

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 de substitution du 3 mars 2026

après négociations d'anciens accords territoriaux

NOR : AGRS2697079M

IDCC : 7024

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

**Fédération régionale des syndicats d'exploitants agricoles de Normandie
FRSEA ;**

Fédération des CUMA Normandie Ouest ;

Fédération des CUMA Seine Normande,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Union professionnelle régionale agricole CFDT de Normandie ;

Fédération CFTC de l'agriculture CFTC Agri ;

**Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des
secteurs connexes Force ouvrière FGTA FO ;**

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

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Suite à l'entrée en application le 1^{er} avril 2021 de la convention collective nationale production agricole et CUMA du 15 septembre 2020 (IDCC 7024), les partenaires sociaux de la production agricole et des CUMA de Normandie conviennent de la mise en place du présent accord régional, visant à :

- donner de la cohérence et de la lisibilité à la norme conventionnelle applicable dans les exploitations et entreprises de la production agricole et des CUMA en Normandie ;
- apporter en conséquence la sécurité juridique nécessaire aux salariés et employeurs en limitant la concurrence et la superposition de normes ayant le même objet.

Le présent accord institue un nouveau cadre conventionnel territorial complémentaire aux dispositions conventionnelles nationales applicables aux secteurs de la production agricole et des CUMA. Il permet ainsi d'assurer la continuité effective et opérationnelle du dialogue social agricole en Normandie.

D'une part, les partenaires sociaux conviennent de mettre fin aux anciennes conventions collectives départementales ou régionales ci-après :

- convention collective production agricole du Calvados (IDCC 9141) ;
- convention collective de travail concernant les entreprises et exploitations de l'horticulture, des pépinières, de l'arboriculture, de la production de fruits et de champignons du Calvados (IDCC 9142) ;
- convention collective des exploitations de polyculture et d'élevage, exploitations de cultures légumières et maraîchères et CUMA de la Manche (IDCC 9501) ;
- convention collective des exploitations de pépinières et d'horticulture de la Manche (IDCC 9502) ;
- convention collective des exploitations de polyculture élevage, de maraîchage, d'arboriculture fruitière, les haras et les CUMA de l'Orne (IDCC 9612) ;
- convention collective de l'horticulture et des pépinières de l'Orne (IDCC 9613) ;
- convention collective des exploitations de polyculture et d'élevage de Seine-Maritime (IDCC 9761) ;
- convention collective des exploitations maraîchères et légumières de plein champ de Seine-Maritime (IDCC 9762) ;
- convention collective des entreprises et exploitations de polyculture et d'élevage, des exploitations maraîchères et de cultures légumières et des CUMA de l'Eure (IDCC 9272) ;
- convention collective du personnel d'encadrement des entreprises et exploitations de polyculture et d'élevage, des exploitations maraîchères et de cultures légumières et des exploitations maraîchères et des CUMA de l'Eure (IDCC 9273) ;
- convention collective régionale concernant les exploitations horticoles et pépinières de Haute-Normandie (IDCC 8234).

Et d'autre part de compléter les dispositions conventionnelles de la convention collective nationale production agricole CUMA par la signature du présent accord régional.

Cet accord collectif régional se substitue donc intégralement aux stipulations des anciennes conventions collectives territoriales citées ci-dessus. Des avenants d'abrogation de ces dispositifs conventionnels territoriaux seront conclus concomitamment à la signature du présent accord régional (cf. article 17 du présent accord).

Il sera donc fait application de la convention collective nationale précitée, ainsi que de l'accord national sur la durée du travail en agriculture modifié du 23 décembre 1981 et des dispositions conventionnelles ci-après venant ainsi uniquement compléter ces deux accords sur des points non prévus par ceux-ci. Ces dispositions du présent accord régional ne pouvant être que plus favorables aux dispositions ayant le même objet, contenues dans la convention collective nationale précitée.

Il est précisé que les dispositions prévues ci-après ne se cumulent pas avec les dispositions prévues par la convention collective nationale production agricole CUMA ayant le même objet.

Dans la mesure où le présent accord régional 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.

Conscients de l'importance du dialogue social et pour inscrire le présent accord dans une logique d'adaptation continue aux évolutions de la branche, les signataires réaffirment leur volonté de maintenir un échange régulier, constructif et transparent. Ils s'engagent à se réunir périodiquement afin d'évaluer la mise en œuvre du présent accord, d'en apprécier les effets concrets et, le cas échéant, de l'adapter aux évolutions législatives, conventionnelles ou aux réalités de terrain.

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

Le champ d'application professionnel du présent accord régional est celui prévu par la convention collective nationale production agricole CUMA, à l'exception des secteurs de l'accoupage, de l'aquaculture, des parcs zoologiques qui relèvent déjà d'un accord collectif professionnel spécifique au niveau national.

Article 2 | Champ d'application géographique

Le présent accord est applicable aux exploitations, entreprises agricoles et CUMA visées à l'article 1^{er} dont le siège social se situe dans les départements du Calvados, de l'Eure, de la Manche, de l'Orne et de la Seine-Maritime.

Article 3 | Modalités d'application

Dans toutes les entreprises comprises dans le champ d'application tel que défini aux articles 1 et 2, le présent accord régional s'applique. L'entrée en vigueur du 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 être dérogé au présent accord que par accord collectif d'entreprise, conformément aux dispositions légales applicables.

Article 4 | Traitement des problématiques liées à la classification des emplois dans l'entreprise

La situation visée par le présent article ne concerne pas l'interprétation de la classification nationale, qui relève de la CPPNI, mais uniquement la problématique concrète d'une entreprise relative au repositionnement des emplois dans la nouvelle grille de classification.

Dès lors, en cas de survenance dans l'entreprise d'une problématique liée au repositionnement des emplois dans la grille nationale de classification, l'entreprise concernée ou les organisations syndicales de salariés saisies de la difficulté par un salarié, ont la faculté d'alerter le ou les syndicats représentatifs des employeurs dans le champ professionnel du présent accord, de la situation.

L'organisation syndicale de salariés sollicitée s'assurera en amont que le salarié a bien échangé avec son employeur sur la problématique et l'a sollicité en ce sens pour une rencontre.

Si l'employeur accepte le principe de cette rencontre et si l'entreprise donne son consentement pour être accompagnée dans le process de repositionnement des emplois, le réseau FRSEA-CUMA se déplacera dans l'entreprise avec l'organisation syndicale de salariés sollicitée.

Une fois saisi de la problématique, le réseau FRSEA-CUMA prendra donc contact avec l'entreprise concernée pour évoquer la difficulté soulevée.

En fonction de la situation de l'entreprise, le cas problématique sera traité, à la demande de l'entreprise, selon trois cas de figure :

- soit l'entreprise indique qu'elle gère directement la problématique de repositionnement en lien avec son salarié, dans ce cas aucune intervention n'est requise ;
- soit l'entreprise donne son accord pour être accompagnée par un conseiller de son choix dans le processus, sans pour autant solliciter une rencontre paritaire ;
- soit l'entreprise donne son accord pour être accompagnée et accepte le principe d'une rencontre paritaire.

Dans ce cas, une délégation paritaire composée d'un employeur et d'un juriste côté patronal et du salarié et de son conseiller côté salarial, se déplacera dans l'entreprise pour tenter de régler la situation litigieuse.

Article 5 | Commissions paritaires de suivi de négociation et d'interprétation

Article 5.1 | Commission paritaire de suivi et de négociation

Il est institué une commission de suivi et de négociation composée des représentants des organisations reconnues représentatives, désignés 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 et échanger des informations. Cette commission de négociation pourra se tenir en configuration mixte paritaire ou en commission paritaire simple.

Article 5.2 | Commission paritaire d'interprétation

Cette commission traitera uniquement des points définis dans le présent accord, à l'exception des problématiques liées à la classification des emplois dans l'entreprise visées à l'article 4 du présent accord.

Les organisations signataires s'engagent à constituer une commission paritaire d'interprétation dont le siège est fixé au siège social de la fédération régionale des syndicats d'exploitants agricoles de Normandie, au 1, rue Léopold-Sédar-Senghor, 14460 Colombelles.

Elle est chargée de répondre à toute demande (hors classification des emplois) tendant à l'interprétation du présent accord.

Il est précisé que les avis rendus par la commission ont valeur informative et visent à apporter un éclairage paritaire sur l'intention des négociateurs dudit accord sur la disposition en cause. Ces avis rendus ne préjugent pas d'une interprétation différente qui serait donnée par les juges en cas de contentieux et ne se substituent pas à celle-ci.

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

La commission pourra être présidée par l'autorité administrative ; dans le cas contraire, un président de séance sera désigné.

Saisine de la commission

La commission paritaire de négociation ainsi que la commission paritaire d'interprétation peuvent être saisies à l'initiative :

- de toute organisation syndicale de salariés reconnue représentative dans le champ d'application du présent accord ;
- de toute organisation professionnelle d'employeurs reconnue représentative dans ce même champ.

La saisine s'effectue par écrit et est adressée à la fédération régionale des syndicats d'exploitants agricoles de Normandie, laquelle assure le secrétariat administratif de la commission. Cette fédération a notamment pour missions :

- de réceptionner et d'enregistrer les saisines ;
- d'organiser la convocation des autres organisations syndicales de salariés représentatives ainsi que des organisations professionnelles d'employeurs représentatives.

À compter de la date de réception de la saisine, la commission concernée doit être convoquée et réunie dans un délai maximal de trois mois. Les convocations doivent mentionner l'ordre du jour, la date, l'heure et le lieu de réunion, ainsi que, le cas échéant, les documents de travail nécessaires à l'étude de la demande.

Article 6 | Rémunération des jours fériés travaillés

Les modalités de rémunération des jours fériés légaux, visés à l'article L. 3133-1 du code du travail, travaillés dans l'entreprise, sont déterminées par le présent accord régional aux conditions suivantes :

Lorsque le jour férié est travaillé dans l'entreprise (hors journée de solidarité), les heures effectuées par le salarié présent ce jour-là donneront lieu à une majoration de salaire de 150 % du taux horaire des heures normales ou à l'octroi d'un repos compensateur équivalent.

La majoration salariale s'applique à défaut d'accord entre les parties.

En cas de travail le 1^{er} mai, ladite majoration ne s'ajoute pas à la majoration prévue à l'article L. 3133-6 du code du travail pour le travail du 1^{er} mai.

Article 7 | Rémunération des heures effectuées le dimanche

Les heures effectuées le dimanche seront majorées de 50 % du taux horaire des heures normales.

Les entreprises ont la possibilité de donner cette majoration pour travail le dimanche en repos.

La majoration salariale s'applique à défaut d'accord entre les parties.

Article 8 | Travail de nuit habituel

Article 8.1 | Définition du travailleur de nuit

Est considéré comme travailleur de nuit tout travailleur qui accomplit :

- soit au moins 2 fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins 3 heures de son temps de travail quotidien durant la période de travail comprise entre 21 heures et 6 heures ;
- soit au cours d'une période de 12 mois consécutifs, un nombre minimal de 270 heures de travail de nuit entre 21 heures et 6 heures.

Article 8.2 | Recours au travail de nuit

Le recours au travail de nuit tel que défini à l'article 8.1 doit présenter un caractère exceptionnel et être justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique de l'entreprise agricole, notamment dans les cas suivants :

- surveillance des animaux, des locaux ou des installations de production ;
- préservation ou sauvegarde des récoltes, denrées et produits de l'exploitation ;
- travaux de récolte ne pouvant être différés ;
- transport et livraisons des denrées ou produits, y compris les animaux ;
- travaux destinés à assurer la sécurité des biens et des personnes ;
- travaux urgents, notamment rendus nécessaires par les conditions climatiques ou atmosphériques.

Les jeunes travailleurs et les apprentis de moins de 18 ans ne peuvent être employés à aucun travail de nuit.

Article 8.3 | Détermination de la période de travail de nuit

La période de travail de nuit est définie comme suit :

- 22 heures – 7 heures : pour les entreprises ayant pour seule production les grandes cultures.
- 21 heures – 6 heures : pour les autres entreprises.

Article 8.4 | Contreparties accordées au travailleur de nuit

Le travailleur de nuit répondant à la définition visée à l'article 8.1 bénéficie pour les heures effectuées pendant la période de travail de nuit visée à l'article 8.3 :

- d'une majoration de 20 %, prise sous forme de repos compensateur ;
- et d'une majoration de 20 % des heures effectuées, sous forme de compensation salariale.

Ces majorations s'additionnent le cas échéant avec la majoration pour heures supplémentaires. Ces majorations se calculent de façon indépendante.

Il est précisé que les heures de repos sont prises par journées ou demi-journées dans les délais et selon les modalités convenues par accord entre l'employeur et le salarié, ce repos devant être pris dans un délai maximum de 6 mois suivant l'ouverture du droit.

En l'absence d'accord, le droit au repos est réputé ouvert dès lors que la durée de ce repos atteint 4 heures, et le repos doit obligatoirement être pris dans un délai maximum de 6 mois, suivant l'ouverture du droit. Le salarié formule sa demande au moins 2 semaines à l'avance. Dans les 5 jours qui suivent la réception de la demande, l'employeur doit faire connaître à l'intéressé soit son accord, soit les raisons relevant d'impératifs liés au fonctionnement de l'entreprise qui motivent le report de la demande. Dans ce cas l'employeur doit proposer au salarié une autre date à l'intérieur d'un délai de 2 mois.

Article 8.5 | Le temps de pause

Dès lors que le temps de travail effectif continu atteint 6 heures, le travailleur de nuit bénéficie d'une pause d'une durée d'au moins 20 minutes. Ce temps de pause est compris dans l'horaire de travail et est rémunéré.

Article 8.6 | Mesures destinées à améliorer les conditions de travail. Articulation activité nocturne et vie familiale

Tout travailleur de nuit bénéficie, avant son affectation sur un poste de nuit puis à intervalles réguliers au rythme prévu par la législation en vigueur, d'une surveillance médicale renforcée. Des visites médicales de surveillance seront donc demandées au rythme prévu par la législation en vigueur sur ce point.

Une attention particulière sera apportée par l'entreprise à la répartition des horaires du travailleur de nuit. Cette répartition devra avoir pour objet de faciliter l'articulation de son activité professionnelle nocturne avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales notamment pour la garde d'enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante.

L'entreprise devra s'assurer que lors de l'affectation du salarié au poste de nuit, le travailleur 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.

Article 8.7 | Protection de la salariée enceinte et dont l'état de grossesse est médicalement constaté ou ayant accouché

La salariée enceinte et dont l'état est médicalement constaté, ou ayant accouché, travaillant de nuit dans les conditions prévues à l'article 8, est affectée à un poste de jour sur sa demande pen-

dant la durée de sa grossesse et pendant la période du congé légal postnatal. Ladite salariée est également affectée à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état. Cette période peut être prolongée lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état pour une durée n'excédant pas un mois. Ce changement d'affectation ne doit entraîner aucune diminution de la rémunération. L'affectation dans un autre établissement est subordonnée à l'accord de la salariée. Si l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi, il fait connaître par écrit à la salariée ou au médecin du travail les motifs qui s'opposent à cette affectation. Le contrat de travail de la salariée est alors suspendu jusqu'à la date du début du congé légal de maternité et éventuellement durant la période complémentaire qui suit la fin de ce congé en application de l'article L. 1225-9 du code du travail. La salariée bénéficie dans ce cas d'une garantie de rémunération composée d'une allocation journalière versée par la caisse de MSA et d'un complément de rémunération à la charge de l'employeur.

Article 8.8 | Mesures destinées à favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

La considération de l'appartenance à l'un ou l'autre sexe ne pourra être retenue par l'employeur pour :

- embaucher un salarié au poste de travail comportant du travail de nuit conférant à l'intéressé la qualité de travailleur de nuit ;
- muter un salarié d'un poste de jour vers un poste de nuit ou d'un poste de nuit vers un poste de jour ;
- prendre des mesures spécifiques aux travailleurs de nuit ou aux travailleurs de jour en matière de formation professionnelle.

Les travailleurs de nuit doivent pouvoir bénéficier, comme les autres salariés, des actions de formation comprises dans le plan de formation de l'entreprise ainsi que des autres dispositifs légaux et réglementaires relatifs à la formation continue. Le cas échéant, des modifications d'horaires temporaires pourront être mises en place pour permettre aux travailleurs de nuit de bénéficier de formations.

Article 9 | Travail de nuit exceptionnel

Le travail de nuit exceptionnel ne constitue pas du travail de nuit qualifié comme tel au sens de la législation du travail et défini à l'article 8.1 ci-dessus.

Est donc considéré comme travail de nuit exceptionnel, les heures accomplies de nuit mais qui ne correspondent pas à la définition prévue à l'article 8.1, et qui sont effectuées sur la plage horaire définie à l'article 8.3.

Les heures effectuées durant la période de nuit mentionnée à l'article 8.3 seront majorées de 25 %, sous forme de repos compensateur ou compensation salariale.

La majoration salariale s'applique à défaut d'accord entre les parties.

Article 10 | Non cumul des majorations

Les majorations prévues au présent accord régional pour les heures effectuées le dimanche, les jours fériés ou exceptionnellement la nuit ne se cumulent ni entre elles, ni avec les majorations pour heures supplémentaires. Dans ces cas, il sera fait application de la majoration la plus favorable au salarié.

Il est rappelé que l'ensemble des majorations de salaire prévues au présent accord ne se cumulent pas non plus avec celles prévues par la convention collective nationale production agricole et CUMA du 15 septembre 2020 ayant le même objet (IDCC 7024).

Article 11.1 | Acquisition et montant de la prime d'activité dans l'entreprise

Il est attribué à tous les salariés ayant atteint une ancienneté de plus d'un an continue dans l'entreprise, une prime d'activité dans les conditions précisées ci-après.

La prime d'activité définie par le présent accord ne doit pas avoir pour effet de se cumuler avec toute autre prime visant à valoriser l'ancienneté ou la durée de présence du salarié et applicable à la date de conclusion du présent accord aux entreprises comprises dans le champ d'application du présent accord.

Elle est attribuée aux salariés concernés chaque mois. Le changement de tranche d'ancienneté se fera le mois civil suivant son acquisition.

La prime d'activité est ainsi fixée :

Prime d'activité dans l'entreprise	%
À partir de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise et 1 jour	1 %
À partir de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise et 1 jour	1,5 %
À partir de 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise et 1 jour	2 %
À partir de 4 ans d'ancienneté dans l'entreprise et 1 jour	2,5 %
À partir de 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise et 1 jour	3 %
À partir de 6 ans d'ancienneté dans l'entreprise et 1 jour	3,5 %
À partir de 7 ans d'ancienneté dans l'entreprise et 1 jour	4 %
À partir de 8 ans d'ancienneté dans l'entreprise et 1 jour	4,5 %
À partir de 9 ans d'ancienneté dans l'entreprise et 1 jour	5 %
À partir de 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise et 1 jour	5,5 %
À partir de 11 ans d'ancienneté dans l'entreprise et 1 jour	6 %
À partir de 12 ans d'ancienneté dans l'entreprise et 1 jour	6,5 %
À partir de 13 ans d'ancienneté dans l'entreprise et 1 jour	7 %
À partir de 14 ans d'ancienneté dans l'entreprise et 1 jour	7,5 %
À partir de 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise et 1 jour	8 %

Les pourcentages ainsi définis dans le tableau ci-dessus s'appliquent sur la base du taux horaire indiqué sur le bulletin de paie du salarié, fonction de la durée contractuelle de travail prévue au contrat.

Article 11.2 | Période de transition**11.2.1. Cas des salariés des entreprises qui ne bénéficiaient pas d'une prime d'ancienneté en vertu des anciens accords territoriaux précités lors de l'entrée en vigueur de l'accord régional**

Le nombre d'années requis pour commencer à bénéficier de ladite prime d'activité est décompté à compter de l'entrée en vigueur du présent accord régional, suivant les dispositions prévues en son article 17.

Lesdites entreprises peuvent prévoir des dispositions de mise en œuvre plus favorables.

11.2.2. Cas des salariés en poste avant l'entrée en vigueur de la prime d'activité prévue par le présent accord régional et pour lesquels l'ancien accord territorial précité applicable dans l'entreprise prévoyait une prime d'ancienneté

Les salariés visés bénéficient de la prime d'activité telle que définie à l'article 11.1 en substitution pure et simple de la précédente prime d'ancienneté dans les conditions décrites ci-après.

11.2.2.1. Cas où le taux de la prime d'ancienneté acquis par le salarié à l'entrée en vigueur du présent accord est supérieur au taux prévu par l'accord régional

La mise en place de la prime d'activité prévue à l'article 11.1 ne pourra entraîner une baisse de la rémunération contractuelle brute de base du salarié. Il est institué pour les salariés visés une garantie de rémunération dans les conditions ci-après :

Garantie de rémunération

La prime d'activité résultant du présent accord ne peut conduire à diminuer la rémunération brute de base du salarié déjà bénéficiaire d'une prime d'ancienneté.

Ainsi, les salariés qui percevaient un taux de prime d'ancienneté supérieur au taux de la nouvelle prime d'activité dans l'entreprise, lors de l'entrée en vigueur du nouvel accord régional, ne pourront voir leur salaire brut contractuel de base ramené à leur durée de travail contractuelle, diminuer.

Il sera ainsi garanti à ces salariés leur rémunération mensuelle de base applicable lors de l'entrée en vigueur de l'accord régional ramené à leur durée de travail contractuelle (taux horaire brut x la durée contractuelle de travail), comprenant le taux de leur ancienne prime d'ancienneté.

Ces salariés bénéficieront ainsi d'une indemnité différentielle temporaire afin de compenser la diminution résultant du nouveau taux de la prime d'activité dans l'entreprise.

11.2.2.2. Cas où le taux de la prime d'ancienneté acquis par le salarié à l'entrée en vigueur du présent accord est inférieur au taux prévu par l'accord régional

Si le taux de la prime d'ancienneté pratiqué par l'ancien accord territorial applicable au jour de l'entrée en vigueur de l'accord régional est inférieur au taux prévu par la prime d'activité prévue à l'article 11.1, le taux progressera de 0,5 point tous les ans pour atteindre progressivement le nouveau taux régional correspondant à la tranche d'ancienneté applicable pour le salarié considéré.

Exemple : cas d'un salarié ayant 16 ans d'ancienneté qui a un taux de prime d'ancienneté de 6 % au jour de l'entrée en vigueur de l'accord régional.

Il bénéficiera dans le mois qui suit l'entrée en vigueur de l'accord régional de 0,5 point supplémentaire pour atteindre progressivement le maximum de 8 %. Soit un taux de prime d'activité de : 6,5 % l'année suivante à la même date en 2027 ; 7 % l'année d'après à la même date en 2028 ; 7,5 % ensuite à la même date en 2029 pour atteindre 8 % à la même date en 2030.

Article 12 | Prime pour les salariés techniciens ou agents de maîtrise

Pour le bénéfice de ladite prime, il convient d'entendre par technicien tout salarié ayant ce statut au sens de la convention collective nationale production agricole CUMA, à savoir un poste requérant un coefficient minimum de 74 points avec un minimum de degré 4 pour le critère technicité et soit un degré 3 pour le critère responsabilité, soit un degré 3 pour le critère autonomie.

Pour le bénéfice de ladite prime, il convient d'entendre par agent de maîtrise tout salarié ayant ce statut au sens de la convention collective nationale production agricole CUMA, à savoir un poste requérant un coefficient minimum de 105 points avec un minimum de degré 3 pour le critère autonomie et soit un degré 3 pour le critère management, soit un degré 4 pour le critère technicité.

Il est attribué à chaque technicien ou agent de maîtrise répondant à la définition ci-dessus, après validation de la période d'essai, un supplément annuel de rémunération (hors intéressement, prime de partage de la valeur et prime d'activité dans l'entreprise) qui pourra prendre la forme d'une prime de fin d'année, d'une prime de bilan, de primes de toutes natures, qui sera au moins égal à un demi-mois de salaire brut.

Il est précisé que dans les entreprises où de telles primes sont déjà en place pour les salariés techniciens ou agents de maîtrise, dont le montant n'atteint pas le montant de ce supplément annuel fixé à un demi-mois de salaire brut, un complément de rémunération sera à verser pour atteindre ce montant.

Dans les entreprises où le montant de la prime versée est égal ou supérieur à un demi-mois de salaire brut, aucun supplément de rémunération ne sera dû par l'entreprise.

Le salaire brut s'entend comme la rémunération mensuelle brute (taux horaire par le nombre d'heures de travail contractuelles ou sur la base forfaitaire prévue par le contrat de travail).

La prime sera versée au 31 décembre de chaque année.

En cas d'absence non assimilée à du temps de travail effectif, ladite prime sera versée à proportion du temps de présence effectif.

Il est précisé que les temps d'absence sur la période annuelle non assimilés à du temps de travail effectif seront déduits.

En cas d'arrivée ou de départ en cours de période, la prime sera versée à due proportion du temps de présence.

Article 13 | Prime pour les salariés cadres

Pour le bénéfice de la prime cadre, il convient d'entendre par salarié cadre tout salarié ayant ce statut au sens de la convention collective nationale production agricole CUMA, à savoir un poste requérant un coefficient minimum de 197 points avec un degré 4 pour le critère autonomie et soit un degré 4 pour le critère technicité, soit un degré 4 pour le critère management.

Il est attribué à chaque cadre répondant à la définition ci-dessus, après validation de la période d'essai, un supplément annuel de rémunération (hors intéressement, prime de partage de la valeur et prime d'activité dans l'entreprise) qui pourra prendre la forme d'un treizième mois, d'une prime de bilan, de primes de toutes natures, qui sera au moins égal à un mois de salaire brut.

Il est précisé que dans les entreprises où de telles primes sont déjà en place pour les salariés cadres, dont le montant n'atteint pas le montant de cette prime annuelle fixé à un mois de salaire brut, un complément de rémunération sera à verser pour atteindre ce montant.

Dans les entreprises où le montant de la prime versée est égal ou supérieur à un mois de salaire brut, aucun supplément de rémunération ne sera dû par l'entreprise.

Le salaire brut s'entend comme la rémunération mensuelle brute (taux horaire par le nombre d'heures de travail contractuelles ou sur la base forfaitaire prévue par le contrat de travail).

La prime sera versée au 31 décembre de chaque année.

En cas d'absence non assimilée à du temps de travail effectif, ladite prime sera versée à proportion du temps de présence effectif.

Il est précisé que les temps d'absence sur la période annuelle non assimilés à du temps de travail effectif seront déduits.

En cas d'arrivée ou de départ en cours de période, la prime sera versée à due proportion du temps de présence.

Article 14 | Durée

Le présent accord régional est conclu pour une durée indéterminée.

Article 15 | Révision

Chacune des organisations représentatives est libre d'apprécier la nécessité d'engager des négociations visant la révision du présent accord.

L'organisation demandant la révision notifiera dans les plus brefs délais sa demande aux autres organisations syndicales représentatives.

La commission paritaire régionale de suivi et de négociation a alors trois mois pour se réunir et définir la méthode et le calendrier des négociations.

Sont habilitées à engager la procédure de révision :

1° Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel la convention ou l'accord est conclu :

a) Une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord et signataires ou adhérentes de l'accord ;

b) Une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs signataires ou adhérentes. Si la convention ou l'accord est étendu, ces organisations doivent être en outre représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord.

2° À l'issue de ce cycle électoral :

a) Une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord ;

b) Une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs de la branche. Si la convention ou l'accord est étendu, ces organisations doivent être représentatives dans le champ d'application de l'accord.

Article 16 | 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 régional en informe(nt) les autres organisations par lettre recommandée avec accusé de réception.

La durée du préavis qui doit précéder la dénonciation est de trois mois.

À défaut de l'entrée en vigueur d'un nouvel accord, le présent accord cesse de produire ses effets au bout d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis. Il est fait application de l'article L. 2261-13 du code du travail.

Lorsqu'une des organisations syndicales de salariés signataires ou adhérentes de l'accord régional perd la qualité d'organisation représentative dans le champ d'application de cet accord, la dénonciation de ce texte n'emporte d'effets que si elle émane d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans son champ d'application, dans les conditions définies à l'article L. 2261-11 du code du travail.

Lorsque la dénonciation est le fait d'une partie seulement des signataires ou adhérents employeurs ou des signataires ou adhérents salariés, elle ne fait pas obstacle au maintien en vigueur de la présente convention entre les autres parties signataires. Dans ce cas, les

dispositions du présent accord continuent de produire leurs 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 une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis.

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, lorsque l'accord, qui dénoncé n'a pas été remplacé par 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 du présent accord dénoncé et du contrat de travail, lors des douze derniers mois.

Article 17 | Dépôt et entrée en vigueur

La partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord le notifie à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Il est établi en nombre suffisant pour être déposé selon les formalités prévues aux articles L. 2231-6 et suivants du code du travail.

Le présent accord est remis à chacune des organisations signataires, et deux exemplaires (une version papier et une version électronique) sont déposés à la DREETS de Normandie.

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 régional ayant vocation à se substituer aux anciens accords territoriaux précités, les parties conviennent que l'entrée en vigueur du présent accord régional est subordonnée à la conclusion de l'ensemble des avenants d'abrogation des dispositifs conventionnels territoriaux précités et préexistants à l'entrée en vigueur de la convention collective nationale production agricole et CUMA du 15 septembre 2020 (IDCC 7024). Ces avenants d'abrogation seront donc signés concomitamment avec le présent accord régional et suivront les mêmes conditions de forme que le présent accord régional.

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le 1^{er} janvier 2027, sous réserve de la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension au plus tard le 31 décembre 2026. Faute de publication de l'arrêté d'extension au plus tard le 31 décembre 2026 (et donc à défaut d'entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2027), les dispositions visées s'appliqueront à compter du 1^{er} jour du mois qui suivra la publication de l'arrêté d'extension.

Fait à Caen, le 3 mars 2026.

(Suivent les signatures.)