

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)

Accord du 12 mars 2025

NOR : AGRS2697014M

IDCC : 7024

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

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de l'Ain ;
Syndicat des producteurs horticoles et pépiniéristes de l'Ain, VERDIR 01 ;
Fédération départementale des coopératives d'utilisation de matériel agricole de l'Ain,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Syndicat des salariés CFDT Agri Agro de l'Ain ;
Syndicat SNCEA CFE-CGC ;
Syndicat des salariés agricoles FO de l'Ain,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent accord territorial est rédigé en application des dispositions de l'article 1.4.2 de la convention collective nationale de la production agricole et CUMA du 15 septembre 2020 – IDCC 7024 – et étendue par arrêté ministériel du 2 décembre 2020.

Il a vocation à adapter et compléter les dispositions conventionnelles nationales.

La branche de la production agricole étant constituée principalement de petites et moyennes entreprises, les stipulations de la convention collective et accords liés répondent aux contingences visées à l'article L. 2261-23-1 du code du travail concernant les entreprises de moins de 50 salariés.

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

Le présent accord est applicable sur le département de l'Ain, aux exploitations et entreprises agricoles ayant une activité définie à l'article L. 722-1, 1° du code rural (à l'exception des centres équestres, des entraîneurs de chevaux de courses, des champs de courses et des parcs zoologiques) et 4° du code rural (à l'exception de la conchyliculture) ainsi qu'aux coopératives d'utilisation de matériel agricole.

Il s'applique aux relations de travail des salariés non cadres des exploitations et des entreprises ayant leur siège dans le département de l'Ain, quel que soit le lieu de travail.

Les salariés cadres dépendent de l'accord collectif régional Rhône-Alpes des salariés cadres du 5 mars 2012 (IDCC 8525), étendu le 22 janvier 2013.

Son application ne peut être la cause d'une diminution d'avantage acquis individuellement antérieurement à la date de son entrée en vigueur. Toutefois, il ne peut y avoir cumul ou double emploi entre ces avantages acquis et des avantages similaires résultant du présent avenant.

De même, les avantages reconnus par le présent avenant ne peuvent en aucun cas s'ajouter à ceux déjà accordés pour le même objet à la suite d'usage ou d'accords d'entreprise. Dans ce cas, l'avantage le plus favorable sera maintenu.

Article 2 | Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 3 | Révision

La révision peut être engagée :

- jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel l'accord a été conclu :
 - par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans son champ d'application et signataires ou adhérentes de ce texte ;
 - par une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs signataires ou adhérentes ; si l'accord est étendu, ces organisations doivent être en outre représentatives dans le champ d'application de l'accord ;
- à l'issue du cycle électoral au cours duquel l'accord a été conclu :
 - par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord ;
 - par une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs de la branche ; si l'accord est étendu, ces organisations doivent être représentatives dans le champ d'application de l'accord.

La (ou les) organisation(s) demandant une révision de la convention en informe(nt) les autres organisations par lettre recommandée avec avis de réception.

La demande de révision devra être accompagnée des demandes et propositions sur le ou les points sujets à révision. En même temps, il informe le directeur départemental de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités. Une réunion de la commission mixte devra se tenir dans le délai maximum de trois mois à dater de la réception de la demande de révision.

Article 4 | Dénonciation

Chacune des organisations signataires ou adhérentes peut dénoncer le présent accord dans les conditions et délais prévus par les articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Elle continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention, ou, à défaut, pendant une période de 12 mois à compter de l'expiration du délai de préavis de 3 mois.

Les conséquences de la dénonciation diffèrent selon qu'elle émane de la totalité des signataires ou d'une partie de ceux-ci sont prévues aux articles L. 2261-10 et L. 2261-11 du code du travail.

Lorsque la convention ou l'accord qui a été dénoncé n'a pas été remplacé par une nouvelle convention ou un nouvel accord dans un délai d'un an à compter de l'expiration du préavis, les salariés des entreprises concernées bénéficient d'une garantie de rémunération dont le montant annuel, pour une durée de travail équivalente à celle prévue par leur contrat de travail, ne peut

être inférieur à la rémunération versée en application de la convention ou de l'accord dénoncé et du contrat de travail, lors des douze derniers mois. Cette garantie de rémunération s'entend au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, à l'exception de la première phrase du deuxième alinéa du même article L. 242-1.

Cette garantie de rémunération peut être assurée par le versement d'une indemnité différentielle entre le montant de la rémunération qui était dû au salarié en vertu de la convention ou de l'accord dénoncé et de son contrat de travail et le montant de la rémunération du salarié résultant de la nouvelle convention ou du nouvel accord, s'il existe, et de son contrat de travail.

Article 5 | Participation aux congrès et assemblées statutaires des organisations syndicales de salariés

Aux salariés non élus d'une institution représentative du personnel, il est accordé, dans la limite de trois jours par an, le temps nécessaire pour assister aux congrès et assemblées statutaires de leur organisation syndicale sur production d'une demande écrite de celle-ci.

Les absences sont rémunérées au tarif des heures normales. La demande doit être présentée 1 mois avant. Elles sont récupérées dans un délai de 3 mois.

Article 6 | Indemnisation pour frais professionnels

Les salariés utilisant leur véhicule personnel pour leurs déplacements professionnels percevront une indemnité kilométrique. À défaut d'accord d'entreprise cette indemnité est calculée à partir du lieu habituel de travail à hauteur de 45 centimes/km minimum.

Lorsque le salarié, éloigné de son lieu habituel de travail, est dans l'impossibilité de rentrer à son domicile et sous réserve que l'employeur ne fournisse pas le repas, celui-ci est remboursé sur justificatif dans la limite de 2 fois la valeur du Smic horaire.

Article 7 | Jours fériés légaux

Les salariés mensualisés bénéficient du maintien de leur rémunération.

Les salariés non mensualisés bénéficient d'une indemnité égale au produit du nombre d'heures de travail perdues du fait du jour férié chômé par le montant de son salaire horaire de base.

Les heures indemnisées au titre d'un jour férié chômé ne sont pas prises en compte dans le calcul des heures supplémentaires.

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 payé.

Si le travail d'un jour férié est rendu nécessaire par les impératifs d'exploitation, les salariés venus travailler ont droit, en plus de la rémunération qu'ils auraient perçue s'ils n'avaient pas travaillé, à une rémunération égale au produit du nombre d'heures travaillées le jour férié par son taux horaire.

Article 8 | Congés pour mariage et Pacs

Tout salarié bénéficie, sur justificatif, d'un congé exceptionnel de 5 jours pour le mariage du salarié ou pour la conclusion d'un Pacs.

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 9 | Congés spécifiques aux femmes enceintes

Une femme enceinte en arrêt de travail avant son congé maternité bénéficiera, dans la limite d'un seul arrêt de travail par grossesse, d'une prise en charge du délai de carence de 3 jours, à hauteur de 50 % de sa rémunération par l'employeur ou son régime de prévoyance.

Article 10 | Procédure conventionnelle de conciliation et d'interprétation

Tous les conflits collectifs de travail et notamment ceux nés à l'occasion de l'exécution, de la révision, de l'interprétation ou de la dénonciation de la présente convention, sont portés devant une commission paritaire de conciliation composée de :

- 4 membres représentant les organisations syndicales ouvrières signataires ;
- 4 membres représentant les organisations patronales signataires.

Cette commission peut en cas de besoin et particulièrement sur les litiges nés de l'application de la classification des emplois s'entourer de l'avis technique du directeur du travail adjoint de la DDETS en charge de la politique travail.

Article 11 | Période d'essai

Sauf accord entre les parties, tout engagement, pour une durée indéterminée, est conclu à l'essai. La durée de la période d'essai est fixée à 1 mois renouvelable pour le palier 1.

Pour les emplois au-delà du palier 1, la période d'essai est fixée conformément à l'article 7.2 de la convention collective nationale de la production agricole et CUMA du 15 septembre 2020.

La période d'essai peut être renouvelée une fois pour une durée maximum égale à la durée initiale.

L'accord de renouvellement devra intervenir avant la fin de la période d'essai initiale.

Article 12 | Avantages en nature

Les avantages en nature « nourriture » et « logement » sont possibles. Leurs valeurs forfaitaires correspondent au barème de la mutualité sociale agricole de l'année en cours. Ils sont prévus au contrat de travail. Un état des lieux du logement sera réalisé au moment de la mise à disposition du logement, en présence du représentant légal pour les mineurs.

En cas de rupture du contrat de travail, une convention d'occupation du logement devra être établie. Un état des lieux sera réalisé.

Le salarié logé avec sa famille devra quitter le logement de fonction dans un délai maximum de deux mois à partir de la notification de la rupture du contrat de travail.

Article 13 | Repos hebdomadaire

Chaque semaine, le salarié a droit à un repos d'une durée minimale de 24 heures consécutives auquel s'ajoute le repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives.

Les employeurs sont admis, de plein droit, à déroger à la règle du repos dominical conformément aux dispositions du code rural.

En outre, dans les exploitations de polyculture associées à des activités d'élevage exercées à un titre principal qui n'emploient qu'un salarié polyvalent, le repos hebdomadaire peut être accordé selon l'une des modalités suivantes :

- un autre jour que le dimanche sous réserve que le jour de repos tombe le dimanche au moins une fois sur quatre ;
- une demi-journée le dimanche avec un repos compensateur d'une journée par roulement et par quinzaine.

Article 14 | *Retraite supplémentaire*

Il est fait application des dispositions de 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.

Article 15 | *Commission paritaire hygiène, sécurité et conditions de travail*

Dans l'intérêt des entreprises et des salariés et dans le cadre de l'amélioration des conditions de travail, les salariés pourront participer, sur invitation, à des réunions de restitution de la CPHSCT, lorsqu'ils seront concernés par les risques professionnels étudiés. Ces réunions auront lieu en salle ou en entreprise dans la limite d'une demi-journée par an et par salarié, après accord de l'employeur. Ce temps de présence et de trajet sera assimilé à du temps de travail effectif et sera rémunéré comme tel. Pour les membres de la CPHSCT il sera fait application des règles prévues par l'accord CPNACTA.

Article 16 | *Représentation métier salarié agricole*

Chaque salarié qui le désire, après accord de son employeur, peut participer à des salons, forums, rencontres sur la promotion de son métier. Cela peut avoir lieu dans le cadre de la CPRE et/ou de l'ANEFA AURA. Le salarié peut ainsi s'absenter une fois par an sur une journée ou 2 demi-journées. Ce temps de présence et de trajet sera assimilé à du temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

Article 17 | *Dépôt et extension*

Il appartient à la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord d'effectuer les formalités d'usage en vue du dépôt et de la demande d'extension du présent accord conformément aux textes en vigueur.

Article 18 | *Date d'effet*

Le présent accord s'appliquera sous réserve d'extension et entrera en vigueur le 1^{er} jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension du présent avenant au *Journal officiel*.

Fait à Bourg-en-Bresse, le 12 mars 2025.

(Suivent les signatures.)