

Convention collective nationale

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

Convention collective

IDCC : 9131 | **EXPLOITATIONS AGRICOLES ET COOPÉRATIVES**  
**D'UTILISATION DE MATÉRIEL AGRICOLE**  
**(Bouches-du-Rhône)**  
**(12 février 1986)**

(Étendue par arrêté du 16 mai 1986,  
*Journal officiel* du 29 mai 1986)

### **Avenant n° 55 du 13 novembre 2023**

NOR : AGRS2497060M

IDCC : 7024, 9131

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

**Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles des Bouches-du-Rhône FDSEA ;**

**Fédération départementale des coopératives d'utilisation du matériel agricole des Bouches-du-Rhône FDCUMA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**Syndicat général agroalimentaire CFDT des Bouches-du-Rhône ;**

**Fédération CFTC de l'agriculture CFTC Agri ;**

**Syndicat national des cadres des entreprises agricoles SNCEA CFE-CGC ;**

**Union syndicale régionale agro-alimentaire et forestière CGT PACA Corse,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

Le présent avenant est rédigé en application de l'article 1.4.2 de la convention collective nationale conclue le 15 septembre 2020 pour la production agricole et les CUMA (IDCC 7024) et étendue par arrêté ministériel du 2 décembre 2020. La convention collective de travail des

exploitations agricoles (personnel d'exécution TAM et cadres) et des coopératives d'utilisation de matériels agricoles du département des Bouches-du-Rhône du 12 février 1986 (IDCC 9131) n'est pas remise en cause et devient un accord collectif étendu en application de l'article L. 2232-5-2 du code du travail.

Cet accord collectif fait l'objet du présent avenant de révision en date du 7 juin 2023 qui remplace les dispositions antérieures. L'objectif de cet avenant est de conserver les dispositions de l'ancienne convention collective départementale des exploitations agricoles et CUMA des Bouches-du-Rhône qui sont plus favorables aux salariés et de faciliter leur application pour les employeurs, tout en améliorant l'attractivité des métiers de l'agriculture et en prenant en compte les particularités départementales.

Dans la mesure où la présente convention a vocation à s'appliquer à l'ensemble des entreprises visées par le champ d'application, essentiellement auprès des très petites entreprises, les partenaires sociaux estiment que ces dispositions leur sont particulièrement applicables et que, par conséquent, ils répondent à l'obligation issue de l'article L. 2261-23-1 du code du travail concernant les entreprises de moins de cinquante salariés.

### **Article 1<sup>er</sup> | Modification du titre de l'accord**

L'accord collectif connu sous l'IDCC 9131 est modifié. Il s'intitule à présent « accord collectif territorial de la production agricole et des coopératives d'utilisation de matériels agricoles du département des Bouches-du-Rhône du 12 février 1986 ».

### **Article 2 | Objet du présent avenant et révision de l'accord**

L'intégralité du texte de l'accord collectif connu sous l'IDCC 9131 est remplacé par le texte figurant en article 3.

### **Article 3 | Texte de l'accord**

« Du fait de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale le 1<sup>er</sup> avril 2021 (IDCC 7024), la convention collective de travail des exploitations agricoles (personnel d'exécution TAM et cadres) et des coopératives d'utilisation de matériels agricoles du département des Bouches-du-Rhône du 12 février 1986, (IDCC 9131) est devenue un accord collectif étendu. Les organisations syndicales de salariés et professionnelles signataires ont souhaité adapter l'accord local afin de valoriser l'agriculture locale, de redonner de l'attractivité aux métiers de l'agriculture et de reconnaître la compétence des salariés. Elles ont également souhaité apporter une meilleure lisibilité des dispositions applicables aux employeurs et salariés des exploitations agricoles et des CUMA des Bouches-du-Rhône. L'accord collectif territorial conserve les dispositions qui complètent et/ou améliorent les dispositions de la convention collective nationale.

Lorsque les dispositions de l'accord local étendu portent sur des thèmes également abordés par la convention nationale, elles s'appliquent dès lors qu'elles sont plus favorables au salarié.

Dans la mesure où le présent accord a vocation à s'appliquer essentiellement auprès de très petites entreprises, les organisations syndicales de salariés et professionnelles estiment que ces dispositions leur sont particulièrement applicables et que, par conséquent, ils répondent à l'obligation issue de l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

## Chapitre 1<sup>er</sup> Dispositions relatives à l'application de l'accord collectif étendu

### 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, quelle que soit leur catégorie socio-professionnelle :

- 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 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 ;
- des coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA).

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

### Article 1.2 | *Modalités d'application*

Toutes les exploitations comprises dans le champ d'application du présent accord collectif, relèvent prioritairement de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA (IDCC 7024). Elles sont également soumises à titre obligatoire aux dispositions du présent accord territorial qui viennent compléter et préciser celles de la convention nationale afin de prendre en compte les spécificités locales.

Toutefois, il ne peut y avoir cumul ou double emploi entre les dispositions ou avantages reconnus par le présent accord collectif et ceux accordés pour le même objet par la convention collective nationale. C'est toujours la disposition la plus favorable au salarié qui s'applique.

De même, il ne peut y avoir cumul ou double emploi entre les dispositions ou avantages reconnus par le présent accord collectif et ceux accordés pour le même objet par un usage, un accord d'entreprise ou le contrat de travail.

Il ne peut être dérogé au présent accord que dans un sens plus favorable aux salariés, à l'exception des thèmes pour lesquels la loi donne primauté à l'accord d'entreprise ou pour lesquels l'accord le prévoit expressément.

Il est rappelé qu'en cas de silence du présent accord sur un aspect quelconque de la relation de travail, il convient de se référer à la convention collective nationale, aux accords collectifs nationaux et leurs avenants en agriculture et aux dispositions du code du travail et du code rural.

Le présent accord porte sur l'ensemble des catégories socio-professionnelles sauf précisions contraires.

### Article 1.3 | *Durée*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

### Article 1.4 | *Négociations, suivi de l'accord et interprétation*

#### Négociations et suivi

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 ou 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 dans l'ordre du jour.

La négociation devra porter sur les salaires au minimum une fois par an et pourra être portée à l'ordre du jour à tout moment par accord réciproque à la demande de l'une des parties, notamment en cas de variation du Smic. Un bilan économique et social sera également présenté lors de la négociation annuelle.

### **Interprétation**

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

Cette commission est constituée de deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives 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 et d'employeurs représentatives, 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 seront invités à la commission paritaire d'interprétation.

Cette commission est présidée alternativement par un employeur et par un salarié. Deux organisations de salariés, au moins, doivent être présentes.

Lorsqu'un avis est émis, il doit être validé à la majorité des voix, chaque partie (la partie employeur et la partie salariée) 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 salariée). 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.

### **Article 1.5 | *Règlement des conflits***

#### **Règlement des différends nés de l'interprétation ou de l'application de l'accord : la commission paritaire de conciliation**

Il est institué une commission paritaire de conciliation chargée d'examiner les différends nés de l'interprétation ou de l'application du présent accord collectif.

Cette commission est constituée de deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application du présent accord, et d'un nombre égal de représentants des organisations d'employeurs. Deux organisations de salariés, au moins, doivent être présentes.

Elle sera présidée alternativement par un employeur et par un salarié, et pour la première fois il sera procédé à un tirage au sort pour déterminer qui présidera. En cas de vote et de partage de voix, la voix du président n'est pas prépondérante.

Lorsqu'un avis est émis par la commission, il doit avoir été validé à la majorité des voix, la partie employeurs et la partie salariés disposant du même nombre de voix.

Pour égaliser les voix de chaque partie, la règle suivante sera appliquée : chaque partie dispose au total d'un nombre de voix calculé ainsi :

(Nombre de présents/représentés de la partie employeurs)  $\times$  (nombre de présents/représentés de la partie salariés)

Nombre total de présents/représentés de sa partie

Exemple : 4 employeurs présents ou représentés et 6 salariés présents ou représentés.  $4 \times 6 = 24$  voix. Les employeurs disposent chacun de  $24/4 = 6$  voix et les salariés disposent chacun de  $24/6 = 4$  voix.

La commission paritaire 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.

Les conflits collectifs nés à l'occasion de l'exécution, la révision ou la dénonciation du présent accord, peuvent être portés devant la commission paritaire 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.

### **Règlement des conflits de toute nature, collectifs et individuels**

Les conflits collectifs de toute nature qui n'ont pu être solutionnés au niveau de l'entreprise peuvent être soumis à une commission de conciliation, avec recours éventuel soit à la procédure d'arbitrage en application de l'article L. 2524-1 et suivants du code du travail si les deux parties en conviennent, soit à la procédure de médiation en application de l'article L. 2522-1 du code du travail.

Dans les entreprises de moins de 11 salariés, les parties concernées peuvent également choisir de résoudre des conflits individuels ou collectifs n'ayant pas donné lieu à saisine d'une juridiction grâce au dispositif prévu par l'article 1.4 de l'accord du 2 octobre 1984 de l'accord national sur l'emploi dans les exploitations agricoles.

## **Article 1.6 | *Dépôt, révision et dénonciation de l'accord collectif***

### **Dépôt et extension**

Le présent accord et ses modifications ultérieures, régulièrement signés, sont notifiés, déposés et communiqués conformément aux dispositions en vigueur afin de permettre l'extension des modifications.

### **Révision**

La révision de l'accord peut être engagée par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés et une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs, à condition qu'elles soient représentatives dans le champ d'application du présent accord et qu'elles respectent les dispositions légales et réglementaires (notamment sur le temps du cycle électoral et les qualités de signataires ou d'adhérentes).

La (ou les) organisation(s) demandant une révision de l'accord en informe(nt) les autres organisations et l'autorité administrative compétente, qui les réunit dans les trois mois suivants.

### **Dénonciation**

Les organisations d'employeurs ou de salariés représentatives signataires du présent accord peuvent le dénoncer, sous réserve de respecter les formalités en vigueur. La dénonciation ouvre un préavis de trois mois. La négociation peut donner lieu à accord

y compris avant l'expiration du délai de préavis. La commission paritaire ou la commission paritaire mixte se réunit dans un délai de trois mois.

Le présent accord continue de produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur d'un nouvel accord, ou à défaut pendant une période de douze mois à compter de l'expiration du délai de préavis de trois mois. Si l'accord dénoncé n'est pas remplacé par un nouvel accord, à l'expiration du délai ci-dessus, les salariés bénéficient d'une garantie de rémunération conformément à l'article L. 2261-13 du code du travail.

## **Chapitre 2 Droits individuels et collectifs. Représentation du personnel**

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles rappellent leur attachement et leur adhésion aux dispositions et préconisations en matière de liberté d'expression, liberté et droit syndical, d'instances représentatives du personnel, d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et le principe de non-discrimination.

Sur tous ces sujets, ils renvoient les entreprises aux dispositions de la convention collective nationale.

## **Chapitre 3 Les dispositions relatives à l'embauche**

### **Article 3.1 | *Le contrat de travail à durée indéterminée (CDI)***

La forme normale et générale de la relation de travail est le contrat de travail à durée indéterminée.

Tout salarié embauché sans contrat de travail écrit est réputé être sous contrat à durée indéterminée à temps plein. Certains contrats à durée indéterminée (temps partiels, contrats intermittents) sont obligatoirement des contrats écrits, requérant des mentions obligatoires.

Il est recommandé aux employeurs d'établir un contrat de travail à durée indéterminée par écrit, en deux exemplaires, et signé des parties. Un des exemplaires sera conservé par l'employeur, l'autre sera remis au salarié.

Le contrat précise notamment les : nom, prénoms, adresse des contractants, qualification professionnelle et classification du salarié, date d'embauche, lieu habituel d'exécution du contrat de travail, convention collective applicable, conditions d'emploi et de rémunération, avantages en nature, coordonnées de la caisse de retraite complémentaire et de l'organisme assureur de prévoyance complémentaire, lieu et date de la signature du contrat.

L'accord national sur la durée du travail du 23 décembre 1981 modifié prévoit des dispositions relatives aux contrats de travail à temps partiel et aux contrats intermittents. Les emplois permanents comportant par nature une alternance de périodes travaillées et non travaillées qui justifient le recours au contrat intermittents sont les emplois comportant les travaux et fonctions de :

- l'éclaircissage, l'effeuillage, l'ébourgeonnage ;
- l'installation de filets anti-insectes, de filets anti-grêles, de filets brise-vent ;
- la récolte ;
- le calibrage, le triage, le nettoyage, l'emballage, le conditionnement, le stockage, la manutention ;
- l'expédition, la mise en marché, l'agréage, le contrôle qualité, la normalisation, la commercialisation ;
- la taille, le pré taillage, l'épamprage ;
- le greffage, le sur greffage, le bouturage ;

- l'épandage, le broyage, le fauchage, le désherbage, la préparation de produits phyto-pharmaceutiques, l'application de produits phytopharmaceutiques ;
- la préparation des sols et la mise en place des cultures saisonnières et notamment la fertilisation, la pose d'arceaux et de films plastiques, les fumures, le tracé de plantations, la répartition des piquets, le piquetage, le binage ;
- les semis, la plantation, le rempotage ;
- l'arrosage, le curage des fossés, le faucardage ;
- le montage des serres, le bâchage, le débâchage, le démontage des serres, le blanchiment des serres, le déblanchiment des serres, le débarrassage des serres après culture, la désinfection des serres après culture ;
- le décuvage ;
- le relevage, le palissage, le liage, le rognage, le tuteurage, l'écimage ;
- l'agnelage, la tonte, la traite ;
- la transhumance et l'estive ;
- la castration, l'hybridation, la pollinisation.

Le contrat de travail intermittent est un contrat à durée indéterminée, obligatoirement rédigé par écrit. Il doit mentionner la qualification du salarié, les éléments de la rémunération, la durée annuelle minimale de travail du salarié, les périodes de travail, la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes.

### **Article 3.2 | *Le contrat de travail à durée déterminée (CDD) et le recours au travail temporaire (contrat de mission)***

Le recours au contrat de travail à durée déterminée et au travail temporaire ne doit pas avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement à des emplois liés à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Toute activité de travail temporaire s'exerçant en dehors d'une entreprise de travail temporaire est interdite, sous réserve des dispositions relatives aux opérations de prêt de main-d'œuvre à but non lucratif autorisées par l'article L. 8241-2 du code du travail. Tout entrepreneur de travail temporaire est tenu, à tout moment, de justifier d'une déclaration préalable d'activité auprès de l'autorité administrative et d'une garantie financière.

Le contrat de travail à durée déterminée, de même que le contrat de mission, est obligatoirement écrit et établi conformément aux dispositions des articles L. 1242-1 et suivants ou des articles L. 1251-11 du code du travail.

La possibilité de recourir au contrat de travail à durée déterminée ou au travail temporaire est limitée par des dispositions légales, notamment aux cas suivants :

- remplacement d'un salarié, du chef d'entreprise, d'un aide familial, d'un associé d'exploitation, ou de leur conjoint dès lors qu'il participe effectivement à l'activité de l'exploitation agricole ou de l'entreprise ;
- accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ;
- emplois à caractère saisonnier ;
- embauche au titre de dispositions légales destinées à favoriser le recrutement de certaines catégories de personnes sans emploi ;
- ou lorsque l'employeur s'engage, pour une durée et dans des conditions fixées par l'article D. 1242-3 du code du travail, à assurer un complément de formation professionnelle aux salariés.



Le renouvellement d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission doit être conforme aux dispositions de l'article L. 1243-13 ou de l'article L. 1251-26 du code du travail.

L'accord national du 18 juillet 2002 modifié sur les saisonniers, prévoit des dispositions relatives aux contrats de travail saisonniers.

### **Article 3.3 | *Recours à la prestation de service***

Une prestation de service est un contrat entre une entreprise prestataire et une entreprise cliente, appelée donneur d'ordre, par lequel l'entreprise prestataire accomplit une mission précise et ponctuelle, nécessitant un savoir-faire particulier, que l'entreprise cliente ne peut assumer en interne.

Lorsqu'une entreprise agricole décide de recourir à la prestation de service, elle doit procéder au préalable aux vérifications imposées par le code du travail, dont l'article L. 8222-1, et cela que l'entreprise prestataire soit établie en France ou à l'étranger. Elle doit plus généralement s'assurer que les conditions d'intervention sont conformes aux réglementations en vigueur, notamment celles portant sur le détachement et l'embauche de ressortissants non-européens.

### **Article 3.4 | *Embauche de ressortissants non-européens***

L'embauche de ressortissants de pays non-membres de l'Union européenne est conditionnée à la détention par le candidat d'une autorisation de travail délivrée par l'administration française et lui permettant de travailler dans l'entreprise concernée. L'employeur n'est pas autorisé à embaucher ou à conserver à son service un salarié étranger non-européen qui ne détient pas ou plus une telle autorisation de travail.

Il est également interdit d'engager ou de conserver à son service un étranger non-européen sans respecter les limitations qui peuvent être attachées à l'autorisation de travail.

### **Article 3.5 | *La période d'essai : objet, durées, rupture. Période probatoire en cas de changement d'emploi du personnel d'exécution***

#### **■ Objet :**

La période d'essai précède l'engagement définitif du salarié. Elle permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience. Elle permet au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent. La période d'essai doit être expressément prévue dans le contrat de travail, sans quoi elle ne s'applique pas.

#### **■ Durées :**

Pour les contrats à durée indéterminée, la durée de la période d'essai est fixée (sauf accord particulier écrit entre le salarié et l'employeur pour en réduire la durée) à :

- pour les salariés d'exécution : un mois, renouvelable une fois ;
- pour les techniciens : 2 mois, renouvelable une fois ;
- pour les agents de maîtrise : 3 mois, renouvelable une fois ;
- pour les cadres : 4 mois, renouvelable une fois.

La possibilité du renouvellement de la période d'essai devra être expressément mentionnée dans le contrat de travail. Le renouvellement de la période d'essai sera notifié par écrit à l'autre partie. Pour les techniciens, agents de maîtrise et cadres, le renouvellement de la période d'essai doit être accepté par le salarié.



Pour les contrats à durée déterminée, les règles de conclusion et de détermination de la période d'essai sont fixées par l'article L. 1242-10 du code du travail en fonction de la durée du contrat :

- un jour par semaine de contrat, limitée à deux semaines si la durée du contrat est au plus égale à six mois ;
- un mois lorsque la durée du contrat est supérieure à six mois.

Lorsque le contrat est à terme imprécis, la durée de la période d'essai est calculée par rapport à sa durée minimale.

Une période d'essai exprimée en jours se décompte en jours calendaires et non en jours travaillés ; si elle est exprimée en semaines ou en mois, il s'agira de semaines civiles ou de mois calendaires.

#### ■ Rupture de la période d'essai :

Conformément aux dispositions légales, et en particulier l'article L. 1221-26 du code du travail pendant la période d'essai, chacune des parties peut mettre fin au contrat de travail en respectant un délai de prévenance, qui est fonction de la durée de présence du salarié dans l'entreprise et fixé comme suit.

Lorsque la rupture de la période d'essai est à l'initiative de l'employeur, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures si la présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours ;
- 48 heures si la présence du salarié dans l'entreprise est de 8 jours à 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence du salarié dans l'entreprise ;
- 1 mois après 3 mois de présence du salarié dans l'entreprise.

Si le salarié est à l'initiative de la rupture : il devra respecter un délai de prévenance de 24 heures, si sa durée de présence dans l'entreprise est inférieure à 8 jours, et de 48 heures, si sa durée de présence dans l'entreprise est d'au moins 8 jours.

Il est précisé que la période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance. Les délais de prévenance ainsi indiqués s'appliquent aux contrats à durée indéterminée et aux contrats à durée déterminée.

#### ■ Période probatoire :

Le changement d'emploi du salarié dans un emploi de qualification supérieure peut comporter une période probatoire de deux mois, renouvelable une fois. Si la période probatoire n'est pas concluante, le salarié retrouve son emploi précédent.

### Chapitre 4 Classification des emplois

La classification des emplois est celle prévue par la convention collective nationale.

### Chapitre 5 Durée et aménagement du temps de travail, repos et congés

#### Article 5.1 | *Durée du travail et les aménagements de travail*

La durée du travail et les aménagements du temps de travail sont réglementés notamment :

- par les articles L. 713-1 et suivants du code rural et de la pêche maritime ;
- par les articles L. 3111-1 et suivants du code du travail lorsqu'il est précisé que ces dispositions sont applicables en agriculture ou lorsqu'elles ne sont pas remises en question par les dispositions du code rural ;
- les décrets et arrêtés pris en application de ces textes ;

- par l'accord national modifié du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles ;
- par l'accord national modifié du 18 juillet 2002, sur l'emploi saisonnier ;
- par l'accord national modifié du 19 septembre 2001, sur le compte épargne temps ;
- par l'accord national modifié du 11 mars 2008, pour l'emploi des seniors dans les entreprises agricoles.

Ainsi, les dispositions relatives à la définition du temps de travail effectif, aux heures supplémentaires, aux périodes d'astreinte, aux durées maximales quotidienne, hebdomadaire et annuelle de travail effectif, au maximum d'entreprise, aux repos quotidien, hebdomadaire et dominical, sont définies par l'accord national du 23 décembre 1981 modifié sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles.

Les dispositions relatives aux déplacements sont définies dans la convention collective nationale.

### **Article 5.2 | *Repos compensateur annuel en cas d'heures supplémentaires***

Un repos compensateur payé est accordé au salarié qui accomplit des heures supplémentaires. Il est calculé sur la base d'un jour de repos par tranche de 100 heures supplémentaires.

Ce repos est pris au cours de l'année civile suivante ou en fin de contrat (pour les contrats à durée déterminée inférieurs ou égaux à 12 mois), aux dates convenues par accord entre l'employeur et le salarié. En l'absence d'accord, la demande du bénéfice du repos compensateur doit être formulée par le salarié au moins dix jours à l'avance. Dans les cinq jours qui suivent la réception de la demande, l'employeur doit faire connaître à l'intéressé soit son accord, soit les raisons relevant d'impératifs liés au fonctionnement de l'entreprise ou de l'exploitation, qui motivent le report de la demande. Dans ce dernier cas, l'employeur doit proposer au salarié une autre date à l'intérieur d'un délai de deux mois.

À la fin de la période annuelle correspondant à l'année civile, l'employeur enregistre le nombre de journées de repos compensateur porté au crédit de chaque salarié au titre du repos compensateur sur un document prévu à cet effet. Ce document est tenu à jour tous les mois et une copie est remise au salarié en même temps que la paie.

Ce repos compensateur ne se cumule pas avec les journées de repos compensateur prévues à l'article 7.4 de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié, sur la durée du travail dans les entreprises et exploitations agricoles.

Ce repos compensateur est considéré comme du temps de travail effectif.

### **Article 5.3 | *Récupération pour intempéries et autres causes***

En application de l'article 6.4 de l'accord national du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les entreprises et exploitations agricole, les heures perdues à la suite d'une interruption collective de travail peuvent être récupérées.

La récupération est la possibilité pour un employeur d'exiger que ses salariés travaillent en plus de la durée légale pour compenser des heures qui ont été perdues à un autre moment, et qui ont occasionné une durée hebdomadaire de travail inférieure à la durée légale. Ce sont donc des heures déplacées, lesquelles ne sont pas considérées comme étant des heures supplémentaires, bien qu'elles s'inscrivent au-delà de l'horaire légal. Elles ne seront pas prises en compte pour le décompte des heures supplémentaires.

La récupération est limitée aux seules interruptions collectives de travail justifiées par l'un des cas suivants :

- causes accidentelles, intempéries, inventaire à effectuer, cas de force majeure ;
- chômage d'un "pont", période d'un ou de deux jours ouvrables compris entre un jour férié et un jour de repos hebdomadaire ou précédant les congés annuels.

Le paiement des heures récupérables se fait au tarif normal à titre d'avance avec la paye du mois au cours duquel elles ont été perdues.

Les modalités de récupération sont les suivantes. La récupération ne peut concerner que les salariés présents lors de l'interruption. Elle est effectuée dans la période de vingt-six semaines qui suit ou précède la semaine au cours de laquelle a eu lieu l'interruption. Le nombre d'heures de récupération ne peut excéder huit heures par semaine et s'effectue dans les limites maximales journalières et hebdomadaires de la durée du travail tout en assurant le respect des temps de repos. L'employeur, qui se réserve la possibilité de faire récupérer les heures perdues, en informe l'inspecteur du travail au préalable ou immédiatement s'il s'agit d'un événement imprévu en indiquant les modalités de récupération. Le document d'enregistrement du temps de travail doit permettre d'identifier les heures récupérées.

Les heures qui ont donné lieu au paiement des allocations légales pour privation partielle d'emploi ne peuvent être récupérées.

#### **Article 5.4 | *Contrôle de la durée du travail***

L'employeur a l'obligation d'enregistrer ou de consigner toutes les heures effectuées ou à effectuer par les salariés, quelle que soit la catégorie d'emploi dont ils relèvent, dans les conditions prévues aux articles R. 713-35 et suivants du code rural et de la pêche maritime, ainsi que par l'accord national modifié du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles, et par l'accord national modifié du 18 juillet 2002, sur les saisonniers, pour les différents dispositifs d'aménagement de la durée du travail. Concernant l'obligation d'enregistrement du temps de travail accompli par des salariés soumis à un forfait annuel en jours, il convient de se référer à l'article 6.3 du présent accord.

L'employeur a également une obligation d'enregistrement du temps de travail des travailleurs temporaires mis à sa disposition.

Il tient à disposition de l'inspection du travail les documents permettant de comptabiliser le temps de travail accompli par chaque salarié et par chaque travailleur mis à sa disposition.

#### **Article 5.5 | *Absences***

En cas d'absence pour maladie ou accident, le salarié, après avoir informé le plus rapidement possible son employeur par tout moyen, doit justifier son absence par l'envoi d'un certificat d'arrêt de travail dans le délai maximum de 2 jours ouvrables, le cachet de la poste faisant foi.

La reprise du travail peut faire l'objet d'une visite médicale obligatoire de reprise, conformément aux articles R. 717-17 et suivants du code rural et de la pêche maritime.

Toute absence pour convenance personnelle doit être autorisée au préalable.

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 5.6 | *Jours fériés*

Les jours fériés légaux applicables en agriculture sont ceux énumérés à l'article L. 3133-1 du code du travail à savoir :

- 1° Le 1<sup>er</sup> janvier ;
- 2° Le lundi de Pâques ;
- 3° Le 1<sup>er</sup> mai ;
- 4° Le 8 mai ;
- 5° L'Ascension ;
- 6° Le lundi de Pentecôte ;
- 7° Le 14 juillet ;
- 8° L'Assomption ;
- 9° La Toussaint ;
- 10° Le 11 novembre ;
- 11° Le jour de Noël.

Les conditions et modalités de rémunération sont définies dans le chapitre rémunération à l'article 6.8.

## Article 5.7 | *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 de travail, sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder 30 jours ouvrables.

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

La période conventionnelle de prise du congé principal s'étend du 1<sup>er</sup> avril 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. Le congé d'une durée supérieure à douze jours et inférieure à vingt-cinq jours ouvrables peut être fractionné avec l'accord du salarié. Dès lors qu'il prend une fraction d'au moins 3 jours de congés payés en dehors de la période courant du 1<sup>er</sup> avril au 31 octobre le salarié a droit à :

- 1 jour ouvrable supplémentaire lorsqu'il prend de 3 à 5 jours entre le 1<sup>er</sup> novembre et le 31 mars ;
- 2 jours lorsqu'il prend au moins 6 jours entre le 1<sup>er</sup> novembre et le 31 mars.

Un calendrier des départs en congé devra être établi dans chaque exploitation après consultation des salariés et en tenant compte de la période des grands travaux de l'exploitation pendant laquelle le congé ne pourra être exigé. La période de prise des congés et l'ordre des départs en congé seront déterminés et communiqués aux salariés, conformément aux dispositions du code du travail.

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

## Article 5.8 | *Congés supplémentaires*

■ Congé pour ancienneté :

Un congé rémunéré supplémentaire de 2 jours pour ancienneté sera accordé aux salariés qui totaliseront plus de 10 ans de service continu ou discontinu chez le même employeur ou sur la même exploitation. Toutes les périodes de travail effectif seront prises en compte pour l'appréciation du droit à ce congé d'ancienneté.

Conformément à l'article L. 3164-9 du code du travail, les jeunes travailleurs et apprentis âgés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente ont droit, s'ils le demandent, à un congé de 30 jours ouvrables, et ce quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise. Ils ne peuvent exiger aucune indemnité de congés payés pour les journées de vacances dont ils réclament le bénéfice en sus de celles qu'ils ont acquises à raison du travail accompli au cours de la période de référence.

Conformément à l'article L. 3141-8 du code du travail, les salariés ou apprentis âgés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente, bénéficient de 2 jours de congé supplémentaire rémunérés par enfant à charge. Le congé supplémentaire est réduit à un jour si le congé légal n'excède pas 6 jours. En ce qui concerne les salariés âgés de plus de 21 ans à la date précitée, le supplément de deux jours par enfant à charge est confondu avec le congé principal. Est réputé enfant à charge, l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours.

Les salariés justifiant de contraintes géographiques particulières au sens de l'article L. 3141-17 du code du travail peuvent bénéficier, lorsqu'ils demandent à partir en congés payés pour plus de 24 jours ouvrables, d'un délai de route non rémunéré égal à une semaine. Ce délai de route, attribué en sus de la durée normale du congé, ne pourra en aucun cas provoquer la rupture du contrat de travail.

### **Article 5.9 | *Autres congés spécifiques***

La convention collective nationale et les dispositions légales et réglementaires du code du travail réglementent les congés liés : aux événements familiaux, à l'arrivée d'un enfant dans le foyer, au décès d'un enfant ou d'une personne à charge de moins de 25 ans, à l'accompagnement du handicap de proches à charge ou à la maladie d'un enfant notamment, de même que l'éventuelle protection attachée à ces événements.

À ces dispositions s'ajoute la possibilité pour le salarié de 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 les limites suivantes :

- 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 ;
- 3 jours en cas de sinistre affectant directement le salarié (incendie, inondations cambriolage) ;
- 3 jours en cas de décès, maladie ou accident dûment constaté d'un proche parent (frère, sœur, oncle, tante).

Les salariés peuvent également bénéficier de divers congés ou autorisations d'absence pour des raisons extérieures à leur vie de famille tels que : le congé sabbatique, le congé pour création d'entreprise, le congé de formation économique, sociale ou syndicale, le congé formation du conseiller du salarié, le congé de formation du conseiller prud'homme, le congé de mobilité volontaire sécurisé, le congé pour acquisition de la nationalité française, la participation à la journée défense et citoyenneté...

Il conviendra de se référer notamment aux dispositions des articles L. 3142-28 et suivants du code du travail.

## **Chapitre 6 La rémunération**

### **Article 6.1 | *Détermination des montants horaires des salaires***

Une grille nationale des salaires horaires fixe les rémunérations horaires brutes minimales professionnelles par référence aux coefficients d'emploi déterminé par la classification des emplois nationale issue de la convention collective nationale.

Chaque taux horaire constitue le seuil en dessous duquel, pour un coefficient d'emploi donné, aucun salarié ne peut être rémunéré. En tout état de cause, aucun salarié ne peut être rémunéré à un taux inférieur au Smic, à l'exception des jeunes salariés et des apprentis dans les conditions fixées par la convention collective nationale.

Il est rappelé le principe d'égalité entre salariés placés dans les mêmes conditions d'emploi et le principe d'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

### **Article 6.2 | 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. Cette rémunération englobe un nombre prédéterminé d'heures supplémentaires sur une base hebdomadaire, mensuelle ou annuelle et distingue les différents éléments qui composent éventuellement le salaire. La possibilité de recourir à un forfait et les modalités de mise œuvre sont détaillées par l'accord national du 23 décembre 1981 relatif à la durée du travail du travail dans les exploitations et entreprises agricoles.

### **Article 6.3 | Rémunération forfaitaire en jours pour les techniciens, agents de maîtrise et cadres**

La mise en place d'une rémunération forfaitaire en jours, appelée convention de forfait jours est possible avec les salariés techniciens, agents de maîtrise ou cadres 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 218 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<sup>er</sup> 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 de travail, qui doit rappeler 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 218<sup>e</sup> 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 218 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 218 (de 219 à 225 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 218 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, celui-ci 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 quotidien et hebdomadaire.

L'employeur veille au respect des conditions de sécurité du salarié.

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.

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 les dates 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, l'adéquation de sa charge de travail au nombre de jours travaillés ainsi que l'articulation entre sa vie personnelle et professionnelle et sa rémunération.

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 leur 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.

L'employeur définit et communique aux salariés concernés les modalités d'exercice du droit à la déconnexion.



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

La rémunération annuelle ne peut être inférieure à la rémunération forfaitaire correspondant au forfait annuel sur la base du maximum d'heures applicable résultant de l'accord national modifié du 23 décembre 1981 sur la durée du travail (rémunération forfaitaire comprenant le paiement des heures supplémentaires et bonifications ou majorations légales), soit :  $((1\ 607 \text{ heures} \times \text{taux horaire}) + (340 \text{ heures} \times [\text{taux horaire} + 25 \%]) \times 1,13$ .

Pour les entreprises soumises à une durée maximale annuelle de 2 007 heures, la rémunération minimale est calculée comme suit :  $[(1\ 607 \text{ heures} \times \text{taux horaire}) + (349 \text{ heures} \times [\text{taux horaire} + 25 \%]) + (51 \text{ heures} \times [\text{taux horaire} + 50 \%])] \times 1,13$ .

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

#### **Article 6.4 | Prime d'ancienneté**

Une prime d'ancienneté est attribuée aux salariés sous contrat à durée indéterminée ou déterminée totalisant trois ans de présence effective sur l'exploitation quelle que soit leur catégorie socio-professionnelle.

Son montant sera calculé de la façon suivante :

- après 3 ans de présence : 3 % du salaire brut de base du salarié ;
- après 5 ans de présence : 5 % du salaire brut de base du salarié ;
- après 8 ans de présence : 8 % du salaire brut de base du salarié ;
- après 10 ans de présence : 10 % du salaire brut de base du salarié.

Le salaire brut de base du salarié pour les besoins du calcul de la prime d'ancienneté s'entend exclusivement comme la rémunération des heures à taux normal et des heures supplémentaires ou complémentaires versées sur la période de paye concernée.

#### **Article 6.5 | Prime de responsabilité**

Pour tenir compte des responsabilités des TAM et cadres contribuant aux résultats de l'entreprise, une prime annuelle est versée. Elle ne peut être inférieure à :

- un mois du salaire brut moyen de base pour les TAM ;
- 2 mois du salaire brut moyen de base pour les cadres.

Le salaire brut moyen de base du salarié pour les besoins du calcul de la prime de responsabilité s'entend exclusivement comme la moyenne de la rémunération des heures à taux normal et des heures supplémentaires ou complémentaires versées les 3 derniers mois complets, consécutifs ou non, de présence effective dans l'entreprise avant l'arrêté des comptes de l'exercice comptable de l'entreprise.

À défaut d'accord entre les parties concernant les modalités de versement, ce dernier devra être effectué en une fois dans le mois qui suit l'arrêté des comptes de l'exercice.

En cas d'entrée ou de sortie du salarié en cours d'exercice comptable, la prime est proratisée en fonction du temps de présence effective sur l'exercice.

Les périodes d'absence du salarié ne sont pas retenues pour le calcul de la prime de responsabilité, à l'exception des absences assimilées à des périodes de travail effectif par l'article L. 3141-5 du code du travail.

## Article 6.6 | *Rémunération du travail de nuit*

### Article 6.6.1 | Définition et recours au travail de nuit

Le travail de nuit est constitué de toutes les heures de travail effectuées entre 21 heures et 6 heures.

Il doit être exceptionnel. L'employeur recherchera toute mesure permettant de l'éviter. Toutefois, les parties signataires reconnaissent que le travail de nuit habituel ou occasionnel peut s'avérer nécessaire pour certains emplois du secteur du fait des contraintes économiques et du caractère périssable des productions agricoles afin d'assurer la continuité de l'activité économique.

Il concerne notamment les emplois liés :

- à la surveillance des animaux, des locaux ou des installations de production ;
- à la préservation de la qualité de production, la sauvegarde des récoltes (arrosage et lutte antigel notamment) et des produits de l'exploitation ;
- à la réalisation de travaux destinés à assurer la sécurité des biens et des personnes ;
- à des impératifs de commercialisation ;
- aux activités d'accueil, d'hébergement et restauration développées dans le cadre de l'agrotourisme.

### Article 6.6.2 | Travailleur de nuit ou travail de nuit habituel

Le travailleur de nuit (ou travail de nuit habituel) est défini par l'article 8.2.2 de la convention collective nationale. Il s'agit d'un 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 de travail de nuit définie ci-dessus ;
- ou, au cours d'une période de 12 mois consécutifs un nombre minimal de 270 heures de travail, dans la période de travail de nuit définie ci-dessus.

Le recours au travail de nuit habituel doit être spécifié dans le contrat de travail.

#### ■ Santé, sécurité et conditions de travail :

Tout travailleur de nuit bénéficie avant son affectation sur un poste de nuit et ensuite au maximum tous les 3 ans, d'une surveillance médicale renforcée, selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur. Les travailleuses de nuit en état de grossesse médicalement constatée ou ayant accouché doivent être affectées à un poste de jour, sur leur demande, ou à la demande du médecin du travail conformément aux dispositions des articles L. 1225-9 à L. 1225-11 du code du travail.

Par ailleurs, chaque employeur s'efforcera, par tous moyens, d'améliorer les conditions de travail des travailleurs de nuit et leur sécurité. Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) devra recenser les risques particuliers du travail de nuit et mettre en place des mesures de prévention adéquates, notamment une organisation permettant qu'un référent soit joignable en permanence par le salarié. Une attention particulière sera portée aux travailleurs isolés.

#### ■ Obligations familiales et sociales :

Une attention particulière sera portée 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.

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.

L'entreprise devra s'assurer que, lors de son embauche ou de son affectation sur un emploi de nuit, le travailleur de nuit dispose d'un moyen de transport entre son domicile et l'entreprise à l'heure de la prise de poste et à l'heure de la fin de poste.

■ **Changements de poste :**

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.

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, de l'état de grossesse ou lorsque l'état de santé du salarié constaté par le médecin du travail l'exige. Se référer notamment aux articles L. 1225-9, L. 3122-37 et L. 3122-12 et suivants du code du travail.

■ **Temps de pause :**

Au cours d'un poste de nuit d'une durée supérieure ou égale à 6 heures, le travailleur de nuit devra bénéficier d'un temps de pause au moins égal à 20 minutes lui permettant de se détendre et de se restaurer. 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.

■ **Formation :**

Les travailleurs de nuit doivent bénéficier, comme les autres salariés, des actions de formation mises en place par 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, en concertation avec le travailleur de nuit, l'organisation des actions de formation par toute mesure qu'il juge utile. Le cas échéant, des modifications d'horaires temporaires pourront être mises en place pour permettre aux travailleurs de nuit de bénéficier de formations.

■ **Égalité hommes/femmes :**

La considération du sexe ne pourra être retenue par l'employeur :

- pour embaucher un salarié à un poste de travail comportant du travail de nuit conférant à l'intéressé la qualité de travailleur de nuit ;
- pour muter un salarié d'un poste de jour vers un poste de nuit ou d'un poste de nuit vers un poste de jour ;
- pour prendre des mesures spécifiques aux travailleurs de nuit ou aux travailleurs de jour en matière de formation professionnelle.

■ **Contreparties :**

Les heures de travail de nuit habituel sont majorées de 23 %. Un temps de repos suit ces heures de travail conformément à la réglementation en vigueur sur le repos quotidien. Les travailleurs de nuit bénéficient en outre de contreparties au titre des périodes de nuit pendant lesquelles ils sont employés sous forme de repos compensateur de 20 % par heure de travail effectuées, soit douze minutes, conformément aux dispositions des articles L. 3122-1 et suivants du code du travail.

Ce repos compensateur sera pris dans les 6 mois qui suivent l'acquisition du repos ou en fin de contrat (pour les contrats à durée déterminée inférieurs ou égaux à 6 mois) aux dates convenues par accord entre l'employeur et le salarié. En l'absence d'accord, la demande du bénéfice de repos compensateur doit être formulée par le salarié au moins 10 jours à l'avance.

Dans les cinq jours qui suivent la réception de la demande l'employeur doit faire connaître à l'intéressé soit son accord soit les raisons relevant d'impératifs liés au fonctionnement de l'entreprise ou de l'exploitation qui motivent le report de la demande. Dans ce dernier cas, l'employeur doit proposer au salarié une autre date à l'intérieur d'un délai de 2 mois.

### **Article 6.6.3 | Travail effectué exceptionnellement la nuit**

Le travail effectué la nuit entre 21 heures et 6 heures mais qui ne correspond pas à la définition du 6.6.2 est du travail effectué exceptionnellement la nuit (ou travail de nuit exceptionnel).

Les heures de travail effectuées exceptionnellement la nuit sont majorées de 100 %.

Cette majoration ne se cumule pas avec les dispositions relatives aux heures supplémentaires. Les heures supplémentaires effectuées de nuit ne font donc pas l'objet d'une majoration supplémentaire, sauf disposition contraire négociée par accord d'entreprise.

Cette contrepartie est versée sous forme de compensation salariale ou le cas échéant elle peut être prise sous forme de repos compensateur.

Il est rappelé que les durées maximales de travail et le repos quotidien doivent être respectés.

### **Article 6.7 | Rémunération en cas de maladie ou d'accident (dite "garantie de ressources")**

Les dispositions qui suivent sont prises dans le prolongement de l'accord interprofessionnel du 10 décembre 1977 sur la mensualisation, étendu aux salariés de l'agriculture par la loi n° 88-1202 du 30 décembre 1988 et précisées par les articles L. 1226-1 et D. 1226-1 et suivants du code du travail.

Les salariés justifiant d'un an d'ancienneté dans la même exploitation, bénéficient en cas de maladie ou d'accident, quelle qu'en soit l'origine, d'un maintien de salaire (ou garantie de rémunération), versé par l'employeur, dans les conditions détaillées ci-après, sous réserve :

- d'avoir justifié par certificat médical de leur incapacité dans les 48 heures de leur absence ;
- d'être pris en charge par la MSA pour le versement des indemnités journalières ;
- d'être soignés sur le territoire français ou dans un pays de l'Union européenne.

La condition d'ancienneté est réputée acquise au 1<sup>er</sup> jour du mois civil au cours duquel le salarié acquiert un an d'ancienneté.

La prise en charge débute à compter du :

- 1<sup>er</sup> jour, en cas d'arrêt de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle, accident de trajet ;
- 4<sup>e</sup> jour, en cas d'arrêt de travail pour maladie et accident de la vie privée.

#### **■ Montants et durées de la prise en charge :**

Le maintien de salaire, dans la limite du salaire net qu'aurait perçu le salarié s'il avait continué à travailler, correspondra à 90 % de la rémunération brute pendant 30 jours et 66,66 % pendant les 30 jours suivants, pour les salariés à partir d'un an d'ancienneté dans l'entreprise, jusqu'à la 6<sup>e</sup> année d'ancienneté incluse.

Ces durées sont prolongées de 10 jours par période entière de 5 ans d'ancienneté, en plus de la durée d'un an requise pour bénéficier de la garantie, dans la limite de

90 jours pour chacune d'entre elles. Chacune de ces durées d'indemnisation sera donc portée à :

- 40 jours pour les salariés à partir de la 7<sup>e</sup> année jusqu'à la 11<sup>e</sup> année d'ancienneté incluse ;
- 50 jours pour les salariés à partir de la 12<sup>e</sup> année jusqu'à la 16<sup>e</sup> année d'ancienneté incluse ;
- 60 jours pour les salariés à partir de la 17<sup>e</sup> année jusqu'à la 21<sup>e</sup> année d'ancienneté incluse ;
- 70 jours pour les salariés à partir de la 22<sup>e</sup> année jusqu'à la 26<sup>e</sup> année d'ancienneté incluse ;
- 80 jours pour les salariés à partir de la 27<sup>e</sup> année jusqu'à la 31<sup>e</sup> année d'ancienneté incluse ;
- 90 jours à partir de 32<sup>e</sup> année d'ancienneté.

Lors de chaque arrêt de travail, il est tenu compte du nombre de jours indemnisés au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail, de telle sorte que si plusieurs absences ont déjà fait l'objet d'un maintien de salaire, la durée d'indemnisation sur ces 12 mois ne dépasse pas les durées prévues ci-dessus.

■ Régimes de prévoyance :

- les employeurs de salariés d'exécution ont l'obligation de s'assurer afin de garantir le maintien de salaire de cette catégorie socio-professionnelle. Le régime de prévoyance ainsi souscrit sera intégralement financé par l'employeur ;
- pour les salariés techniciens, agents de maîtrise et cadres, l'employeur souscrira à un régime de prévoyance conformément à la convention collective nationale de prévoyance des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952 (IDCC 7517) et selon les modalités de financement qu'elle prévoit.

## Article 6.8 | *Rémunération des jours fériés*

À l'exception du 1<sup>er</sup> mai, pour lequel les dispositions particulières (légales et issues de l'article 4.4 de l'accord national du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles) s'appliquent, la rémunération des jours fériés est la suivante :

- le salarié mensualisé ne subit aucune réduction de salaire du fait d'un jour férié ;
- le salarié non mensualisé (à l'exception des contrats intermittents) perçoit une rémunération calculée sur la base de l'horaire de la journée de travail appliquée à cette époque dans l'entreprise (nombre d'heures multiplié par le taux horaire de son niveau de qualification/coefficient), s'il a été présent le dernier jour de travail précédant le jour férié et le premier jour de travail qui fait suite, sauf autorisation d'absence préalablement accordée.

Cette rémunération n'est pas due lorsque le jour férié tombe un dimanche ou un jour habituellement chômé en totalité.

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

Le salarié appelé à travailler un jour férié perçoit en plus, une rémunération égale au produit du nombre d'heures effectuées par son salaire horaire de base.

L'article 4.4 de l'accord national du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles prévoit qu'en cas de travail le 1<sup>er</sup> mai la rémunération est doublée pour les heures effectuées.

## Article 6.9 | *Rémunération des congés payés*

Il existe deux modes de calcul de l'indemnité de congés payés et c'est le plus avantageux pour le salarié qui doit être retenu. Conformément aux dispositions de l'article L. 3141-24 du code du travail, l'indemnité est calculée sur la base soit :

- du dixième de la rémunération brute totale perçue par le salarié au cours de la période de référence (entre le 1<sup>er</sup> juin de l'année précédente et le 31 mai de l'année en cours ;
- de la rémunération qui aurait été perçue pendant le congé si le salarié avait travaillé pendant cette période (règle dite du "maintien de salaire").

Le salarié sous contrat à durée indéterminée peut demander à ce que la moitié de l'indemnité de congé payé, qui lui est due, soit versée à titre d'acompte au moment de son départ en congé.

Le salarié sous contrat à durée déterminée perçoit, s'il n'a pu bénéficier de la totalité de ses congés pendant l'exécution de son contrat, une indemnité compensatrice de congés payés lorsqu'il quitte l'entreprise.

## Article 6.10 | *Avantages en nature*

Il y a avantage en nature lorsque l'employeur fournit à ses salariés des biens et des services, gratuitement ou moyennant une participation inférieure à leur valeur réelle. L'attribution d'avantages en nature n'est pas obligatoire. Quand ils existent, ils font l'objet de dispositions particulières dans le contrat de travail.

À défaut d'accord ou d'usage établissant que le logement est octroyé à titre gratuit, le salarié participe financièrement à l'avantage en nature.

Les avantages en nature sont assujettis aux cotisations de sécurité sociale et de CSG-CRDS. Ils doivent être clairement indiqués sur le bulletin de paie. Si le salarié participe à l'avantage en nature pour un montant inférieur à son évaluation, c'est la différence entre le montant de sa participation et la valeur de l'avantage en nature qui est soumise à cotisations.

### ■ Nourriture :

Lorsque l'employeur fournit la nourriture, la valeur de cet avantage est évaluée en appliquant le barème forfaitaire, conformément aux dispositions de l'arrêté du 17 juin 2003, relatif à l'évaluation des avantages en nature, en vue du calcul des cotisations de sécurité sociale des salariés du régime agricole, publié au *Journal officiel* du 29 juin 2003. Les évaluations forfaitaires sont revalorisées tous les ans et diffusées par la caisse centrale de Mutualité sociale agricole.

### ■ Logement :

Lorsque le salarié agricole bénéficie d'un logement de fonction, une convention écrite est passée entre lui et son employeur au moment de l'établissement du contrat de travail. Un état des lieux du logement, mis à disposition par l'employeur, est effectué à l'arrivée du salarié et lors de son départ.

Le logement mis à disposition du salarié doit respecter la réglementation en vigueur.

Le logement sera équipé de compteurs, le salarié paiera l'intégralité des dépenses, le gaz bouteille et le combustible pour le chauffage étant à sa charge. À défaut de compteur, une évaluation des charges d'électricité et/ou de chauffage, est fixée ci-dessous.

Le tableau suivant donne les forfaits applicables pour l'évaluation de l'avantage en nature logement, et de la fourniture d'électricité et de chauffage par l'employeur, lorsque ces charges ne peuvent être évaluées à leur prix coûtant, permettant de déterminer la part de l'avantage soumis à cotisations sociales.



	Chambre individuelle	Logement familial <sup>[1]</sup>	Logement collectif
Logement	6 heures de salaire horaire brut Smic <sup>[3]</sup>	5 heures de salaire horaire brut Smic par pièce	4 heures de salaire horaire brut Smic par personne
Électricité	4 heures de salaire horaire brut Smic <sup>[3]</sup>	2 heures de salaire horaire brut Smic par pièce	3 heures de salaire horaire brut Smic par personne
Chauffage <sup>[2]</sup>	7 heures de salaire horaire brut Smic <sup>[3]</sup>	5 heures de salaire horaire brut Smic par pièce	5 heures de salaire horaire brut Smic par personne

[1] L'évaluation par pièce concerne les pièces destinées au séjour et au sommeil, à l'exclusion des pièces de service.  
[2] Le chauffage est pris en compte par mois de chauffage effectif.  
[3] Il s'agit du Smic de la période de paye considérée.

En ce qui concerne les apprentis "et les contrats de professionnalisation" :

La valeur des avantages en nature ne peut excéder 75 % des montants fixés ci-dessus. Étant précisé que la totalité des déductions ne peut excéder, chaque mois, un montant égal aux trois quarts du salaire.

### Article 6.11 | *Rémunération des visites médicales organisées par la médecine du travail*

Conformément à la réglementation en vigueur, tout salarié bénéficie selon les cas d'une visite d'information et de prévention ou d'un examen médical d'embauche, puis d'examens périodiques, ainsi que d'autres visites ou examens médicaux éventuellement prévus par le code du travail.

Le temps nécessaire à ces visites ou examens médicaux, y compris les visites ou examens complémentaires, est soit :

- pris sur les heures de travail des salariés, sans qu'aucune retenue de salaire ne puisse être opérée ;
- rémunéré comme temps de travail normal, lorsque ces visites ou examens ne peuvent avoir lieu pendant les heures de travail.

Le temps et les frais de transport nécessités par ces visites ou examens sont pris en charge par l'employeur.

### Article 6.12 | *Dispositifs de rémunération supplémentaire*

#### Article 6.12.1 | Intéressement

L'intéressement a pour objet d'associer collectivement les salariés aux résultats ou aux performances de l'entreprise sur des critères négociés, conformément aux articles L. 3312-1 et suivants du code du travail.

Toute entreprise respectant ses obligations en matière de représentation du personnel, peut mettre en place un dispositif d'intéressement par la conclusion d'un accord collectif ou, le cas échéant et à certaines conditions, par décision unilatérale de l'employeur.

#### Article 6.12.2 | Participation

La participation a pour objet de garantir collectivement aux salariés le droit de participer aux résultats de l'entreprise, conformément aux articles L. 3322-1 et suivants du code du travail.

Les entreprises employant habituellement au moins cinquante salariés pendant 5 années civiles consécutives au sens de l'article L. 130-1 du code de la sécurité sociale doivent mettre en place ce dispositif par la conclusion d'un accord, selon les modalités des articles L. 3322-2 et suivants du code du travail.



Les entreprises dont l'effectif n'atteint pas cinquante salariés peuvent mettre en place volontairement la participation, selon les modalités de l'article L. 3323-6 du code du travail.

### **Article 6.12.3 | Épargne salariale**

Les entreprises sont invitées à réfléchir à la mise en place de dispositifs d'épargne salariale, énoncés aux articles L. 3333-1 et suivants du code du travail.

Ces dispositifs ont pour objet de permettre aux salariés de se constituer, avec l'aide de l'entreprise, un portefeuille de valeurs mobilières géré collectivement.

## **Chapitre 7 Hygiène, sécurité et conditions de travail**

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles rappellent leur attachement et leur adhésion aux dispositions et préconisations en matière de sécurité et santé des salariés, de l'hygiène et des conditions de travail. Elles rappellent en particulier l'importance déterminante de la prévention et de l'évaluation des risques dans l'entreprise qui passent nécessairement mais pas uniquement par :

- la rédaction puis la mise à jour rigoureuse d'un document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) ;
- la fourniture et l'utilisation adaptée d'équipements individuels de protection à chaque fois que nécessaire ainsi que la bonne formation des salariés aux règles de sécurité ;
- le respect rigoureux de l'organisation de toutes les visites et examens médicaux nécessaires par le service de prévention et de santé au travail ;
- l'action du comité économique et social (CSE) dans les entreprises de plus de 11 salariés. Il contribue à promouvoir la santé, la sécurité et à l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise dans les conditions prévues à l'article L. 2312-5 du code du travail. Dans les entreprises de plus de 50 salariés, ses attributions en matière de sécurité, hygiène et condition de travail sont étendues et précisées aux articles L. 2312-8 et suivants du code du travail.

Sur tous ces sujets, les organisations syndicales de salariés et professionnelles renvoient les entreprises aux dispositions de la convention collective nationale, aux autres accords nationaux et aux dispositions légales et réglementaires.

Elles rappellent également l'existence dans le département des Bouches-du-Rhône d'une commission paritaire d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CPHSCT) chargée de promouvoir la formation à la sécurité, de contribuer à l'amélioration des conditions d'hygiène et de sécurité et à l'évaluation des risques pour la sécurité et la santé des travailleurs des exploitations et entreprises agricoles énumérées aux 1°, 2°, 3° et 4° de l'article L. 722-1 du code rural et qui sont dépourvues de comité social et économique. Elles apportent également leur contribution à la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 du code du travail.

### **Article 7.1 | Droit d'alerte et de retrait**

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

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

## **Chapitre 8 Formation et protection sociale**

### **Article 8.1 | *Formation professionnelle***

Des dispositions concernant la formation professionnelle et l'apprentissage figurent dans le chapitre 3 de la convention collective nationale.

### **Article 8.2 | *Protection sociale des salariés d'exécution***

Les salariés non assimilés cadres bénéficient :

- de la rémunération en cas de maladie et d'accident (incapacité temporaire) prévu à l'article 6.7 du présent accord ;
- des garanties de prévoyance et d'une assurance complémentaire santé prévue par les dispositions de l'accord départemental du 4 décembre 2015 instituant une assurance complémentaire frais de santé et un régime de prévoyance pour les salariés agricoles non-cadres des Bouches-du-Rhône, conformément et dans les conditions prévues par cet accord. L'accord départemental du 4 décembre 2015 est un accord autonome et est joint pour information à la présente convention (annexe 1) ;
- d'une retraite complémentaire ;
- d'une retraite supplémentaire dans les conditions prévues par l'accord national du 15 septembre 2021 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.

### **Article 8.3 | *Protection sociale des techniciens, agents de maîtrise et cadres***

Les salariés relevant des classifications techniciens et agents de maîtrise et cadres bénéficient des dispositions de la convention collective de prévoyance des ingénieurs agricoles et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952 modifiée concernant :

- la rémunération en cas de maladie et d'accident (incapacité temporaire) ;
- des garanties de prévoyance (décès, invalidité) ;
- la retraite complémentaire ;
- la retraite supplémentaire ;
- une assurance complémentaire santé.

Le régime de retraite supplémentaire est amélioré en renforçant le taux d'épargne mensuel, par une cotisation de 2 % du salaire brut, répartie à 50 % à charge du salarié et 50 % à charge de l'employeur.

## **Chapitre 9 Rupture du contrat de travail**

### **Article 9.1 | *Préavis de rupture***

■ Démission :

La démission fait l'objet d'un écrit remis ou adressé à l'employeur, et n'a pas à être motivée. Le préavis à respecter est :

- pour les salariés d'exécution :
  - 7 jours calendaires si le salarié a moins de 6 mois de présence ;
  - 1 mois de date à date si le salarié a 6 mois et plus de présence ;

- pour les techniciens et agents de maîtrise :
  - 1 mois si le salarié a moins de 2 ans de présence ;
  - 2 mois si le salarié a plus de 2 ans de présence ;
- pour les cadres :
  - 1 mois si le salarié a moins de 2 ans de présence ;
  - 3 mois si le salarié a plus de 2 ans de présence.

#### ■ Licenciement :

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

- salariés d'exécution :
  - 1 mois de date à date si le salarié a moins de 2 ans de présence ;
  - 2 mois de date à date si le salarié a plus de 2 ans de présence ;
- pour les techniciens et agents de maîtrise :
  - 1 mois si le salarié a moins de 2 ans de présence ;
  - 3 mois si le salarié a plus de 2 ans de présence ;
- pour les cadres :
  - 3 mois quelle que soit la durée de présence.

#### ■ Heures pour recherche d'emploi :

##### *Salariés d'exécution*

Conformément à l'article 9.4 de la convention collective nationale, à défaut d'accord plus favorable, l'employeur octroie pendant la période de préavis du licenciement une absence rémunérée de 4 heures par mois, pour recherche d'emploi aux salariés d'exécution.

##### *Techniciens, agents de maîtrise et cadres*

Pour compenser la difficulté à retrouver un emploi sur le territoire (entretien d'embauche souvent plus éloigné et plus long que pour un salarié d'exécution), le salarié TAM ou cadre aura droit à 1/2 journée d'absence par semaine de préavis pour recherche d'emploi. Cette absence ne sera payée qu'en cas de licenciement. Ces demi-journées pourront être cumulées par accord entre les parties.

#### **Article 9.2 | Indemnités de rupture**

Le salarié qui quitte l'entreprise a droit aux indemnités de rupture prévue par la convention collective nationale ou à défaut par les dispositions légales et réglementaires du code du travail portant sur la procédure de rupture concernée. »

#### **Article 4 | 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 5 | Dépôt et extension de l'avenant**

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

*Fait à Aix-en-Provence, le 13 novembre 2023.*

(Suivent les signatures.)