

Convention collective nationale

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

---

Convention collective nationale

IDCC : **7025** | **ENTREPRISES DE TRAVAUX ET SERVICES AGRICOLES,**  
**RURAUX ET FORESTIERS**  
**(8 octobre 2020)**

---

## Accord du 20 juin 2024

NOR : AGRS2497092M

IDCC : 7024, 7025

---

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

**FDSEA du Lot-et-Garonne ;**

**FDCUMA du Lot-et-Garonne ;**

**Syndicat des entrepreneurs des territoires du Lot-et-Garonne ;**

**Syndicat des horticulteurs et pépiniéristes du Lot-et-Garonne,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**SGA CFDT 47 ;**

**FNAF CGT ;**

**FGTA FO ;**

**CFTC Agri ;**

**SNCEA CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### Préambule

Conformément aux préambules de la convention collective nationale de la production agricole et CUMA du 15 septembre 2020 (IDCC 7024) et de la convention collective nationale des entreprises de travaux et services agricoles du 8 octobre 2020 (IDCC 7025), les partenaires sociaux se sont réunis en commission mixte afin de négocier le présent accord collectif territorial.

L'objet du présent accord est de présenter uniquement des points non traités ou des points à traiter plus favorablement que dans la convention collective nationale production agricole et CUMA, dans la convention collective nationale des entreprises de travaux et services agricoles

ainsi que dans l'ensemble des accords nationaux en agriculture qui sont d'application directe. Ledit accord a pour vocation d'ouvrir des droits nouveaux aux bénéficiaires. En conséquence, cet accord territorial n'a pas vocation à réécrire l'ensemble des textes existants afin d'éviter la superposition des normes.

Ce présent accord territorial se substitue aux dispositions de la convention collective départementale du Lot-et-Garonne (IDCC 9471) du 29 janvier 2015 devenu le 1<sup>er</sup> avril 2021 accord territorial étendu des exploitations agricoles du Lot-et-Garonne. Il se substitue également aux dispositions de la convention collective départementale du Lot-et-Garonne (IDCC 9472) du 29 janvier 2015 devenu le 1<sup>er</sup> avril 2021 accord territorial étendu des exploitations d'horticulture et de pépinière de Lot-et-Garonne.

Les organisations souhaitent rappeler à cette occasion leur attachement au dialogue social et à la négociation collective dans le territoire du département du Lot-et-Garonne ceci afin de valoriser les métiers de l'agriculture.

## **Article 1<sup>er</sup>**

Le présent accord collectif remplace intégralement les dispositions de la convention collective départementale (IDCC 9471) du 29 janvier 2015, devenu le 1<sup>er</sup> avril 2021, accord territorial étendu des exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, de cultures spécialisées, entreprises de travaux agricoles et forestiers, d'arboriculture et coopératives d'utilisation de matériel agricole de Lot-et-Garonne.

Il remplace également toutes les dispositions de la convention collective départementale de Lot-et-Garonne (IDCC 9472) du 29 janvier 2015 devenu le 1<sup>er</sup> avril 2021 accord territorial étendu des exploitations d'horticulture et de pépinière de Lot-et-Garonne.

## **Article 2 | Champ d'application professionnel et territorial**

Le présent accord collectif territorial détermine les rapports entre les employeurs et l'ensemble des salariés de toutes les exploitations, CUMA et entreprises agricoles du département de Lot-et-Garonne.

Son champ d'application professionnel correspond :

- au champ d'application professionnel de la convention collective nationale production agricole et CUMA ;
- au champ d'application professionnel de la convention collective nationale des entreprises de travaux et services agricoles, à l'exception des entreprises de travaux et services forestiers et les entreprises de sylviculture.

## **Article 3 | Durée de l'accord collectif territorial**

Le présent accord collectif territorial est conclu pour une durée indéterminée.

## **Article 4 | Révision de l'accord collectif territorial**

Chacune des organisations signataires est libre d'apprécier la nécessité d'engager des négociations visant la révision du présent accord collectif territorial. L'initiative de la réunion de négociation appartient à la partie la plus diligente qui en manifestera l'intention auprès de la DDETSP (direction départementale emploi travail solidarité et protection de la population) de Lot-et-Garonne. Cette dernière convoquera dans les plus brefs délais les partenaires sociaux.

La commission mixte paritaire départementale doit se réunir au minimum une fois par an, de préférence au mois de janvier de chaque année.

## **Article 5 | Dénonciation de l'accord collectif territorial**

Chacune des organisations signataires peut dénoncer le présent accord collectif territorial conformément aux dispositions du code du travail. La durée du préavis au terme duquel la dénonciation prendra effet est fixée à trois mois. Le préavis commence à courir au jour du dépôt de la dénonciation auprès du service de la DDETSP.

## **Article 6 | Commission paritaire d'interprétation**

La commission mixte et/ou paritaire règle les problèmes d'interprétation des dispositions du présent accord collectif territorial.

Cette commission se réunit à la demande d'un ou plusieurs employeurs ou salariés soumis au présent accord territorial, par lettre recommandée adressée à la DDETSP.

La commission se réunit dès que possible, dans les trois mois suivant la saisine.

Dans le cadre d'une commission mixte, la présidence pourra être assurée par la DDETSP de Lot-et-Garonne qui convoque toutes les organisations. Elle est composée des représentants désignés par les organisations syndicales et par les organisations d'employeurs reconnues représentatives au niveau national par arrêté ministériel dans le champ de l'accord négocié. Dans le cadre d'une commission paritaire, la convocation et le secrétariat seront assurés par la partie la plus diligente. Pour que la commission puisse délibérer valablement, il suffit que soient présentes lors de la réunion, au moins deux organisations patronales signataires, présentes ou représentées et deux organisations syndicales salariales signataires.

## **Article 7 | Règlement des conflits collectifs et commission paritaire de médiation**

Les conflits collectifs qui n'ont pu être solutionnés au niveau de l'entreprise peuvent être soumis à la commission mixte et/ou paritaire, 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.

Il est institué une commission paritaire de médiation. Cette commission pourra notamment être saisie afin d'aider employeur et salarié lors d'une difficulté à positionner l'emploi dans la classification mise en place par la convention collective nationale production agricole/CUMA et par la convention collective nationale ETARF. La médiation pourra être organisée sur demande auprès d'une des organisations signataires de la convention collective nationale concernée.

Cette commission rend un avis consultatif et se réunit selon le nombre de demandes.

Cinq membres d'organisations salariales, dont celle qui porte la demande et deux membres d'organisations patronales seront désignées pour y siéger.

## **Article 8 | Délégués syndicaux interentreprises**

Les organisations syndicales de salariés désignent, d'un commun accord, dix délégués syndicaux interentreprises, deux par organisation syndicale représentative.

Ces délégués doivent répondre aux conditions fixées par l'article L. 2143-1 du code du travail.

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 DDETSP.

Chaque délégué syndical interentreprises dispose, pour l'exercice de son mandat, de 8 heures par mois non rémunérées par l'entreprise, avec possibilité de récupération par accord entre employeur et 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.

## **Article 9 | Droit d'expression des salariés**

Le droit d'expression des salariés est encadré par le code du travail.

Dans les entreprises et exploitations agricoles où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisation ayant désigné un délégué syndical, les modalités d'exercice du droit d'expression ne peuvent être que plus favorables que les deux conventions collectives nationales et sont définies par un accord collectif.

En l'absence d'accord sur le droit d'expression, l'employeur engage au moins une fois par an une négociation en vue de la conclusion éventuelle d'un tel accord, dans les entreprises et exploitations agricoles, citées dans l'article 2 du présent accord, où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisation ayant désigné un délégué syndical.

Dans les entreprises où aucun délégué syndical n'a été désigné, ou dans lesquelles aucun accord sur le droit d'expression n'a été conclu, l'employeur consulte le CSE sur les modalités d'exercice du droit d'expression.

Le droit d'expression s'exerce sur le lieu de travail et pendant le travail, et est payé comme tel.

## **Article 10 | Définition de la durée normale du travail effectif**

La durée normale du travail effectif est fixée à 35 heures par semaine.

La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Les temps de trajet entre le siège de l'entreprise ou de l'établissement et le lieu de travail est considéré comme du travail effectif.

## **Article 11 | Rémunération des apprentis**

La rémunération des jeunes salariés titulaire d'un contrat d'apprentissage régulièrement souscrit et enregistré est fixée comme suit :

16-17 ans :

- 1<sup>re</sup> année : 35 % du Smic ;
- 2<sup>e</sup> année : 55 % du Smic ;
- 3<sup>e</sup> année : 60 % du Smic ;

18-20 ans :

- 1<sup>re</sup> année : 50 % du Smic (avenant n° 8 du 13 juillet 2022 de l'accord national formation professionnelle en agriculture) ;
- 2<sup>e</sup> année : 57 % du Smic (avenant n° 8 du 13 juillet 2022 de l'accord national formation professionnelle en agriculture) ;
- 3<sup>e</sup> année : 67 % du Smic (CCN).

21-25 ans :

- 1<sup>re</sup> année : 53 % du Smic (CCN) ;
- 2<sup>e</sup> année : 61 % du Smic (CCN) ;
- 3<sup>e</sup> année : 78 % du Smic (CCN).

Après 26 ans :

Pour la durée d'exécution du contrat : 100 % du Smic (CCN).

## **Article 12 | Heures pour recherche d'emploi**

Pour faciliter la recherche d'un emploi, le salarié licencié pourra disposer, sans diminution de salaire, de 8 demi-journées, pendant la période de préavis du licenciement. La rupture du contrat de travail par démission n'ouvre pas droit aux heures pour recherche d'emploi. Ces absences seront accordées par moitié au choix du salarié, par moitié au choix de l'employeur. En cas de refus de l'employeur, celui-ci devra proposer une nouvelle autorisation d'absence dans un délai de 48 heures.

## **Article 13 | Prime de fidélisation**

### **Dispositif applicable pour les salariés embauchés à compter du 1<sup>er</sup> avril 1992**

Au titre de la présence effective continue ou non, il est attribué, au salarié, une majoration de 3 % du salaire brut, exigible après un délai de présence effective de 3 années de travail continu ou non chez le même employeur, majorée de 1 % tous les deux ans avec maximum de 8 %.

Après un délai de présence effective continue ou non de 3 ans, les périodes visées ci-dessus s'entendent pour une durée d'emploi continue ou non dans la même entreprise :

- au bout de 3 ans de présence : 3 % ;
- au bout de 4 ans de présence : 3 % ;
- au bout de 5 ans de présence : 4 % ;
- au bout de 6 ans de présence : 4 % ;
- au bout de 7 ans de présence : 5 % ;
- au bout de 8 ans de présence : 5 % ;
- au bout de 9 ans de présence : 6 % ;
- au bout de 10 ans de présence : 6 % ;
- au bout de 11 ans de présence : 7 % ;
- au bout de 12 ans de présence : 7 % ;
- au bout de 13 ans de présence et au-delà : 8 %.

### **Dispositif applicable pour les salariés embauchés avant le 1<sup>er</sup> avril 1992**

Au titre de la présence continue ou non, il est attribué, au salarié, une majoration de 3 % du salaire brut, exigible après un délai de présence de 3 années de travail continu ou non chez le même employeur et de 1 % par année supplémentaire avec maximum de 10 %.

Après un délai de présence continue ou non de 3 ans, les périodes visées ci-dessus s'entendent pour une durée d'emploi continue ou non dans la même entreprise.

### **Prime de fidélisation pour les certains salariés**

Pour les salariés aux emplois de TAM 2 ou cadre, tels que définis dans la convention collective nationale ETARF.

Pour les salariés aux statuts agent de maîtrise ou cadre, tels que définis dans la convention collective nationale production agricole CUMA.

La prime de fidélisation des cadres est calculée de la façon suivante : 3 % au bout de trois ans de présence continue ou non dans la même entreprise et 1 % par an, chaque année supplémentaire avec maximum de 10 %.

## **Article 14 | Prime pour les TAM et les cadres**

Les salariés au statut TAM bénéficient d'une prime débattue entre les parties et faisant l'objet d'un accord écrit. Cette prime correspond à un minimum d'un tiers de mois de salaire brut de base.

Les salariés au statut cadre bénéficient d'une prime débattue entre les parties et faisant l'objet d'un accord écrit. Cette prime correspond à un minimum d'un mois de salaire brut de base.

## **Article 15 | Indemnités de départ de retraite**

En cas de départ volontaire à la retraite, le cadre ou le TAM bénéficie d'une indemnité de départ égale à :

- 1 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté (CCN) ;
- 2 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté ;
- 3 mois de salaire après 20 ans d'ancienneté (CCN) ;
- 4 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté (CCN).

Pour le calcul de cette indemnité, le salaire à prendre en considération est, selon la formule la plus avantageuse, le salaire moyen des 12 derniers mois ou celui des 3 derniers mois.

## **Article 16 | Avantages et fournitures en nature**

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

Les avantages et fournitures en nature dont bénéficie le salarié, sauf clauses contraires, viennent en déduction des salaires.

Que le logement soit concédé à titre gratuit ou à titre onéreux, il doit faire l'objet d'une mention particulière sur le ou les bulletins de paie du ou des travailleurs concernés.

À cette règle, sont exclus les salariés au statut cadre dans le cas suivant :

Le personnel d'encadrement bénéficie d'avantages en nature gratuits, notamment le logement, pour ceux qui sont logés à la demande de l'employeur.

Les avantages acquis au 1<sup>er</sup> avril 1989 sont maintenus au personnel d'encadrement qui en est bénéficiaire. Les avantages en nature seront fixés de gré à gré entre les parties pour les contrats de travail conclus à compter du 1<sup>er</sup> avril 1989.

## **Article 17 | Frais de transport et d'emménagement**

Les frais de transport et d'emménagement des salariés en CDI embauchés dans un rayon maximum de 50 km autour de l'exploitation sont à la charge de l'employeur. Ils comprennent les frais de voyage du salarié et de sa famille par le moyen de transport public le moins onéreux, et les frais de transport du mobilier.

Toutefois, en cas de rupture du contrat de travail, soit du fait de la démission du salarié ou de son licenciement pour faute grave ou lourde, dans les douze mois qui suivent l'embauchage, l'intéressé remboursera les frais supportés par l'employeur proportionnellement au nombre de mois restant à courir jusqu'à l'expiration de ces douze mois.

## **Article 18 | Rémunération du travail de nuit**

La période de nuit est définie de 21 heures à 6 heures.

## **Article 19 | Travail dominical**

Les salariés ont droit à un jour et demi de repos par semaine, y compris le dimanche ; la demi-journée supplémentaire sera prise le samedi, sauf accord écrit entre les parties.

Toutefois, en ce qui concerne le personnel strictement nécessaire aux soins du bétail, le travail du dimanche pourra être admis par roulement. Cependant, le jour de repos devra tomber le dimanche au moins deux fois par mois.

Le salarié ayant travaillé le dimanche pour assurer les soins aux animaux aura droit à un repos compensateur équivalent.

Pour assurer les soins aux animaux, les heures de travail effectuées le dimanche sont majorées de 100 %, quel que soit le nombre d'heures hebdomadaires.

## **Article 20 | Jours fériés**

Les jours fériés légaux applicables en agriculture sont ceux énumérés à l'article L. 3133-1 du code du travail. Ils sont chômés et payés lorsqu'ils surviennent un jour normalement ouvré dans l'exploitation par le maintien intégral du salaire qui aurait été perçu si le salarié avait effectivement travaillé.

Lorsque l'ancienneté du salarié dans l'entreprise est inférieure à un mois de date à date lors de la survenance d'un jour férié légal chômé, les indemnités de jour férié versées au cours de ce mois ne peuvent dépasser, au total, 3 % du montant total du salaire versé.

Dans les exploitations qui, en raison de la nature de leur activité, ne peuvent interrompre le travail, les salariés occupés ont droit :

- 1<sup>er</sup> mai : en plus du salaire correspondant au travail effectué, à une indemnité à la charge de l'employeur égale au montant de ce salaire, sans possibilité de repos compensateur de remplacement ;
- les autres jours fériés : en plus du salaire correspondant au travail effectué, soit à une majoration de ces heures à 100 %, soit, avec l'accord du salarié, à un repos compensateur de remplacement de 100 %.

Cette majoration n'est pas applicable au jour férié travaillé au titre de la journée de solidarité.

Les heures chômées le 1<sup>er</sup> mai sont considérées comme heures de travail effectif pour le calcul des heures supplémentaires.

## **Article 21 | Période des grands travaux**

Selon l'article L. 3141-13 du code du travail, la période de congé payé doit comprendre, dans tous les cas, la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre de chaque année.

Pour les salariés agricoles visés à l'article 1<sup>er</sup> du présent accord collectif étendu, néanmoins, il peut être dérogé aux dispositions relatives à cette période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre.

Cependant, au minimum 12 jours ouvrables consécutifs doivent être accordés aux salariés pendant cette période.

Les périodes de grands travaux sont fixées de la façon suivante :

- Polyculture : du 20 mai au 20 juillet et du 1<sup>er</sup> septembre au 20 novembre.

## **Article 22 | Dispositions finales**

Le présent accord sera remis à chacune des organisations signataires, et deux exemplaires (une version papier et une version électronique) seront déposés à la DDETSPP de Lot-et-Garonne.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Le présent accord entrera en vigueur au lendemain de la parution de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

*Fait à Agen, le 20 juin 2024.*

(Suivent les signatures.)