

Convention collective nationale

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

### **Accord du 30 août 2023**

relatif au travail les jours fériés, le dimanche, la nuit, aux astreintes,  
aux indemnités kilométriques et aux autres dispositions particulières  
(Bretagne)

NOR : AGRS2497008M

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**

Consécutivement à l'instauration de la convention collective nationale production agricole et CUMA du 15 septembre 2020 (IDCC 7024), entrée en application le 1<sup>er</sup> avril 2021, les partenaires sociaux de la production agricole de Bretagne conviennent :

- de donner de la lisibilité et de la cohérence à la norme conventionnelle applicable afin d'apporter la sécurité juridique nécessaire aux employeurs et aux salariés de la branche en Bretagne ;
- d'éviter la concurrence et la superposition de normes similaires ou ayant le même objet.

Le présent accord s'attache à conforter et homogénéiser des particularités et des spécificités issues du dialogue social départemental et sectoriel. Il institue un nouveau cadre conventionnel territorial d'adaptation et complémentaire aux dispositions conventionnelles nationales applicables aux secteurs de la production agricole. Il permet d'assurer la continuité effective et opérationnelle du dialogue social agricole en Bretagne.

## Chapitre 1<sup>er</sup> Application

### Article 1<sup>er</sup> | *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<sup>er</sup> 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 Dispositions d'adaptations et complémentaires

### Article 6 | *Principe de non-cumul*

Il est rappelé que les dispositions définies par le présent accord ne doivent pas avoir pour effet de se cumuler avec toutes autres dispositions ayant le même objet et applicables à la date

de conclusion du présent accord dans les exploitations ou les activités définies par le présent accord.

## **Article 7 | Travail effectué un jour férié**

Conformément aux dispositions de l'article 4.4 de l'accord national du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les entreprises et exploitations agricoles, en dehors du 1<sup>er</sup> mai, les heures de travail effectuées les jours fériés, tels que définis à l'article 4.1 de l'accord national, font l'objet d'une majoration de 50 %. Cette contrepartie peut être prise sous forme de repos compensateur ou sous forme de compensation salariale.

Cette majoration ne se cumule pas avec toute autre majoration.

La majoration salariale s'applique, à défaut d'accord entre les parties.

## **Article 8 | Travail effectué le dimanche**

Les heures de travail effectuées le dimanche font l'objet d'une majoration de 50 %. Cette contrepartie peut être prise sous forme de repos compensateur ou sous forme de compensation salariale.

Cette majoration ne se cumule pas avec toute autre majoration.

La majoration salariale s'applique, à défaut d'accord entre les parties.

## **Article 9 | Travail effectué la nuit**

### **9.1. La période du travail de nuit**

Conformément aux dispositions prévues par la convention collective nationale production agricole et CUMA du 15 septembre 2020 (art. 8.2, § 8.2.1), dans le cadre du présent accord, la période de travail de nuit commence à 21 heures et s'achève à 6 heures. Tout travail effectué au cours de cette période est du travail de nuit.

### **9.2. Travail effectué exceptionnellement la nuit**

Le travail effectué la nuit durant la période définie au 9.1 du présent accord fait l'objet d'une majoration de 50 %. Cette contrepartie peut être prise sous forme de repos compensateur ou sous forme de compensation salariale.

Cette majoration ne se cumule pas avec la majoration définie à l'article 8.2, § 8.2.3 de la convention collective nationale production agricole et CUMA du 15 septembre 2020 (IDCC 7024).

Cette majoration ne se cumule pas avec toute autre majoration.

La majoration salariale s'applique, à défaut d'accord entre les parties.

## **Article 10 | Indemnité kilométrique**

Les salariés utilisant leur véhicule personnel pour leurs déplacements professionnels effectués à la demande de l'employeur et pour les besoins de l'entreprise ont droit à une indemnité kilométrique.

L'indemnité kilométrique est due au salarié dès le premier kilomètre effectué dans ce cadre.

Le montant forfaitaire de l'indemnité kilométrique applicable est celui connu au 1<sup>er</sup> janvier chaque année.

La valeur de l'indemnité kilométrique est celle fixée par l'arrêté ministériel « fixant le barème forfaitaire permettant l'évaluation des frais de déplacement relatifs à l'utilisation d'un véhicule

par les bénéficiaires de traitements et salaires optant pour le régime des frais réels déductibles ».

Le montant forfaitaire retenu est celui défini dans ce barème pour les véhicules de 5 CV pour les kilomètres parcourus au-delà de 20 000 km.

## **Article 11 | Astreintes**

La compensation financière des astreintes telles que définies à l'article 6.3 de l'accord national du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les entreprises et exploitations agricoles est fixée à deux (2) fois le minimum garanti (MG) par période de 12 heures d'astreinte et trois (3) fois le minimum garanti (MG) par nuit d'astreinte.

L'astreinte est au minimum égale à trois (3) fois le minimum garanti (MG) pour les astreintes du week-end, incluant un samedi ou un dimanche, ou un samedi et un dimanche.

Dans ce cadre, le salarié est indemnisé de ses frais de déplacement correspondant au trajet aller/retour depuis son domicile principal jusqu'au lieu de travail dans les conditions prévues à l'article 10 du présent accord.

## **Article 12 | Congés pour événements familiaux**

Aux cas prévus par l'article 10.1.2 de la convention collective nationale production agricole et CUMA du 15 septembre 2020 relatif aux congés pour événements familiaux, sont ajoutés, avec le même régime, dans le champ du présent accord :

- pour le décès d'un ascendant en ligne directe au 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> degré (grand-parent ou arrière-grand-parent) et leur conjoint : 1 jour ;
- pour le décès d'un descendant en ligne directe au 2<sup>e</sup> degré et au-delà : 1 jour.

## **Article 13 | Absence autorisée pour la rentrée scolaire**

Deux (2) heures d'absence sont accordées le jour de la 1<sup>re</sup> rentrée scolaire jusqu'à la rentrée en classe de 6<sup>e</sup> comprise. Les heures sont fractionnables en deux fois, sur le matin ou l'après-midi.

Ces heures d'absence sont autorisées pour les salariés ayant des enfants à leur charge. L'autorisation d'absence ne s'entend pas par enfant mais par rentrée scolaire.

Ces heures d'absence autorisées ne sont pas rémunérées.

## **Article 14 | Indemnité d'habillement et de déshabillage**

Dans le cadre des dispositions de l'article 6-2 de l'accord national sur la durée du travail, le temps consacré à l'habillement et au déshabillage est exclu du temps de travail effectif.

Cependant, lorsque le port d'une tenue complète de travail est imposé sur le lieu de travail par des dispositions législatives ou réglementaires, par des clauses conventionnelles, le règlement intérieur ou le contrat de travail, ce temps fait l'objet d'une compensation, par jour, dont le montant correspond à 7 % du Smic horaire applicable au 1<sup>er</sup> janvier de l'année (arrondi à l'entier supérieur).

## **Article 15 | Indemnité de restauration**

Tout salarié obligé de travailler avant et après le repas du midi sur un chantier distant d'au moins 5 km de son lieu de repas habituel (lieu d'embauche habituel, siège d'exploitation ou domicile par exemple) est réputé ne pas pouvoir rentrer chez lui pour le repas du midi.

Dans ce cadre, tout salarié a droit, sur justificatif et dès lors que l'employeur ne prend pas en charge le repas à un autre titre, à une indemnité de restauration exonérée de cotisations sociales en application de la réglementation des frais professionnels (indemnité de restauration hors des locaux de l'entreprise).

Le montant de cette indemnité est limité aux frais réellement exposés et dans la limite d'une valeur correspondant à 1,4 Smic horaire applicable au 1<sup>er</sup> janvier de l'année (arrondi à l'entier supérieur).

#### **Article 16 | Heures pour recherche d'emploi en cas de licenciement pour motif économique**

Pendant la période de préavis consécutive à un licenciement pour motif économique tel que défini à l'article L. 1233-3 du code du travail, le nombre d'heures pour recherche d'emploi est porté à quatre (4) heures par semaine.

Pour tout autre motif de licenciement, les heures pour recherche d'emploi sont définies à l'article 9.4 de la convention collective nationale production agricole et CUMA du 15 septembre 2020.

#### **Article 17 | Suspension du contrat de travail**

Toute interruption de travail résultant d'une maladie ou d'un accident suspend l'exécution du contrat de travail.

Dès guérison ou consolidation de la pathologie, l'intéressé retrouve de plein droit son emploi ou un emploi correspondant à sa catégorie professionnelle, sauf avis contraire du médecin du travail qui propose alors la nature de l'emploi dans lequel se fera la réintégration compte tenu des possibilités de l'entreprise.

Pendant les 90 premiers jours calendaires d'arrêt dû à la maladie ou accident d'origine privée, le contrat de travail du salarié ne peut être rompu. Au-delà, le licenciement doit être justifié conformément au code du travail.

Par ailleurs, une priorité de réembauche est accordée au travailleur pendant les 6 premiers mois suivant la guérison ou consolidation de la pathologie.

En cas d'accident du travail, d'accident de trajet ou de maladie professionnelle, les effets du contrat de travail sont suspendus dans les conditions fixées par le code du travail.

### **Chapitre 3 Dispositions relatives à la représentation des salariés**

#### **Article 18 | Délégués syndicaux interentreprises**

Les organisations syndicales de salariés signataires désignent, d'un commun accord, un délégué syndical interentreprise par organisation syndicale représentative. Ils exercent leurs attributions sur le territoire défini à l'article 2 du présent accord.

Ces délégués doivent répondre aux conditions suivantes : être âgés de dix-huit ans révolus, travailler dans la branche depuis un an au moins et n'avoir fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à leurs droits civiques. Ils ne doivent pas avoir de conflits d'intérêts avec les entreprises où ils interviennent.

Les organisations syndicales des salariés notifient aux organisations patronales signataires, par lettre recommandée avec accusé de réception, la désignation des délégués syndicaux interentreprises. Elles en informent également la DDETS. Les noms des délégués seront portés à la connaissance de chacun de leurs employeurs relevant du champ d'application du présent accord.

Chaque délégué interentreprises dispose, pour l'exercice de son mandat, de 10 heures par mois non rémunérées par l'entreprise, avec possibilité de récupération par accord entre l'employeur et le salarié.

Lorsqu'un délégué interentreprises est amené à intervenir chez un employeur, il en informe préalablement ce dernier ainsi que le syndicat professionnel dont il relève.

Le délégué interentreprises ne sera pas compétent dans les entreprises comportant déjà un délégué syndical d'entreprise.

Le délégué interentreprise aura pour rôle d'informer les adhérents de l'organisation qu'il représente de leurs droits et obligations dans le domaine syndical et dans celui de la réglementation du travail et de la législation sociale.

## **Chapitre 4** Entrée en vigueur

### **Article 19** | *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 20** | *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.)