

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE ET DE LA SOUVERAINETÉ ALIMENTAIRE

Convention collective nationale

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

Convention collective

IDCC : **9721** | **EXPLOITATIONS DE POLY CULTURE, DE VITICULTURE, D'ÉLEVAGE**
(Sarthe)
(12 février 1974)
(Étendue par arrêté du 15 octobre 1975,
Journal officiel du 22 novembre 1975)

Avenant n° 82 du 14 mars 2024

NOR : AGRS2597026M

IDCC : 7024, 9721

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

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de la Sarthe,
d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SGA 72 CFTD ;
Union syndicale régionale agroalimentaire et forestière CGT des Pays de la Loire ;
Fédération CFTC Agri ;
Union départementale CGT FO des syndicats de salariés de la Sarthe ;
Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles SNCEA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La convention collective du 12 février 1974 réglementant les conditions de travail des salariés et des apprentis des exploitations de polyculture, de viticulture et d'élevage de la Sarthe est devenue à la suite de l'entrée en vigueur le 1^{er} avril 2021 de la convention collective nationale production agricole CUMA du 15 septembre 2020 (IDCC 7024), un accord collectif étendu, perdant sa qualification de convention collective.

Le travail paritaire engagé depuis la signature de la convention collective nationale repose sur ce postulat.

Ce sont désormais les textes nationaux fixant les conditions de travail et les éléments de rémunération des salariés agricoles qui posent le cadre des relations de travail dans les entreprises de polyculture, de viticulture et d'élevage de la Sarthe en faveur des salariés qu'elles emploient.

Toutefois, les particularités des secteurs visés, ainsi que leurs contraintes, qui ne peuvent pas figurer dans les textes nationaux, sont pris en compte par les partenaires sociaux.

Les partenaires sociaux conscients de la nécessité de disposer d'un ensemble de règles conventionnelles claires et compréhensibles à la fois pour les entreprises et les salariés qu'elles emploient ont décidé de réviser les dispositions de ladite convention collective devenue accord collectif étendu en y intégrant des dispositions spécifiques. Le concours de normes est à éviter autant que possible pour une meilleure lisibilité et une meilleure compréhension des textes applicables aussi bien pour les entreprises que pour les salariés. La superposition de textes et de normes est source de complexité dans les entreprises, et peut nuire à la bonne entente des parties qui ne retiendraient pas la même règle.

Par cet avenant, les partenaires sociaux recherchent la simplification, la clarification et la compréhension par tous de l'application conforme des textes, et des dispositions spécifiques au secteur professionnel et géographique.

Le présent avenant prend donc acte de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale production agricole CUMA du 15 septembre 2020 (IDCC 7024). Consécutivement, par application de l'article L. 2232-5-2 du code du travail, la convention collective du 12 février 1974 réglementant les conditions de travail et de rémunération des salariés et des apprentis des exploitations de polyculture, de viticulture et d'élevage de la Sarthe (IDCC 9721) devient un accord collectif étendu d'adaptation dans le champ d'application qui est le sien de la convention collective nationale.

Dans la mesure où le présent accord a vocation à s'appliquer essentiellement auprès de 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.

Les partenaires sociaux représentatifs des employeurs et des salariés de la polyculture, de la viticulture et d'élevage de la Sarthe ont adopté les termes du présent accord.

Texte nouveau

Le texte de la convention collective est ainsi rédigé :

« Accord collectif du 14 mars 2024 d'application au secteur de la polyculture, de viticulture et d'élevage de la Sarthe de la convention collective nationale production agricole CUMA du 15 septembre 2020 »

IDCC : 7024.

N.B. : ancien 9721.

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

Le présent accord détermine les rapports entre les employeurs et les salariés et les apprentis des exploitations de polyculture, de viticulture et d'élevage, y compris les haras, à l'exception des centres d'entraînements de chevaux et des entreprises d'accoupage et de sélection, du département de la Sarthe. Il s'applique dans toutes les entreprises visées dont le siège social

est situé sur le département de la Sarthe, même si les terrains de culture et d'élevage s'étendent sur un département limitrophe.

Article 2 | *Durée et dénonciation de l'accord*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à compter du premier jour du mois civil suivant la parution au *Journal officiel* de la République française de l'arrêté ministériel constatant son extension.

L'accord peut être dénoncé par les organisations syndicales de salariés ou d'employeurs signataires ou adhérents suivant la procédure prévue à l'article L. 2261-4 du code du travail et les articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

La durée du préavis qui doit précéder la dénonciation est de trois mois. La dénonciation est notifiée par son auteur aux autres organisations signataires et adhérentes à l'accord. Elle est déposée dans les conditions prévues par voie réglementaire.

À défaut de conclusion d'un accord nouveau, l'accord dénoncé reste en vigueur pendant un an, de date à date, à compter de l'expiration du délai de préavis. Dans les trois mois qui suivent la date de la dénonciation, les parties se réunissent pour élaborer un nouvel accord dont le texte est présenté par la partie la plus diligente.

Article 3 | *Suivi, révision et renouvellement*

Le présent accord devra faire l'objet d'un suivi dans le cadre d'au moins une rencontre annuelle de la commission mixte paritaire ou de la commission paritaire (composée paritairement des représentants des organisations représentatives au niveau national par arrêté ministériel).

Aussi, un état des lieux de son application et de son articulation avec la convention collective nationale production agricole et CUMA est réalisé au minimum une fois par an en s'appuyant sur l'état des lieux prévu à l'article 1.4.3 de la convention collective nationale production agricole CUMA du 15 septembre 2020.

La révision d'une partie de l'accord peut être introduite, à tout moment, seulement par les organisations syndicales et patronales représentatives. Elle doit être notifiée, par lettre recommandée avec avis de réception, aux autres organisations (professionnelles et syndicales). Elle spécifie les articles auxquels elle s'applique et précise le nouveau texte que la partie demanderesse propose d'y substituer.

La commission paritaire ou la commission mixte commence l'étude des modifications demandées dans les trente jours, de date à date, suivant la date d'expédition de la lettre recommandée susvisée.

Les avenants de révision obéissent aux conditions légales.

Par ailleurs, l'interprétation des dispositions du présent accord est confiée à la commission réunie à l'occasion de la révision et composée paritairement des représentants des organisations représentatives.

Article 4 | *Adaptation de la convention collective nationale et des accords collectifs nationaux*

4.1. Au sein de l'entreprise

Dans le champ d'application professionnel et territorial du présent accord défini à l'article 1^{er}, et conformément à l'article L. 2232-5-2 du code du travail, le présent accord consti-

tue un accord d'adaptation dans le respect du principe de faveur et de l'article 1.2 de l'avenant n° 2 du 18 mai 2021 de la convention collective nationale production agricole CUMA du 15 septembre 2020.

Il en résulte que les conventions et accords collectifs nationaux fixant les conditions de travail et les éléments de rémunération minimale des salariés agricoles s'appliquent aux relations de travail dans les entreprises visées par le présent accord en faveur des salariés qu'elles emploient, sauf dans les domaines dans lesquels le présent accord comporte des adaptations.

4.2. Aux fins de la négociation collective

De la même manière, les modalités d'exercice du droit de s'absenter pour participer aux négociations, les missions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, les thèmes, calendrier et méthode de négociation, notamment ceux relatifs aux domaines et périodicité de la négociation obligatoire dans la branche, sont fixés par les conventions et accords collectifs nationaux couvrant le champ du présent accord.

Article 5 | Salaires des apprentis

Le salaire des apprentis titulaires d'un contrat d'apprentissage régulièrement souscrit et enregistré est fixé comme suit :

Âge de l'apprenti	Année d'exécution	Pourcentage du Smic
16-17 ans	1 ^{re} année	35 %
	2 ^e année	41 %
	3 ^e année	55 %
18-20 ans	1 ^{re} année	50 %
	2 ^e année	57 %
	3 ^e année	67 %
21-25 ans	1 ^{re} année	53 %
	2 ^e année	61 %
	3 ^e année	78 %
26 ans et plus		100 %

Article 6 | Primes accessoires du salaire

6.1. Prime d'ancienneté

Une prime d'ancienneté est versée mensuellement aux salariés et aux apprentis dont le montant est égal à :

- 2 % de la rémunération mensuelle brute après deux ans d'ancienneté dans la même entreprise ;
- 5 % de la rémunération mensuelle brute après cinq ans d'ancienneté dans la même entreprise ;
- 7 % de la rémunération mensuelle brute après dix ans d'ancienneté dans la même entreprise.

Cette prime s'applique à compter du mois au cours duquel la condition d'ancienneté est acquise.

6.2. Prime de fin d'année

Une prime dite de fin d'année est allouée au travailleur dès lors qu'il justifie d'au moins un an d'ancienneté dans la même entreprise. Elle est payable avec le salaire de décembre.

Le montant de la prime est égal à 50 fois le taux horaire brut du salaire de base du mois de décembre pour un travail à temps complet.

Pour les salariés à temps partiel, ce montant est proportionnel à leur durée du travail effectif par rapport à un temps complet.

Un prorata est également réalisé en fonction du temps de travail effectif du salarié au cours de l'année.

En cas de départ en cours d'année, la prime est calculée au prorata du nombre de mois écoulé depuis le 1^{er} janvier de l'année en cours et par référence au taux horaire du dernier mois de présence.

Article 7 | Remboursement de frais

Les salariés recrutés pour l'exécution de travaux saisonniers ont droit au remboursement de leurs frais de voyage aller-retour au tarif du transport public le moins onéreux, dès lors que leur domicile se trouve situé à plus de vingt kilomètres du siège de l'entreprise et qu'ils ont satisfait aux obligations de leur contrat de travail.

Article 8 | Durée du travail

8.1. Travail effectué le jour du repos hebdomadaire ou les jours fériés

Les heures de travail effectuées exceptionnellement le jour du repos hebdomadaire bénéficient d'une majoration de 50 %. Cette contrepartie peut être prise sous forme de repos compensateur ou sous forme de compensation salariale au choix du salarié et en accord avec son employeur.

Les heures de travail effectuées le jour du 1^{er} mai sont payées double.

Tous les autres jours fériés légaux sont chômés. Lorsqu'ils se situent un jour habituellement travaillé, ils sont payés normalement. Les heures de travail effectuées un jour férié bénéficient d'une majoration de 50 %. Cette contrepartie peut être prise sous forme de repos compensateur ou sous forme de compensation salariale au choix du salarié et en accord avec son employeur.

8.2. Définition du travail de nuit

Conformément à la convention collective nationale du 15 septembre 2020 (art. 8.2 § 8.2.1), le présent accord fixe la période de travail de nuit.

Cette période s'entend de 21 heures à 6 heures. Tout travail effectué au cours de cette période est du travail de nuit.

8.3. Travail effectué exceptionnellement la nuit

Le travail effectué exceptionnellement la nuit entre 21 heures et 6 heures et qui ne correspond pas à la définition de l'article 8.2.2 de la CCN production agricole CUMA bénéficie d'une majoration de 25 %. Cette contrepartie peut être prise sous forme de repos compensateur ou le cas échéant sous forme de compensation salariale au choix du salarié et en accord avec l'employeur. Il s'agit de travail de nuit ponctuel ou prolongeant exceptionnellement le travail de jour.

Cette majoration ne se cumule pas avec les dispositions relatives aux heures supplémentaires.

Article 9 | Congés pour événements familiaux

Tout salarié bénéficie, sur justificatif, de congé exceptionnel ainsi fixé :

- mariage du salarié : 4 jours ;
- conclusion d'un Pacs : 4 jours ;
- mariage d'un enfant du salarié : 1 jour ;
- pour chaque naissance survenue au foyer du salarié : 3 jours ;
- pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption : 3 jours ;
- pour le décès d'un enfant : 12 jours ouvrables ou 14 jours ouvrables lorsque l'enfant est âgé de moins de 25 ans et quel que soit son âge si l'enfant décédé était lui-même parent ou en cas d'une personne âgée de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente ;
- décès du conjoint, du concubin ou du partenaire lié par un Pacs, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur : 3 jours ;
- annonce de la survenance d'un handicap chez l'enfant, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer : 5 jours ouvrables.

Les congés légaux pour événements familiaux n'entraînent pas de réduction de la rémunération et sont assimilés à du temps de travail effectif pour la détermination de la durée du congé payé annuel. Ces congés doivent être pris dans un délai raisonnable, concomitant avec l'événement ayant donné lieu à congé. Ainsi, sauf cas de force majeure, au-delà d'un délai de 15 jours, ce congé n'a plus lieu d'être.

Article 10 | Substitution

Le présent accord se substitue au texte de la convention collective en date du 12 février 1974 réglementant les conditions de travail et de rémunération des salariés et des apprentis des exploitations de polyculture, de viticulture et d'élevage de la Sarthe après son avenant n° 81 et dans toutes ses dispositions.

Article 11 | Publicité. Dépôt. Extension

Le présent accord a été déposé, publié et son extension demandée avec cet avenant.

Article 12 | Entrée en vigueur

Le présent avenant entre en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension.

Article 13 | Dépôt et extension

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

Fait au Mans, le 14 mars 2024.

(Suivent les signatures.)