

**ACCORD
TERRITORIAL
PRODUCTION
AGRICOLE CUMA
LIMOUSIN
DU 8 MARS 2023
(IDCC 7024)**

En substitution, après négociation des anciens accords territoriaux suivants :

Accord exploitations agricoles Corrèze (IDCC 9191),

Accord exploitations agricoles Creuse (IDCC 9231),

Accord exploitations agricoles Haute-Vienne (IDCC 9871).

Préambule	3
Article 1 : Champ d'application	4
Article 1.1 : Champ d'application professionnel Production agricole et CUMA	4
Article 1.2 : Champ d'application géographique Production agricole et CUMA.....	5
Article 2 : Commission de négociation	5
Article 3 : Commission d'Interprétation de Conciliation et d'Arbitrage	5
Article 4 : Réunion Annuelle.....	5
Article 5 : Accessoires de rémunération	6
Article 5.1 : Travail de nuit exceptionnel.....	6
Article 5.1.1 : Détermination de la période nocturne	6
Article 5.1.2 : Rémunération des heures effectuées durant la période nocturne	6
Article 5.1.3 : Abaissement de la majoration en cas de circonstances particulières	6
Article 5.2 : Jours fériés	7
Article 5.3 : Travail du dimanche.....	7
Article 5.4 : Astreintes	7
Article 5.4.1 : Définition et nombre d'astreinte maximum par mois	7
Article 5.4.1.1 : Définition	7
Article 5.4.1.2 : Nombre d'astreinte maximum par mois.....	7
Article 5.4.2 : Rémunération des astreintes.....	7
Article 5.5 : Prime de fidélisation	8
Article 5.6 : Prime d'encadrement	8
Article 6 : Avantages en nature et remboursement de frais.....	9
Article 6.1 : Avantages en nature	9
Article 6.2 : Remboursement de frais exposés par le salarié pour le compte de l'entreprise.....	9
Article 7 : Congés pour événements familiaux.....	9
Article 7.1 : Congé hospitalisation et/ou enfant malade rémunéré	9
Article 7.2 : Amélioration du congé mariage d'un enfant.....	10
Article 8 : Frais de déménagement	10
Article 9 : Départ volontaire à la retraite	11
Article 10 : Heures pour recherche d'emploi	11
Article 10.1 : Licenciement	11
Article 10.2 : Démission.....	11
Article 11 : Information auprès des salariés non permanents.....	11
Article 12 : CPHSCT	12
Article 13 : Révision	12
Article 14 : Dénonciation.....	12
Article 15 : Durée de l'accord	12
Article 16 : Dispositions finales	13

Entre
FDSEA Corrèze
FDSEA Creuse
FDSEA Haute-Vienne
FDCUMA Corrèze
FDCUMA Creuse
FDCUMA Haute-Vienne
D'une part, et

CFTC-Agri,
CFDT AGRI AGRO Limousin,
FGTA FO, section agriculture,
FNAF CGT,
SNCEA CFE-CGC
D'autre part,

Préambule

Conformément aux stipulations de la convention collective nationale de la Production Agricole et de CUMA du 15 septembre 2020 (**IDCC 7024**), les partenaires sociaux se sont réunis en commission mixte afin de négocier le présent accord collectif territorial.

Les partenaires sociaux des départements de la Corrèze, de la Creuse et de la Haute-Vienne ont fait le choix de négocier un accord interdépartemental. Ce choix est présidé par le fait que la typologie des entreprises et des métiers est similaire sur ces trois départements.

Le regroupement de ces trois accords permet de maintenir un dialogue social territorial de qualité valorisant par la même les métiers de l'agriculture en fonction de leur contexte territorial et renforcer l'attractivité des métiers, avec un souci de **clarification et de simplification de lecture des textes**. En conséquence, cet accord territorial n'a pas vocation à réécrire l'ensemble des textes existants afin d'éviter la superposition des normes.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles agricoles des trois départements se sont rencontrées pour adapter les dispositions contenues dans les anciennes conventions collectives des trois départements, devenues depuis le 1^{er} avril 2021 des accords collectifs étendus au regard des dispositions de la convention collective nationale citée ci-dessus à savoir : la Convention collective exploitations agricoles Corrèze (**IDCC 9191**), la Convention collective exploitations agricoles Creuse (**IDCC 9231**) et la Convention collective exploitations agricoles Haute-Vienne (**IDCC 9871**).

Cet accord collectif se substitue intégralement aux stipulations des Conventions Collectives locales citées précédemment.

L'objet du présent accord est de travailler des points non traités et de préciser de façon plus favorable les points traités par la Convention Collective Nationale de la Production Agricole et CUMA du 15 septembre 2020, ainsi que l'ensemble des accords nationaux en agriculture qui sont d'application directe.

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

Ces valeurs sont notamment:

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

Les partenaires sociaux prépareront un guide pédagogique à destination des salariés et des employeurs afin de faciliter l'accès et la compréhension de l'articulation des textes (nationaux et territoriaux).

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

Article 1 : Champ d'application

Article 1.1 : Champ d'application professionnel Production agricole et CUMA

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

- exploitations agricoles de culture et d'élevage de quelque nature qu'elles soient ;
- 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'acte de production des exploitants agricoles visés ci-dessus, ou des structures d'accueil touristique, précisées par décret, situées sur l'exploitation ou dans les locaux de celle-ci, notamment d'hébergement et de restauration ;
- coopératives d'utilisation de matériel agricole.

Article 1.2 : Champ d'application géographique Production agricole et CUMA

Le présent accord est applicable aux exploitations agricoles et CUMA visées à l'article 1.1 dont le siège social se situe sur les départements de la Corrèze, de la Creuse et de la Haute-Vienne. Il régit tous les travaux salariés qui y sont effectués, quel que soit le domicile des parties.

Article 2 : Commission de négociation

Une commission de négociation composée des représentants des organisations de salariés et d'employeurs reconnues représentatives, désignés dans les conditions prévues par l'accord AFNCA du 21 janvier 1992. Cette commission a pour objet de négocier des accords, dialoguer sur les conditions de travail des travailleurs et échanger des informations. Cette commission de négociation peut être en configuration commission paritaire mixte ou en commission paritaire simple. Les partenaires sociaux souhaitent que la configuration commission paritaire mixte soit privilégiée.

Article 3 : Commission d'Interprétation de Conciliation et d'Arbitrage

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

Les organisations signataires s'engagent à constituer une commission interdépartementale paritaire d'interprétation et de conciliation dont le siège est fixé à l'antenne du Limousin de la Fédération Régionale des Syndicats d'Exploitants Agricole Nouvelle-Aquitaine. Elle est chargée de répondre à toute demande tendant à l'interprétation du présent accord ou à la résolution de différends individuels ou collectifs qui n'ont pu être solutionnés au niveau de l'entreprise.

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

L'autorité administrative assurera dans la mesure du possible le secrétariat. La commission pourra être présidée par l'autorité administrative ; dans le cas contraire, un président de séance sera désigné.

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

Article 4 : Réunion Annuelle

La délégation patronale présentera une fois par an le bilan de l'année N-2 en matière d'évolution salariale ainsi que les données économiques du champ de l'accord.

L'ANEFA Limousin présentera les chiffres de l'emploi salarié sur le territoire Limousin ainsi que les perspectives d'emploi.

La commission paritaire mixte ou simple se réunit dans les 45 jours suivant la ou les réunions nationales ayant trait aux négociations de salaires, pour engager une négociation salariale territoriale.

Article 5 : Accessoires de rémunération

Article 5.1 : Travail de nuit exceptionnel

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

Article 5.1.1 : Détermination de la période nocturne

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

La période nocturne est définie comme suit :

Pour la production agricole :

Travaux pour les cultures spécialisées : période nocturne 21H00 à 6H00.

Travaux liés à l'élevage : période nocturne 21H00 à 6H00.

Travaux du sol et de récolte hors cultures spécialisées : période nocturne de 22H00 à 7h00.

Pour les CUMA : période de 22H00 à 7H00.

Article 5.1.2 : Rémunération des heures effectuées durant la période nocturne

Les heures effectuées sur la période définie à l'article 5.1.1 seront majorées de 50%. Cette majoration n'est pas cumulable avec les heures majorées au titre des jours fériés, des heures effectuées le dimanche et les heures supplémentaires. Dans ces cas, il sera fait application de la majoration la plus favorable pour le salarié.

Article 5.1.3 : Abaissement de la majoration en cas de circonstances particulières

La majoration pour les heures effectuées sur la période définie à l'article 5.1.1 sera abaissée à 25% dans les cas suivants :

- Lorsque les horaires habituels de travail sont réorganisés en cas d'alerte canicule ou de fortes températures afin d'améliorer les conditions de travail des travailleurs ;
- Lorsqu'un arrêté préfectoral ou ministériel interdit certaines activités sur tout ou partie de la période diurne ;
- Lorsqu'un épisode de gel est annoncé et que des dispositifs de lutte contre le gel nécessitent la présence des salariés pour limiter les dégâts sur les cultures.

Cette majoration n'est pas cumulable avec les heures majorées au titre des jours fériés, des heures effectuées le dimanche et les heures supplémentaires. Dans ces cas, il sera fait application de la majoration la plus favorable pour le salarié.

Article 5.2 : Jours fériés

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

Cette majoration n'est pas cumulable avec les heures majorées au titre des heures effectuées en période nocturne, des heures effectuées le dimanche et les heures supplémentaires. Dans ces cas, il sera fait application de la majoration la plus favorable pour le salarié.

Article 5.3 : Travail du dimanche

Les heures effectuées le dimanche seront majorées de 50%.

Cette majoration n'est pas cumulable avec les heures majorées au titre des heures de nuit, des heures effectuées un jour férié et des heures supplémentaires. Dans ces cas, il sera fait application de la majoration la plus favorable pour le salarié.

Article 5.4 : Astreintes

Article 5.4.1 : Définition et nombre d'astreinte maximum par mois

Article 5.4.1.1 : Définition

Conformément à l'article 6.3 de l'accord national du 23 décembre 81, « une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise, la durée de cette intervention étant considérée comme un temps de travail effectif. »

Article 5.4.1.2 : Nombre d'astreinte maximum par mois

Un salarié ne pourra pas effectuer plus de 10 astreintes par mois dont un week-end maximum par mois. Dans le cas où l'exploitant prend ses congés, le salarié pourra être amené à être d'astreinte deux week-ends consécutifs maximum. Le salarié ne pourra pas être d'astreinte le week-end de son départ et de retour de congés payés.

Article 5.4.2 : Rémunération des astreintes.

Jour où est effectuée l'astreinte	Indemnisation d'une journée d'astreinte
Jour de semaine	3 Minimum Garanti
Week-end	6 Minimum Garanti
Jour férié	6 Minimum Garanti

Le temps d'intervention est du temps de travail effectif qui sera rémunéré en tant que tel quelle que soit la durée d'intervention. Le fait de répondre au téléphone ou de gérer les alarmes à distance est considéré comme du temps d'intervention.

Dans le cas où le salarié effectue 47 interventions par année civile ou plus il bénéficiera d'un complément de rémunération à hauteur de 25 Minimum Garanti qui sera versé soit le 31 décembre ou en cas de départ avec la paie du mois de sortie des effectifs

Article 5.5 : Prime de fidélisation

Durée de présence dans l'entreprise	Montant de la prime
De 1 à 3 ans	1,5% du salaire brut
De 3 à 6 ans	2% du salaire brut
De 6 à 9 ans	3% du salaire brut
De 9 à 12 ans	4% du salaire brut
De 12 à 15 ans	5% du salaire brut
Au-delà de 15 ans	6% du salaire brut

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

Il est attribué aux salariés, quel que soit leur statut, une prime de fidélisation qui est évolutive en fonction du temps de présence. Elle se substitue aux primes d'anciennetés préexistantes sans remettre en cause un montant plus important qui aurait été acquis par le salarié.

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

Pour les salariés en CDD, les périodes d'activités continues et discontinues pourront être cumulées. Le salarié devra avoir travaillé au minimum 20 jours pour que le mois considéré soit pris en compte dans la durée de présence dans l'entreprise.

Article 5.6 : Prime d'encadrement

Pour les salariés, dont le poste attribue un degré 4 (encadrement de proximité d'équipes) en critère management dans la classification nationale, une prime équivalente à 1/2 mois de salaire brut sera versée à compter de la deuxième année de travail.

Pour les salariés dont le poste attribue un degré 5 (encadrement hiérarchique) en critère management dans la classification nationale, une prime équivalente à 1 mois de salaire brut sera versée à compter de la deuxième année de travail.

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

La prime sera versée le mois civil suivant la date anniversaire de la prise de poste en une seule fois. En cas d'absence non assimilée à du travail effectif la dite prime

sera versée à proportion du temps de présence effectif. En cas de départ en cours de période, la prime sera versée à due proportion du temps de présence, absence non assimilée à du travail effectif déduite.

Article 6 : Avantages en nature et remboursement de frais

Article 6.1 : Avantages en nature

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

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

Lorsque le salarié utilise son véhicule à des fins professionnelles, le barème d'indemnisation est celui prévu par la décision de la Chambre d'Agriculture. A titre informatif, ce barème, lors de la rédaction de l'accord, est fixé à 44 centimes du kilomètre. Chaque année, ce barème sera porté à la connaissance des entreprises dans une communication de la commission paritaire.

Ce barème est applicable pour tous les véhicules terrestres à moteur qu'ils aient 2 ou 4 roues, qu'ils soient à moteur thermique ou électrique. Toutefois, sont exclus de ce barème d'indemnisation, les trottinettes et vélos électriques.

Article 7 : Congés pour événements familiaux

Article 7.1 : Congé hospitalisation et/ou enfant malade rémunéré

Ce congé est prévu quel que soit le nombre d'enfant de moins de 16 ans à charge fiscalement.

Ce congé ne se confond pas avec le congé enfant malade prévu par le code du travail. Le congé non rémunéré de 3 jours peut être mobilisé par le(a) salarié(e) en supplément des jours rémunérés.

Le nombre de jours rémunérés est fixé à 5 jours maximum par année civile par salarié, congés hospitalisation et congés enfant malade confondus.

Dans ces 5 jours, il est prévu que le salarié puisse bénéficier d'un congé rémunéré enfant malade dans la limite de 3 jours par année civile. En aucun cas, le salarié ne pourra prétendre à 8 jours de congés rémunérés.

Type de congé	Temps de présence dans l'entreprise	Montant de l'indemnisation	Nombre de jour
Hospitalisation d'un enfant à charge de moins de 16 ans	Moins de 6 mois de présence continue	0%	5 jours par année civile

Type de congé	Temps de présence dans l'entreprise	Montant de l'indemnisation	Nombre de jour
Hospitalisation d'un enfant à charge de moins de 16 ans	Plus de 6 mois de présence continue	100%	5 jours par année civile
Congés enfant malade	Moins de 6 mois de présence continue	0%	3 jours par année civile
Congés enfant malade	Plus de 6 mois de présence continue	50%	3 jours par année civile
Congés enfant malade	Plus de 6 mois de présence continue	0%	Si le salarié a bénéficié de 5 jours d'hospitalisations par année civile

Article 7.2 : Amélioration du congé mariage d'un enfant

Pour le mariage d'un enfant du salarié la durée du congé rémunéré sera de 2 jours.

Article 8 : Frais de déménagement

Lorsque l'entreprise impose aux futurs salariés TAM et Cadre d'habiter à moins de 15 minutes en voiture du siège de l'exploitation, l'employeur devra procéder à l'indemnisation du déménagement de ce dernier, uniquement si le déménagement est fait par un professionnel.

Si le salarié organise seul son déménagement, il ne pourra prétendre à aucune indemnisation.

Au préalable, le futur salarié devra adresser à l'employeur 2 devis de déménageurs.

L'entreprise prendra en charge le devis le moins cher dans la limite de 1 500 € TTC.

Cette prise en charge est un remboursement de frais et n'a pas la caractéristique d'un élément de rémunération

L'employeur remboursera le salarié sur présentation d'une facture acquittée.

En cas de rupture à l'initiative du salarié dans les 12 mois suivant la signature de son contrat, il devra procéder au remboursement de la prise en charge à hauteur d'un douzième par mois restant à courir.

En cas de licenciement, de démission ou de rupture conventionnelle après le 12ème mois, le salarié n'aura aucun remboursement à faire.

Article 9 : Départ volontaire à la retraite

Pour les salariés NON-CADRES

Présence continue dans l'entreprise	Montant
De 5 à 10 ans	½ mois de salaire
De 10 à 20 ans	1 mois de salaire
De 20 à 30 ans	2 mois de salaire
Au-delà de 30 ans	3 mois de salaire

Pour les salariés TAM et CADRES

Présence continue dans l'entreprise	Montant
De 5 à 10 ans	½ mois de salaire
De 10 à 20 ans	1,5 mois de salaire
De 20 à 30 ans	3 mois de salaire
Au-delà de 30 ans	4 mois de salaire

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

Article 10 : Heures pour recherche d'emploi

Article 10.1 : Licenciement

Le salarié licencié bénéficiera d'un jour par semaine de préavis effectué, dans la limite de 12 jours au prorata du temps de travail prévu au contrat pour effectuer ses démarches de recherche d'emploi.

Article 10.2 : Démission

Le salarié démissionnaire bénéficiera de 4 heures par mois de préavis effectué, au prorata du temps de travail prévu au contrat, avec un minimum d'1 heure par mois pour effectuer ses démarches de recherche d'emploi.

Article 11 : Information auprès des salariés non permanents

Le salarié non permanent bénéficiera d'une information sur ses droits à la formation qui lui sera diffusée dès son entrée dans l'entreprise et à l'issue de son contrat.

Les modalités de mise en œuvre seront définies par la commission paritaire prévue à l'article 2 du présent accord et s'appuiera sur l'ANEFA Limousin pour sa réalisation.

Article 12 : CPHSCT

Dans l'intérêt des entreprises et des salariés dans le cadre de l'amélioration des conditions de travail, les salariés des exploitations et des CUMA pourront participer aux réunions sur invitation de la CPHSCT, en salle ou en entreprise, dans la limite de 4 heures hors temps de trajet par an et par salarié, après accord de l'entreprise. Ce temps de présence et de trajet sera assimilé à du temps de travail effectif et sera rémunéré comme tel.

Les salariés qui siègent en CPHSCT bénéficient par ailleurs d'heures pour exercer ce mandat.

Article 13 : Révision

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

L'organisation demandant la révision convoquera dans les plus brefs délais les autres syndicats représentatifs.

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

Article 14 : Dénonciation

Chacune des parties signataires peut dénoncer le présent accord conformément aux dispositions du Code du travail. La durée du préavis au terme duquel la dénonciation prendra effet est fixée à trois mois. Le préavis commence à courir au jour du dépôt de la dénonciation auprès de l'autorité administrative compétente.

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

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

Article 15 : Durée de l'accord

Le présent accord est conclu à durée indéterminée.

Article 16 : Dispositions finales

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

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du Code du travail.

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

Fait à Limoges, le 8 mars 2023

Pour la délégation Patronale	Pour la Délégation Salariée
FDSEA 19	CFDT AGRI AGRO Limousin
FDSEA 23	CFTC AGRI
FDSEA 87	FGTA-FO section agriculture
FDCUMA 19	FNAF CGT
FDCUMA 23	SNCEA CFE-CGC
FDCUMA 87	