

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE ET DE LA SOUVERAINETÉ ALIMENTAIRE

Convention collective nationale

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

Convention collective

IDCC : **9831** | **EXPLOITATIONS AGRICOLES**
(Var)
(6 juillet 1972)

(Étendue par arrêté du 31 juillet 1973,
Journal officiel du 30 septembre 1973)

Avenant n° 125 du 6 mars 2025

NOR : AGRS2597117M

IDCC : 7024, 9831

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

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles du Var ;

Fédération départementale des coopératives d'utilisation de matériel agricole du Var,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Syndicat général agroalimentaire CFDT Côte d'Azur ;

Fédération CFTC Agri ;

Syndicat national des cadres d'entreprise agricoles SNCEA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La convention collective de travail des exploitations agricoles du Var (connue sous l'IDCC 9831) est devenue un accord collectif étendu, conformément à l'article L. 2235-5-2 du code du travail et depuis l'entrée en vigueur le 1^{er} avril 2021 de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA du 15 septembre 2020 (IDCC 7024).

Les syndicats de salariés et organisations professionnelles employeurs, représentatifs, réunis en commission mixte ont décidé de négocier le présent avenant à cet accord collectif étendu pour apporter une meilleure lisibilité des dispositions applicables aux employeurs et salariés

des exploitations agricoles et des CUMA du Var. Dans le cadre d'un dialogue social renforcé, cet accord collectif fait l'objet de négociations régulières répondant aux besoins exprimés.

L'objet du présent avenant est de définir les dispositions complémentaires plus favorables que celles de la convention collective de la production agricole et des CUMA du 15 septembre 2020 (IDCC 7024).

Les dispositions du présent avenant se substituent intégralement aux dispositions des textes intitulés « convention collective des exploitations et entreprises de la production agricole du Var », « accord collectif territorial étendu des exploitations et entreprises agricoles du Var », connus tous deux sous l'IDCC 9831 et à tout avenant antérieur au présent avenant.

L'unique accord collectif territorial s'intitule à présent « accord collectif territorial étendu des exploitations et entreprises agricoles du Var », dont l'IDCC est 9831. La numérotation de cet accord reprend la structure de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA du 15 septembre 2020 (IDCC 7024) dans un souci de clarification et de simplification de lecture des textes.

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

En 2020, 94 % des exploitations agricoles du Var ont moins de 10 ETP (données MSA : 1638 établissements employeurs dont 1546 ont moins de 10 ETP). L'ensemble des dispositions ci-dessous énoncées tiennent compte des spécificités des entreprises de moins de 50 salariés, répondant ainsi à l'obligation issue de l'article L. 2261-23-1 du code du travail. Le présent accord ne comprend pas d'article relatif à des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, puisqu'il s'appliquera essentiellement à de très petites entreprises.

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

L'accord collectif connu sous l'IDCC 9831 s'intitule à présent « Accord territorial de la production agricole et des CUMA du Var ».

Article 2 | Contenu de l'accord territorial de la production agricole et des CUMA du Var

« Préambule

Dans les exploitations agricoles et CUMA du Var, la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA du 15 septembre 2020 (IDCC 7024) s'applique depuis le 1^{er} avril 2021. La convention collective de travail des exploitations agricoles du Var qui existait (connue sous l'IDCC 9831) est devenue un accord collectif territorial étendu, conformément à l'article L. 2232-5-2 du code du travail et seules les dispositions plus favorables continuent de s'appliquer.

Les syndicats de salariés et les organisations professionnelles employeurs, représentatifs, réunis en commission mixte ont décidé d'apporter une meilleure lisibilité des dispositions applicables aux employeurs et salariés des exploitations agricoles et des CUMA du Var. L'accord collectif territorial du Var renégocié conserve uniquement les dispositions qui complètent et/ou améliorent les dispositions de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA. C'est pourquoi il reprend le sommaire de la convention collective nationale et modifie ou complète certains articles, en ajoute d'autres.

La lecture de l'accord territorial du Var sera complémentaire à la lecture de la convention collective nationale et de certains accords nationaux.

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

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

"Article 1.1 | *Champ d'application professionnel et territorial*

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

- des exploitations agricoles de cultures et d'élevages de quelque nature qu'elles soient, à l'exception des activités d'accoupage, d'aquaculture et de conchyliculture ;
- des groupements pastoraux ;
- 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 du Var.

Article 1.2 | *Modalités d'application*

Dans toutes les entreprises comprises dans le champ d'application tel que défini à l'article 1.1, le présent accord s'applique. Il ne peut y être dérogé que dans un sens plus favorable aux salariés, à l'exception des thèmes pour lesquels la loi donne la primauté à l'accord d'entreprise ou pour les thèmes pour lesquels le présent accord le prévoit.

Le présent accord ne peut être cause pour aucun salarié, pour un travail équivalent, d'une réduction de l'ensemble de la rémunération, y compris les primes de toute nature et tous avantages en nature et en espèces acquis antérieurement. Il ne peut y avoir cumul entre les dispositions définies par le présent accord et celles accordées pour le même objet par un usage, un accord d'entreprise ou le contrat de travail. C'est la disposition la plus favorable qui s'applique.

Article 1.3 | *Durée*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

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

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 à l'ordre du jour.

Lors de problèmes d'interprétation, une commission paritaire se réunit pour donner un avis sur le sens de disposition(s) du présent accord pour leur application, en respectant les conditions suivantes :

- la commission sera constituée de représentants d'une majorité 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

(pour cinq organisations syndicales de salariés représentatives (OSSR), la présence de représentants de trois d'entre elles est requise, pour six OSSR, la présence de représentants de quatre d'entre elles est nécessaire) ;

- elle se réunit à la demande d'une des organisations syndicales de salariés représentatives et/ou d'organisations d'employeurs, dans le délai d'un mois à compter de la date de réception de la demande écrite et adressée à chacune des autres organisations. Les services compétents de l'État seront invités à la commission paritaire d'interprétation ;
- elle est présidée alternativement à chaque réunion par un représentant employeur et par un représentant 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 salarié) disposant du même nombre de voix. Pour égaliser les voix de chaque partie, la règle suivante est appliquée :

chaque partie dispose au total, d'un nombre de voix égal au produit (nombre de présents ou représentés de la partie employeurs) \times (nombre de présents ou représentés de la partie salariés). Le résultat de ce produit est divisé par le nombre de présents ou représentés dans chaque partie, pour déterminer le nombre de voix attribué à chaque personne de chaque partie. Ainsi, chaque personne dispose d'un nombre de voix égal au nombre de personnes présentes ou représentées de la partie à laquelle elle n'appartient pas.

Exemple : 4 employeurs présents ou représentés et 6 salariés présents ou représentés. Chaque partie dispose de $4 \times 6 = 24$ voix, où chaque employeur a 6 voix et chaque salarié a 4 voix.

Les conditions de participation à la négociation, le droit de s'absenter pour les salariés en activité, et l'indemnisation des représentants des salariés se font conformément aux dispositions de l'accord national modifié du 21 janvier 1992, relatif à l'organisation de la négociation collective en agriculture.

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

Article 1.5 | Révision et dénonciation

1.5.1. 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.

1.5.2. Dénonciation

Sont habilitées à dénoncer le présent accord, les organisations syndicales de salariés ou d'employeurs signataires ou adhérentes. La (ou les) organisation(s) dénonçant l'accord en informe(nt) les autres organisations et l'autorité administrative compétente.

Il est fait application des dispositions légales et réglementaires (Cf. notamment des articles L. 2261-9 à 13 du code du travail).

Article 1.6 | *Règlement des conflits collectifs et commission de conciliation*

L'article 1.4 de l'accord du 2 octobre 1984 de l'accord national sur l'emploi dans les exploitations agricoles permet pour les entreprises de moins de 11 salariés de saisir la CPRE PACA (dans son rôle de CPRI) pour contribuer à la prévention des conflits et le cas échéant à faciliter la résolution des conflits individuels ou collectifs n'ayant pas donné lieu à saisine d'une juridiction. La commission ne peut intervenir qu'avec l'accord des parties concernées.

Les conflits collectifs 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."

Chapitre 2 Droits individuels et collectifs

La convention collective nationale de la production agricole et des CUMA du 15 septembre 2020 (IDCC 7024) est complétée par l'article suivant :

"Article 2.7 | *Représentation des salariés*

Des libertés suffisantes sont accordées aux salariés qui justifient, sur présentation 5 jours ouvrables à l'avance, d'une convocation émanant de l'autorité compétente, qu'ils soient appelés à participer aux travaux des commissions administratives, contentieuses, ou paritaires ou des organismes institués par un texte législatif ou réglementaire conformément et dans les conditions prévues aux articles L. 3142-3 et suivants et du code du travail.

En outre, l'accord national modifié sur la durée du travail du 23 décembre 1981 prévoit dans son annexe 2, les cas d'absences donnant lieu à maintien de salaire par l'employeur, pour l'exercice de différents mandats."

Chapitre 3 Formation

La convention collective nationale de la production agricole et des CUMA sous IDCC 7024 du 15 septembre 2020 s'applique.

Chapitre 4 Classifications

La convention collective nationale de la production agricole et des CUMA sous IDCC 7024 du 15 septembre 2020 s'applique.

Chapitre 5 Rémunération

La convention collective nationale de la production agricole et des CUMA sous IDCC 7024 du 15 septembre 2020 est complétée de la manière suivante :

Article 5.1 | *Salaire*

Les trois premiers alinéas sont remplacés par :

"Les salariés sont rémunérés sur la base d'un salaire horaire minimum fixé par la grille nationale des salaires. Une grille de salaire territoriale pourra être négociée sur la base des paliers de la grille nationale."

Le reste de l'article 5.1 de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA sous IDCC 7024 du 15 septembre 2020 s'applique.

Article 5.2 | *Paie*

"5.2.1. Périodicité des règlements de salaires (art. réécrit)

Le paiement de la rémunération est effectué une fois par mois, au plus tard, le 10 du mois suivant.

Lors de chaque paie mensuelle, l'employeur établit un bulletin de salaire contenant les dispositions exigées par la loi, à remettre au salarié.

Les salariés ont droit au versement d'un acompte correspondant à la moitié de la rémunération mensuelle pour une quinzaine de travail effectué."

L'article 5.2.2 "Avantages et fournitures en nature" de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA sous IDCC 7024 du 15 septembre 2020 s'applique.

"Article 5.3 | *Indemnité de transport*

Une indemnité de transport est attribuée aux salariés, dont l'employeur n'assure pas le transport, et domiciliés à plus de cinq kilomètres du siège de l'exploitation ou du lieu de travail. Son montant est égal à 40 euros par mois pour les salariés à temps plein et à 1,80 euros par jour pour les salariés à temps partiels, ou pour les salariés n'ayant pas effectués un mois plein. La distance est à calculer sur la carte routière.

Cette indemnité de transport ne se cumule pas avec la prise en charge par l'employeur d'une partie des frais d'abonnement aux transports collectifs du salarié, conformément aux dispositions des articles L. 3261-2 et R. 3261-1 et suivants du code du travail.

Article 5.4 | *Prime d'ancienneté*

Les salariés bénéficient d'une prime mensuelle d'ancienneté calculée sur le salaire brut mensuel hors primes et avantages en nature. Elle est égale à :

- 1 % à partir de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 2 % à partir de 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 3 % à partir de 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 4 % à partir de 7 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 5 % à partir de 9 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 7 % à partir de 12 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 8 % à partir de 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 10 % à partir de 18 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Article 5.5 | *Prime de responsabilité*

Une prime annuelle de responsabilité, dont le montant et les modalités de versement sont discutés entre l'employeur et le salarié, est versée aux techniciens/agents de maîtrise et aux cadres. Cette prime ne s'applique pas aux salariés qui bénéficient d'un treizième mois ou d'une prime d'intéressement.

À défaut d'accord entre l'employeur et le salarié, cette prime sera versée au plus tard avec la paie du mois de décembre sur la base du salaire annuel de base, à hauteur de :

- 6 % pour les TAM ;
- 8 % pour les cadres.

Article 5.6 | *Rémunération des jours fériés*

Pour le 1^{er} mai, il est fait application des dispositions légales en vigueur : jour chômé et payé (rémunération habituelle) sans condition d'ancienneté. Si le jour est travaillé, la rémunération est doublée pour les heures effectuées.

Tous les autres jours fériés légaux sont chômés et payés, conformément à l'accord national modifié sur la durée du travail du 23 décembre 1981 :

- quand le salarié a un mois ou plus d'ancienneté cumulée dans l'entreprise, lors de la survenance d'un jour férié, il perçoit une indemnité égale au produit du nombre d'heures de travail perdues du fait du jour férié par le montant de son salaire horaire de base. Le salarié ne subit donc aucune réduction de salaire du fait d'un jour férié ;
- lorsque l'ancienneté du salarié dans l'entreprise est inférieure à un mois cumulé 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 payé.

L'indemnité de jour férié 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.

Lors du travail un jour férié, l'employeur prévient les salariés de la possibilité de travail ce jour férié au moins 7 jours à l'avance. Le salarié percevra en plus des modalités exposées ci-dessus, le salaire correspondant au travail effectué, sauf si le travail de ce jour-là est récupéré en repos. Le choix entre rémunération ou récupération en repos se fera par accord entre les parties.

Article 5.7 | Rémunération forfaitaire

5.7.1. Convention de forfait sur une base hebdomadaire, mensuelle ou annuelle d'heures de travail

Il est fait application directe des dispositifs prévus par l'accord national modifié du 23 décembre 1981, sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles (voir articles 11.1 et 11.2).

5.7.2. Convention de forfait en jours

La mise en place d'une rémunération forfaitaire en jours, appelée convention de forfait jours est possible pour les salariés TAM et 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.

La convention de forfait figure dans le contrat de travail ou dans un avenant au contrat de travail et doit avoir été expressément accepté par le salarié. Le refus du salarié ne peut être considéré comme constituant un motif de licenciement.

La convention de forfait est conclue sur une base annuelle maximale de 217 jours de travail (journée de solidarité incluse) au titre de l'année civile pour un salarié bénéficiant de l'intégralité de ses droits à congés payés. Le nombre de jours de travail équivalent à un temps plein sera recalculé lorsqu'un salarié entre en cours d'année, ou étant entré après le 1^{er} juin de l'année précédente, ne dispose pas d'un droit intégral à congés payés pour l'année civile suivante.

Cette convention de forfait figure expressément dans le contrat de travail ou un avenant à ce contrat, en rappelant le nombre annuel de jours de travail et le salaire mensuel forfaitaire correspondant. Elle doit dans la mesure du possible, préciser notamment les modalités d'exercice des fonctions du salarié montrant la grande autonomie du salarié dans l'organisation de son emploi du temps.

Compte tenu de la nature des missions qui leur sont confiées et des conditions d'exercice associées, les salariés au forfait jours peuvent être autorisés à dépas-

ser le nombre de jours travaillés fixés dans leur forfait annuel. Dans l'hypothèse où un dépassement au-delà du 217^e jour pourrait s'avérer nécessaire, le salarié doit en référer à sa hiérarchie, qui pourra soit adapter les conditions d'exercice de sa mission, soit autoriser un dépassement complémentaire dans le respect du nombre maximal de jours travaillés par an de 225 jours.

Les jours effectués au-delà de 217 jours pour un salarié bénéficiant de l'intégralité de ses droits à congés payés sont rémunérés en plus et bénéficient d'une majoration de 25 % pour les jours au-delà de 217 jours (de 218 à 225 jours).

La convention de forfait en jours annuels peut être conclue pour une durée inférieure à 217 jours.

En cas d'accord, le contrat de travail, initial ou par avenant, devra prévoir :

- la répartition sur l'année des jours non travaillés ;
- la rémunération mensuelle forfaitaire correspondant à la rémunération mensuelle forfaitaire pour 217 jours rapportée au nombre de jours travaillés.

Il est rappelé que dans le cadre de l'autonomie dont dispose le salarié au forfait jour, il organise son temps de travail en veillant à respecter la durée du repos quotidien de 11 heures et, la durée de repos hebdomadaire de 35 heures, sauf dans les cas où l'entreprise, ou l'exploitation, aurait obtenu une dérogation. Les jours ou demi-journées de travail peuvent être répartis différemment d'un mois sur l'autre ou d'une période à l'autre de l'année en fonction de la charge de travail.

Cette organisation du travail reste néanmoins sous le contrôle de l'employeur qui doit garantir le respect des durées de repos et les durées maximales de travail, quotidiennes et hebdomadaires.

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 la date des journées ou demi-journées travaillées, ainsi que les jours de repos hebdomadaires, jours fériés chômés, jours ou demi-journées de congés payés, jours ou demi-journées de repos au titre de la réduction du temps de travail. Ce document de contrôle doit être conservé par l'employeur avec copie au salarié pendant une durée minimale de 3 ans.

L'établissement du document peut être assuré par un système auto déclaratif du salarié mais il reste sous la responsabilité de l'employeur qui doit assurer un suivi régulier de l'organisation du travail, de la charge de travail et de l'amplitude des journées de travail du salarié et veiller à la protection de la sécurité et de la santé du salarié.

Au minimum chaque année, un entretien doit être organisé entre le salarié au forfait jours et son responsable hiérarchique pour discuter de l'organisation du travail, la charge de travail, l'amplitude des journées de travail, sa rémunération et l'adéquation de sa charge de travail au nombre de jours travaillés. Cette amplitude et cette charge de travail devront rester raisonnables et respecter une bonne répartition dans le temps du travail du salarié.

En complément de l'entretien annuel, des entretiens pourront être organisés régulièrement ou non à la demande de chacun des salariés concernés pour faire un point sur sa charge de travail et notamment en cas de surcharge anormale, pour le cas échéant, déterminer les causes de cette surcharge et les moyens à mettre en œuvre pour y remédier.

Cet entretien est distinct de l'entretien annuel d'évaluation.

L'employeur veillera à la régulation des outils numériques. Pendant les temps de repos quotidien et hebdomadaire, les jours de congés et de repos, le salarié et l'employeur peuvent se déconnecter des outils professionnels de communication à distance. Il ne pourra être reproché au salarié de ne pas répondre à sa messagerie professionnelle pendant ses temps de repos ou de congés.

La rémunération forfaitaire mensuelle est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paie considérée. Cependant, elle ne peut être inférieure à la rémunération forfaitaire correspondant au forfait annuel sur la base du maximum d'heures applicable résultant de l'article 11.2 de l'accord national modifié sur la durée du travail (rémunération forfaitaire comprenant le paiement des heures supplémentaires et bonifications et majorations légales :

$(1\,607 \text{ heures} \times \text{taux horaire}) + (340 \times [\text{taux horaire} + \text{bonification et majoration}])$.

À cette rémunération s'ajoute le paiement des jours de congés payés et des jours fériés chômés tombant un jour habituellement travaillé par le salarié."

Chapitre 6 Protection sociale complémentaire

La convention collective nationale de la production agricole et des CUMA sous IDCC 7024 du 15 septembre 2020 est complétée ainsi :

Article 6.1 | *Retraite complémentaire et supplémentaire*

À l'article 6.1 de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA sous IDCC 7024 du 15 septembre 2020, il est ajouté à la fin de l'article l'alinéa suivant :

"Les entreprises appliquent l'accord national du 15 septembre 2020 sur la mise en place d'un régime de retraite supplémentaire en points pour les salariés non cadres des entreprises et des exploitations agricoles et des CUMA."

Article 6.2 | *Prévoyance, frais de santé complémentaire et retraite supplémentaire*

"Les salariés entrant dans le champ d'application du présent accord se voient appliquer en matière de prévoyance et de santé des accords différents selon leur catégorie socio-professionnelle.

■ Pour les salarié(e)s ouvrier(e)s et employé(e)s, les accords départementaux suivants sont appliqués :

- l'accord départemental modifié du 4 décembre 2015, instituant un régime de prévoyance pour les salariés non affiliés à l'Agirc des exploitations et entreprises agricoles du Var et se substituant à l'accord du 11 septembre 2009 relatif au régime de prévoyance pour les salariés agricoles non cadres du Var. Cet accord prévoit les modalités d'indemnisation des arrêts maladie, des cas d'invalidité ou de décès ;
- l'accord départemental modifié du 4 décembre 2015 instituant une assurance complémentaire "frais de santé" pour les salariés agricoles non affiliés à l'AGIRC du Var et se substituant à l'accord du 11 septembre 2009 instituant une assurance complémentaire "frais de santé" pour les salariés agricoles non cadres du Var. Cet

accord prévoit les garanties santé et les modalités d'application (remboursements de soins, de frais d'hôpitaux, etc.)

Ces deux accords sont applicables tant qu'ils restent supérieurs ou égaux au niveau de chacune des garanties qu'ils présentent à l'accord national modifié du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance.

■ Pour les salarié(e)s TAM et cadres, il est fait application de :

La convention collective nationale de prévoyance des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952, qui prévoit des dispositions concernant notamment 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.

Ces dispositions nationales sont améliorées dans le Var par :

- l'option "taux supplémentaire de retraite" de 5 % sur la tranche A pour les TAM et les cadres. Les cotisations correspondantes sont réparties à raison de 55 % à charge du salarié et 45 % à charge de l'employeur ;
- l'option "rente conjoint – formule 3", avec une cotisation de 0,39 % du salaire brut pour les TAM et les cadres, répartie à raison de 55 % à charge du salarié et 45 % à charge de l'employeur."

Chapitre 7 Dispositions relatives à l'emploi

La convention collective nationale de la production agricole et des CUMA sous IDCC 7024 du 15 septembre 2020 s'applique.

Chapitre 8 Durée du travail

Il est rappelé que l'essentiel des dispositions relatives à la durée du travail en agriculture est issu de l'accord national modifié du 23 décembre 1981. Le présent accord complète la convention collective nationale et l'accord national modifié du 23 décembre 1981 sur les points suivants :

"Article 8.2 | *Mise en place et rémunération du travail de nuit*

8.2.1. Recours et définitions

Le travail de nuit doit être exceptionnel. L'employeur recherchera toute mesure permettant de l'éviter.

Tout travail accompli entre 21 heures et 6 heures est considéré comme du travail de nuit.

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

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

8.2.2. Le travailleur de nuit

Le salarié qui accomplit :

- au moins deux fois par semaine, selon son horaire habituel, au moins trois heures de son temps de travail quotidien durant la période nocturne définie ci-dessus ;
- ou, au cours d'une période de 12 mois consécutifs un nombre minimal de 270 heures de travail, dans la période nocturne ;

est alors considéré comme travailleur de nuit.

■ Mesures spécifiques pour les travailleurs de nuit habituels.

Tout travailleur de nuit bénéficie avant son affectation sur un poste de nuit et ensuite au maximum tous les 6 mois d'une surveillance médicale renforcée, selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

L'employeur, ou son représentant, portera une attention particulière à la répartition des horaires des travailleurs de nuit afin qu'elle ne fasse pas obstacle à l'exercice de leurs responsabilités familiales et sociales. Ainsi, il s'assurera que le salarié lors de son affectation au poste 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.

Les horaires des travailleurs de nuit ne doivent pas entraver l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, notamment vis-à-vis de l'accès à la formation. En cas de formation, l'employeur adapte les conditions de travail en concertation avec le travailleur de nuit par toute mesure qu'il juge utile.

Les travailleurs de nuit bénéficient d'un entretien annuel d'évaluation au cours duquel toute proposition d'amélioration des conditions de travail est étudiée.

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

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

■ Changements de poste. Plusieurs dispositions légales organisent le passage ou le retour d'un poste de nuit à un poste de jour, que ce changement relève du choix du salarié, de l'incompatibilité du travail de nuit avec des obligations familiales impérieuses, ou lorsque l'état de santé du salarié constaté par le médecin du travail l'exige.

8.2.3. Le travail de nuit occasionnel

Le travail réalisé pendant la période nocturne de 21 heures à 6 heures qui ne répond pas aux conditions définies ci-dessus est du travail de nuit occasionnel.

8.2.4. Les contreparties au travail de nuit sont les suivantes :

Travail habituel : repos compensateur 20 % et 10 % de majoration du salaire horaire de base du salarié. Travail occasionnel : majoration de 25 % du salaire horaire de base du salarié."

Chapitre 9 Rupture du contrat de travail

La convention collective nationale de la production agricole et des CUMA sous IDCC 7024 du 15 septembre 2020 s'applique, notamment sur les indemnités de licen-

ciement et de départ à la retraite, à l'exception des points suivants que le présent accord complète :

"Article 9.1.1 | *Préavis en cas de rupture du contrat de travail*

En cas de démission, pour une ancienneté inférieure ou égale à 6 mois dans l'entreprise, le préavis à respecter est de 8 jours calendaires, quelle que soit la catégorie socio-professionnelle.

Au-delà de 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise, le préavis à respecter est de :

- 1 mois pour les ouvriers et employés ;
- 2 mois pour les TAM ;
- 3 mois pour les cadres.

Rappelons que ces règles ne s'appliquent pas pendant la période d'essai.

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

- 1 mois pour le salarié ayant moins de 2 ans de présence ;
- 2 mois pour le salarié à partir de 2 ans de présence, ou si le salarié est logé ;
- 3 mois pour les TAM ;
- 4 mois pour les cadres."

"Article 9.4 | *Heures pour recherche d'emploi*

Pendant la période de préavis, le salarié a droit à une journée d'absence par semaine de travail effectif pour rechercher un nouvel emploi. Ces absences sont fixées alternativement par chacune des parties ou bloquées d'un commun accord en une ou plusieurs fois. Elles ne sont rémunérées qu'en cas de licenciement."

Chapitre 10 Conditions de travail

La convention collective nationale de la production agricole et des CUMA sous IDCC 7024 du 15 septembre 2020 s'applique.

"Les syndicats de salariés et organisations professionnelles d'employeurs, représentatifs, rappellent que pour les entreprises de moins de 50 salariés, il est mis en place au niveau départemental, une commission paritaire d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CPHSCT), conformément à l'article L. 717-7 du code rural et de la pêche maritime et de l'accord national sur les commissions paritaires d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail du 16 janvier 2001.

Article 10.1.2 | *Congés pour événements familiaux*

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

1. pour le mariage du salarié ou pour la conclusion d'un Pacs : 4 jours ;
2. pour le mariage d'un enfant : 1 jour ;
3. pour chaque naissance survenue au foyer du salarié ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption : 3 jours ;
4. pour le décès d'un enfant : 12 jours ou 14 jours lorsque l'enfant est âgé de moins de vingt-cinq ans et quel que soit son âge si l'enfant décédé était lui-même parent ou en cas de décès d'une personne âgée de moins de vingt-cinq ans à sa charge effective et permanente ;
5. pour le 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 ;
6. pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant : 5 jours ;

7. en complément, tout salarié bénéficie, sur justification, d'une autorisation d'absence d'un jour pour le décès d'un ascendant (autre que père et mère).

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'évènement 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 3 | 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 4 | Dépôt et extension de l'accord

Le présent accord, régulièrement signé, est notifié à chacune des organisations représentatives au niveau national et déposé à l'autorité administrative compétente, aux greffes des conseils de prud'hommes, ainsi qu'à la CPPNI.

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

Fait à Brignoles, le 6 mars 2025.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Liste des accords nationaux ou départementaux de référence, listés par thèmes

Les accords nationaux constituent un socle de référence qui complètent la convention collective nationale production agricole/CUMA du 15 septembre 2020 et l'accord territorial de la production agricole et des CUMA du Var.

I. Durée du travail, aménagement du temps de travail, contrats de travail

L'accord fondamental est celui qui régit la durée et l'aménagement du travail et introduit des dispositions sur les contrats de travail.

1. Accord national modifié du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles.

Trois autres accords apportent des compléments sur l'aménagement de la durée du travail et sur les contrats de travail.

2. Accord national modifié du 18 juillet 2002 sur l'emploi saisonnier, sur diverses dispositions sur les CDD...
3. Accord national modifié du 19 septembre 2001 sur le compte épargne temps en agriculture (l'avenant 1 du 9 novembre 2011 remplace intégralement l'accord d'origine).
4. Accord national modifié du 11 mars 2008 pour l'emploi des seniors dans les entreprises agricoles.

II. Conditions de travail, commissions paritaires hygiène sécurité et conditions de travail

5. Accord national modifié du 16 janvier 2001 sur les commissions paritaires hygiène sécurité et conditions de travail (CPHSCT).
6. Accord national modifié du 23 décembre 2008 sur les conditions de travail.

III. Protection sociale (prévoyance, santé, retraite supplémentaire...)

7. Accord départemental du 4 décembre 2015 modifié relatif à la prévoyance complémentaire.
8. Accord départemental du 4 décembre 2015 modifié instituant une assurance complémentaire frais de santé.
9. Convention collective nationale de prévoyance des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952.
10. Accord national du 15 septembre 2020 relatif à la mise en place d'un régime de retraite supplémentaire en points pour les salariés non cadres.

IV. Autres accords nationaux : négociation collective – Emploi – Formation

11. Accord national modifié du 21 janvier 1992, relatif à l'organisation de la négociation collective en agriculture.
12. Accord national du 27 novembre 2009 sur la diversité en agriculture.
13. Accord national modifié du 29 novembre 2009 sur l'égalité professionnelle et salariale en agriculture.

- 14.** Accord national modifié du 2 juin 2004 sur la formation professionnelle tout au long de la vie.
- 15.** Accord national du 13 juin 2012 sur les groupements d'employeurs agricoles et ruraux.
- 16.** Accord national du 4 décembre 2012 sur la mise en place d'un dispositif d'accès à des actions sociales et culturelles, et création de l'ASCPA.

L'ensemble des accords sont disponibles en version numérique. En annexe au présent accord territorial :

- la convention collective nationale production agricole/CUMA du 15 septembre 2020 ;
- l'accord national modifié du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles ;
- les 4 accords de protection sociale (prévoyance et santé du Var, CCN de 1952 TAM-Cadres, retraite supplémentaire) ;
- l'accord national modifié du 16 janvier 2001 sur les CPHSCT.