

# Agriculture : production agricole et CUMA

- Agriculture : production agricole et CUMA
  - Convention collective nationale du 15 septembre 2020
    - Dispositions générales
      - Préambule
      - CHAPITRE 1 - Dispositions générales relatives à l'application de la convention collective
        - Article 1.1 - Champ d'application professionnel et territorial
        - Article 1.2 - Modalités d'application
        - Article 1.3 - Durée
        - Article 1.4 - Négociation, interprétation et suivi
          - 1.4.1 - Négociation et interprétation de la convention collective
          - 1.4.2 - Négociations territoriales et/ou professionnelles
          - 1.4.3 - Conditions de suivi et clause de rendez-vous
        - Article 1.5 - Révision & dénonciation
          - 1.5.1 - Révision
          - 1.5.2 - Dénonciation
        - Article 1.6 - Règlement des conflits collectifs et Commission de conciliation
        - Article 1.7 - Date d'entrée en vigueur
        - Article 1.8 - Dépôt et extension de la convention
      - CHAPITRE 2 - Droits individuels et collectifs
        - Article 2.1 - Liberté d'expression et liberté syndicale
          - a - Temps syndical
          - b - Temps de formation
        - Article 2.2 - Principe de non-discrimination
        - Article 2.3 - Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
        - Article 2.4 - Droit syndical
        - Article 2.5 - Instances représentatives du personnel
          - 2.5.1 - Le Comité Social Économique (CSE)
          - 2.5.2 - Le Conseil d'entreprise
          - 2.5.3 - Délégués syndicaux
          - 2.5.4 - Représentants de section syndicale
          - 2.5.5 - Représentants de proximité
        - Article 2.6 - Commission Paritaire d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CPHSCT)
      - CHAPITRE 3 - Formation
        - Article 3.1 - Formation professionnelle
        - Article 3.2 - Apprentissage
      - CHAPITRE 4 - Classification

- Article 4.1 - Objectifs
- Article 4.2 - Principes de la valorisation d'un emploi
- Article 4.3 - Principe des critères classants
  - 4.3.1 - Cinq-critères de valorisation des emplois
    - Technicité
    - Autonomie
    - Responsabilité
    - Management
    - Relationnel
  - 4.3.2 - Degrés par critère
  - 4.3.3 - Nombre de points et coefficient de l'emploi
- Article 4.4 - Prise en compte de l'évolution personnelle
- Article 4.5 - Paliers
- Article 4.6 - Catégories socioprofessionnelles
- Article 4.7 - Évolution professionnelle
  - 4.7.1 - Entretien professionnel individuel
  - 4.7.2 - Bilan de parcours professionnel
- CHAPITRE 5 - Rémunération
  - Article 5.1 - Salaire
    - 5.1.1 - Rémunération mensualisée des heures normales de travail
    - 5.1.2 - Salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée
    - 5.1.3 - Salaire des jeunes salariés
    - 5.1.4 - Salaire des apprentis
    - 5.1.5 - Salaire des salariés changeant temporairement d'emploi
    - 5.1.6 - Salaire des salariés en situation de handicap
  - Article 5.2 - Paye
    - 5.2.1 - Périodicité des règlements de salaires
    - 5.2.2 - Avantages et fournitures en nature
- CHAPITRE 6 - Protection sociale complémentaire
  - Article 6.1 - Retraite complémentaire
  - Article 6.2 - Prévoyance et frais de santé complémentaire
- CHAPITRE 7 - Dispositions relatives à l'emploi
  - Article 7.1 - Contrat de travail
    - 7.1.1 - Dispositions contenues dans le contrat de travail
    - 7.1.2 - Contrats spécifiques
  - Article 7.2 - Période d'essai
  - Article 7.3 - Emploi des jeunes mineurs
  - Article 7.4 - Emploi des travailleurs étrangers
  - Article 7.5 - Emploi des salariés en situation de handicap
- CHAPITRE 8 - Durée du travail
  - Article 8.1 - Déplacements
    - 8.1.1 - Trajet domicile / lieu habituel de travail

- 8.1.2 - Trajet domicile / lieu de travail autre que le lieu habituel de travail
    - 8.1.3 - Trajet entre deux lieux de travail
    - 8.1.4 - Grand déplacement
  - Article 8.2 - Travail de nuit
    - 8.2.1 - Recours au travail de nuit
    - 8.2.2 - Travailleur de nuit
    - 8.2.3 - Travail effectué exceptionnellement la nuit
  - Article 8.3 - Compte épargne-temps
- CHAPITRE 9 - Rupture du contrat de travail
  - Article 9.1 - Préavis
    - 9.1.1 - Rupture du contrat de travail à durée indéterminée
    - 9.1.2 - Départ volontaire du salarié à la retraite
    - 9.1.3 - Mise à la retraite par l'employeur
  - Article 9.2 - Indemnité de licenciement
  - Article 9.3 - Indemnité de fin de carrière
    - 9.3.1 - Départ volontaire à la retraite
    - 9.3.2 - Mise à la retraite
  - Article 9.4 - Heures pour recherche d'emploi
  - Article 9.5 - Libération du logement de fonction
  - Article 9.6 - Documents de fin de contrat
    - 9.6.1 - Certificat de travail
    - 9.6.2 - Reçu pour solde de tout compte
    - 9.6.3 - Attestation Pôle Emploi
    - 9.6.4 - Attestation de portabilité des droits prévoyance et/ou santé
- CHAPITRE 10 - Conditions de travail
  - Article 10.1 - Congés spécifiques
    - 10.1.1 - Congés maternité, paternité et adoption
      - a - Congé de maternité
      - b - Congé de paternité
      - c - Congé d'adoption
    - 10.1.2 - Congés pour événements familiaux
    - 10.1.3 - Autres congés familiaux
    - 10.1.4 - Congé de deuil
    - 10.1.5 - Congés divers
  - Article 10.2 - Protection de la maternité, de l'adoption et du deuil
  - Article 10.3 - Santé et sécurité au travail
    - 10.3.1 - Le DUER
    - 10.3.2 - Les équipements de protection individuelle (EPI)
  - Article 10.4 - Télétravail
  - Article 10.5 - Le droit à la déconnexion
    - 10.5.1 - Droit à la déconnexion

- 10.5.2 - RGPD - Règlement Général sur la Protection des Données
    - Article 10.6 - Carte Campagne
  - Annexes
    - Annexe 1 - Grille de salaires
    - Annexe 2 - Restructuration de la négociation collective de l'interbranche agricole
      - Accord du 15 novembre 2016
        - Préambule
        - Article 1 - Objet
        - Article 2 - Périmètre de la restructuration de la négociation collective agricole et définition des branches professionnelles en agriculture
        - Article 3 - Principes de la restructuration du dispositif conventionnel
        - Article 4 - Schéma cible de la future architecture conventionnelle en agriculture (cf. schémas)
          - 4.1 - Thèmes des dispositifs conventionnels nationaux
          - 4.2 - Thèmes des dispositions territoriales
          - 4.3 - Thèmes des accords types d'entreprise
        - Article 5 - Instances du dialogue social agricole
          - 5.1 - Commissions paritaires nationales
          - 5.2 - Commissions paritaires et commissions mixtes paritaires territoriales et/ou professionnelles
        - Article 6 - Critères pertinents de la restructuration
        - Article 7 - Modalités de la négociation
- Textes complémentaires
  - Régime de retraite supplémentaire en points pour les salariés non-cadres
    - Accord du 15 septembre 2020
      - Préambule
      - Article 1er - Objet
      - Article 2 - Champ d'application
      - Article 3 - Salariés bénéficiaires
      - Article 4 - Obligations des entreprises
      - Article 5 - Financement du plan
        - 5.1 - Assiette
        - 5.2 - Taux des cotisations obligatoires et répartitions
        - 5.3 - Versement des cotisations
      - Article 6 - Caractéristiques du plan d'épargne retraite en points
        - 6.1 - Sources d'alimentation du plan d'épargne retraite

- 6.2 - Attribution des points du plan d'épargne retraite
  - 6.2.1 - Pour les cotisations obligatoires (C3)
  - 6.2.2 - Pour les versements volontaires / valorisations de jours de CET ou de jours de repos non pris / participation / intéressement (C1 et C2)
  - 6.2.3 - Conditions communes
- 6.3 - Liquidation des droits
  - 6.3.1 - Conditions de liquidation
  - 6.3.2 - Modalités de liquidation
- 6.4 - Maintien des droits acquis
- 6.5 - Rachat exceptionnel en capital
- 6.6 - Décès du salarié
  - 6.6.1 - Décès du salarié avant la liquidation de ses droits
  - 6.6.2 - Décès du retraité en cas de réversion
- 6.7 - Information des salariés bénéficiaires
- 6.8 - Transférabilité
- Article 7 - Commission paritaire de suivi
- Article 8 - Date d'effet, durée, modification, révision et dénonciation de l'accord
  - 8.1 - Date d'effet
  - 8.2 - Durée
  - 8.3 - Réexamen de l'accord
  - 8.4 - Révision et dénonciation
- Article 9 - Dépôt et extension
- Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation
  - Accord du 7 juin 2017
    - Préambule
    - Article 1er
    - Article 2 - Composition de la CPPNI
    - Article 3 - Missions de la CPPNI
      - Article 3.1 - Missions de négociation
      - Article 3.2 - Missions d'intérêt général
      - Article 3.3 - Missions d'observatoire paritaire de la négociation collective
    - Article 4 - Fonctionnement de la CPPNI
    - Article 5 - Durée et date d'entrée en vigueur
    - Article 6 - Suivi, dénonciation, révision
    - Article 7 - Dépôt et extension

A jour au 16 décembre 2020

Date du dernier texte enregistré : 15 septembre 2020

### **Avertissement**

Caractères bleu : dispositions non étendues.

Caractères noir : dispositions étendues.

# Agriculture : production agricole et CUMA

## **Convention collective nationale du 15 septembre 2020**

(Non étendue, applicable compter du 1<sup>er</sup> jour du trimestre civil suivant la parution de son arrêté d'extension au Journal Officiel)

### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

FNSEA ;

FNCUMA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGA CFDT ;

FNAF CGT ;

FGTA FO ;

CFTC AGRI ;

SNCEA CFE CGC.

## **Dispositions générales**

### **Préambule**

Conformément aux exigences légales et conventionnelles, et particulièrement en application de l'accord d'objectifs du 15 novembre 2016 sur la restructuration de la négociation collective de l'interbranche agricole, les organisations syndicales de salariés et professionnelles décident de créer un dispositif conventionnel national commun à toutes les régions et à toutes les activités professionnelles de la branche professionnelle Production agricole et de la branche professionnelle CUMA.

Par cette convention collective nationale, elles souhaitent donner une nouvelle dimension au dialogue social de ces secteurs professionnels.

Toutefois, elles tiennent à souligner :

- La négociation interbranche agricole sera à privilégier chaque fois que tes thèmes s'y prêteront. À ce titre, elles s'engagent, à respecter les accords nationaux agricoles déjà existants et ceux à venir dont elles sont signataires.
- Les conventions collectives territoriales et professionnelles existantes ne sont pas remises en cause. Elles deviennent des accords collectifs étendus, conformément à l'article L. 2232-5-2 du code du travail. Dans le cadre d'un dialogue social renforcé, ces accords collectifs font l'objet de négociations régulières répondant aux besoins exprimés.

Dans la mesure où la présente convention 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.

Ainsi précisé, l'ensemble des clauses nécessaires à l'extension de la convention collective permettant d'avoir une base conventionnelle solide et assurant de ce fait, la régulation de la concurrence entre les entreprises relevant de la branche Production Agricole et de la branche CUMA est décliné ci-après :

# **CHAPITRE 1**

## **Dispositions générales relatives à l'application de la convention collective**

### **Article 1.1**

#### Champ d'application professionnel et territorial

La présente convention est applicable sur l'ensemble du territoire français (métropole et départements, régions et collectivités d'Outre-Mer), 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.

### **Article 1.2**

#### Modalités d'application

Dans toutes les entreprises comprises dans le champ d'application tel que défini à l'article 1.1, la présente convention 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 la présente convention le prévoit expressément.

La présente convention ne peut être cause pour aucun salarié, pour un travail équivalent, d'une réduction de l'ensemble de la rémunération, y compris tes primes de toute nature et tous avantages en nature et en espèces acquis antérieurement.

Les personnels reclassés sous la limite de leur groupe de cotisants aux régimes de retraite complémentaire et de prévoyance, lors de la mise en oeuvre de la nouvelle classification, bénéficient du maintien de leur affiliation tant qu'ils occupent les mêmes fonctions dans l'exploitation ou l'entreprise agricole.

### **Article 1.3**

#### Durée

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

### **Article 1.4**

## Négociation, interprétation et suivi

### **1.4.1 - Négociation et interprétation de la convention collective**

Les conditions de négociation et d'interprétation se font conformément à l'accord national agricole du 7 juin 2017 instituant la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation dite CPPNI, annexé à la présente convention.

### **1.4.2 - Négociations territoriales et/ou professionnelles**

Certaines stipulations conventionnelles peuvent être définies, adaptées ou complétées au niveau territorial et/ou professionnel, sous réserve du respect des dispositions d'ordre public légal ou conventionnel et le cas échéant, dans le cadre préalablement défini par la présente convention collective ou par les accords applicables à la branche Production agricole et à la branche CUMA (accords de branches et interbranche agricole).

Ces négociations se tiennent en commissions mixtes paritaires ou commissions paritaires.

Elles sont composées des représentants désignés par les organisations syndicales et par les organisations d'employeurs reconnues représentatives au niveau national par arrêté ministériel dans le champ de l'accord négocié.

Le rôle dévolu à l'administration (ministère de l'agriculture ou DIRECCTE) dans le cadre de l'animation des commissions mixtes paritaires doit être tenu et maintenu.

### **1.4.3 - Conditions de suivi et clause de rendez-vous**

La CCPNI assure le suivi de la présente convention. Un état des lieux de son application et de son articulation avec les accords territoriaux et/ou professionnels est effectué une fois par an, dans le cadre de l'élaboration du rapport annuel d'activité qui doit être réalisé conformément à l'accord national agricole du 7 juin 2017 mentionné à l'article 1.4.1.

## **Article 1.5**

### Révision & dénonciation

#### **1.5.1 - Révision**

La révision peut être engagée :

- jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel la convention a été conclue :
  - 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 d'employeurs représentatives dans son champ d'application et signataires ou adhérentes de ce texte.
- à l'issue du cycle électoral au cours duquel la convention a été conclue :



- par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ;
- par une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans le champ d'application de la convention.

La (ou les) organisation(s) demandant une révision de la convention en informe(nt) les autres organisations via la CPPNI. Le secrétariat de la CPPNI se charge des formalités de dépôt auprès de l'administration et du conseil de prud'hommes.

La CPPNI a alors trois mois pour se réunir et définir la méthode et le calendrier des négociations.

### **1.5.2 - Dénonciation**

Sont habilitées à dénoncer la présente convention, les organisations syndicales de salariés ou d'employeurs signataires ou adhérentes. La (ou les) organisation(s) dénonçant la convention en informe(nt) les autres organisations via la CPPNI. Le secrétariat de la CPPNI se charge des formalités de dépôt auprès de l'administration et du conseil de prud'hommes.

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

Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires ou adhérents employeurs ou des signataires ou adhérents salariés, la CPPNI se réunit dans les trois mois qui suivent le début du préavis. À défaut de l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention, la présente convention 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 la convention perd la qualité d'organisation représentative dans le champ d'application de cette convention, 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 de la convention continuent de produire leurs effets à l'égard des auteurs de la dénonciation jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention qui lui est substituée ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis.

## **Article 1.6**

### Règlement des conflits collectifs et Commission de conciliation

Les conflits collectifs qui n'ont pu être solutionnés au niveau de l'entreprise peuvent être soumis à la 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.

La constitution et les modalités de fonctionnement de la Commission de conciliation sont fixées suivant les mêmes conditions que celles visées pour la Commission d'interprétation visée à l'accord national CPPNI du 7 juin 2017.

### **Article 1.7**

#### Date d'entrée en vigueur

La présente convention collective entrera en vigueur au premier jour du trimestre civil suivant la parution de son arrêté d'extension au Journal Officiel.

### **Article 1.8**

#### Dépôt et extension de la convention

Il appartient au secrétariat de la CPPNI d'effectuer les formalités d'usage en vue du dépôt et de la demande d'extension de la présente convention conformément aux textes en vigueur.

## **CHAPITRE 2**

### **Droits individuels et collectifs**

### **Article 2.1**

#### Liberté d'expression et liberté syndicale

Les salariés bénéficient d'un droit à l'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail. La liberté d'opinion ainsi que le droit d'adhérer librement ou d'appartenir ou non à un syndicat constitué en vertu des dispositions du Code du Travail sont reconnus (article L. 2141-4 du code du travail).

#### **a - Temps syndical**

Sauf cas de force majeure (événement imprévisible, irrésistible et extérieur), il est accordé à tous les salariés qui en font la demande trois jours à l'avance, le temps nécessaire pour assurer leur mission syndicale en dehors de l'entreprise ainsi que pour assister aux diverses commissions pour lesquelles ils sont mandatés. Ces absences doivent être justifiées par la présentation de convocation ou demande écrite de l'organisation syndicale.

Les conditions de participation et d'indemnisation des représentants salariés dans les commissions et instances paritaires agricoles sont prévues par l'Accord national sur le Financement de la Négociation Collective en Agriculture de 1992 et/ou par les accords constitutifs des instances ou de leur règlement.

En dehors du cadre ci-dessus et sous réserve des dispositions de l'accord national modifié du 23 décembre 1981 et des dispositions légales en vigueur, les congés et absences pour raison syndicale ne sont pas rémunérés et peuvent être récupérés dans un délai de trois mois à compter du retour du salarié et après accord entre les parties, sous réserve de l'application des dispositions relatives à la durée du travail. Les heures de récupération sont payées au tarif des heures normales.

#### **b - Temps de formation**

Tout salarié a droit à un congé de formation économique, sociale et syndicale.

Pour le salarié qui souhaite bénéficier de ce congé, il est fait application des dispositions légales en

vigueur (articles L. 2145-1 et 5 du code du travail).

## **Article 2.2**

### Principe de non-discrimination

D'une manière générale, il est fait application des articles L. 1132-1 et suivants du code du travail.

Les employeurs et/ou leurs représentants s'engagent à respecter le principe de non-discrimination. Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié, ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat, en raison de son origine, de son sexe, de ses moeurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, ou une prétendue race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, ou en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français ou de tout autre critère prohibé par le code du travail.

Les salariés respecteront les mêmes principes de non-discrimination dans le travail.

Par ailleurs, il est fait application des dispositions et préconisations de l'accord national du 27 novembre 2009 sur la diversité en agriculture.

## **Article 2.3**

### Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est garantie conformément aux dispositions légales. Les femmes et les hommes se voient attribuer dans les mêmes conditions le recrutement, la classification et la rémunération prévues par la présente convention et bénéficient des mêmes conditions de travail, de formation, de promotion, conformément aux dispositions légales.

Un suivi est assuré au sein de la CPPNI.

Par ailleurs, il est fait application des dispositions et préconisations de l'accord national modifié du 29 octobre 2009 sur l'égalité professionnelle et salariale en agriculture.

D'une manière générale, il est fait application des articles L. 1141-1 et suivant du code du travail.

## **Article 2.4**

### Droit syndical

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises dans le respect des droits et libertés garantis par la Constitution de la République, conformément aux articles L. 2141-4 et suivants du code du travail.

**Section syndicale** : Chaque syndicat répondant aux conditions de l'article L. 2142-1 du code du travail, peut constituer au sein de l'entreprise une section syndicale. Les adhérents de chaque section syndicale

pourront se réunir une fois par mois dans l'enceinte de l'entreprise, en dehors des heures de travail, suivant des modalités qui seront fixées par accord avec l'employeur, sous réserve des droits particuliers reconnus aux représentants du personnel par le code du Travail.

**Panneau d'affichage** : Des panneaux réservés à l'affichage des communications syndicales, distincts des panneaux affectés aux représentants élus du personnel, sont mis à la disposition de chaque section syndicale, suivant des modalités fixées par accord avec l'employeur.

**Information** : En application des articles R. 2262-1, R. 2262-3 et R. 2262-5 du code du travail, l'employeur doit tenir à la disposition du personnel un exemplaire à jour de la convention collective sur le lieu de travail. Un avis comportant l'intitulé des conventions et accords applicables dans l'établissement doit être communiqué par tout moyen aux salariés. Il doit préciser où les textes sont tenus à la disposition des salariés ainsi que les modalités leur permettant de les consulter pendant leur temps de présence. Les modifications ou compléments à apporter aux informations figurant sur cet avis doivent l'être dans un délai d'un mois à compter de leur date d'effet. Dans tes entreprises dotées d'un intranet, l'employeur doit mettre sur celui-ci à disposition des salariés un exemplaire à jour de la convention ou de l'accord.

## **Article 2.5**

### Instances représentatives du personnel

#### **2.5.1 - Le Comité Social Économique (CSE)**

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, il est organisé des élections pour la mise en place d'un comité social économique (CSE) dans les entreprises dont l'effectif atteint au moins 11 salariés et plus, pendant 12 mois consécutifs.

Dans les entreprises de 11 à 20 salariés, si aucun salarié ne se porte candidat dans un délai de 30 jours à compter de l'information, l'employeur n'est pas tenu d'organiser les élections. Il établit à cette date un procès-verbal de carence.

L'organisation des élections, les conditions d'électorat et d'éligibilité, ainsi que le nombre, la durée du mandat et les missions du Comité social et économique ainsi que la protection liée au mandat, sont fixés conformément au code du travail.

Les attributions du CSE varient selon que l'entreprise compte plus ou moins 50 salariés. Ce seuil est réputé atteint si l'effectif de l'entreprise atteint ou dépasse ce seuil pendant 12 mois consécutifs.

Lorsque le seuil de 50 salariés est atteint et qu'un CSE est en place dans l'entreprise, le CSE exerce l'ensemble des attributions récurrentes d'information et de consultation applicables aux entreprises de 50 salariés et plus. Cette obligation prend effet à l'expiration d'un délai de 12 mois suivant la date de franchissement du seuil de 50 salariés. Toutefois, si à l'expiration de ce délai de 12 mois, le mandat du CSE restant à courir est inférieur à un an, ce délai court à compter du renouvellement du comité.

Le CSE n'est pas renouvelé si à l'expiration du mandat de la délégation, l'effectif de l'entreprise est resté en dessous de 11 salariés pendant au moins 12 mois consécutifs.

#### **Commissions :**

Un accord collectif ou un accord entre l'employeur et le CSE peut mettre en place :

- une commission santé, sécurité et conditions de travail, L'accord fixe notamment sa composition, ses missions et ses modalités de fonctionnement. Cette commission est obligatoirement mise en place dans les entreprises et établissements d'au moins 300 salariés.

- Des commissions supplémentaires. En l'absence d'accord prévoyant l'existence de commissions supplémentaires, il est fait application des dispositions légales supplétives.

### **Moyens des élus du CSE :**

Dès lors qu'un CSE est mis en place dans l'entreprise, la délégation du personnel de cette instance dispose d'un certain nombre de moyens, quelle que soit la taille de l'entreprise. S'y ajoutent des moyens spécifiques différents selon que l'entreprise compte de 11 à moins de 50 salariés ou au moins 50 salariés.

Les dispositions générales se trouvent aux articles L. 2315-1 à L. 2315-6, les dispositions relatives aux entreprises de 11 à moins de 50 salariés aux articles L. 2315-19 à L. 2315-22 et les dispositions pour les entreprises d'au moins 50 salariés aux articles L. 2315-23 à L. 2315-93 du code du travail.

Le nombre mensuel d'heures de délégation des membres titulaires de la délégation du personnel du CSE est fixé dans le tableau figurant à l'article R. 2314-1 du code du travail (pour les membres liés à l'entreprise par une convention de forfait en jours : article R. 2315-3 du code du travail). Les possibilités de report et de mensualisation sont traitées aux articles R. 2315-5 et 6 du code du travail.

Le temps passé :

- pour la recherche de mesures préventives dans toute situation d'urgence et de gravité (article L. 4132-2 du code du travail),
- pour les réunions du comité et de ses commissions dans les limites de l'article R. 2315-7 du code du travail à défaut d'accord d'entreprise,
- pour les enquêtes menées après un accident du travail ou des incidents graves répétés ayant révélé un risque grave ou une maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave,

n'est pas déduit des heures de délégation prévues pour les membres titulaires de la délégation du personnel du CSE et doit être payé comme du temps de travail effectif.

Les membres du CSE bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, conformément aux dispositions légales. Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, les membres titulaires au CSE, élus, bénéficient également d'un stage de formation économique

### **2.5.2 - Le Conseil d'entreprise**

Un conseil d'entreprise peut être mis en place par accord d'entreprise ou à défaut par accord de branche étendu à la place du comité social et économique (CSE). Cet accord précise notamment les modalités selon lesquelles les négociations se déroulent au niveau des établissements et les thèmes soumis à l'avis conforme de ce conseil.

### **2.5.3 - Délégués syndicaux**

Chaque syndicat représentatif qui constitue une section syndicale dans les entreprises ou exploitations agricoles qui emploient au moins 50 salariés, peut désigner un ou plusieurs délégués syndicaux dans les conditions et selon les modalités définies par le code du travail aux articles L. 2143-3 et suivants du code du travail.

Le délégué syndical représente l'organisation auprès de l'employeur. Dans les entreprises de moins de 50 salariés, un membre de la délégation au CSE peut être désigné comme délégué syndical pour la durée de son mandat.

Le délégué syndical a vocation à négocier les accords collectifs.

Chaque délégué syndical bénéficie pour l'exercice de sa mission, d'un crédit d'heures conformément aux dispositions légales. Les heures de délégation sont de plein droit considérées comme temps de travail et payées à l'échéance normale. Le temps passé pour participer à des réunions qui ont lieu sur l'initiative de l'employeur, n'est pas imputable sur le crédit d'heures.

Le délégué syndical dispose, en fonction de la taille de l'entreprise, d'un certain nombre d'heures de délégation pour se consacrer à l'exercice de ses fonctions. Ce temps est considéré comme du temps de travail, Le crédit d'heures du délégué syndical est égal par mois à :

- 12 heures pour un effectif de 50 à 150 salariés,
- 18 heures pour un effectif de 151 à 499 salariés,
- 24 heures pour un effectif d'au moins 500 salariés.

#### **2.5.4 - Représentants de section syndicale**

Les organisations syndicales non représentatives peuvent désigner un représentant de section syndicale dans les conditions des articles L. 2142-1 et suivants du code du travail.

#### **2.5.5 - Représentants de proximité**

Conformément aux dispositions légales ( L. 2313-7 du code du travail), des représentants de proximité peuvent être institués par voie d'accord d'entreprise. Ces représentants peuvent être membres du CSE ou désignés par lui pour une durée prenant fin avec celle du mandat des membres élus du CSE. L'accord détermine le nombre de représentants, leurs attributions, les modalités de désignation et les modalités de fonctionnement.

### **Article 2.6**

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, pour les petites entreprises et exploitations agricoles qui n'ont pas de CSE, la CPHSCT (Commission Paritaire d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail) est le lieu de concertation et de réflexion entre les partenaires sociaux pour améliorer la santé et la sécurité au travail des salariés agricoles. Les salariés désignés dans les CPHSCT bénéficient de 4 heures de délégations par mois, cumulables sur 2 mois. L'employeur maintient la rémunération des salariés dans le cadre de leur participation aux réunions, aux formations ou de l'utilisation des heures de délégation. Le salaire maintenu et les cotisations sociales afférentes sont remboursés à l'employeur par le Fonds National de Prévention géré par la MSA.

## **CHAPITRE 3**

### **Formation**

## **Article 3.1**

### Formation professionnelle

L'évolution des techniques et des compétences doit conduire à développer la formation des salariés des entreprises entrant dans le champ d'application tel que défini à l'article 1.1.

Les conditions d'accès, de collecte et de financement de la formation professionnelle pour les salariés de la Production agricole et des CUMA sont déterminées par les accords nationaux agricoles :

- l'accord national du 24 mai 1983 modifié sur le financement du congé formation dans les exploitations et entreprises agricoles,
- l'accord national du 22 mai 2002 sur les certificats de qualification professionnelle,
- l'accord national du 2 juin 2004 modifié sur la formation professionnelle tout au long de la vie,
- l'accord national du 2 juin 2004 modifié sur la mutualisation des fonds de la formation professionnelle,

OCAPIAT est l'opérateur de compétences agréé pour les salariés de la Production agricole et des CUMA.

Les salariés bénéficient pour les formations professionnelles des congés spéciaux prévus par les lois, les règlements et les accords nationaux en vigueur.

Les salariés, quelles que soient la nature et la durée de leur contrat de travail, seront informés par leur employeur des possibilités de formations qui leur sont destinées, soit dans l'entreprise, soit dans les organismes habilités.

## **Article 3.2**

### Apprentissage

L'apprentissage repose sur le principe de l'alternance entre enseignement théorique en centre de formation des apprentis (CFA) et formation au métier chez l'employeur avec lequel l'apprenti a signé son contrat.

Il s'adresse à des jeunes entre 16 ans (15 sous conditions) et 29 ans révolus ou plus selon les conditions prévues par l'article L. 6222-2 du code du travail.

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail écrit à durée déterminée (CDD) ou à durée indéterminée (CDI) entre un salarié et un employeur. Il permet à l'apprenti de suivre une formation en alternance en entreprise sous la responsabilité d'un maître d'apprentissage et en centre de formation des apprentis (CFA) pendant une durée comprise entre 6 mois et 3 ans selon le diplôme ou le titre préparé, sous réserve de prolongation prévue à l'article L. 6222-11.

Le contrat d'apprentissage est un contrat écrit de droit privé. Il comporte un certain nombre de mentions obligatoires, notamment :

- nom et qualification du maître d'apprentissage
- salaire (lorsque des avantages en nature sont accordés, les conditions dans lesquelles ils sont déduits du salaire)
- formation suivie
- convention collective applicable
- conditions de sécurité
- date du début de son exécution
- période en formation pratique chez l'employeur

- période de formation en CFA

Il est conclu au moyen du formulaire cerfa n° 10103\*07.

Le contrat est signé par l'employeur et l'apprenti (et par ses parents ou tuteur, si l'apprenti est mineur).

Il est établi en 3 exemplaires originaux devant être validés par l'organisme chargé de l'enregistrement, c'est-à-dire l'opérateur de compétences :

- le 1<sup>er</sup> exemplaire est conservé par l'apprenti,
- le 2<sup>e</sup> est remis à l'employeur,
- et le 3<sup>e</sup> est conservé par l'opérateur de compétences.

Si l'apprenti est l'enfant mineur de l'employeur, le contrat peut être remplacé par une simple déclaration.

Le temps de travail de l'apprenti est identique à celui des autres salariés. Toutefois, l'apprenti de moins de 18 ans bénéficie de dispositions spécifiques :

- 2 jours de repos consécutifs par semaine,
- travail de nuit interdit (entre 22 heures et 6 heures dans le cas d'un jeune de 16 à 18 ans, entre 20 heures et 6 heures dans le cas d'un jeune de moins de 16 ans),
- pas plus de 8 heures par jour (7 heures pour les moins de 16 ans) et de 35 heures par semaine, sauf dérogation dans la limite de 5 heures par semaine, accordée par l'administration après avis du médecin du travail,
- pas plus de 4 heures 30 consécutives, qui doivent être suivies d'une pause de 30 minutes consécutives,
- interdiction de travailler un jour de fête légale.

La formation de l'apprenti doit avoir une durée minimale de 400 heures par an (sauf BTS - 1350 heures sur 2 ans).

Les conditions de rémunération des heures supplémentaires sont celles qui sont applicables au personnel de l'entreprise concernée.

## **CHAPITRE 4**

### **Classification**

La classification des emplois de la convention collective fixe un certain nombre de dispositifs dont les minima de rémunération. L'entreprise doit respecter ces minima, mais a toute latitude pour définir sa politique de rémunération, à condition qu'elle soit plus favorable que celle de la convention collective et qu'elle respecte l'égalité de traitement.

Ainsi la rémunération réelle est obligatoirement égale ou supérieure aux minima conventionnels correspondant à l'emploi, et peut être éventuellement complétée selon des critères liés à la personne (son niveau de formation initiale et continue, son ancienneté, son expérience par exemple).

#### **Article 4.1**



## Objectifs

Cette classification des emplois se fixe pour objectif de gérer dans un système unique et harmonisé la diversité des filières, des métiers, des territoires, des organisations et des contrats couverts par la présente convention collective de la Production agricole et CUMA.

Elle permet en particulier de s'adapter aux spécificités des emplois des différentes familles de métiers, y compris ceux de l'exploitation, de la prestation, de la transformation, de la commercialisation, des fonctions administratives, etc.

Elle facilite la prise en compte de métiers nouveaux.

Elle s'applique à l'ensemble des contrats de droit privé à durée indéterminée ou à durée déterminée (y compris aux contrats saisonniers). Elle ne s'applique pas à des contrats dont la rémunération est définie par des textes réglementaires ou conventionnels, comme par exemple les contrats d'apprentissage ou les contrats de professionnalisation.

## Article 4.2

### Principes de la valorisation d'un emploi

La valorisation consiste à mesurer les compétences et les responsabilités inhérentes à un emploi, réellement exercées dans l'entreprise, permettant d'obtenir le minimum conventionnel de cet emploi.

Ce sont les missions significatives, habituelles et inhérentes à l'emploi réellement exercées dans l'entreprise qui sont valorisées, et non les missions plus anecdotiques, ponctuelles ou dues à des circonstances particulières. Il s'agit des missions durablement exigées dans l'emploi. Parmi ces missions, on retient pour la valorisation de l'emploi celle qui est la plus exigeante en matière de compétences et de responsabilités, telles que formulées dans les critères classants.

Le nom du métier exercé est à indiquer sur le bulletin de paye.

## Article 4.3

### Principe des critères classants

#### 4.3.1 - Cinq-critères de valorisation des emplois

##### Technicité

Il s'agit de la technicité dans toutes les familles d'emplois, qu'il s'agisse de la production, de la maintenance, de la vente, de la comptabilité, du juridique, etc.

Il convient d'apprécier la nature des tâches/missions confiées, le degré de simplicité ou de complexité de l'emploi, l'étendue des activités (nombreuses, évolutives) et le temps nécessaire d'appropriation.

##### Autonomie

Il s'agit d'apprécier la nature des instructions (consignes précises, directives générales) et les conditions de surveillance, de contrôle.

## **Responsabilité**

Ce critère porte sur les responsabilités inhérentes à l'emploi en matière de risques potentiels et de contribution au développement de l'entreprise. Elle porte sur les exigences de l'emploi dans deux domaines, formulé en deux sous-critères :

- l'importance du respect des normes (par exemple tes normes liées à la qualité, l'hygiène, la sécurité, l'environnement, etc.) dans le cadre de l'emploi,
- l'enjeu économique dans le sens de la contribution aux objectifs de l'entreprise.

## **Management**

Il s'agit de valoriser la nature du management (animation, encadrement) et la nature des personnes visées par l'animation ou l'encadrement (degré d'autonomie de ces personnes : temporaires, saisonnières, permanentes ; personnes animant ou encadrant elle-même d'autres personnes; etc.).

## **Relationnel**

Ce critère permet d'apprécier la complexité des échanges induits par l'emploi (simple information, conviction, négociation...) et la nature des interlocuteurs (collègues et encadrement interne à l'entreprise, prestataires, fournisseurs, clients, partenaires institutionnels, relations internationales,...).

### **4.3.2 - Degrés par critère**

Chaque critère comprend plusieurs "degrés". Il s'agit pour chaque emploi de choisir pour chaque critère le degré qui correspond le mieux aux exigences-requises.

Chaque emploi doit être valorisé sur l'ensemble de ces critères, y compris chacun des deux sous-critères du critère responsabilité.

### **4.3.3 - Nombre de points et coefficient de l'emploi**

Un nombre de points est attaché à chaque degré de chaque (sous) critère.

L'addition des points atteints dans chaque critère permet de déterminer un nombre total de points pour l'emploi. Il est dénommé coefficient de l'emploi. Ce coefficient sert ensuite à l'identification de la rémunération minimale.

Cliquez pour consulter l'illustration

## **Article 4.4**

### **Prise en compte de l'évolution personnelle**

L'utilisation des critères classants permet, dans ses principes mêmes, l'évolution du parcours professionnel et la prise en compte de l'effort d'acquisition de compétences complémentaires.

En effet, la valorisation de l'emploi ciblé (que ce soit au recrutement ou dans l'objectif d'une progression du salarié en interne) met en valeur les exigences en termes de compétences pour parvenir à l'occuper, et ainsi les efforts accomplis ou à accomplir par le salarié pour occuper pleinement cet emploi. Dès lors, la valorisation de cet emploi va conduire à un nombre de points et donc à une rémunération minimale qui rétribuera l'appropriation des compétences et qui motivera à la progression au sein des parcours professionnels.

## Article 4.5

### Paliers

La classification comprend 12 paliers, chacun d'entre eux correspondant à une rémunération minimale. Pour trouver le palier de l'emploi, il suffit de repérer au sein de quelle fourchette se trouve son coefficient.

	Coefficient de l'emploi	
	Entre	Et
Palier 1	9	11
Palier 2	12	16
Palier 3	17	24
Palier 4	25	35
Palier 5	36	51
Palier 6	52	73
Palier 7	74	104
Palier 8	105	143
Palier 9	144	196
Palier 10	197	270
Palier 11	271	399
Palier 12	400	

## **Article 4.6**

### Catégories socioprofessionnelles

Le statut de technicien est acquis à partir de 74 points, à condition que soient atteints :

- 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.

Le statut d'agent de maîtrise est acquis à partir de 105 points, à condition que soient atteints :

- 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.

Le statut de cadre est acquis à partir de 197 points, à condition que soient atteints :

- un minimum de degré 4 pour le critère autonomie
- et :
  - soit un degré 4 pour le critère technicité (cas du statut cadre obtenu par l'expertise),
  - soit un degré 4 pour le critère management (cas du statut cadre obtenu par l'encadrement).

## **Article 4.7**

### Évolution professionnelle

#### **4.7.1 - Entretien professionnel individuel**

Chaque salarié bénéficie d'un entretien professionnel organisé tous les 2 ans. Cet entretien est consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle notamment en termes de qualification et d'emploi.

Un entretien supplémentaire peut aussi se tenir à l'initiative de l'employeur ou sur simple demande du salarié, à l'issue d'un changement significatif d'activité par exemple.

Il a pour objet de :

- recenser les compétences professionnelles et les qualifications du salarié et faire le point sur les compétences nécessaires pour l'accomplissement de ses missions ;

- faire le point sur les projets professionnels du salarié et sur le projet de l'entreprise en lien avec l'emploi du salarié ;
- examiner les perspectives d'évolution professionnelle du salarié ;
- informer le salarié sur la validation des acquis de l'expérience, sur le conseil en évolution professionnelle, sur l'activation du compte personnel de formation ainsi que sur des abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer.

Chaque salarié est informé de ce droit lors de son embauche.

Il est systématiquement organisé à l'issue des périodes de suspension du contrat de travail visées à l'article L. 6315-1 alinéa 2 du code du travail (congé de maternité, congé parental d'éducation, congé de soutien familial, congé d'adoption, congé sabbatique, période de mobilité volontaire sécurisée, période d'activité à temps partiel, arrêt longue maladie, mandat syndical). En outre, cet entretien peut avoir lieu, à l'initiative du salarié, à une date antérieure à la reprise de poste.

Un compte rendu de cet entretien sera établi et signé des deux parties. Les évolutions sont mentionnées dans ce compte-rendu.

Les changements de métiers sont formalisés dans un avenant du contrat de travail.

#### **4.7.2 - Bilan de parcours professionnel**

Comme le prévoit l'article L. 6315-1 II du code du travail, tous les 6 ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise. Ce récapitulatif donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié. Il permet de vérifier que le salarié a bénéficié, au cours des 6 dernières années, des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a :

- suivi au moins une action de formation ;
- acquis des éléments de certification par la formation ou par la VAE ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, si le salarié n'a pas bénéficié de l'ensemble des entretiens professionnels et d'au moins une action de formation (hors des actions visées à l'article L. 6321-2 ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi), son compte personnel de formation est abondé dans les conditions définies par la réglementation.

## **CHAPITRE 5**

### **Rémunération**

#### **Article 5.1**

##### Salaire

Les salariés sont rémunérés sur la base d'un salaire horaire minimum fixé soit par l'annexe « grille de salaires » de la présente convention, soit par accord territorial ou sectoriel.

La grille de salaires des accords territoriaux et sectoriels ne peut être inférieure à l'annexe « grille de salaires » de la présente convention.

L'annexe « salaires » de la présente convention est négociée au moins une fois par an, après la publication de la valeur du SMIC.

### **5.1.1 - Rémunération mensualisée des heures normales de travail**

La rémunération du salarié est mensualisée qu'il soit en CDI ou en CDD, à temps plein ou à temps partiel, à l'exception des travailleurs saisonniers ou intermittents pour lesquels cela reste au choix.

La mensualisation de la rémunération des heures normales de travail a pour objectif d'uniformiser le montant de la paye mensuelle en neutralisant les conséquences de la répartition inégale des Jours de travail entre les douze mois de l'année.

### **5.1.2 - Salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée**

Le salaire minima des salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée ne pourra être inférieur à celui des salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée dès lors qu'ils sont employés sur des postes ou à des tâches identiques.

### **5.1.3 - Salaire des jeunes salariés**

Les taux des salaires applicables aux jeunes salariés de moins de 18 ans sont fixés comme suit par rapport aux salaires de même catégorie :

- de 16 à 17 ans : 80 %,
- de 17 à 18 ans : 90 %.

À l'issue d'une période de 6 mois, à égalité de qualification professionnelle et de compétences dans la branche d'activité dont ils relèvent, les jeunes salariés percevront le même salaire que les adultes.

### **5.1.4 - Salaire des apprentis**

En application des articles D. 6222-26 et suivants du code du travail, la rémunération minimale des apprentis est fixée comme suit :

a) Rémunération de base :

- pour les jeunes âgés de 16 à 17 ans (ainsi que pour les apprentis de moins de 16 ans) :

27 % SMIC - 1<sup>ère</sup> année d'exécution du contrat  
39 % SMIC - 2<sup>ème</sup> année d'exécution du contrat  
55 % SMIC - 3<sup>ème</sup> année d'exécution du contrat

- pour les jeunes âgés de 18 à 20 ans :

43 % SMIC - 1<sup>ère</sup> année d'exécution du contrat

51 % SMIC - 2<sup>ème</sup> année d'exécution du contrat  
67 % SMIC - 3<sup>ème</sup> année d'exécution du contrat

- pour les jeunes âgés de 21 ans à 25 ans :

53 % SMIC ou salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé si supérieur - 1<sup>ère</sup> année d'exécution du contrat

61 % SMIC ou salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé si supérieur - 2<sup>ème</sup> année d'exécution du contrat

78 % SMIC ou salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé si supérieur - 3<sup>ème</sup> année d'exécution du contrat

- pour les jeunes âgés de 26 ans et plus : 100 % SMIC ou salaire minima conventionnel correspondant à l'emploi occupé si supérieur.

b) Cas particuliers :

- prolongation de la durée de l'apprentissage en raison de :

échec à l'examen ou retard dans le début du cycle d'apprentissage ou suspension du cycle d'apprentissage (articles L. 6222-11 et L. 6222-12 du code du travail) : rémunération correspondante à la dernière année précédant cette prolongation,  
état de santé de l'apprenti handicapé (R. 6222-49 du code du travail) : rémunération correspondante à la dernière année de rémunération majorée de 15 points,

- réduction de la durée de l'apprentissage d'un an pour :

apprentis entrant en apprentissage pour achever une formation et apprentis titulaires d'un diplôme ou d'un titre homologué de niveau supérieur : rémunération calculée comme si première année déjà effectuée,  
apprentis effectuant une formation complémentaire de même niveau ou en rapport direct avec la formation acquise précédemment : rémunération correspondante à la dernière année de rémunération majorée de 15 points.

- majoration en fonction de l'âge :

les montants des rémunérations fixés ci-dessus sont majorés à compter du premier jour du mois suivant le jour où l'apprenti atteint dix-huit ou vingt-et-un ans, les années du contrat exécutées avant que l'apprenti ait atteint l'âge de dix-huit ans et vingt-et-un ans sont prises en compte pour le calcul des montants de rémunération fixées ci-dessus.

### **5.1.5 - Salaire des salariés changeant temporairement d'emploi**

Les salariés appelés à effectuer des travaux dans une catégorie supérieure à leur qualification, percevront le salaire de cette catégorie pour le temps qu'ils y seront employés.

Les salariés appelés à effectuer des travaux dans une catégorie inférieure à leur qualification conserveront leur salaire.

Cette modification temporaire d'emploi doit faire l'objet d'un avenant au contrat de travail précisant notamment, les tâches supplémentaires à effectuer, la rémunération et la durée de cette modification ainsi que le fait qu'à l'issue de cette période le salarié reprendra son poste initial avec la rémunération

correspondante.

### **5.1.6 - Salaire des salariés en situation de handicap**

Pour les salariés en situation de handicap, le salaire sera fixé conformément aux dispositions du code du travail et notamment des articles L. 5213-6 et suivants. Le salaire ne peut être inférieur aux minima légaux réglementaires ou conventionnels.

## **Article 5.2**

### **Paye**

#### **5.2.1 - Périodicité des règlements de salaires**

Le paiement de la rémunération est effectué une fois par mois, à la même périodicité.

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

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

#### **5.2.2 - Avantages et fournitures en nature**

Les avantages en nature sont des prestations fournies par l'employeur au salarié. Ils peuvent prendre la forme de nourriture, logement, équipements, véhicule,...

L'avantage en nature doit figurer sur le bulletin de paye, il sera indiqué au niveau du salaire brut pour être soumis à cotisations. Après détermination du salaire net imposable, il sera déduit du salaire net à verser au salarié. Si, pour bénéficier de l'avantage, le salarié fait l'objet d'une retenue sur salaire ou participe financièrement à l'acquisition du bien ou du service, le montant de l'avantage est réduit de ce montant.

Les avantages en nature sont pris en compte dans les conditions définies par la loi, pour vérifier que le salaire minimum est atteint. Ils peuvent être évalués en fonction de leur valeur réelle ou forfaitairement (uniquement pour la nourriture, le logement, le véhicule, et les outils de communication).

La valeur des prestations et avantages en nature fournis par l'employeur vient en déduction des salaires et figure sur le bulletin de paye.

- **Avantage en nature** : si l'avantage est attribué à titre gratuit, il s'agit d'un avantage en nature. Celui-ci est évalué conformément aux barèmes forfaitaires légaux, il est soumis à cotisation pour sa valeur fixée par les barèmes légaux et mentionné sur le bulletin de paye. Il s'ajoute donc au salaire de base afin d'appliquer les cotisations et est retranché pour le même montant, après le net imposable, pour être déduit du salaire net à verser au salarié.
- **Prestation en nature** : si l'avantage est attribué à titre onéreux, il s'agit d'une prestation en nature déductible du salaire net imposable et évaluée conformément aux barèmes forfaitaires définis conventionnellement

Toutefois, si la participation demandée au salarié est inférieure aux valeurs forfaitaires fixées



conventionnellement, il sera fait application d'un avantage en nature pour sa valeur comprise entre la participation demandée au salarié et la valeur de l'avantage évaluée selon les barèmes légaux mentionnés ci-dessus.

## **CHAPITRE 6**

### **Protection sociale complémentaire**

#### **Article 6.1**

##### Retraite complémentaire

Pour les entreprises créées avant le 1<sup>er</sup> janvier 2002, il convient de se rapporter aux stipulations visées dans les conventions collectives locales et désignant les institutions de retraite complémentaire ARRCO et AGIRC auxquelles doivent adhérer les entreprises ou exploitations agricoles entrant dans le champ d'application de la présente convention (à ce jour Alliance Professionnelle Retraite AGIRC-ARRCO ou toute autre institution).

Toute nouvelle entreprise créée à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2002 relevant du champ d'application de la convention collective nationale a l'obligation de cotiser auprès de Alliance Professionnelle Retraite AGIRC-ARRCO.

Les salariés relevant de la convention collective nationale du 2 avril 1952 bénéficient du régime de retraite complémentaire selon les modalités et garanties établies par ladite convention désignant Alliance Professionnelle Retraite AGIRC-ARRCO Alliance Professionnelle Retraite AGIRC-ARRCO, 7 rue du Regard 75006 Paris - 01 71 21 00 00 - est régie par les dispositions du I de l'article L. 727-2 du code rural et de la pêche maritime.

#### **Article 6.2**

##### Prévoyance et frais de santé complémentaire

Les salariés entrant dans le champ d'application de la présente convention se voient appliquer, en fonction de leur statut :

- soit les dispositions de l'accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en Agriculture et la création d'un régime de prévoyance modifié ainsi que les éventuels accords territoriaux existants,
- soit les dispositions de la convention collective nationale de prévoyance des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952 pour les techniciens, agents de maîtrise et cadres tels que définis à l'article 4.6 de la présente convention.

## **CHAPITRE 7**

### **Dispositions relatives à l'emploi**

#### **Article 7.1**

##### Contrat de travail

## 7.1.1 - Dispositions contenues dans le contrat de travail

Sous réserve des dispositions légales spécifiques aux contrats à durée déterminée et aux contrats de travail à temps partiel, aux contrats intermittents, aux contrats d'apprentissage, aux contrats d'insertion, aux contrats de professionnalisation,... il peut être conclu un contrat de travail écrit comportant notamment les mentions suivantes :

- identité des parties : noms, prénoms, adresses
- date du début du contrat
- période d'essai éventuelle
- lieu de travail
- classification professionnelle
- durée du travail
- rémunération
- coordonnées du régime de protection sociale de base
- coordonnées de l'organisme d'assurance de protection sociale complémentaire
- coordonnées de la caisse de retraite complémentaire
- convention collective applicable et éventuels accords territoriaux, professionnels et d'entreprises applicables

Ce document doit être signé par les deux parties pour être valable.

## 7.1.2 - Contrats spécifiques

Le contrat intermittent

L'accord national du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles prévoit dans son article 9.3 que les employeurs agricoles peuvent conclure des contrats de travail intermittent afin de pourvoir des emplois permanents soumis soit à des variations saisonnières ou de production, soit à des contraintes saisonnières ou extérieures de commercialisation, ou conclus dans le cadre de services de remplacement, comportant par nature une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées.

Dans le respect de ce principe général et des autres dispositions de l'accord national précité relatives au contrat de travail intermittent, dans les exploitations et entreprises couvertes par la présente convention collective, les emplois pouvant être pourvus par un tel contrat de travail sont les emplois des différentes familles de métiers de la Production agricole et des CUMA y compris ceux de l'exploitation, de la prestation, de la transformation, de la commercialisation, des fonctions administratives.

### Article 7.2

#### Période d'essai

La période d'essai, ainsi que son possible renouvellement, doivent être expressément prévus dans le contrat de travail, dans les limites et conditions suivantes :

Pour les contrats à durée indéterminée, la période d'essai est de 2 mois renouvelable une fois sans pouvoir excéder 4 mois renouvellement compris, à l'exception :

- des agents de maîtrise où elle est de 3 mois renouvelable une fois sans pouvoir excéder 6 mois renouvellement compris,

- des cadres où elle est de 4 mois renouvelable une fois sans pouvoir excéder 8 mois renouvellement compris.

Pour les contrats à durée déterminée, la période d'essai est fixée conformément à l'article L. 1242-10 du code du travail en fonction de la durée du contrat soit :

- au maximum 1 jour par semaine dans la limite de 2 semaines si le contrat est au plus égal à 6 mois,
- au maximum 1 mois dans tous les autres cas.

Pour les contrats sans ferme précis, la durée de la période d'essai est calculée en fonction de la durée minimale.

La rupture de la période d'essai donne lieu à un délai de prévenance conformément aux dispositions légales :

\* À l'initiative de l'employeur : Ce délai s'applique aux contrats à durée indéterminée et aux contrats à durée déterminée ayant une période d'essai d'au moins une semaine, conformément à l'article L. 1221-25 du code du travail, soit :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence,
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois,
- 2 semaines après un mois,
- 1 mois après 3 mois.

\* À l'initiative du salarié : Le délai de prévenance qui s'applique, conformément à l'article L. 1221-26 du code du travail, est de 48 heures ramené à 24 heures si la présence dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

### **Article 7.3**

#### Emploi des jeunes mineurs

Conformément à la législation en vigueur, les jeunes travailleurs de moins de 18 ans ne peuvent pas être, employés à des travaux susceptibles de porter préjudice à leur sécurité, leur santé et leur développement.

Pour la durée du travail, les repos et les congés, tout employeur de jeunes mineurs devra appliquer la réglementation en vigueur.

Par ailleurs, l'accueil est le premier contact entre le jeune salarié et l'entreprise. Il doit donc être un moment privilégié pour permettre au jeune de prendre la mesure de l'entreprise, voire du monde agricole, le plus rapidement possible et l'aider à s'intégrer et répondre à certaines de ses interrogations.

À cette occasion, il peut être fait une présentation globale de l'exploitation et, le cas échéant, du personnel permanent, une visite des lieux, une présentation des tâches à effectuer et une information orale sur certains points, notamment sur les aspects sécurité au travail.

Les éléments à aborder par l'employeur lors de l'accueil, peuvent être :

- information sur la structure et l'environnement de l'exploitation (nature des productions, emploi dans l'exploitation...),

- information sur l'organisation du travail, la durée du travail,
- information / formation sur les postes de travail et méthodes de travail (connaissance du poste, qualité du travail...),
- sensibilisation aux risques professionnels.

#### **Article 7.4**

##### Emploi des travailleurs étrangers

Aucun salarié étranger ne pourra être employé en dehors des conditions strictement définies par la législation et la réglementation en vigueur.

Les salariés étrangers bénéficient des mêmes droits, conditions d'emplois, formations et promotions professionnelles que ceux reconnus aux autres salariés par la loi ou la présente convention collective.

#### **Article 7.5**

##### Emploi des salariés en situation de handicap

Les employeurs essaieront de privilégier l'emploi direct de salariés en situation de handicap dans la mesure des postes compatibles avec les handicaps, par rapport aux autres moyens de satisfaire à leur obligation en la matière, en application des articles L. 5212-1 et suivants du Code du Travail.

Afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs en situation de handicap, les entreprises pourront prendre les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs handicapés d'accéder à un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée.

## **CHAPITRE 8**

### **Durée du travail**

L'essentiel des dispositions relatives à la durée du travail en agriculture est issu de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié. Différentes dispositions nécessitent toutefois des précisions.

#### **Article 8.1**

##### Déplacements

Dans tous les cas, la part de temps de déplacement professionnel comprise dans l'horaire de travail est considérée comme du temps de travail effectif et est rémunérée comme tel.

Sont exclus des dispositions relatives au temps de déplacement les VRP et les salariés au forfait jours.

Des dispositions particulières devront être prévues dans l'entreprise pour ces catégories de salariés.

#### **8.1.1 - Trajet domicile / lieu habituel de travail**

Le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail n'est pas considéré comme du

temps de travail effectif.

### **8.1.2 - Trajet domicile / lieu de travail autre que le lieu habituel de travail**

Le temps de déplacement professionnel pour se rendre du domicile au lieu d'exécution du travail n'est pas du temps de travail effectif.

Toutefois, le temps de déplacement qui dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, et qui est effectué en dehors de l'horaire de travail, fait l'objet d'une contrepartie financière prévue par contrat de travail ou par accord collectif.

À défaut, cette contrepartie financière correspond à la moitié du salaire horaire multiplié par le temps de déplacement qui dépasse le temps normal individuel de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail.

Cette contrepartie peut être prise sous forme de repos équivalent.

### **8.1.3 - Trajet entre deux lieux de travail**

Le temps de trajet entre deux lieux de travail constitue du temps de travail effectif.

Lorsque le salarié est amené à passer à l'entreprise (lieu habituel de travail), pour se rendre sur un autre lieu de travail, ce temps de trajet constitue du travail effectif. C'est le cas pour prendre un véhicule, du matériel, des consignes, des produits ou si l'employeur oblige de passer par le siège de l'entreprise...

### **8.1.4 - Grand déplacement**

Lorsque les déplacements ne permettent pas le retour journalier au domicile, l'employeur pourvoit à l'hébergement et à la restauration des salariés.

Par ailleurs, le salarié se voit octroyer, pour compenser le fait d'être éloigné de son domicile habituel et de ne pouvoir y revenir chaque jour, une indemnité d'éloignement dont le montant est fixé à 5 fois le Minimum Garanti (MG) par nuit d'absence du domicile.

Le mode de déplacement est déterminé par l'employeur. Si le salarié utilise son véhicule personnel, il percevra les indemnités kilométriques prévues par contrat de travail ou par accord collectif. À défaut, il sera fait application du barème fiscal.

Le temps de déplacement équivalent au temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail n'est pas considéré comme du temps de travail effectif.

Le temps de déplacement au-delà du temps normal de trajet donne droit à la contrepartie financière ou à la contrepartie repos prévues à l'article 8.1.2.

## **Article 8.2**

### Travail de nuit

#### **8.2.1 - Recours au travail de nuit**

Le recours au travail de nuit est exceptionnel. Il doit prendre en compte les impératifs de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs et doit être justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique.

Il est possible par accord collectif (territorial, professionnel, entreprise), plus à même d'en juger l'opportunité, de mettre en place le travail de nuit. Cet accord devra obligatoirement préciser les points suivants :

- Justifications du recours au travail de nuit
- Définition de la période de nuit, dans les limites mentionnées ci-dessous
- Les mesures accompagnant la mise en place du travail de nuit prennent en compte les axes suivants :
  - L'amélioration des conditions de travail des salariés,
  - L'équilibre avec la vie personnelle et les responsabilités familiales,
  - L'égalité professionnelle entre femmes et hommes notamment par l'accès à la formation,
  - L'organisation des temps de pause,
  - La contrepartie sous forme de repos compensateur et, éventuellement, de compensation salariale.

Tout travail effectué au cours d'une période d'au moins neuf heures consécutives comprenant l'intervalle entre minuit et 5 heures est considéré comme du travail de nuit.

La période de travail de nuit commence au plus tôt à 21 heures et s'achève au plus tard à 7 heures.

Dans les limites mentionnées ci-dessus, un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord collectif de branche peut prévoir la définition de la période de travail de nuit.

### **8.2.2 - Travailleur de nuit**

Au-delà d'un certain nombre d'heures de travail de nuit,

- Soit au moins 2 fois par semaine, 3 heures de travail quotidien entre 21 heures et 6 heures,
- Soit 270 heures et plus de travail sur une période de 12 mois consécutifs entre 21 heures et 6 heures, le salarié est considéré comme travailleur de nuit.

Les heures de travail de nuit doivent être majorées d'au moins 20 %. Cette contrepartie est prise sous forme de repos compensateur.

Cette majoration s'additionne le cas échéant avec la majoration pour heure supplémentaire. Chaque majoration se calcule de façon indépendante.

Le travailleur de nuit bénéficie d'un suivi individuel régulier de son état de santé.

### **8.2.3 - Travail effectué exceptionnellement la nuit**

Le travail effectué la nuit tel que défini au 8.2.1. mais qui ne correspond pas à la définition du 8.2.2., bénéficie d'une majoration de 25 %. Cette contrepartie peut être prise sous forme de repos compensateur

ou le cas échéant sous forme de compensation salariale. Il s'agit de travail partiel de nuit ponctuel ou prolongeant exceptionnellement la travail de jour.

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

Les heures supplémentaires effectuées de nuit peuvent faire l'objet d'une majoration supplémentaire négociée par accord collectif (territorial, professionnel, entreprise).

### **Article 8.3**

#### Compte épargne-temps

Le compte épargne temps a pour finalité de permettre aux salariés d'épargner des droits afin d'utiliser ceux-ci de façon différée. Les conditions d'utilisation des droits acquis par le salarié sont précisées par l'accord national sur le compte épargne temps en agriculture du 19 septembre 2001 modifié.

## **CHAPITRE 9**

### **Rupture du contrat de travail**

### **Article 9.1**

#### Préavis

Sous réserve des dispositions des articles L. 1331-1 et suivants du Code du Travail relatives à la protection des salariés et au droit disciplinaire et de celles concernant les licenciements pour motif économique, le contrat de travail peut cesser par la volonté d'une des parties, qu'elle soit le fait de l'employeur ou du salarié.

La rupture du contrat de travail doit être notifiée à l'autre partie. Le délai de préavis court à partir de cette notification.

#### **9.1.1 - Rupture du contrat de travail à durée indéterminée**

Après la période d'essai, la démission et le licenciement donnent lieu, sauf faute grave ou lourde ou force majeure, à un préavis dans les conditions suivantes :

En cas de démission :

- 1 mois pour le salarié non-cadre,
- 2 mois pour les TAM,
- 3 mois pour les cadres

En cas de licenciement :

- 1 mois si le salarié à moins de 2 ans de présence,
- 2 mois à partir de 2 ans de présence,
- 3 mois pour les cadres

### **9.1.2 - Départ volontaire du salarié à la retraite**

En cas de départ volontaire du salarié à la retraite, le délai de préavis est fixé à deux mois, sauf pour les salariés ayant moins de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise pour lesquels le délai de préavis reste fixé à un mois.

### **9.1.3 - Mise à la retraite par l'employeur**

L'employeur peut procéder à la mise à la retraite du salarié, conformément aux dispositions légales, sans que cette décision s'analyse en un licenciement, lorsque le salarié peut bénéficier d'une pension de vieillesse du régime de base à taux plein, sous réserve des conditions d'âge. Dans ce cas, l'employeur respecte un préavis d'une durée égale à celui prévu pour le licenciement à l'article 9.1 et verse une indemnité de mise à la retraite égale à celle prévue pour le licenciement à l'article 9.2.

En deçà de 70 ans :

L'employeur peut mettre à la retraite le salarié qui atteint l'âge de 67 ans, ou s'il est supérieur, l'âge requis pour bénéficier automatiquement d'une retraite à taux plein, si celui-ci donne son accord.

Il est rappelé qu'en deçà de cet âge, la mise à la retraite est interdite.

L'employeur devra interroger par écrit le salarié trois mois avant qu'il atteigne l'âge de 67 ans (ou s'il est supérieur, l'âge requis pour une retraite à taux plein), sur son intention de quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse. Le salarié a un mois pour répondre. En cas de réponse négative, signifié par le salarié à l'employeur, aucune mise à la retraite ne pourra être prononcée pendant une année (année qui suit sa date d'anniversaire). La même procédure s'appliquera ensuite chaque année jusqu'aux 69 ans inclus du salarié.

À partir de 70 ans :

L'employeur peut mettre un salarié à la retraite, sans son accord, sous réserve de notifier par écrit au salarié sa décision.

## **Article 9.2**

### Indemnité de licenciement

L'indemnité de licenciement est déterminée conformément aux dispositions de l'article R. 1234-1 à R. 1234-5 du Code du Travail. Elle ne peut être inférieure :

- à un quart de mois de salaire par année d'ancienneté pour les dix premières années,
- à un tiers de mois de salaire par année d'ancienneté à partir de la 11<sup>ème</sup> année.

## **Article 9.3**

### Indemnité de fin de carrière



### **9.3.1 - Départ volontaire à la retraite**

Le montant de l'indemnité de départ en retraite est égal à :

Pour les non-cadres :

1. entre dix ans et vingt ans d'ancienneté, un mois de salaire ;
2. entre vingt ans et trente ans d'ancienneté, deux mois de salaire;
3. après trente ans d'ancienneté, trois mois de salaire.

Pour les TAM et les cadres :

1. entre dix ans et vingt ans d'ancienneté, un mois et demi de salaire;
2. entre vingt ans et trente ans d'ancienneté, trois mois de salaire;
3. après trente ans d'ancienneté, quatre mois de salaire.

### **9.3.2 - Mise à la retraite**

La mise à la retraite d'un salarié lui ouvre droit à une indemnité de mise à la retraite égale à l'indemnité de rupture prévue à l'article 9.2 de la présente convention.

#### **Article 9.4**

##### Heures pour recherche d'emploi

À défaut d'accord plus favorable, l'employeur octroie pendant la période de préavis du licenciement 4 heures par mois, pour recherche d'emploi.

#### **Article 9.5**

##### Libération du logement de fonction

Si le salarié occupe un logement mis à sa disposition par l'employeur à titre d'accessoire du contrat de travail, il doit libérer le logement et le laisser en état de propreté à la date arrêtée en accord avec l'employeur. À défaut d'accord, le logement doit être libéré à la date de la sortie des effectifs.

Dans le cadre de mise à disposition de logement, il est fortement conseillé d'établir une convention pour gérer notamment les modalités de libération du logement.

#### **Article 9.6**

##### Documents de fin de contrat

L'employeur doit remettre au salarié, le jour de son départ, les documents suivants :

### **9.6.1 - Certificat de travail**

Quel que soit le motif du départ du salarié, l'employeur doit lui remettre un certificat de travail établi conformément aux dispositions des articles L. 1234-19 et D. 1234-6 du code du travail.

### **9.6.2 - Reçu pour solde de tout compte**

Conformément à l'article L. 1234-20 du code du travail, le solde de tout compte établi par l'employeur et dont le salarié lui donne reçu par écrit, fait l'inventaire des sommes versées au salarié lors de la rupture du contrat de travail.

Le reçu pour solde de tout compte peut être dénoncé dans les six mois qui suivent sa signature, délai au-delà duquel il devient libératoire pour l'employeur pour les sommes qui y sont mentionnées.

### **9.6.3 - Attestation Pôle Emploi**

En cas de rupture ou de fin de contrat de travail, l'employeur a l'obligation de remettre au salarié, une attestation lui permettant de faire valoir ses droits aux allocations de chômage.

Un exemplaire est également transmis par l'employeur à Pôle emploi.

### **9.6.4 - Attestation de portabilité des droits prévoyance et/ou santé**

La portabilité des droits, quand cela se justifie, est à mentionner dans le certificat de travail.

## **CHAPITRE 10**

### **Conditions de travail**

L'essentiel des dispositions relatives aux conditions de travail en agriculture est issu de l'accord national du 23 décembre 2008 modifié. Différentes dispositions nécessitent toutefois des précisions.

#### **Article 10.1**

##### Congés spécifiques

#### **10.1.1 - Congés maternité, paternité et adoption**

##### **a - Congé de maternité**

La durée du congé de maternité varie en fonction du nombre d'enfants déjà à charge avant la naissance de l'enfant, dans les conditions suivantes :

<b>Durée du congé de maternité selon le nombre d'enfants déjà à charge</b>			
<b>Statut de l'enfant à naître</b>	<b>Durée du congé prénatal</b>	<b>Durée du congé postnatal</b>	<b>Durée totale du congé de maternité</b>
1 <sup>er</sup> enfant	6 semaines	10 semaines	15 semaines
2 <sup>e</sup> enfant	6 semaines	10 semaines	16 semaines
3 <sup>e</sup> enfant ou plus	8 semaines	18 semaines	26 semaines

La durée du congé de maternité varie en fonction du nombre d'enfants à naître, dans les conditions suivantes :

<b>Durée du congé de maternité selon le nombre d'enfants à naître</b>			
<b>Nombre d'enfants à naître</b>	<b>Durée du congé prénatal</b>	<b>Durée du congé postnatal</b>	<b>Durée totale du congé de maternité</b>
2	12 semaines	22 semaines	34 semaines
3 ou plus	24 semaines	22 semaines	46 semaines

La mère peut renoncer à une partie de son congé, mais elle doit impérativement cesser de travailler au moins 8 semaines dont 6 après l'accouchement.

Sous réserve de l'avis favorable du médecin elle peut demander à réduire le congé prénatal, dans la limite de 3 semaines. Dans ce cas, le congé postnatal est augmenté de la même durée.

Le début du congé prénatal peut être avancé :

- soit en cas de naissance d'un 3<sup>e</sup> enfant (dans la limite de 2 semaines),
- soit en cas de naissances multiples (dans la limite de 4 semaines).

Si le congé prénatal est avancé, le congé postnatal est réduit de la même durée.

## **En cas d'accouchement prématuré**

La durée totale du congé de maternité reste identique : le congé prénatal est écourté et le congé postnatal est rallongé d'autant.

Toutefois, une période de repos supplémentaire est prévue si :

- l'enfant naît plus de 6 semaines avant la date prévue,
- et que son hospitalisation est obligatoire.

Dans ce cas, le congé de maternité est prolongé d'une durée égale au nombre de jours compris entre la date effective de l'accouchement et la date de début du congé prénatal initialement prévue.

## **En cas d'accouchement tardif**

Le congé prénatal est prolongé jusqu'à la date effective de l'accouchement, sans que le repos postnatal ne soit réduit pour autant.

Le congé maternité reste dû si l'enfant décédé à la naissance ou en raison d'une interruption de grossesse (gestation d'au moins 22 semaines d'aménorrhée et enfant d'au moins 500 grammes).

## **b - Congé de paternité**

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est ouvert au père de l'enfant, s'il est salarié. Cependant, si la mère de l'enfant vit en couple (mariage, PACS, concubinage) avec une autre personne, elle-même salariée, cette dernière peut également bénéficier du congé.

Le congé est ouvert sans condition d'ancienneté, et quel que soit le type de contrat du travail (COI, CDD ou contrat temporaire).

Le salarié avertit son employeur au moins 1 mois avant la date de début du congé. Dès lors que ce délai est respecté, l'employeur ne peut pas s'opposer à la demande du salarié.

La durée du congé de paternité et d'accueil de l'enfant est fixée à 11 jours calendaires consécutifs (18 jours calendaires en cas de naissance multiple). La durée de ce congé est augmentée de 30 jours en cas d'hospitalisation de l'enfant.

Le bénéficiaire peut prendre moins de congé s'il le souhaite.

Le congé peut succéder au congé de naissance de 3 jours ou être pris séparément.

Le congé doit débuter dans un délai de 4 mois suivant la naissance de l'enfant (notamment pour avoir droit à indemnisation par la MSA), mais il peut prendre fin au-delà de ce délai.

## **c) - Congé d'adoption**

La durée légale du congé d'adoption varie en fonction du nombre d'enfants adoptés, du nombre d'enfants déjà à charge (avant adoption) et de l'éventuelle répartition du congé entre les parents :

<b>Durée du congé d'adoption</b>			
<b>Nombre d'enfants adoptés</b>	<b>Nombre d'enfants déjà à charge</b>	<b>Durée du congé (pris par un seul parent)</b>	<b>Durée du congé (réparti entre les 2 parents salariés)</b>
1	0 ou 1	10 semaines	10 semaines + 11 jours
	2 ou plus	18 semaines	18 semaines + 11 jours
2 ou plus	Peu importe le nombre	22 semaines	22 semaines + 18 jours

Lorsque le congé d'adoption est réparti entre les 2 parents, il ne peut être fractionné qu'en 2 périodes maximum, dont la plus courte est au moins égale à 11 jours (ou 18 jours en cas d'adoptions multiples). Ces 2 périodes peuvent se suivre ou être prises simultanément.

Le congé débute à la date d'arrivée de l'enfant au foyer. Cependant, il peut débuter plus tôt, dans la limite de 7 jours consécutifs précédant l'arrivée de l'enfant au foyer.

### **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 : 7 jours ouvrés ;
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 soeur ; 3 jours ;
6. pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant : 2 jours.

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

### **10.1.3 - Autres congés familiaux**

Le congé pour enfant malade est ouvert à tout salarié s'occupant d'un enfant malade ou accidenté, de moins de 16 ans, dont il assume la charge. Un certificat médical doit constater la maladie ou l'accident.

La durée du congé est fixée à 3 jours par an.

Elle est portée à 5 jours par an lorsque l'enfant a moins de 1 an ou si le salarié a la charge de 3 enfants de moins de 16 ans.

Ce congé n'est pas rémunéré.

Par ailleurs, les salariés peuvent bénéficier, sous conditions fixées par la loi, de divers congés dont : le congé postnatal, le congé parental d'éducation, le congé de présence parentale.

#### **10.1.4 - Congé de deuil**

Les salariés subissant le décès d'un enfant de moins de 25 ans ou d'une personne à charge effective et permanente de moins de 25 ans ont droit à un congé de deuil.

Sa durée est de huit jours ouvrables qui peut être pris dans un délai d'un an et fractionné. Le salarié est tenu d'informer son employeur 24 heures avant le début de chaque période d'absence.

Ce congé est pris en charge par la MSA sous forme d'indemnités journalières.

#### **10.1.5 - Congés divers**

Les salariés peuvent, sous conditions fixées par la loi, de divers congés dont : le congé sabbatique, le congé pour création d'entreprise, le congé de formation économique, sociale ou syndicale, le congé de formation du conseiller du salarié, le congé de formation du conseiller prud'homme, le congé de mobilité volontaire sécurisée....

### **Article 10.2**

#### Protection de la maternité, de l'adoption et du deuil

Une candidate à un emploi ou une salariée n'est pas tenue de révéler son état de grossesse, sauf lorsqu'elle demande le bénéfice des dispositions légales relatives à la protection de la femme enceinte. Il en va de même pour la salariée bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation.

La salariée enceinte bénéficie d'un ensemble de dispositions protectrices au moment de l'embauche comme pendant l'exécution de son contrat de travail, dès lors que l'employeur est informé de son état : autorisations d'absences pour examens médicaux, conditions de travail aménagées, possibilité d'être affectée temporairement à un autre emploi en cas de risques particuliers ou de travail de nuit, protection contre le licenciement, garantie d'une évolution salariale, etc. Des dispositions protectrices s'appliquent également pendant le congé de maternité et pendant le congé d'adoption, ainsi qu'aux salariées bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation.

Aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'un salarié pendant les treize semaines suivant le décès de son enfant âgé de moins de vingt-cinq ans ou de la personne âgée de moins de vingt-cinq ans dont le salarié a la charge effective et permanente. Toutefois, l'employeur peut rompre le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressé ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger au décès de l'enfant ou de la personne à charge.

### **Article 10.3**

## Santé et sécurité au travail

L'employeur doit veiller à la santé et à la sécurité des salariés au travail en mettant en place des actions de prévention. Il doit notamment évaluer les éventuels risques professionnels à consigner dans le document unique d'évaluation des risques (DUER). De même, l'aménagement et l'utilisation des locaux de travail doivent respecter certaines règles.

### 10.3.1 - Le DUER

L'employeur est tenu, en vertu de l'obligation générale de sécurité qui lui incombe, d'évaluer les risques éventuels et de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des salariés de son entreprise. Cette protection vise également les stagiaires et les intervenants extérieurs placés sous un lien de subordination.

L'employeur doit élaborer et tenir à jour un document unique d'évaluation des risques qui recense l'ensemble des risques pour la santé et la sécurité du personnel dans l'entreprise, sous forme papier ou numérique.

Ces mesures comprennent :

- des actions de prévention des risques professionnels,
- des actions d'information et de formation,
- ainsi que la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

L'employeur a donc l'obligation de transcrire et mettre à jour dans un document unique les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs. Cette évaluation comporte un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement.

Ce document doit être mis à jour au moins une fois par an et à chaque modification dans l'organisation de l'entreprise.

### 10.3.2 - Les équipements de protection individuelle (EPI)

Les équipements de protection individuelle (EPI) sont destinés à protéger les salariés contre un ou plusieurs risques professionnels. Leur utilisation doit être envisagée en complément des autres mesures d'élimination ou de réduction des risques. Ces dispositifs ou moyens sont à porter ou à tenir par les salariés en vue de les protéger contre un ou plusieurs risques susceptibles de menacer leur santé ou leur sécurité. Ces équipements peuvent prendre différentes formes, plus ou moins complexes : bouchons d'oreilles, lunettes de protection, appareils de protection respiratoire, systèmes d'arrêt des chutes,.... Ils permettent de protéger les opérateurs contre des risques professionnels de diverses natures.

Les EPI sont fournis gratuitement par l'employeur. Les salariés ont l'obligation d'utiliser les EPI mis à disposition. À défaut, le non-respect peut entraîner une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute grava. Ils ne sont pas considérés comme des avantages en nature. L'employeur a l'obligation de maintenir les EPI en état de conformité avec les règles techniques. Il assure leur bon fonctionnement et le bon maintien de l'état d'hygiène et de sécurité. En cas d'usure, il appartient à l'employeur de les renouveler.

En général, ils sont utilisés par la même personne dans le cadre d'un usage-professionnel. Toutefois, si la nature de l'EPI ou les circonstances exigent une utilisation successive, des mesures appropriées doivent être prises pour assurer leur état d'hygiène.

En cas d'absence d'entretien par l'employeur, le salarié peut prendre en charge l'entretien des EPI qu'il a l'obligation de porter. Le coût éventuellement engendré par cet entretien lui est remboursé sur présentation d'une facture.

Conformément aux instructions données par l'employeur, chaque salarié doit prendre soin de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des autres en portant les EPI mis à sa disposition.

## **Article 10.4**

### Télétravail

Le télétravail répond à une demande à la fois sociale, économique et environnementale. Il permet une meilleure conciliation entre vie personnelle et professionnelle,

Cette organisation du travail consiste pour le télétravailleur :

- à exercer, de façon volontaire, un travail qui peut être effectué dans les locaux de l'employeur, hors de ces locaux,
- en utilisant les technologies de l'information et de la communication (ordinateurs fixes et portables, Internet, téléphonie mobile, tablette, fax, etc.).

Il peut être mis en place par accord collectif ou dans le cadre d'une charte élaborée par l'employeur après avis du CSE s'il existe. En l'absence d'accord collectif ou de charte, il peut être mis en place par accord entre l'employeur et le salarié, par tout moyen (email, courrier) dès lors que l'acceptation du salarié est explicite.

Lorsque l'employeur refuse le bénéfice du télétravail à un salarié qui occupe un poste qui le permet dans les conditions définies par un accord collectif ou une charte, il doit motiver sa réponse.

## **Article 10.5**

### Le droit à la déconnexion

#### **10.5.1 - Droit à la déconnexion**

Inscrit dans le Code du travail le droit à la déconnexion doit permettre de séparer la sphère privée et la sphère professionnelle afin d'éviter les situations de stress, le surmenage, le burn-out.

Seules la gravité, l'urgence ou l'importance exceptionnelle peuvent justifier l'usage de messageries professionnelles en soirée ou en dehors des jours travaillés.

Aucune procédure disciplinaire ne pourrait être engagée à l'encontre d'un salarié qui ne répondrait pas à une sollicitation mail ou téléphonique professionnelle, en dehors des horaires de travail ou pendant les week-ends/congés (hors astreintes)

#### **10.5.2 - RGPD - Règlement Général sur la Protection des Données**



Les employeurs ont nécessairement besoin d'obtenir un certain nombre d'informations sur leurs salariés (nom, prénom, numéro de téléphone, adresse, ou encore informations nécessaires aux déclarations sociales et fiscales).

En collectant ces informations, ils deviennent responsables de leur protection et s'engagent à respecter l'ensemble de la réglementation relative au traitement de données à caractère personnel et, en particulier, le règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2018 applicable depuis le 25 mai 2018.

En ce sens, les employeurs s'engagent notamment à ne demander à leurs employés que les informations strictement nécessaires pour embaucher un salarié et effectuer les démarches inhérentes à ces embauches.

Ils s'engagent en outre, à en garantir la confidentialité et la sécurité. En cas de violation de la protection de ces données (par exemple, en cas de vol des fichiers contenant les données), les employeurs doivent en informer la Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés et éventuellement les personnes concernées, dans les meilleurs délais et si possible, 72 heures au plus tard après avoir en avoir pris connaissance. Ils s'engagent également, à mettre en oeuvre toutes les mesures permettant de limiter cette violation ou les conséquences induites par cette dernière.

### **Article 10.6**

#### Carte Campagne

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles rappellent que les salariés, dès lorsque la condition d'ancienneté est remplie, bénéficient d'accès à des actions sociales et culturelles telles qu'organisées dans le cadre de l'accord national du 4 décembre 2012.

## **Annexes**

### **Annexe 1 - Grille de salaires**

Palier 1	10.15
Palier 2	10.23
Palier 3	10.38
Palier 4	10.60
Palier 5	11.10

Palier 6	11.65
Palier 7	12.35
Palier 8	13.24
Palier 9	14.35
Palier 10	15.90
Palier 11	18.10
Palier 12	20.70

## **Annexe 2 - Restructuration de la négociation collective de l'interbranche agricole**

### **Accord du 15 novembre 2016**

(Non étendu)

#### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

FNSEA ;  
FNCUMA ;  
FNEDT ;  
UNEP ;  
FNB ;  
FPF ;  
USRTL.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGA CFDT ;  
FNAF CGT ;  
FGTA FO ;  
CFTC AGRI ;  
SNCEA CFE CGC.

### **Préambule**

Afin de répondre au projet de loi du Gouvernement sur «la restructuration des branches professionnelles», les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles agricoles

souhaitent répondre en prenant l'initiative, afin de dessiner la nouvelle architecture conventionnelle agricole et forestière.

Dans le cadre de la sous-commission chargée de la restructuration des branches, les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles agricoles apportent toute leur contribution en faveur de la restructuration du dispositif conventionnel agricole et forestier.

De plus, elles ont décidé de conclure un accord d'objectifs préalablement à l'ouverture des négociations au sein des commissions paritaires nationales et des commissions paritaires ou mixtes paritaires territoriales.

Cet accord vise à définir le périmètre des futures négociations, les objectifs à atteindre, la méthodologie et les critères pertinents utilisés pour regrouper les conventions collectives et leurs dispositions respectives.

Cet accord ne remet pas en cause les règles légales et conventionnelles de mesure de la représentativité des organisations syndicales de salariés, ni celles qui s'appliquent pour les organisations professionnelles agricoles.

À cette occasion, les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles agricoles rappellent :

- l'existence d'accords interbranches agricoles,
- l'existence de plusieurs branches professionnelles agricoles,
- leur attachement à un dialogue social de proximité afin de compenser l'absence de négociation dans les entreprises agricoles, essentiellement structurées en très petites entreprises (TPE),
- leur volonté d'aboutir à une architecture conventionnelle plus structurée et rassemblée autour de dispositifs conventionnels nationaux et de dispositifs territoriaux.

Ainsi, cette restructuration vise plusieurs objectifs :

- poursuivre l'exercice d'un dialogue social actif et qualitatif au niveau national et des territoires ;
- favoriser le maintien et le développement de l'emploi ainsi que la compétitivité des entreprises agricoles ;
- créer un dispositif permettant de s'adapter aux évolutions;
- assurer la couverture conventionnelle de tous les salariés ;
- sécuriser l'application des normes conventionnelles ;
- harmoniser les conditions de concurrence entre les entreprises.

La branche du paysage et la branche du lin, déjà pourvues d'une convention collective nationale, choisissent de s'inscrire dans la restructuration du dialogue social de l'interbranche agricole.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles agricoles rappellent que le dialogue social s'est construit de façon pragmatique en déployant sur l'ensemble du territoire une négociation active. Elles ne comptent pas tirer un trait sur le passé mais au contraire l'utiliser pour y fonder la nouvelle structuration du dispositif conventionnel agricole. Elles restent très attachées au dialogue social national et territorial.

Ainsi, de nombreuses commissions paritaires nationales et territoriales agricoles dédiées à divers sujets (emploi, formation, santé, négociation, ...) fonctionnent depuis des années et contribuent à un dialogue social de qualité. Ces commissions ont leur propre fonctionnement, des missions bien déterminées ainsi qu'un financement dédié.

Le dialogue social national et territorial est le pilier indispensable de la politique de l'emploi en agriculture

parce qu'il permet de mettre en place des dispositions pragmatiques et innovantes répondant aux attentes des employeurs, qui sont majoritairement des TPE, et des salariés, au plus près de leur réalité.

## **Article 1**

### Objet

Le présent accord a pour objet :

- à la fois de définir la future architecture conventionnelle en agriculture, la définition des branches professionnelles agricoles, le périmètre de la restructuration conventionnelle ;
- à la fois de fixer paritairement la méthodologie, les modalités et les critères sur les bases desquels le regroupement de certaines conventions collectives et de leurs dispositions pourrait s'effectuer ;
- à la fois de préciser les modalités des futures négociations nationales et territoriales aux vues de la restructuration des conventions collectives.

## **Article 2**

### Périmètre de la restructuration de la négociation collective agricole et définition des branches professionnelles en agriculture

La réorganisation de la négociation collective est une opportunité à saisir pour affirmer l'importance de la vie paritaire en agriculture. C'est pourquoi, dans le cadre de cet accord, le périmètre d'application envisagé englobe l'ensemble des activités professionnelles défini à l'article L. 722-1, 1° (à l'exception des centres équestres, entraîneurs de chevaux de courses, champs de courses et des parcs zoologiques), 2°, 3° (à l'exception de l'Office national des forêts), et 4° (à l'exception de la conchyliculture) du code rural, ainsi qu'aux coopératives d'utilisation de matériel agricole.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles agricoles conviennent que la branche professionnelle se définit comme étant un champ professionnel constitué d'un ensemble d'activités économiques cohérentes. Ce champ est librement déterminé par la ou les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés habilitées à négocier des accords et conventions de branche.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles agricoles sont favorables à ouvrir cet accord à d'autres activités professionnelles que celles visées ci-dessus. Cependant, elles fixent comme condition que les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles représentatives dans ces branches, adhèrent a minima à :

- l'accord national du 21 janvier 1992 relatif l'organisation de la négociation collective en agriculture et à ses avenants,
- l'accord national sur l'emploi dans les exploitations et entreprises agricoles du 2 octobre 1984 et à ses avenants,
- l'accord national du 4 décembre 2012 sur la mise en place d'un dispositif agricole d'accès à des actions sociales et culturelles et création de l'ASCPA (Association Sociale et Culturelle Paritaire en Agriculture).

Dans ce cas, un avenant modifiant le champ d'application de ces accords doit être conclu.

### **Article 3**

#### Principes de la restructuration du dispositif conventionnel

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles agricoles tiennent à un maillage territorial de la négociation collective.

Néanmoins, elles sont conscientes de la nécessité de structurer la couverture conventionnelle. Elles s'engagent à ce titre à réduire de façon pertinente le nombre de conventions collectives.

Le regroupement des conventions collectives doit s'appuyer sur la cohérence des champs conventionnels et la volonté des partenaires sociaux. Les partenaires sociaux sont invités à prévoir des délais et les modalités d'application des nouvelles dispositions.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles agricoles insistent sur la nécessité de favoriser avant tout la négociation.

### **Article 4**

#### Schéma cible de la future architecture conventionnelle en agriculture (cf. schémas)

La négociation interbranche agricole sera privilégiée chaque fois que les thèmes s'y prêteront.

Chaque branche professionnelle garde la maîtrise de l'organisation de sa couverture conventionnelle, cependant, dans un objectif de cohérence, les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles agricoles se mettent d'accord sur un schéma global à décliner.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles agricoles conviennent ainsi, pour chacune des branches professionnelles, de la création d'un dispositif conventionnel national commun à toutes les régions et à toutes les activités professionnelles de la branche. En fonction de la volonté des partenaires sociaux de chaque branche professionnelle, ce dispositif peut se décliner par des dispositifs conventionnels sur des champs territoriaux ou professionnels plus restreints. Elles complètent, si elles le souhaitent, le schéma des dispositifs conventionnels nationaux avec l'élaboration d'accords d'entreprise types tels que définis par la loi.

Enfin, les organisations syndicales de salariés et professionnelles agricoles s'engagent à respecter dans chaque dispositif conventionnel national les accords nationaux agricoles déjà existants et ceux à venir dont ils sont signataires.

#### **4.1 - Thèmes des dispositifs conventionnels nationaux**

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles agricoles attendent que dans chaque dispositif conventionnel national ainsi défini soient systématiquement traités, au minimum, des dispositions suivantes :

- mise en place, rôle et fonctionnement des commissions paritaires permanentes de négociation et d'interprétation,
- durée du travail,
- classification,
- éléments sur les salaires minimums nationaux professionnels et sur les rémunérations,
- égalité professionnelle,
- conditions de travail, santé au travail,
- formation professionnelle,
- organisation de la négociation collective,
- protection sociale complémentaire,

- emploi, groupement d'employeurs,
- actions sociales : Carte Campagne, logement, ....

Pour tous les thèmes donnant lieu à la conclusion d'un accord interbranche agricole, les dispositions de l'accord ne sont pas à reprendre dans le dispositif conventionnel national. Un simple renvoi à l'accord est suffisant pour intégrer les dispositions.

## **4.2 - Thèmes des dispositions territoriales**

Dès lors que les situations diffèrent, il est possible de négocier des dispositifs territoriaux et/ou professionnels. Cette négociation peut porter :

- Sur les dispositions des dispositifs conventionnels nationaux si ces derniers le prévoient. Dans ce cas, les dispositifs conventionnels nationaux doivent en fixer les modalités ;
- Sur les dispositions suivantes :
  - Rémunération (salaire, prime, ...),
  - Déplacements,
  - Innovations sociales,
  - ...

## **4.3 - Thèmes des accords types d'entreprise**

Les accords types d'entreprise, applicables dans les entreprises de moins de 50 salariés, sont en principe attachés aux dispositifs conventionnels nationaux. Ils portent sur l'ensemble des dispositions légales pouvant donner lieu à cette négociation.

Néanmoins, des déclinaisons territoriales et/ou professionnelles peuvent également prévoir des accords types d'entreprise. Dans ce cas, les dispositifs conventionnels nationaux doivent fixer les conditions d'application de ces accords types, comme, par exemple, le recours au mandatement pour valider la mise en oeuvre dans l'entreprise.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles agricoles demandent à ce que les modalités de publicité du recours à ce type d'accord soient stipulées dans chaque dispositif conventionnel national.

## **Article 5**

### **Instances du dialogue social agricole**

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles agricoles rappellent, qu'au niveau interbranche agricole, elles ont déjà mis en place des organismes paritaires agricoles répondant à des missions bien spécifiques. Dès lors, les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles agricoles estiment que toutes les missions visées par ces organismes n'ont pas à être dévolues à d'autres instances.

À ce titre, elles précisent que :

- l'organisation et le suivi de la négociation sont exercés par l'Association nationale paritaire pour le Financement de la Négociation Collective en Agriculture (AFNCA),
- La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi dans les exploitations et entreprises agricoles (CPNE) a aussi un rôle de représentation des branches agricoles auprès des pouvoirs publics,
- La CPNE et l'Association Nationale pour l'Emploi et la Formation en Agriculture (ANEFA) déterminent et mettent en oeuvre, respectivement, la politique de l'emploi en agriculture,
- La veille sur les conditions de travail en agriculture revient à la Commission nationale paritaire pour l'Amélioration des Conditions de Travail en Agriculture (CPNACTA),
- La gestion prévisionnelle de l'emploi est assurée dans certaines branches agricoles par PROVEA (Association Prospectives Recherches Orientations et Valorisation de la gestion prévisionnelle de l'Emploi en Agriculture).

## **5.1 - Commissions paritaires nationales**

C'est au niveau de chaque dispositif conventionnel national que sont définis le rôle et le fonctionnement des commissions paritaires permanentes de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Cependant, dans un souci de cohérence, les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles agricoles décident d'un certain nombre de règles applicables à toutes les CPPNI de branche en agriculture.

Ainsi, chaque CPPNI de branche :

- est constituée des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles agricoles représentatives dans le champ de la négociation concernée,
- établit un calendrier de négociations,
- se réunit au moins trois fois par an, en vue des négociations obligatoires annuelles,
- le cas échéant, organise la mise en place et le fonctionnement des commissions paritaires ou mixtes paritaires territoriales et/ou professionnelles et assure un suivi des négociations territoriales et/ou professionnelles et des accords d'entreprise que ceux-ci soient issus de la négociation d'entreprise ou qu'ils soient des accords d'entreprise type, les modalités de ce suivi étant définies dans chaque dispositif conventionnel national,
- réalise un bilan régulier des salaires et des rémunérations,
- établit un rapport annuel d'activité à transmettre à la sous-commission agricole des conventions et accord de Commission nationale de la négociation collective.

## **5.2 - Commissions paritaires et commissions mixtes paritaires territoriales et/ou professionnelles**

En cas de négociation territoriale et/ou professionnelle, les commissions paritaires territoriales et/ou professionnelles sont constituées des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles agricoles représentatives dans le champ professionnel.

Le rôle dévolu à l'administration dans le cadre de l'animation des commissions mixtes paritaires doit être tenu et maintenu.

Ces commissions paritaires ou mixtes paritaires sont amenées à transmettre à la Commission paritaire de branche dont elles relèvent, des éléments d'information contribuant à la rédaction du rapport annuel de

branche.

## **Article 6**

### Critères pertinents de la restructuration

Dans le cadre de la restructuration des champs conventionnels, les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles agricoles fixent des critères pertinents à appliquer par chaque branche professionnelle.

Les projets de fusions s'appuieront sur des critères suivants :

- vitalité de la négociation collective,
- cohérence économique et sociale,
- taille critique territoriale,
- activité des entreprises,
- niveau de couverture,
- ...

## **Article 7**

### Modalités de la négociation

Pour faciliter le déroulement de la négociation, les organisations professionnelles s'engagent à communiquer les documents préparatoires au moins 5 jours ouvrés avant la tenue des réunions paritaires.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles agricoles conviennent d'un calendrier prévisionnel. Ainsi, afin de pouvoir répondre aux exigences légales et s'assurer une validation du schéma par les pouvoirs publics, elles se fixent comme échéance début 2018 pour la mise en place des dispositifs conventionnels nationaux et pour définir l'ordre public conventionnel applicable au niveau de l'interbranche agricole et/ou au niveau de chacun des dispositifs conventionnels nationaux.

Pour garder une information actualisée des négociations menées sur la mise en place des dispositifs conventionnels nationaux, des points d'étapes seront organisés régulièrement avec l'ensemble des organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles agricoles.

Restructuration de la négociation collective de l'Interbranche Agricole

[Cliquez pour consulter l'illustration](#)

## **Textes complémentaires**

### **Régime de retraite supplémentaire en points pour les salariés non-cadres**



# Accord du 15 septembre 2020

(Non étendu, applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du trimestre civil suivant celui de la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel, et au plus tôt au 1<sup>er</sup> juill. 2021)

## Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :  
FNSEA ;  
FNCUMA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGA CFDT ;  
FNAF CGT ;  
FGTA FO ;  
CFTC AGRI ;  
SNCEA CFE-CGC.

## Préambule

Dans un contexte d'évolutions légales et réglementaires des régimes de retraite obligatoires, de base et complémentaire, marqué par une baisse des revenus au moment du départ à la retraite, les partenaires sociaux ont décidé de permettre à tous les salariés de la branche de disposer d'un complément de revenus à la retraite à travers la mise en place d'un plan d'épargne retraite.

Historiquement, depuis 1952, les salariés cadres de la branche bénéficiaient d'un régime de retraite complémentaire en points spécifique à la production agricole.

Par la suite, afin de compenser les droits non repris par le régime Agirc-Arrco, les partenaires sociaux de la branche ont décidé de mettre en place un régime de retraite supplémentaire à cotisations définies exprimés en points et relevant de l'article L. 932-24 du Code de la Sécurité sociale.

Fortement attachés à ce principe de mutualisation qui existe au niveau de la branche de la production agricole depuis l'origine, les organisations patronales et salariales ont décidé de parachever cet objectif de mutualisation. À cet effet, ils décident de mettre en place, également, un plan d'épargne retraite de même nature, au bénéfice des salariés non-cadres des exploitations et entreprises agricoles, ainsi que des salariés non-cadres des coopératives d'utilisation de matériel agricole.

Les organisations patronales et salariales conviennent que la nature du plan d'épargne retraite à cotisations définies exprimé en points constitue un élément fondamental de la couverture des salariés de la branche, auquel il ne peut être dérogé.

En application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, le présent accord ne comporte pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés. En effet, les entreprises de la branche sont majoritairement constituées par des effectifs de moins de 50 salariés. Aussi, les dispositions du présent accord s'appliquent à toutes les entreprises de la branche, y compris les TPE de moins de 50 salariés, et ce afin de ne pas remettre en cause le régime social et fiscal de faveur attaché au présent régime.

## Article 1er

Objet

Le présent accord a pour objet de définir les principes et les règles de fonctionnement du plan d'épargne com à cotisations définies, relevant de la branche 26 (régime exprimé en points), dont bénéficient les salariés non cadres des entreprises entrant dans le champ d'application défini ci-après.

## **Article 2**

### Champ d'application

Le présent accord est applicable sur l'ensemble du territoire français (métropole et départements, régions et collectivités d'Outre-Mer), aux salariés non cadres des 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 que des coopératives d'utilisation de matériel agricole.

## **Article 3**

### Salariés bénéficiaires

Les dispositions du présent accord s'appliquent à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord défini à l'article précédent et à tous les salariés relevant de la Convention collective nationale de retraite du 24 mars 1971 (non affiliés à l'AGIRC), ayant acquis 12 mois d'ancienneté continue dans l'entreprise.

Sont donc exclus du dispositif de retraite supplémentaire les cadres et personnels relevant de la Convention collective du 2 avril 1952 et de la caisse de retraite complémentaire cadre en application des décisions de l'AGIRC et bénéficiant à ce titre du dispositif de retraite défini dans la convention précitée.

## **Article 4**

### Obligations des entreprises

L'ensemble des entreprises relevant du champ d'application du présent accord devront obligatoirement faire bénéficier les salariés visés à l'article 3 dudit accord, d'un plan d'épargne retraite à cotisations définies, exprimé en points et relevant de la branche 26, répondant aux caractéristiques du plan, tel que défini à l'article 6 du présent accord.

Conformément à l'article L. 2253-1 du Code du travail, les dispositions du présent accord prévalent sur la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date de leur entrée en vigueur, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes. Cette équivalence des garanties s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même matière, notamment en tenant compte de la nature du plan d'épargne retraite supplémentaire qui doit être un plan à cotisations définies exprimé en points, revêtant les caractéristiques figurant à l'article 6 du présent accord et favorisant la mutualisation entre les ressortissants du régime.

## **Article 5**

### Financement du plan

#### **5.1 - Assiette**

Les cotisations appelées en pourcentage de salaire sont calculées, pour l'ensemble des salariés visés à l'article 3, sur les éléments de rémunération entrant dans l'assiette des cotisations de Sécurité sociale,

telle que définie à l'article L. 741-10 du Code rural et de la pêche maritime.

## 5.2 - Taux des cotisations obligatoires et répartitions

Les prestations de retraite supplémentaire définies au titre du présent accord sont financées par une cotisation de :

1 % sur les tranches de rémunération A, B et C (donc dans la limite de 8 fois le plafond des assurances sociales agricoles), réparti à raison de 50 % à la charge de l'employeur et 50 % à la charge du salarié, soit des taux de 0,50 % à la charge de l'employeur et 0,50 % à la charge du salarié.

## 5.3 - Versement des cotisations

Les cotisations définies au paragraphe 5.2 ci-dessus sont versées à l'organisme assureur choisi par l'entreprise pour mettre en oeuvre les garanties du présent plan.

Leur règlement est obligatoirement assuré par l'employeur et sous sa responsabilité.

Les cotisations salariales sont précomptées par l'employeur sur le salaire.

## Article 6

### Caractéristiques du plan d'épargne retraite en points

En contrepartie des cotisations de retraite supplémentaire déterminées à l'article 5.2, les salariés visés à l'article 3 bénéficient d'un plan d'épargne retraite géré par capitalisation, exprimé en points.

Le plan a pour objet l'acquisition et la jouissance de droits viagers personnels ou le versement d'un capital, payables, au plus tôt, à compter de la date de liquidation de la pension au titre du régime obligatoire d'assurance vieillesse ou de l'âge mentionné à l'article L. 161-17-2 du Code de la Sécurité sociale.

## 6.1 - Sources d'alimentation du plan d'épargne retraite

L'acquisition des droits personnels s'effectue par le biais de versements sur les compartiments suivants :

- **Compartiment 1 (C1)** : Versements volontaires en euros du salarié, sous la forme de versements libres ou programmés.
- **Compartiment 2 (C2)** : Versements résultant de l'intéressement et de la participation (hors abondement de l'employeur) ainsi que de la valorisation de droits inscrits au compte épargne temps (CET) ou de jours de repos non pris en l'absence de CET, dans la limite de 10 jours par an.
- Pour les entreprises qui ne disposent pas de compte épargne-temps :  
Conformément aux dispositions de l'article L. 3334-8 du Code du travail et selon les modalités et conditions prévues par ce texte, les salariés bénéficiaires visés à l'article 3 peuvent, dans la limite de 10 jours par an, faire contribuer les sommes correspondantes à des jours de repos non pris au financement du plan d'épargne retraite.
- Pour les entreprises qui disposent d'un compte épargne-temps :  
Les bénéficiaires du plan d'épargne retraite visés à l'article 3 ont la possibilité, conformément aux dispositions de l'article L. 3334-8 du Code du travail, de contribuer à son financement en versant les droits affectés sur leur compte épargne-temps, dans les conditions et selon les modalités

prévues par l'acte instituant le compte épargne-temps.

La transmission de ces sommes à l'organisme assureur est de la seule responsabilité de l'entreprise.

- **Compartiment 3 (C3)** : Cotisations obligatoires de l'employeur et du salarié.

Ces trois compartiments constituent des sources d'alimentation du plan, étant précisé que l'intéressement et la participation (compartiment 2) ne peuvent constituer une source d'alimentation qu'à la condition que l'entreprise ait mis en place un plan d'épargne retraite bénéficiant à tous les salariés et qu'un comité de surveillance soit institué.

Les sommes versées dans ces 3 compartiments font l'objet d'une transformation en points retraite après prélèvement de frais sur cotisation et d'une inscription sur le compte individuel du salarié.

Les sommes issues des compartiments 1 et 2, font l'objet d'une transformation en points après prélèvement de frais sur versement et application d'un coefficient d'âge dépendant de l'âge du salarié au moment du versement. Ces points sont ensuite inscrits sur le compte individuel du salarié.

Ces droits sont versés sous réserve d'en faire la demande et d'avoir liquidé la retraite obligatoire. Le montant des droits dépend notamment de l'âge du retraité au moment de leur liquidation, apprécié au regard de l'âge pivot.

## **6.2 - Attribution des points du plan d'épargne retraite**

L'organisme assureur choisi par l'entreprise tient, pour chaque salarié bénéficiaire visé à l'article 3, un compte individuel de points de retraite acquis.

### **6.2.1 - Pour les cotisations obligatoires (C3)**

S'agissant des cotisations obligatoires, le nombre de points acquis au titre d'un exercice s'exprime par la formule ci-dessous, à laquelle n'est affectée aucun coefficient d'âge afin d'assurer une solidarité entre l'ensemble des ressortissants du plan :

$$P = C / S$$

P représente le nombre de points acquis par le salarié au cours d'un exercice déterminé.

C représente les cotisations afférentes à cet exercice nettes de chargement de gestion.

S représente la valeur du salaire de référence pour le même exercice.

### **6.2.2 - Pour les versements volontaires / valorisations de jours de CET ou de jours de repos non pris / participation / intéressement (C1 et C2)**

S'agissant des versements individuels et facultatifs, le nombre de points acquis au titre d'un exercice s'exprime par la formule ci-dessous, à laquelle est affectée un coefficient d'âge :

$$P = (V / S) \times \text{coeff d'âge}$$

P représente le nombre de points acquis par le salarié au cours d'un exercice déterminé.

V représente les versements afférents à cet exercice nets de frais de gestion.

S représente la valeur du salaire de référence pour le même exercice.

Coeff d'âge : le coefficient d'âge correspondant à l'âge du salarié au premier jour du mois au cours duquel est effectué le versement et permet de moduler la valeur d'acquisition (salaire de référence) du point en fonction de l'âge.

### **6.2.3 - Conditions communes**

Le salaire de référence est fixé annuellement par l'organisme assureur.

Son montant fait l'objet d'une information aux salariés, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Les exercices courent du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre.

Toutefois, si la liquidation des droits prend effet avant la fixation du salaire de référence par l'organisme assureur, le nombre de points acquis est calculé sur la base du salaire de référence de l'exercice précédent.

Les points calculés dans les conditions fixées au présent article ne sont acquis que s'il y a eu versement effectif des cotisations dues au titre de la période correspondante.

## **6.3 - Liquidation des droits**

### **6.3.1 - Conditions de liquidation**

La liquidation des droits constitués au titre du plan d'épargne retraite s'opère sur demande expresse du salarié formulée auprès de l'organisme assureur. La liquidation ne peut être opérée que si le salarié cesse ou a cessé toute activité et sous réserve d'avoir demandé la liquidation de sa retraite obligatoire.

En cas de reprise d'activité du salarié dans une entreprise couverte par le champ du présent accord, postérieurement à la liquidation de ses droits, le salarié acquiert de nouveaux droits, qui feront l'objet d'une seconde liquidation lors de la cessation de cette nouvelle activité.

### **6.3.2 - Modalités de liquidation**

Au moment de la liquidation, le salarié a la possibilité de liquider les droits inscrits au compte individuel :

- soit exclusivement sous forme de rente, réversible, non réversible ou avec annuités garanties pour l'ensemble des droits correspondants inscrits au compte individuel (tous compartiments confondus) ;
- soit sous forme de capital, libéré en une fois ou de manière fractionnée pour les droits inscrits aux compartiments 1 et/ou 2.

Choix de la rente

À la liquidation de ses droits, le salarié peut opter pour l'une des rentes suivantes :

- une rente viagère non réversible : cette rente s'éteint au décès du salarié,
- une rente viagère réversible à hauteur de 60 % : au décès du salarié, la rente est servie au profit de son/ses reversataire(s) selon les règles définies à l'article 6.5,
- une rente viagère de 10 annuités garanties : cette rente s'éteint au décès du salarié, si le décès intervient au-delà de la période d'annuités garanties. Dans le cas contraire, le bénéficiaire désigné au moment de la liquidation des droits perçoit la rente jusqu'au terme de la période d'annuités garanties. La durée des annuités garanties ne peut être supérieure à l'espérance de vie du salarié diminuée de 5 années.

Modalités de calcul

Selon le type de rente choisi, le montant annuel de celle-ci s'exprime par la formule suivante :

Rente non réversible :

$$R = P \times V \times \text{Coeff} \times \text{CoeffNonRev}(\hat{\text{Age}})$$

Rente réversible à hauteur de 60 % :

$$R = P \times V \times \text{Coeff} \times \text{CoeffRev}(\hat{\text{Age}}, \text{écart d'Âge})$$

Rentes avec 10 annuités garanties :

$$R = P \times V \times \text{Coeff} \times \text{CoeffRVAG}(\hat{\text{Age}})$$

dans lesquelles :

R représente l'allocation de retraite d'un salarié

P représente le total des points de retraite acquis par le salarié

V représente la valeur du point retraite

Coeff : coefficient de majoration/minoration par rapport à l'âge pivot qui dépend de l'âge du salarié au moment de la liquidation.

CoeffNonRev(âge) : coefficient pour tenir compte du choix sans réversion. Coefficient basé sur les tables de mortalité selon l'âge du salarié au moment de la liquidation

CoeffRev(âge, écart d'âge) : coefficient pour tenir compte du choix de réversion. Coefficient basé sur les tables de mortalité selon l'âge du salarié et l'écart d'âge avec le reversataire survivant (conjoint, concubin, PACS et ex-conjoint).

CoeffRVAG(âge) : coefficient pour tenir compte du choix d'une liquidation sans réversion «avec annuités garanties». Coefficient base sur les tables de mortalité selon l'âge du salarié au moment de la liquidation.

## Revalorisation

Les rentes en cours de service sont revalorisées, le cas échéant, chaque année en fonction des décisions prises par l'organe décisionnel de l'organisme assureur.

Cette revalorisation est notamment fonction des résultats techniques et financiers.

## Versement en capital

- Droits issus des compartiments 1 et 2 :

Les droits issus des compartiments 1 et/ou 2 peuvent, au choix du salarié, être liquidés sous la forme d'un capital unique, libéré en une ou plusieurs fois. Ce choix, qui s'effectue au moment de la demande de liquidation, est irrévocable.

Son montant s'exprime par la formule suivante :

$PMT \text{ individuelle} \times (PTS / PMT \text{ du dernier inventaire})$

dans laquelle :

PMT représente la provision mathématique théorique

PTS représente la provision technique spéciale

Cette valeur peut être réduite du fait de l'existence de moins-values latentes, évaluées à la date du dernier inventaire, sur le portefeuille des actifs de placement en représentation des droits.

Cette réduction ne peut toutefois excéder 15 % de la valeur des droits individuels du salarié.

Retraite de faible montant :

Dans le cas où le nombre de points de retraite attribués au salarié conduit au versement d'une rente mensuelle dont le montant est inférieur ou égal à 80 euros, avec son accord, il est procédé à la liquidation des droits sous forme d'un versement unique en capital.

Le seuil de 80 euros est apprécié une fois que le salarié a opté pour son choix de rente :

- soit sur l'intégralité des compartiments ;
- soit sur une partie d'entre eux (hypothèse dans laquelle le salarié a décidé une sortie en capital sur le (s) compartiment(s) C1 et / ou C2).

Le montant du capital unique s'exprime par la formule :

$$C = V \times P \times \text{Coeff} \times \text{Coeffmultiplicateur}$$

dans laquelle :

C représente le montant du capital

V représente la valeur du point retraite

P représente le nombre de points acquis par le salarié

Coeff : coefficient dépendant notamment de l'âge du salarié au moment de la liquidation de sa retraite.

Coeffmultiplicateur : coefficient issu des tables de mortalité pour la transformation de la rente en capital à l'âge du salarié au moment de la liquidation.

Le versement du capital met fin aux obligations de l'organisme assureur.

## **6.4 - Maintien des droits acquis**

Lorsque l'intéressé n'est plus salarié de l'entreprise ou ne fait plus partie de la catégorie de personnel au sens du présent accord, son compte individuel cesse d'être alimenté par les cotisations.

Le salarié bénéficiera de ses droits constitués à la liquidation de ceux-ci, dans les conditions prévues précédemment.

## **6.5 - Rachat exceptionnel en capital**

Conformément à l'article L 224-4 du Code monétaire et financier, le salarié a la faculté de procéder au rachat de ses droits constitués, dans les cas définis par la réglementation.

## **6.6 - Décès du salarié**

### **6.6.1 - Décès du salarié avant la liquidation de ses droits**

Lorsque le salarié décède avant la liquidation de ses droits constitués, le montant des droits inscrits sur son compte individuel est versé sous la forme d'un capital :

- au(x) bénéficiaire(s), personne(s) physique(s), expressément désigné(s) par le salarié,
- à défaut, à son conjoint survivant,
- à défaut, à son cocontractant d'un PACS,
- à défaut, à son concubin,
- à défaut, à ses enfants nés ou à naître par parts égales,
- à défaut, à ses héritiers selon l'ordre successoral tel que défini aux articles 734 à 755 du Code civil.

Par concubin, il faut entendre la personne vivant en concubinage avec le salarié selon les dispositions de l'article 515-8 du Code civil. Par ailleurs, les concubins doivent justifier d'au moins deux ans de vie commune et être libres au regard de l'état civil de tout lien de mariage ou de PACS. Toutefois, la condition de durée est considérée comme remplie lorsqu'au moins un enfant est né de l'union.

Le montant du capital versé correspond à la formule suivante:

$$C = P \times S$$



dans laquelle :

C représente le montant du capital à verser

P représente le nombre de points acquis au jour du décès

S représente le salaire de référence en vigueur à la date du décès

Le versement du capital met fin aux obligations de l'organisme assureur.

## **6.6.2 - Décès du retraité en cas de réversion**

Lorsqu'un salarié décède après la liquidation de sa retraite, et lorsqu'il a opté pour une rente réversible, une allocation de réversion est versée au conjoint survivant et/ou au(x) ex-conjoint(s) dans les mêmes conditions d'ouverture de droits que celles du régime unique AGIRC-ARRCO.

Dans la mesure où il n'existe pas de conjoint survivant et sous réserve de l'absence d'ex-conjoint(s) remplissant les conditions d'ouverture de droits visées au paragraphe précédent, l'allocation de réversion est versée, s'il y a lieu, au bénéficiaire du cocontractant d'un PACS survivant ou à défaut de son concubin. Dans ce cas, les conditions d'ouverture des droits prévues par le régime unique AGIRC-ARRCO pour la réversion s'applique à ce dernier.

Par concubin, il faut entendre la personne vivant en concubinage avec le salarié selon les dispositions de l'article 515-8 du Code civil. Par ailleurs, les concubins doivent justifier d'au moins deux ans de vie commune et être libres au regard de l'état civil de tout lien de mariage ou de PACS.

Toutefois, la condition de durée est considérée comme remplie lorsqu'au moins un enfant est né de l'union.

Cette allocation est versée sous forme de rente, excepté dans la situation prévue au paragraphe «versement en capital» ci-dessus.

Le service de l'allocation est supprimé ou interrompu dans les mêmes conditions que celles prévues par le régime unique AGIRC-ARRCO.

Le service de l'allocation versée au cocontractant d'un PACS survivant ou au concubin est supprimé en cas de mariage ou de conclusion d'un nouveau PACS.

### **Droits de conjoint survivant**

Lorsqu'un salarié décède après la liquidation de sa rente, le conjoint survivant a droit à une allocation de réversion calculée sur 60 % du montant de la rente servie au salarié décédé, sous réserve des dispositions prévues au paragraphe ci-dessous relatif aux droits du conjoint divorcé non-remarié.

### **Droits du conjoint divorcé non remarié**

Lorsqu'un salarié décède après la liquidation de sa rente, le conjoint divorcé non remarié a droit à une allocation de réversion calculée sur 60 % des points acquis par le salarié dans le cadre du présent plan au titre des fonctions qu'il a accomplies pendant la durée du mariage dissous par le divorce.

L'âge pris en compte pour le calcul de la rente est celui du conjoint divorcé non-remarié au moment de la liquidation.

En présence d'un conjoint survivant et d'un ou plusieurs conjoints divorcés non remariés, la pension de réversion de chaque conjoint est calculée en fonction de ses années de mariage avec le salarié décédé par rapport à la durée globale des mariages dudit salarié avec les ayants droit-concernés.

#### **Droits du cocontractant d'un PACS survivant**

En l'absence de conjoint survivant ou d'ex-conjoint(s) ouvrant droit à une allocation de réversion, les droits du cocontractant d'un PACS sont définis comme suit.

Lorsqu'un salarié décède après la liquidation de sa rente, le cocontractant d'un PACS survivant a droit à une allocation de réversion calculée sur 60 % du montant de la rente servie au salarié décédé.

#### **Droits du concubin survivant**

En l'absence de conjoint survivant ou d'ex-conjoint(s) ouvrant droit à une allocation de réversion ou d'un cocontractant d'un PACS survivant, les droits du concubin sont définis comme suit.

Lorsqu'un salarié décède après la liquidation de sa rente, le concubin survivant a droit à une allocation de réversion calculée sur 60 % du montant de la rente servie au salarié décédé.

### **6.7 - Information des salariés bénéficiaires**

L'organisme assureur communique chaque année aux salariés bénéficiaires du présent accord une situation de compte individuel conforme à la réglementation en vigueur.

### **6.8 - Transférabilité**

Tout salarié détenteur d'un régime de retraite supplémentaire visé à l'article L. 224-40 du Code monétaire et financier peut demander, le transfert de ses droits antérieurement acquis vers le présent plan d'épargne retraite.

## **Article 7**

### **Commission paritaire de suivi**

Une commission paritaire de suivi est mise en place, ayant pour objet d'assurer le suivi du présent accord.

Cette commission paritaire de suivi est composée d'un représentant par organisation syndicale signataire du présent accord et d'autant de représentants de l'organisation patronale signataire.

Elle se réunira au moins deux fois par an en vue d'examiner, notamment, les aménagements à apporter aux dispositions du présent accord qui s'avèreraient nécessaires.

## **Article 8**

### **Date d'effet, durée, modification, révision et dénonciation de l'accord**

#### **8.1 - Date d'effet**

Les dispositions arrêtées au présent accord prendront effet le premier jour du trimestre civil suivant celui

de la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel, et au plus tôt au 1<sup>er</sup> juillet 2021.

## **8.2 - Durée**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

## **8.3 - Réexamen de l'accord**

Les partenaires sociaux s'engagent à procéder au réexamen du présent accord tous les 2 ans.

Par ailleurs, le présent accord fera l'objet d'un réexamen, via un avenant de révision, notamment pour l'adapter aux évolutions législatives et réglementaires.

## **8.4 - Révision et dénonciation**

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions prévues à l'article L. 2261-7 et suivants du Code du travail.

L'accord pourra, à l'initiative de l'une ou l'autre des parties signataires, être dénoncé avec un préavis de 3 mois, conformément aux dispositions légales en vigueur.

## **Article 9**

### **Dépôt et extension**

Le présent accord est établi en nombre suffisant pour être déposé selon les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du Code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord qui sera déposé à la DIRECCTE compétente.

# **Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation**

## **Accord du 7 juin 2017**

(Étendu par arr. 8 nov. 2017, JO 16 nov., applicable à la date de sa signature)

### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :  
FNSEA ;  
FNCUMA.

Syndicat(s) de salarié(s) :  
FGA CFTD ;

FNAF CGT ;  
FGTA FO ;  
CFTC Agri ;  
SNCEA CFE-CGC.

il a été convenu ce qui suit :

## Préambule

Conformément à la loi et à l'accord d'objectifs interbranche agricole du 15 novembre 2016 , les organisations syndicales de salariés et professionnelles agricoles citées ci-dessus décident de mettre en place une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), commune à la branche production agricole et à la branche CUMA.

### Article 1er

Champ d'application Le présent accord est applicable sur l'ensemble du territoire français (métropole et départements et régions d'outre-mer), aux exploitations et entreprises agricoles ayant une activité définie à l'article L. 722-1 1° du code rural et de la pêche maritime (à l'exception de la conchyliculture, des centres équestres, entraîneurs de chevaux de courses, champs de courses et des parcs zoologiques), et aux coopératives d'utilisation de matériel agricole.

### Article 2

#### Composition de la CPPNI

La CPPNI est constituée des organisations syndicales de salariés et professionnelles représentatives au niveau national dans le champ défini à l'article 1 de cet accord.

Il appartient à chaque organisation visée à l'alinéa 1 de composer sa délégation comme elle l'entend. Cependant, la prise en charge financière des participants aux réunions de la CPPNI est assurée dans le cadre de l'AFNCA et selon les règles établies par l'accord national modifié relatif au financement de la négociation collective en agriculture de 1992.

L'adresse postale de la CPPNI est : 11, rue de la Baume, 75008 Paris.

L'adresse numérique est : [secretariat@CPPNI-PA-CUMA.fr](mailto:secretariat@CPPNI-PA-CUMA.fr).

Le secrétariat est assuré par l'organisation professionnelle chargée du secrétariat de l'AFNCA.

### Article 3

#### Missions de la CPPNI

Trois types de missions sont dévolus à la CPPNI :

#### Article 3.1 - Missions de négociation

La CPPNI est avant tout l'instance de négociation collective pour la branche production agricole et pour la branche CUMA.

Doivent être abordés, au minimum, selon la périodicité fixée par la loi, les thèmes suivants :

- les salaires minima ;
- les classifications ;
- la protection sociale complémentaire ;
- la mutualisation des fonds de la formation professionnelle ;
- la prévention de la pénibilité ;
- l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Toute organisation représentative dans le champ défini à l'article 1 peut demander l'ouverture d'une négociation que ce soit sur un des thèmes obligatoires ou sur tout thème de son choix. Elle doit saisir le secrétariat de la CPPNI pour qu'il fixe ce thème à l'ordre du jour de la prochaine CPPNI.

Conformément à l'accord d'objectifs du 15 novembre 2016 , pour faciliter le déroulement de la négociation, les organisations professionnelles s'engagent à communiquer les documents préparatoires au moins 5 jours ouvrés avant la tenue des réunions paritaires.

Dans le cadre des négociations menées dans la branche production agricole et/ou dans la branche CUMA, la CPPNI peut solliciter les organisations syndicales de salariés et professionnels agricoles représentatives dans le champ considéré pour accompagner la mise en place et le fonctionnement des commissions paritaires ou mixtes paritaires territoriales et/ou professionnelles.

La CPPNI peut être également sollicitée pour apporter des précisions sur l'interprétation des accords ainsi conclus.

### **Article 3.2 - Missions d'intérêt général**

La CPPNI se voit confier par la loi trois missions d'intérêt général :

- représenter la branche production agricole et la branche CUMA dans l'appui des entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- exercer un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- établir un rapport annuel d'activité à verser dans la base de données nationale visée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail.

La CPPNI peut s'appuyer sur les instances paritaires agricoles existantes remplissant déjà ces fonctions.

Par exemple, afin d'exercer un rôle de veille sur l'emploi et les conditions de travail, la CPPNI peut solliciter la CPNE et la CPNACTA.

Par ailleurs, dans le rapport annuel d'activité que la CPPNI établit, un bilan des accords territoriaux et/ou professionnels et d'entreprise y compris les accords types conclus dans le cadre des dispositions légales et réglementaires, avec en particulier l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, doit être notamment effectué. Elle formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

### **Article 3.3 - Missions d'observatoire paritaire de la négociation collective**

La CPPNI exerce une mission de suivi de la négociation collective menée dans la branche production agricole et dans la branche CUMA : accords territoriaux, et/ou professionnels, accord d'entreprise, accord d'entreprise type avec une attention particulière pour les accords d'entreprise conclus pour la mise en

oeuvre d'une disposition législative. En plus du rapport annuel d'activité, elle réalise un bilan régulier des salaires et des rémunérations.

Pour ce faire, les entreprises et exploitations agricoles et le secrétariat des commissions mixtes ou paritaires sont tenues de transmettre les accords conclus à la CPPNI par voie dématérialisée à l'adresse indiquée à l'article 2.

La CPPNI accuse réception des conventions et accords qui lui sont transmis. Cet accusé ne préjuge en rien de la conformité et de la validité de ces accords en particulier quant aux formalités de dépôt et de publicité applicables.

## **Article 4**

### Fonctionnement de la CPPNI

La CPPNI se réunit au moins trois fois par an.

Le calendrier des réunions est fixé en deux temps : au plus tard, lors de la réunion en septembre pour les réunions de janvier à juillet de l'année suivante et lors de la réunion d'avril pour les réunions de septembre à décembre de l'année en cours.

L'ordre du jour des réunions de la CPPNI est précisé de réunion en réunion afin de s'ajuster au mieux aux attentes et besoins de la branche production agricole et de la branche CUMA.

Les convocations sont envoyées au moins 15 jours avant la réunion.

Lorsque la CPPNI siège en tant que commission de négociation, les règles de validité des accords collectifs sont applicables.

Lorsque la CPPNI se prononce pour interpréter les termes de la convention collective nationale, la CPPNI ne siège qu'avec des représentants des organisations signataires ou adhérentes du présent accord.

En dehors de ces cas, si besoin est, la CPPNI se prononce à la majorité des organisations présentes ou représentées.

## **Article 5**

### Durée et date d'entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur à la date de sa signature.

## **Article 6**

### Suivi, dénonciation, révision

Dans le cadre du suivi du présent accord, un état des lieux de son application est régulièrement effectué par les organisations syndicales de salariés et professionnelles agricoles signataires.

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions légalement prévues aux articles L. 2261-10 et suivants du code du travail.

## **Article 7**

### Dépôt et extension

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

Copyright 2021 - Editions Legislatives - Tous droits réservés.