

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE, DE L'AGRO-ALIMENTAIRE ET DE LA SOUVERAINETÉ ALIMENTAIRE

Convention collective nationale

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

Convention collective régionale

IDCC : **8221** | **CHAMPIGNONNISTES**
(Oise et Aisne)

Accord du 20 juin 2024

NOR : AGRS2697013M

IDCC : 7024, 8221

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

Fédération nationale spécifique agricole des cultivateurs de champignons,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UPRA CFDT Agri Agro ;

CFTC Agri ;

FGTA FO, section agriculture ;

FNAF CGT ;

SNCEA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Conformément aux stipulations de la convention collective nationale de la production agricole et CUMA du 15 septembre 2020 (IDCC 7024), les partenaires sociaux se sont réunis en commission mixte afin de remettre à jour la convention collective de travail des exploitations et entreprises champignonnistes des départements de l'Aisne et de l'Oise en date du 25 octobre 1991 devenue depuis le 1^{er} avril 2021 accord territorial étendu des exploitations et entreprises champignonnistes des départements de l'Aisne et de l'Oise en date du 25 octobre 1991 (IDCC 8221).

L'objectif des partenaires sociaux est de remettre à jour ledit accord entre la convention collective nationale production agricole.

L'objectif poursuivi par les partenaires sociaux est la clarification et la simplification de lecture des textes. En conséquence, cet accord territorial n'a pas vocation à réécrire l'ensemble des textes existants afin d'éviter la superposition des normes.

Cet accord collectif se substitue intégralement aux stipulations de l'accord territorial IDCC 8221.

L'objet du présent accord est de définir les points non traités et de préciser de façon plus favorable les points traités par la convention collective nationale de la production agricole et CUMA du 15 septembre 2020, ainsi que l'ensemble des accords nationaux en agriculture qui sont d'application directe à savoir notamment l'accord national sur la durée du travail en agriculture du 22 décembre 1981 et ses avenants.

D'autre part les partenaires sociaux souhaitent souligner leur adhésion à des valeurs inscrites dans la convention collective nationale de la production agricole et CUMA du 15 septembre 2020.

Ces valeurs sont notamment :

- l'expression des salariés dans l'entreprise et leur faculté de se syndiquer ;
- le dialogue social dans l'entreprise quelle que soit sa taille ;
- l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes ;
- l'évolution professionnelle des salariés ;
- la formation tout au long de la vie ;
- l'amélioration continue des conditions de travail dans l'entreprise.

Les partenaires sociaux souhaitent également rappeler que l'emploi en contrat à durée indéterminée doit être privilégié.

Les partenaires sociaux souhaitent enfin rappeler que les salariés ayant un mandat de représentation doivent avoir l'opportunité d'être formés conformément aux dispositions en vigueur.

La branche professionnelle étant constituée également de petites et moyennes entreprises, les stipulations de l'accord territorial étendu et des accords liés répondent aux contingences visées à l'article L. 2261-23-1 du code du travail concernant les entreprises de moins de cinquante salariés.

Article 1^{er} | Champ d'application

Article 1.1 | Champ d'application professionnel

Le présent accord règle les rapports entre les employeurs et les salariés dont l'activité est la suivante :

■ Production et multiplication de blanc de champignon, des stations de compostage et de pasteurisation et ce, quelle que soit la forme juridique de l'entreprise identifiée sous le code risque MSA accident du travail champignonnières.

Article 1.2 | Champ d'application géographique

Le présent accord est applicable aux entreprises visées à l'article 1.1 dont le siège social se situe sur les départements de l'Aisne et de l'Oise. Il régit tous les travaux salariés qui y sont effectués, quel que soit le domicile des parties.

Article 2 | Commission de négociation

Une commission de négociation composée des représentants des organisations de salariés et d'employeurs reconnues représentatives, désignée dans les conditions prévues par l'accord AFNCA du 21 janvier 1992. Cette commission a pour objet de négocier des accords, dialoguer

sur les conditions de travail des travailleurs et échanger des informations. Cette commission de négociation peut être en configuration commission mixte paritaire ou en commission paritaire simple. Les partenaires sociaux souhaitent que la configuration commission mixte paritaire soit privilégiée.

Article 3 | Commission d'interprétation de conciliation et d'arbitrage

Cette commission traitera uniquement des sujets traités par le présent accord.

Les organisations signataires ou adhérentes s'engagent à constituer une commission interdépartementale paritaire d'interprétation et de conciliation dont le siège est fixé à FNSACC, 44, rue d'Alésia – TSA 41445 – 75158 Paris Cedex 14. Elle est chargée de répondre à toute demande tendant à l'interprétation du présent accord ou à la résolution de différends individuels ou collectifs qui n'ont pu être solutionnés au niveau de l'entreprise.

Cette commission paritaire est composée de 2 membres maximum de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans le champ du présent accord et d'un nombre équivalent d'employeurs issus des organisations représentatives des employeurs du champ du présent accord.

Pour la prise de décision chaque collège dispose d'un nombre de voix égales. En cas de nombre de représentants par collège non identique le nombre de voix sera rééquilibré comme suit :

Nombre de personnes du collège le plus représenté x par le nombre de personnes du collège le moins représenté.

Exemple : le collège des organisations salariées comprend 8 membres représentant les 5 organisations syndicales représentatives et le collège patronal comprend 2 membres ; cela correspondra à 16 voix par collège soit 2 voix par personne pour le collège salarié et 8 voix par personne pour le collège employeur.

L'autorité administrative assurera, dans la mesure du possible, le secrétariat. La commission pourra être présidée par l'autorité administrative ; dans le cas contraire, un président de séance sera désigné en année paire par le collège employeur et en année impaire par le collège salarié.

Lorsque la commission est saisie d'un conflit collectif, elle se réunit dans un délai d'un mois et tente de concilier les parties. En cas de forte activité, ce délai peut être prolongé de deux mois.

Article 4 | Suivi collectif de l'accord

Le présent accord fait l'objet au moins une fois par an d'une commission mixte paritaire ou d'une commission paritaire afin que les partenaires sociaux puissent procéder au suivi du présent accord et éventuellement à la renégociation de certains articles en conformité avec les dispositions légales et conventionnelles.

Article 5 | Accessoires de rémunération

Article 5.1 | Jours fériés

Les heures effectuées un jour férié ordinaire hors journée de solidarité seront majorées de 100 %.

Toutefois cette majoration n'est pas cumulaire avec :

- les heures effectuées le dimanche ;
- les heures effectuées dans le cadre du travail de nuit ;
- les heures supplémentaires.

Il sera fait application de la majoration la plus favorable pour le salarié.

Article 5.2 | Travail du dimanche

Les heures effectuées le dimanche seront majorées de 100 %.

Toutefois cette majoration n'est pas cumulable avec :

- les heures effectuées dans le cadre du travail de nuit ;
- les heures jours fériés ;
- les heures supplémentaires.

Il sera fait application de la majoration la plus favorable pour le salarié.

Article 5.3 | Travail de nuit exceptionnel

Article 5.3.1 | Définition

Le travail de nuit exceptionnel ne constitue pas du travail de nuit au sens de la législation applicable.

Article 5.3.2 | Détermination de la période nocturne

Concernant le travail de nuit exceptionnel le salarié doit être informé au moins 7 jours à l'avance ; ce délai pourra être ramené à 3 jours en cas de circonstance exceptionnelle ou de travaux urgents nécessitant une réactivité. Le salarié pourra refuser 2 fois dans l'année sans que ce refus soit constitutif d'une faute.

La période nocturne est définie comme suit : 21 h 00 – 6 h 00.

Article 5.3.3 | Rémunération des heures effectuées durant la période nocturne

Les heures effectuées sur la période définie à l'article 5.3.2 seront majorées de 50 %.

Toutefois cette majoration n'est pas cumulable avec :

- les heures effectuées le dimanche ;
- les heures jours fériés ;
- les heures supplémentaires.

Il sera fait application de la majoration la plus favorable pour le salarié.

Article 5.4 | Prime d'ancienneté

Il est attribué aux salariés, quel que soit leur statut, une prime d'ancienneté qui est évolutive en fonction du temps de présence dans la même entreprise ou pour le compte du même employeur.

Durée de présence continue dans l'entreprise	Montant de la prime
De 5 à 7 ans	1 % du salaire brut
De 8 à 10 ans	2 % du salaire brut
Au-delà de 10 ans	3 % du salaire brut

Le salaire brut s'entend comme la rémunération mensuelle (taux horaire par le nombre d'heures de travail contractualisé auxquelles se rajoutent le cas échéant les heures supplémentaires ou complémentaires).

Elle est attribuée aux salariés concernés, chaque mois. L'ouverture du droit et le changement de tranche se fera le mois civil suivant la date anniversaire.

Article 5.5 | Prime de fin d'année

Article 5.5.1 | Définition

Cette prime de fin d'année est ouverte le 31 décembre aux salariés présents dans l'entreprise à condition :

- de justifier d'une ancienneté d'un an continu au 31 décembre ;
- et de ne pas avoir été absent plus de 18 jours ouvrables par an.

Ne sont pas considérées comme des absences pour ouvrir droit à la prime de fin d'année les absences suivantes :

- les absences congés payés ;
- le chômage des jours fériés ;
- le repos compensateur ;
- les congés de formation économique et sociale et de formation syndicale ;
- les suspensions du contrat de travail pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;
- les absences prévues au titre des accords nationaux ayant fait l'objet d'une convocation.

Article 5.5.2 | Montant

Statut	Montant
Ouvrier employé	46 fois le taux horaire contractuel
TAM	48 fois le taux horaire contractuel
Cadre	1/3 de mois du salaire mensuel

Par salaire mensuel il faut entendre le salaire mensuel brut de base du mois de décembre.

Article 5.6 | Vêtement de travail

Tout salarié a à sa disposition une tenue de travail fournie et entretenue par l'entreprise.

Pour l'entretien il peut être prévu une prime d'entretien des vêtements de travail permettant ainsi à l'entreprise de satisfaire à son obligation.

Article 6 | Avantages en nature et remboursement de frais

Article 6.1 | Avantages en nature

Pour les avantages en nature logement, repas et NTIC il sera fait application de l'arrêté du 17 juin 2003 qui est réactualisé chaque année sur le site de la MSA.

Article 6.2 | Remboursement de frais exposés par le salarié pour le compte de l'entreprise

Lorsque le salarié utilise son véhicule à des fins professionnelles, le barème d'indemnisation est le barème fiscal. Le salarié devra être le propriétaire du véhicule utilisé ou à défaut en être l'utilisateur.

Ce barème est applicable pour tous les véhicules terrestres à moteur qu'ils aient 2 ou 4 roues, qu'ils soient à moteur thermique ou électrique.

Toutefois, sont exclus de ce barème d'indemnisation, les trottinettes et vélos électriques.

Article 7 | Repos compensateur de remplacement

À titre dérogatoire à l'accord du 21 décembre 1981 sur la durée du travail en agriculture les partenaires sociaux souhaitent mettre en place un décompte du repos compensateur de remplacement sur une période semestrielle. Il conviendra toutefois de vérifier en fin d'année que le nombre de jours de repos compensateur prévu par l'accord du 23 décembre 1981 est également respecté.

Article 7.1 | Condition d'acquisition

Nombre d'heures de travail effectif	Nombre de jours de repos compensateur
950	1
1 000	2

Ces jours de repos compensateur devront être communiqués au salarié au travers d'une information ou mentionnés sur le bulletin de paie.

Article 7.2 | Délai de prise

Ce repos compensateur devra être pris dans un délai de 6 mois.

Article 8 | Congés d'ancienneté

Lorsque le salarié a un temps de présence continue au titre d'un même contrat supérieur à 10 ans, il bénéficiera de jours de congés d'ancienneté qui ne se confondent pas avec les congés payés.

Article 8.1 | Condition d'acquisition

Le ou les jours de congés d'ancienneté sont acquis le mois civil suivant la date anniversaire.

En cas d'absence non assimilée à du travail effectif d'au moins 6 mois le nombre de congés d'ancienneté sera réduit à due proportion.

Article 8.2 | Nombre de jours de congés d'ancienneté

Condition d'ouverture	Nombre de congés d'ancienneté annuel
De 10 à 19 ans de présence continue	1 jour
De 20 à 30 ans de présence continue	2 jours
Au-delà de 30 ans	4 jours

Le nombre de jours de congés d'ancienneté sera communiqué au salarié au travers d'une information ou mentionné sur le bulletin de paie de manière indépendante du compteur de congés payés.

Article 8.3 | Modalité de prise des congés d'ancienneté

Ce congé doit être pris dans les 12 mois et pourra être accolé au congé principal. Le salarié devra en faire la demande au moins 8 jours avant la date souhaitée. Ce congé d'ancienneté peut être pris sous forme de journée ou demi-journée.

Article 8.4 | Cas des congés d'ancienneté non pris en cas de rupture du contrat

Ce congé d'ancienneté pourra être pris durant la période de préavis sans décaler cette dernière. En cas de non prise et sans manquement fautif de l'employeur les congés d'ancienneté non pris ne seront pas indemnisés, car c'est une attribution de jours de repos sans caractère indemnitaire.

Article 9 | Changement temporaire de poste

Le salarié, dans le cadre du bon fonctionnement de l'entreprise, peut être amené à occuper un poste plus qualifié. Dans ce cas il percevra la rémunération prévue à ce poste. Ce changement temporaire de poste signifie que le salarié devra faire l'intégralité des tâches prévues dans ledit poste.

Inversement si le salarié est amené à occuper un poste moins qualifié de manière temporaire dans ce cas il percevra sa rémunération habituelle.

Article 10 | Dons de congés

En vertu des dispositions légales, un salarié peut, anonymement, faire don de jours de congés payés au profit d'un autre salarié, entrant dans le champ d'application du présent accord, parent d'un enfant âgé de moins de 20 ans, atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants ou au bénéfice d'un proche aidant de personnes en perte d'autonomie ou présentant un handicap.

Le salarié bénéficiaire d'un ou plusieurs jours cédés, bénéficiera du maintien de sa rémunération pendant sa période d'absence. Cette période d'absence est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté.

Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début de sa période d'absence.

Les jours de repos pouvant faire l'objet d'un don sont :

- les congés payés au titre de la 5^e semaine ;
- les jours acquis au titre du repos compensateur de remplacement.

Sont en revanche exclus :

- les 24 jours ouvrables (congé principal), socle minimal des congés payés ;
- le 1^{er} mai, les dimanches, les jours fériés collectivement chômés et même les jours de pont quand ils sont imposés par l'employeur ;
- les jours de repos hebdomadaires accolés ou non aux dimanches ;
- les jours de repos ayant pour objet la protection de la sécurité et de la santé des salariés (arrêts de travail médicaux, suspension du travail pour raison de sécurité...).

Ce don fera l'objet d'un courrier signé par le salarié-offreur indiquant le nombre de jours donné par le salarié et le destinataire du don. Le salarié-receveur écrira également un courrier signé indiquant son acceptation de ce don.

Article 11 | *Départ volontaire à la retraite*

Pour les salariés ouvriers employés

Présence continue dans l'entreprise	Montant de l'indemnité de départ volontaire à la retraite
À partir de 10 ans	1 mois de salaire
De 11 ans à 19 ans	1 mois de salaire plus 1/10 ^e par année d'ancienneté
De 20 à 30 ans	2 mois de salaire
Au-delà de 30 ans	3 mois de salaire

Pour les salariés TAM cadres

Présence continue dans l'entreprise	Montant de l'indemnité de départ volontaire à la retraite
À partir de 10 ans	2 mois de salaire
De 11 ans à 19 ans	2 mois de salaire plus 1/8 de mois par année d'ancienneté
De 20 à 30 ans	3 mois de salaire
Au-delà de 30 ans	4 mois de salaire

Pour déterminer le salaire de référence, il convient de prendre le calcul le plus favorable entre les rémunérations brutes soit le 1/12 des 12 derniers mois soit le 1/3 des 3 derniers mois.

Article 12 | *Heures pour recherche d'emploi*

Le salarié ouvrier employé licencié bénéficiera de 2 demi-journées de recherche d'emploi par semaine de préavis effectué, dans la limite de 12 jours au prorata du temps de travail prévu au contrat pour effectuer ses démarches de recherche d'emploi.

Pour les salariés TAM le salarié licencié bénéficiera de 12 jours de recherche d'emploi au prorata du temps de travail prévu au contrat pour effectuer ses démarches de recherche d'emploi.

Pour les salariés cadres le salarié licencié bénéficiera de 15 jours au prorata du temps de travail prévu au contrat pour effectuer ses démarches de recherche d'emploi.

Article 13 | *Activités sociales et culturelles dans les entreprises de plus de 50 salariés*

L'abondement patronal au profit des activités sociales et culturelles est fixé à 0,5 % de la masse salariale issue des déclarations sociales nominatives.

Article 14 | *Révision*

Chacune des organisations représentatives de salariés et d'employeurs est libre d'apprécier la nécessité d'engager des négociations visant la révision du présent accord. L'initiative de la réunion de négociation appartient à la partie la plus diligente qui en manifestera l'intention auprès des organisations signataires.

L'organisation demandant la révision convoquera dans les plus brefs délais les autres syndicats représentatifs et informera l'autorité administrative compétente.

La partie qui prendra l'initiative devra veiller à ce que la réunion de négociation ne se tienne pas en période de forte activité agricole. La commission paritaire interdépartementale, mixte ou simple, a alors trois mois pour se réunir et définir la méthode et le calendrier des négociations.

Article 15 | Dénonciation

Chacune des parties peut dénoncer le présent accord 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 de l'autorité administrative compétente.

Dans ce cas, les dispositions de l'accord dénoncées continuent de produire ses effets à l'égard des auteurs de la dénonciation jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant 1 an à compter de l'expiration du délai de préavis.

En cas de dénonciation de l'accord, une nouvelle négociation doit s'engager à la demande d'une des parties intéressées dans les trois mois qui suivent la dénonciation.

Article 16 | Durée de l'accord

Le présent accord est conclu à durée indéterminée.

Article 17 | Dispositions finales

Le présent accord est remis à chacune des organisations signataires, et deux exemplaires (une version papier et une version électronique) sont déposés auprès de l'autorité administrative compétente.

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 entre en vigueur officiellement au plus tôt le 1^{er} octobre 2024 ou au plus tard le premier jour du trimestre suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

Fait à Crécy-sur-Serre, le 20 juin 2024.

(Suivent les signatures.)