

SECTEUR PROFESSIONNEL : exploitations de polyculture, d'élevage, fruitières et viticoles, les entreprises de travaux agricoles et les coopératives d'utilisation de matériel agricole

SECTEUR GEOGRAPHIQUE : Meurthe et Moselle, Meuse, Moselle et Vosges

Objet : avenant n° 3 du 21 mars 2024

CATEGORIE DE TEXTE : avenant

DATE DE LA CONVENTION : 26 juin 2018

ETENDUE PAR ARRETE DU : 15 janvier 2019

PUBLIE AU JOURNAL OFFICIEL DU : 23 janvier 2019

INTITULE : avenant n° 3 du 21 mars 2024 portant révision de la convention collective du 26 juin 2018 (IDCC 8416) devenue accord collectif territorial concernant les exploitations de polyculture, d'élevage, fruitières et viticoles, les entreprises de travaux agricoles et les coopératives d'utilisation de matériel agricole, des départements de Meurthe-et-Moselle, de Meuse, de Moselle et des Vosges renommé, accord collectif territorial concernant les exploitations de polyculture, d'élevage, fruitières et viticoles, et les coopératives d'utilisation de matériel agricole, des départements de Meurthe-et-Moselle, de Meuse, de Moselle et des Vosges

NOR :

IDCC :7024 - NB : ex IDCC 8416

Entre :

La Fédération Départementale des Syndicats d'Exploitants Agricoles de Meurthe et Moselle,

La Fédération Départementale des Syndicats d'Exploitants Agricoles de Meuse,

La Fédération Départementale des Syndicats d'Exploitants Agricoles de Moselle,

La Fédération Départementale des Syndicats d'Exploitants Agricoles des Vosges,

La Fédération Régionale des CUMA Grand Est,

d'une part,

et :

L'Union Professionnelle Régionale Agro-alimentaire C.F.D.T. Grand Est

Le Syndicat National des Cadres d'Entreprises Agricoles / C.F.E. – C.G.C.

L'Union Régionale Lorraine des Syndicats C.F.T.C - Agri

La Fédération Nationale Agro-alimentaire et Forestière C.G.T.

La Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'Alimentation, des Tabacs et des activités connexes F.O

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

PREAMBULE

Le présent avenant à l'accord collectif territorial fait suite à la mise en place, à compter du 1^{er} avril 2021, de la convention collective nationale Production agricole - CUMA du 15 septembre 2020 et a pour objet de mettre en conformité la convention collective concernant les exploitations de polyculture, d'élevage, fruitières et viticoles, les entreprises de travaux agricoles et les coopératives d'utilisation de matériel agricole des départements de Meurthe-et-Moselle, de Meuse, de Moselle et des Vosges du 26 juin 2018 (Idcc : 8416) en accord collectif territorial concernant les exploitations de polyculture, d'élevage, fruitières et viticoles et les coopératives d'utilisation de matériel agricole, des départements de Meurthe-et-Moselle, de Meuse, de Moselle et des Vosges et de compléter les dispositions de la convention collective nationale Production agricole - CUMA et les accords nationaux en agriculture par des dispositions conventionnelles territoriales spécifiques.

Ainsi, conformément au préambule de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA du 15 septembre 2020, les partenaires sociaux se sont réunis en commissions paritaires afin de négocier le présent avenant à l'accord collectif territorial.

Cet avenant à l'accord collectif territorial se substitue intégralement aux dispositions de la convention collective concernant les exploitations de polyculture, d'élevage, fruitières et viticoles, les entreprises de travaux agricoles et les coopératives d'utilisation de matériel agricole, des départements de Meurthe-et-Moselle, de Meuse, de Moselle et des Vosges du 26 juin 2018 (Idcc : 8416), devenue le 1^{er} avril 2021 accord collectif territorial concernant les exploitations de polyculture, d'élevage, fruitières et viticoles, les entreprises de travaux agricoles et les coopératives d'utilisation de matériel agricole, des départements de Meurthe-et-Moselle, de Meuse, de Moselle et des Vosges.

L'objet du présent avenant à l'accord collectif territorial est de traiter des points non définis par la convention collective nationale susmentionnée ainsi que par l'ensemble des accords nationaux en agriculture qui sont d'application directe.

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

Par ailleurs, les entreprises couvertes par le présent accord étant majoritairement constituées par des effectifs de moins de 50 salariés, les dispositions du présent accord s'appliquent à toutes les entreprises couvertes, y compris les TPE de moins de 50 salariés (article L.2261-23-1 du code du travail).

CHAPITRE I

Dispositions relatives à l'application de l'accord collectif territorial

Article 1

Objet

Cet avenant à l'accord collectif territorial se substitue intégralement aux dispositions de la convention collective concernant les exploitations de polyculture, d'élevage, fruitières et viticoles, les entreprises de travaux agricoles et les coopératives d'utilisation de matériel agricole, des départements de Meurthe-et-Moselle, de Meuse, de Moselle et des Vosges du 26 juin 2018 (IDCC 8416), devenue le 1^{er} avril 2021 accord collectif territorial concernant les exploitations de polyculture, d'élevage, fruitières et viticoles, les entreprises de travaux agricoles et les coopératives d'utilisation de matériel agricole, des départements de Meurthe-et-Moselle, de Meuse, de Moselle et des Vosges, renommé accord collectif territorial concernant les exploitations de polyculture, d'élevage, fruitières et viticoles et les coopératives d'utilisation de matériel agricole, des départements de Meurthe-et-Moselle, de Meuse, de Moselle et des Vosges .

Article 2

Champ d'application professionnel et territorial

Le présent accord est applicable sur les départements de Meurthe-et-Moselle, de Meuse, de Moselle et des Vosges, aux exploitations et entreprises agricoles ayant une activité définie à l'article L.722-1,1^{er} du code rural et de la pêche maritime (à l'exception des centres équestres, des entraîneurs de chevaux de courses, des champs de courses) et 4^o du code rural (à l'exception de la conchyliculture) ainsi qu'aux coopératives d'utilisation de matériel agricole.

Le présent accord règle ainsi les rapports de travail entre les employeurs et les salariés :

- des exploitations de polyculture et d'élevage de toute nature, y compris les élevages spécialisés ;
- des exploitations fruitières et viticoles ;
- des établissements de toute nature dirigés par l'exploitant agricole en vue de la transformation, du conditionnement et de la commercialisation des produits agricoles lorsque ces activités constituent le prolongement de l'activité de production,
- des structures d'accueil touristique ayant pour support l'exploitation ;
- des coopératives d'utilisation de matériel agricole.

Le présent accord s'applique dans les entreprises susvisées ayant leur siège social dans les départements de la Meurthe-et-Moselle, de la Meuse, de la Moselle et des Vosges.

Les entreprises à activités multiples relèvent de l'accord territorial applicable à leur activité principale.

Article 3

Durée

Le présent avenant à l'accord collectif territorial est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4

Révision

La demande de révision peut être engagée à tout moment :

- jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel l'accord a été conclu:

- par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans son champ d'application et signataires ou adhérentes de ce texte ;

- par une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans son champ d'application et signataires ou adhérentes de ce texte.
- à l'issue du cycle électoral au cours duquel l'accord a été conclu :
 - par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord.
 - par une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans le champ d'application de l'accord.

La demande de révision doit être signifiée par lettre recommandée aux autres organisations signataires et à la DREETS du Grand Est. Elle doit spécifier les articles auxquels elle s'applique et préciser le nouveau texte que la partie demanderesse propose d'y substituer.

Les négociations consécutives à la demande de révision s'ouvrent au plus tard dans le délai d'un mois suivant la date de notification de la demande à l'ensemble des parties.

Article 5

Dénonciation

Sont habilitées à dénoncer le présent accord collectif territorial, les organisations syndicales de salariés ou professionnelles d'employeurs signataires ou adhérentes. La (ou les) organisation(s) dénonçant l'accord en informe(nt) les autres organisations signataires ou adhérentes par lettre recommandée avec avis de réception ainsi qu'auprès du service dépositaire de l'accord collectif territorial.

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 commission paritaire se réunit dans les trois mois qui suivent le début du préavis. A défaut de l'entrée en vigueur d'un nouveau texte, le présent accord cesse de produire ses effets au bout de 12 mois à compter de l'expiration du délai de préavis. Il est fait application de l'article L2261-9 et suivants du code du travail.

Lorsqu'une des organisations syndicales de salariés signataires ou adhérentes du présent accord perd la qualité d'organisation représentative dans le champ d'application de cet accord, la dénonciation de ce texte n'emporte d'effets que si elle émane d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans son champ d'application, dans les conditions définies à l'article L2261-10 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 du présent accord entre les autres parties signataires.

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

Article 6

Commission paritaire

Les négociations se tiennent en commission interdépartementale paritaire ou mixte paritaire. Les partenaires sociaux souhaitent privilégier la configuration de commission mixte paritaire.

Cette commission de négociation a pour objet de négocier des accords, dialoguer sur les conditions de travail et les besoins du secteur propres au champ d'application visé par le présent accord.

Elle est composée paritairement des représentants des organisations syndicales de salariés et d'employeurs reconnues représentatives en application de l'accord cité ci-dessous.

Concernant les conditions de négociation du présent accord, il est fait application des stipulations prévues par l'accord AFNCA du 21 janvier 1992.

Article 7

Commission paritaire d'interprétation et de conciliation

Il est constitué une commission paritaire d'interprétation et de conciliation, chargée de régler toute difficulté d'interprétation du présent accord ou de résoudre tout différend collectif qui n'aurait pu être solutionné au niveau des entreprises.

La commission est composée d'un nombre égal de représentants des organisations patronales et de représentants des organisations syndicales représentatives choisis de préférence parmi les personnes ayant participé à l'élaboration du présent accord.

La commission est présidée alternativement par un représentant des salariés et par un représentant des employeurs.

La commission se réunit dans le délai maximum d'un mois à compter de la demande adressée par lettre recommandée avec avis de réception par la partie la plus diligente au secrétariat de la commission, assuré par la FRSEA Grand Est.

Les décisions sont prises à la majorité des membres présents.

Le compte rendu de la réunion, établi et approuvé dans les plus brefs délais, est transmis aux organisations représentatives de l'accord collectif.

Il est possible, en cas de divergence d'opinion, de saisir pour avis, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation dans les conditions prévues par l'accord national agricole du 7 juin 2017.

Le recours à la commission paritaire d'interprétation et de conciliation est facultatif et les parties ont toujours la possibilité de saisir de leurs litiges les juridictions compétentes.

CHAPITRE II

Classification des emplois

Article 8

Classification des emplois

Les emplois et catégories socio-professionnelles relevant du présent accord collectif territorial sont définis et classés selon les modalités fixées au chapitre 4 de la Convention Collective Nationale Production Agricole / CUMA du 15 septembre 2020.

CHAPITRE III

Rémunération

Article 9

Détermination du salaire

Les salariés sont rémunérés conformément aux articles 5.1 et suivants de la Convention Collective Nationale Production Agricole / CUMA du 15 septembre 2020.

Les rémunérations à la tâche des salariés occupés à la récolte et au traitement des fruits sont fixées à l'annexe 1 du présent accord collectif territorial.

Article 10

Prime d'ancienneté

Une prime d'ancienneté est attribuée à tout salarié n'occupant pas un poste de cadre.

Cette prime correspond, comme fixé ci-dessous, à un pourcentage du salaire mensuel brut de base du salarié concerné :

- 3% de la 6^{ème} à la 10^{ème} année d'ancienneté ;
- 4% de la 11^{ème} à la 15^{ème} année d'ancienneté ;
- 5% de la 16^{ème} à la 20^{ème} année d'ancienneté ;
- 6% au-delà de 21 ans d'ancienneté.

La prime d'ancienneté est versée mensuellement.

Article 11

Paiement du salaire

Le paiement de la rémunération, lorsqu'elle est mensualisée, est effectué à date fixe, au plus tard le 10 du mois suivant. Un acompte correspondant, pour une quinzaine, à la moitié de la rémunération mensuelle, est versé au salarié qui en fait la demande.

La rémunération est versée un jour ouvrable, sauf en cas de paiement réalisé par virement.

CHAPITRE IV

Durée du travail, repos, jours fériés

Article 12

Durée du travail

En matière de durée du travail, d'aménagement du temps de travail et de repos, il est fait application des dispositions contenues dans l'accord national du 23 décembre 1981 portant sur la durée du travail

dans les exploitations et entreprises agricoles, de ses avenants ainsi que des textes législatifs et réglementaires en vigueur, en particulier des dispositions fixées par le code du travail, ainsi que des dispositions particulières prévues par le code rural et de la pêche maritime.

Article 13

Travail exceptionnel de nuit

Détermination de la période nocturne

Principe :

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

Exception :

Toutefois, pour les travaux de récolte et pour les structures d'accueil touristique ayant pour support l'exploitation, la période de travail de nuit est fixée entre 22 heures et 7 heures.

Contreparties :

Le recours au travail de nuit doit rester exceptionnel, et dans tous les cas, être justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique. Toute heure de travail de nuit est majorée de 25%.

Cette contrepartie peut être prise sous forme de repos compensateur et le cas échéant sous forme de compensation salariale.

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

Article 14

Travail du dimanche

Toute heure de travail effectuée le dimanche donne lieu à une majoration de salaire calculée sur la base de 50% du taux horaire applicable au salarié.

Cette majoration n'est pas applicable au temps passé le dimanche à des travaux de récolte de fruits, y compris les travaux de vendanges, ainsi qu'à des activités de transformation, de conditionnement et de commercialisation des produits agricoles lorsque ces activités constituent le prolongement de l'activité de production, ou à des travaux dans les structures d'accueil touristique ayant pour support l'exploitation.

Cette majoration ne se cumule pas le cas échéant avec la majoration pour heures supplémentaires ou complémentaires.

Le paiement de la majoration pour travail du dimanche peut être remplacé, d'un commun accord entre les parties, par un repos compensateur équivalent. A défaut d'accord, la compensation est financière

Article 15

Jours fériés

Les jours fériés légaux sont le 1er janvier, le lundi de Pâques, le 1er Mai, le 8 Mai, l'Ascension, le lundi de Pentecôte, le 14 Juillet, l'Assomption, la Toussaint, le 11 Novembre, le jour de Noël, auxquels s'ajoutent, pour le département de la Moselle, le vendredi saint et le 26 décembre.

Tous les jours fériés légaux sont chômés et payés lorsqu'ils tombent un jour normalement ouvré dans l'entreprise.

En cas de travail un jour férié autre que le 1er mai, toute heure de travail effectuée est rémunérée sur la base du taux horaire applicable au salarié. Ces heures travaillées s'ajoutent au paiement du jour férié.

Quelles que soient les activités, en cas de travail un jour férié autre que le 1er mai, le paiement de la rémunération, y compris avec la majoration de salaire prévue, peut être remplacé, d'un commun accord entre les parties, par un repos compensateur équivalent. A défaut d'accord, la compensation est financière.

Article 16

Contrôle de la durée du travail

Tout employeur choisit entre les deux procédés suivants :

- soit il enregistre, chaque jour, sur un document prévu à cet effet, le nombre d'heures de travail effectuées par chaque salarié, ou groupe de salariés, ou les heures de début et de fin de chacune de leurs périodes de travail.

Une copie du document est remise à chaque salarié, en même temps que sa paie.

- soit il affiche, pour chaque jour de la semaine, les heures auxquelles commence et finit chaque période de travail.

Cet horaire est affiché dans chacun des lieux de travail auxquels il s'applique. Un exemplaire est transmis à l'inspecteur du travail avant sa mise en vigueur.

CHAPITRE V

Congés

Article 17

Congé pour enfant malade de moins de 16 ans

Un des jours de congé pour enfant malade de moins de 16 ans sera rémunéré au salarié justifiant d'au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise.

Ce jour ne vise pas le congé prévu par les articles D1225-8 et D1225-8-1 du Code du travail.

CHAPITRE VI

Rupture du contrat

Article 18

Préavis en Moselle

Les salariés exerçant une activité dans le département de la Moselle bénéficient en cas de préavis de démission des dispositions des articles L1234-15 et suivants du Code du travail.

Article 19

Absence pour recherche d'emploi

Pendant le préavis, des heures pour recherche d'emploi seront accordées comme suit :

- Pour les salariés non TAM et non cadres :

-- 8 demi-journées ou 4 jours si le préavis est d'un mois ;

-- 16 demi-journées ou 8 jours si le préavis est de 2 mois.

D'un commun accord entre employeur et salarié, la possibilité de cumuler deux demi-journées en une seule fois est ouverte.

En cas de licenciement, sauf licenciement pour faute grave ou faute lourde, ces jours de recherche d'emploi seront rémunérés.

En cas de démission, les heures pour recherche d'emploi susvisées, ne sont pas rémunérées.

- Pour les techniciens et agents de maîtrise (TAM) :

La durée pour recherche emploi est de 8 jours à raison d'un jour maximum par semaine.

En cas de licenciement, sauf licenciement pour faute grave ou faute lourde, ces jours de recherche d'emploi seront rémunérés.

En cas de démission, les jours de recherche d'emploi susvisés ne sont pas rémunérés.

- Pour les cadres :

Pendant le préavis, la durée pour recherche d'emploi est fixée à 12 jours.

D'un commun accord entre employeur et salarié, la possibilité de cumuler ces jours est ouverte mais en plusieurs fois.

En cas de licenciement, sauf licenciement pour faute grave ou faute lourde, ces jours de recherche d'emploi seront rémunérés.

En cas de démission, les jours pour recherche d'emploi susvisés ne sont pas rémunérés.

Article 20

Indemnité de licenciement des cadres

Tout cadre, tel que défini par le chapitre 4 de la classification de la convention collective nationale Production agricole Cuma, licencié par l'employeur sans qu'il y ait eu une faute grave ou lourde bénéficie, indépendamment du préavis, d'une indemnité de licenciement déterminée à raison d'un mois par année d'ancienneté, avec un maximum fixé à 12 mois, sans être inférieure à l'indemnité légale.

Cette disposition ne s'applique pas en cas de licenciement économique.

Article 21

Retraite

Indemnités de fin de carrière

Départ volontaire à la retraite

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

Pour les non-cadres :

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

Pour les TAM et les cadres :

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

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 prévue à l'article L 1237-7 du Code du travail.

CHAPITRE VII

Retraite complémentaire

Article 22

Retraite complémentaire

Tout salarié, dont l'employeur est compris dans le champ d'application du présent accord collectif territorial, est affilié à une caisse de retraite complémentaire :

- les salariés non cadres auprès de l'Alliance professionnelle Retraite Agirc-Arrco ou auprès d'autres institutions de retraite antérieures conventionnellement applicable
- les salariés cadres auprès de l'Alliance professionnelle Retraite Agirc-Arrco ou auprès d'autres institutions de retraite antérieures conventionnellement applicable
- ou auprès tout autre organisme lorsque l'adhésion aux institutions précitées n'était pas obligatoire.

L'employeur effectue toutes les formalités relatives à l'affiliation.

L'Alliance professionnelle Retraite Agirc-Arrco, dont le siège est situé au 7 rue du Regard 75 006 Paris, est une institution de retraite complémentaire qui regroupe les activités des six groupes de protection sociale professionnelle dont AGRICA.

CHAPITRE VIII

Date d'effet, dépôt et extension

Article 23

Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant à l'accord collectif territorial à l'ensemble des employeurs et des salariés compris dans son champ d'application.

Article 24

Entrée en vigueur

Le présent avenant à l'accord collectif territorial s'appliquera au 1^{er} jour du mois suivant la parution de son arrêté d'extension au Journal Officiel.

Article 25

Maintien de la rémunération globale perçue

L'entrée en vigueur du présent avenant à l'accord collectif territorial ne peut pas entraîner pour le salarié une réduction de la rémunération perçue antérieurement.

La rémunération antérieure comprend toutes les sommes, correspondant à l'horaire habituel de travail, que l'employeur est tenu de verser au salarié.

Ces sommes incluent le salaire de base, les primes, gratifications et tout autre complément de salaire.

Article 26

Suivi de l'accord

Les organisations représentatives se réunissent au moins une fois par an, à l'occasion par exemple d'une revalorisation du SMIC, pour examiner l'évolution économique, la situation de l'emploi dans le champ de l'accord, son évolution. Elles peuvent également se réunir à la demande d'une organisation syndicale.

A cette occasion, les parties négocient, compte tenu du contexte économique :

- les rémunérations liées à la tâche ;
- les éléments de rémunération accessoires aux salaires ;
- les dispositions locales éventuelles à mettre en place.

Article 27

Dépôt

A l'expiration du délai d'opposition, le présent avenant à l'accord collectif territorial est déposé auprès de l'Unité Départementale de Meurthe et Moselle de la DREETS Grand Est et auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Nancy.

Fait à Laxou, le 21 mars 2024

(Suivent les signatures)

ANNEXE 1
Barème de rémunération à la tâche

Les rémunérations à la tâche des salariés occupés à la récolte et au traitement des fruits sont fixées comme suit :

Base de calcul :

Base de calcul : taux horaire du Palier 1 + indemnité de congés payés de 10%, soit :

Au 1^{er} janvier 2024 : 11,65 € + 1,17€ = 12,82 €

Normes de cueillette et de récolte par produit :

Tâches	Kg/heure
Mirabelles cueillies :	32 kg/heure
Quetsches cueillies :	64 kg/heure
Pommiers de moins de 3 mètres :	130 kg/heure
Pommiers de plus de 3 mètres :	110 kg/heure
Poiriers de moins de 3 mètres :	150 kg/heure
Poiriers de plus de 3 mètres :	130 kg/heure
Cerises douces : + 3 mètres :	12 kg/heure
- 3 mètres :	15 kg/heure
Cerises acides :	9 kg/heure
Myrtilles :	5,5 kg/heure

Les modalités de rémunération à la tâche doivent être indiquées dans le contrat de travail écrit.

Un barème devra être remis au salarié lors de l'embauche, lorsqu'il est rémunéré à la tâche.

Pesée :

La pesée se fera en présence du salarié à qui sera remis un relevé journalier ou un bon pour chaque pesée.