licenciement prévue à l'article 8.3 de la présente convention.

Cette indemnité sera calculée en fonction de l'ancienneté du salarié sur la dernière exploitation où il a été employé.

Article 9 | Date d'entrée en vigueur

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

Article 9.1 | Conditions de suivi du présent accord 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 convention collective nationale de la production agricole et CUMA du 15 septembre 2020 est effectué une fois par an.

Article 10 | Dépôt et extension de l'accord

Le présent accord, régulièrement signé, est notifié à chacune des organisations représentatives au niveau national et déposé à la DDETS des Alpes-Maritimes, ainsi qu'aux greffes des conseils de prud'hommes.

Une fois le délai d'opposition expiré et à condition qu'il n'y ait pas d'opposition majoritaire, les parties signataires demandent l'extension du présent accord à toutes les exploitations et entreprises agricoles entrant dans son champ d'application.

Fait à Nice, le 23 janvier 2025.

(Suivent les signatures.)

1. Prévoyance pour les TAM et les cadres

Les partenaires sociaux agricoles de la production agricole des Alpes-Maritimes ont souscrit un contrat collectif obligatoire auprès de la CPCEA pour deux garanties supplémentaires.

Il s'agit de :

- la garantie décès supplémentaire (formule A) ;
- la garantie rente conjoint (formule 3).

Cette présentation n'est pas exhaustive : il est conseillé de se reporter aux notices d'informations sur les conditions générales et les garanties spécifiques auprès de Groupe Agrica.