

Mise en place de l'**accord collectif territorial interdépartemental** de l'Aisne, du Nord, de l'Oise et de la Somme de la Production Agricole / CUMA

1 Pourquoi cet accord interdépartemental ?

Avec la mise en place de la Convention Collective Nationale (IDCC 7024), le 1^{er} avril 2021, les anciennes conventions collectives départementales et régionales n'ont pas totalement disparu. Elles sont devenues des accords collectifs territoriaux et les dispositions plus favorables de ces derniers ont continué de s'appliquer, en articulation avec la nouvelle convention nationale, entraînant :

- une complexification du paysage réglementaire et conventionnel ;
- et une certaine «insécurité» juridique due à la multiplication des textes.

Tout cela a rendu nécessaire un toilettage des accords locaux (anciennes conventions collectives départementales et régionales) par les partenaires sociaux régionaux et départementaux dès le mois de mai 2021 et un accord interdépartemental a ainsi été conclu par les départements de l'Aisne, du Nord, de l'Oise et de la Somme.

2 A partir de quand cet accord sera-t-il applicable ?

Après plus de deux années de négociations, la partie patronale (Union des Syndicats Agricoles de l'Aisne (USAA), les Fédérations Départementales des Syndicats Agricoles du Nord, de l'Oise, et de la Somme (FDSEA 59-60-80), ainsi que la Fédération Régionale Hauts-de-France des Coopératives d'Utilisation de Matériel Agricole (FRCUMA), d'une part, et 2 organisations syndicales de salariés (CFDT et CFTC), d'autre part, ont signé, le 16 décembre 2022, un accord pour les entreprises de production agricole et pour les CUMA de l'Aisne, du Nord, de l'Oise et de la Somme.

Après un avis favorable de la commission d'extension émis en avril 2023, l'arrêté d'extension de l'accord est paru au Journal Officiel (JO) du 17 juin 2023. Le nouveau texte s'applique donc à compter du 1^{er} juillet 2023, 1^{er} jour du trimestre suivant sa parution au «Journal Officiel».

3 Qui est concerné par cet accord ?

Ce nouvel accord interdépartemental concerne les rapports entre les employeurs et les salariés :

- des exploitations de polyculture et d'élevage,
- des établissements de forçage et de conditionnement des endives,
- des établissements de production de grains et de graines de semences,
- des exploitations horticoles, maraîchères, de cressiculture et de pépinières,
- des exploitations d'arboriculture fruitière,
- des coopératives d'utilisation en commun du matériel agricole,
- des groupements d'employeurs dont l'activité principale entre dans l'un des champs d'application des exploitations ou établissements énumérés ci-dessus ;
- et plus généralement toute exploitation ou entreprise agricole dont l'activité est prévue à l'article 1.1 de la Convention Collective Nationale,

ayant leur siège social dans les départements de l'Aisne, du Nord, de l'Oise et de la Somme.

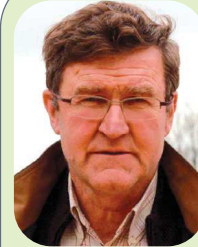


Attention, cet accord ne s'applique pas aux exploitations agricoles et au CUMA du Pas de Calais.

De même, il ne concerne pas les Entreprises de Travaux Agricoles, Ruraux et Forestiers (ETARF) qui avait déjà fait le choix de négocier leur propre convention collective nationale en 2020 (IDCC 7025).

Suite en page 6

Il est conseillé de lire la suite de cet article avant la lecture du tableau (pages 2 à 6).



Marc DROY
Président
de la commission emploi FRSEA

Nos conventions collectives départementales remplacées par un accord régional

Dans 4 départements des Hauts-de-France (02,59,60 et 80), ce 1^{er} juillet, les règles conventionnelles de nos exploitations ont été profondément réformées suite à l'arrêté d'extension publié au Journal Officiel du 17 juin 2023. Le 16 décembre 2022, après un an et demi de négociations, les partenaires sociaux de 4 départements ont signé un accord qui se substitue à 8 conventions locales et qui complètera les dispositions de la convention collective nationale production agricole et CUMA en vigueur depuis avril 2021.

L'idée principale a été de remplacer les multiples dispositifs départementaux de compléments de salaire (13^{ème} mois, ancienneté...) par un système simple de prime mensuelle négociée pour chaque palier. L'objectif a été d'accompagner par la rémunération mieux qu'au national la montée en compétence des postes des 12 paliers de la grille nationale. C'est un facteur essentiel d'attractivité des métiers sur nos exploitations.

Le chantier a été complexe vu la diversité des règles sociales dans nos 4 départements.

Le nouveau calcul des rémunérations n'augmentera pas la masse globale des rémunérations mais pourra impacter significativement certaines situations individuelles, c'était inévitable et c'est pourquoi un mécanisme d'étalement sur 2 ans a été négocié. En revanche, pour assurer le maintien des anciennes rémunérations, une indemnité différentielle est créée. Elle sera amenée à s'éteindre à mesure des hausses des prochaines années.

Le dispositif vise les salariés permanents. Les emplois saisonniers en seront exemptés car cet accord ne s'appliquera qu'après 12 mois de présence dans l'entreprise. Cela était indispensable pour l'équilibre des secteurs demandant beaucoup de main-d'œuvre.

Un espace de négociation régional annuel est créé. Il aura pour but d'adapter le dialogue social aux mutations de nos régions de grandes cultures du nord de la France. Il contribuera à faciliter le recrutement des métiers de l'agriculture et à la sécurisation juridique des employeurs et des salariés.

Grand merci aux élus et aux juristes qui se sont impliqués dans ce chantier unique en France. Il sera suivi l'année prochaine par l'application de l'accord du 13 avril 2023 sur la mutualisation des coûts d'inaptitude. Accord très attendu par beaucoup d'entre nous.



NOUVEAU
à appliquer

Thèmes	Dispositions prévues par la Convention Collective Nationale (IDCC 7024) production agricole / CUMA du 15 septembre 2020	+ Dispositions NOUVELLES prévues par l'Accord Interdépartemental production agricole / CUMA du 16 décembre 2022																																																																					
CLASSIFICATION																																																																							
Principes des critères classants	<p>Art. 4.1 et suivants de la CCN</p> <p>► S'appuyer sur les compétences et responsabilités attendues propres à l'emploi (et non à l'individu)</p> <p>► 5 critères classants obligatoires pour déterminer la classification de l'emploi et obtenir le minimum conventionnel :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la technicité, - l'autonomie, - la responsabilité : respect des normes et enjeux économiques, - le management, - le relationnel <p>= nombre de points total appelé coefficient de l'emploi (de 9 à 400).</p> <p>► Positionner le salarié une fois la classification de l'emploi déterminée : le coefficient de l'emploi correspond à un palier (de 1 à 12) qui détermine la rémunération minimale conventionnelle</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th rowspan="2"></th> <th colspan="2">Coefficient de l'emploi</th> </tr> <tr> <th>Entre</th> <th>Et</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>Palier 1</td><td>9</td><td>11</td></tr> <tr><td>Palier 2</td><td>12</td><td>16</td></tr> <tr><td>Palier 3</td><td>17</td><td>24</td></tr> <tr><td>Palier 4</td><td>25</td><td>35</td></tr> <tr><td>Palier 5</td><td>36</td><td>51</td></tr> <tr><td>Palier 6</td><td>52</td><td>73</td></tr> <tr><td>Palier 7*</td><td>74</td><td>104</td></tr> <tr><td>Palier 8**</td><td>105</td><td>143</td></tr> <tr><td>Palier 9**</td><td>144</td><td>196</td></tr> <tr><td>Palier 10***</td><td>197</td><td>270</td></tr> <tr><td>Palier 11***</td><td>271</td><td>399</td></tr> <tr><td>Palier 12***</td><td>400</td><td></td></tr> </tbody> </table> <p>*Potentiellement Technicien à partir de 74 points et si au moins degré 4 en technicité et degré 3 soit en responsabilité soit en autonomie. **Potentiellement Agent de Maîtrise à partir de 105 points et si au moins degré 3 en autonomie et degré 3 en management ou 4 en technicité. ***Potentiellement Cadre à partir de 197 points et si au moins 4 en autonomie et degré 4, soit en technicité soit en management.</p>		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		<p>Pas de nouveauté Se référer à la CCN</p>																												
			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																																																																						
RÉMUNÉRATION																																																																							
Salaire horaire minimum	<p>Art. 5.1 de la CCN</p> <p>► Grille nationale réévaluée à minima une fois par an après la publication de la valeur du SMIC. Valeur du SMIC au 1^{er} mai 2023 : 11,52 €</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th rowspan="2"></th> <th colspan="2">Coefficient de l'emploi</th> <th>Taux au 1^{er} mai 2023</th> <th>Taux issus de l'avenant 7 du 25/05/2023*</th> </tr> <tr> <th>Entre</th> <th>Et</th> <th></th> <th></th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>Palier 1</td><td>9</td><td>11</td><td>11,52 €</td><td>11,52 €</td></tr> <tr><td>Palier 2</td><td>12</td><td>16</td><td>11,52 €</td><td>11,61 €</td></tr> <tr><td>Palier 3</td><td>17</td><td>24</td><td>11,53 €</td><td>11,78 €</td></tr> <tr><td>Palier 4</td><td>25</td><td>35</td><td>11,77 €</td><td>12,03 €</td></tr> <tr><td>Palier 5</td><td>36</td><td>51</td><td>12,29 €</td><td>12,56 €</td></tr> <tr><td>Palier 6</td><td>52</td><td>73</td><td>12,87 €</td><td>13,15 €</td></tr> <tr><td>Palier 7</td><td>74</td><td>104</td><td>13,62 €</td><td>13,92 €</td></tr> <tr><td>Palier 8</td><td>105</td><td>143</td><td>14,56 €</td><td>14,88 €</td></tr> <tr><td>Palier 9</td><td>144</td><td>196</td><td>15,76 €</td><td>16,11 €</td></tr> <tr><td>Palier 10</td><td>197</td><td>270</td><td>17,46 €</td><td>17,84 €</td></tr> <tr><td>Palier 11</td><td>271</td><td>399</td><td>19,86 €</td><td>20,30 €</td></tr> <tr><td>Palier 12</td><td>400</td><td></td><td>22,70 €</td><td>23,20 €</td></tr> </tbody> </table>		Coefficient de l'emploi		Taux au 1 ^{er} mai 2023	Taux issus de l'avenant 7 du 25/05/2023*	Entre	Et			Palier 1	9	11	11,52 €	11,52 €	Palier 2	12	16	11,52 €	11,61 €	Palier 3	17	24	11,53 €	11,78 €	Palier 4	25	35	11,77 €	12,03 €	Palier 5	36	51	12,29 €	12,56 €	Palier 6	52	73	12,87 €	13,15 €	Palier 7	74	104	13,62 €	13,92 €	Palier 8	105	143	14,56 €	14,88 €	Palier 9	144	196	15,76 €	16,11 €	Palier 10	197	270	17,46 €	17,84 €	Palier 11	271	399	19,86 €	20,30 €	Palier 12	400		22,70 €	23,20 €	<p>Pas de nouveauté Se référer à la CCN</p>
			Coefficient de l'emploi		Taux au 1 ^{er} mai 2023	Taux issus de l'avenant 7 du 25/05/2023*																																																																	
Entre		Et																																																																					
Palier 1	9	11	11,52 €	11,52 €																																																																			
Palier 2	12	16	11,52 €	11,61 €																																																																			
Palier 3	17	24	11,53 €	11,78 €																																																																			
Palier 4	25	35	11,77 €	12,03 €																																																																			
Palier 5	36	51	12,29 €	12,56 €																																																																			
Palier 6	52	73	12,87 €	13,15 €																																																																			
Palier 7	74	104	13,62 €	13,92 €																																																																			
Palier 8	105	143	14,56 €	14,88 €																																																																			
Palier 9	144	196	15,76 €	16,11 €																																																																			
Palier 10	197	270	17,46 €	17,84 €																																																																			
Palier 11	271	399	19,86 €	20,30 €																																																																			
Palier 12	400		22,70 €	23,20 €																																																																			
Rémunération - Prime	Cf Focus nouvelle prime interdépartementale	<p>Art. 5.2.1 de l'Accord Interdépartemental</p> <p>► Prime interdépartementale qui se substitue à toutes les primes départementales et régionales antérieures. (Cf. focus ci-joint)</p>																																																																					
Salaire des jeunes	<p>Art. 5.1.3 de la CCN</p> <p>► Possibilité de verser :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 80 % du taux applicable pour les moins de 17 ans - 90 % du taux applicable pour les 17-18 ans. 	<p>Pas de nouveauté Se référer à la CCN</p>																																																																					

PRINCIPALES DISPOSITIONS APPLICABLES AU 1^{ER}



Thèmes	Dispositions prévues	
	par la Convention Collective Nationale (IDCC 7024) production agricole / CUMA du 15 septembre 2020	Dispositions prévues par l'Accord Interdépartemental production agricole / CUMA du 16 décembre 2022
RÉMUNÉRATION		
Périodicité du versement de la paie	Art. 5.2.1 de la CCN ▶ 1 fois par mois, à la même période.	Pas de nouveauté Se référer à la CCN
Avantages en nature	Art. 5.2.2 de la CCN ▶ Application des barèmes forfaitaires légaux. <i>Cf. Arrêté Ministériel du 17 juin 2003 relatif à l'évaluations des avantages en nature des salariés du régime agricole</i>	Pas de nouveauté Se référer à la CCN
PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE		
Prévoyance lourde	Art. 6.2 de la CCN ▶ Salariés TAM et cadres : référence à la CCN de prévoyance des ingénieurs et des cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952 et ses avenants.	▶ Salariés non-cadres : Maintien des régimes locaux historiques (cf. Accord «picard» PA-CUMA du 17 juin 2009 et ses avenants et Accord du Nord du 12 octobre 2009 et ses avenants).
Complémentaire frais de santé	Art. 6.2 de la CCN ▶ Salariés non-cadres : Accord national du 10 juin 2008 sur la protection sociale complémentaire et ses avenants pour le département du Nord. Salariés TAM et cadres : référence à la CCN de prévoyance des ingénieurs et des cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952 et ses avenants.	▶ Salariés non-cadres : Maintien des régimes locaux historiques (cf. Accord «picard» PA-CUMA du 17 juin 2009 et ses avenants).
DISPOSITIONS RELATIVES À L'EMPLOI		
Période d'essai	Art. 7.2 de la CCN ▶ Pour les CDI : Durée initiale (à prévoir dans le contrat) : - employés et techniciens : 2 mois, - agents de maîtrise : 3 mois, - cadres : 4 mois. NB : possibilité de renouveler cette période une fois avec l'accord du salarié, par écrit. ▶ Pour les CDD : - 1 jour par semaine dans la limite de 2 semaines si le contrat est au plus égal à 6 mois et 1 mois dans tous les autres cas. Attention aux délais de prévenance en cas de rupture du contrat durant la période d'essai : pour l'employeur : - 24 heures en-deçà de 8 jours de présence, - 48 heures entre 8 jours et 1 mois, - 2 semaines après 1 mois, - 1 mois après 3 mois, pour le salarié : - 48 heures, - 24 heures si présence inférieure à 8 jours.	Pas de nouveauté Se référer à la CCN
DURÉE DU TRAVAIL*		
DÉPLACEMENTS		
Pendant les horaires de travail	Art. 8.1 de la CCN Dans tous les cas, la part de temps de déplacement professionnel comprise dans l'horaire de travail est considéré comme du temps de travail effectif et est rémunéré 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.	Pas de nouveauté Se référer à la CCN
Trajet domicile / lieu habituel de travail	Art. 8.1.1 de la CCN ▶ Le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail n'est pas considéré comme du temps de travail effectif.	Pas de nouveauté Se référer à la CCN
Trajet domicile / lieu de travail autre que le lieu habituel de travail	Art. 8.1.2 de la CCN ▶ 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. A 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.	Pas de nouveauté Se référer à la CCN
		* Concernant la durée du temps de travail en agriculture, se référer également à l'Accord National du 23/12/1981 et ses avenants.

Thèmes	Dispositions prévues par la Convention Collective Nationale (CCN) production agricole / CUMA du 15 septembre 2020	NOUVEAU à appliquer Dispositions prévues par l'Accord Interdépartemental production agricole / CUMA du 16 décembre 2022
Trajet entre deux lieux de travail	Art. 8.1.3 de la CCN ▶ 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...	Pas de nouveauté Se référer à la CCN
Grand déplacement	Art. 8.1.4 de la CCN ▶ 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. A 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 en repos prévues à l'article 8.1.2.	Pas de nouveauté Se référer à la CCN
TRAVAIL DE NUIT		
Recours au travail de nuit	Se référer à l'Accord Départemental	Art. 8.2.1 de l'Accord Interdépartemental ▶ Le recours au travail de nuit est exceptionnel. Est réputé travail de nuit, le travail accompli entre 21 heures et 6 heures . Le travail de nuit est interdit pour les jeunes travailleurs et apprentis âgés de moins de 18 ans . Possibilité de prévoir un accord d'entreprise ou d'établissement sur ce point.
Travail effectué exceptionnellement la nuit (dans le prolongement du travail de jour)	Se référer à l'Accord Départemental	▶ Le travail effectué exceptionnellement la nuit bénéficie d'une majoration de 50 % . Cette contrepartie peut être prise sous forme de repos compensateur ou le cas échéant à la demande du salarié, sous forme de compensation salariale . Il s'agit de travail partiel de nuit ponctuel ou prolongeant exceptionnellement le travail de jour. Cette majoration ne se cumule pas avec les dispositions relatives aux heures supplémentaires et complémentaires.
Travailleur de nuit (Statut spécifique)	Art. 8.2.2 de la CCN ▶ Le salarié est considéré comme «travailleur de nuit» s'il réalise : - au moins 2 fois par semaine, 3 heures de travail quotidien de nuit entre 21 heures et 6 heures - ou 270 heures et plus de travail sur une période de 12 mois consécutifs entre 21 heures et 6 heures . Pour ce salarié, les heures de travail de nuit sont majorées de 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.	Pas de nouveauté Se référer à la CCN
Période d'astreinte	Se référer à l'Accord Départemental	Art. 8.4 de l'Accord Interdépartemental ▶ Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, se doit d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise . La durée de cette intervention est considérée comme un temps de travail effectif . Le temps minimum rémunéré par intervention (déplacement + intervention) ne pourra être inférieur à une heure . La programmation individuelle des périodes d'astreinte doit être portée à la connaissance de chaque salarié concerné quinze jours à l'avance , sauf circonstances exceptionnelles et sous réserve que le salarié en soit averti dans un délai raisonnable. Les périodes d'astreinte ouvrent droit à un dédommagement correspondant à une heure de salaire au taux normal de base pour douze heures consécutives d'astreinte, qui sera proratisé en fonction du temps d'astreinte .

Thèmes	NOUVEAU à appliquer	
	Dispositions prévues par la Convention Collective Nationale (IDCC 7024) production agricole / CUMA du 15 septembre 2020	Dispositions prévues par l'Accord Interdépartemental production agricole / CUMA du 16 décembre 2022
JOURS FÉRIÉS		
Jours fériés chômés	Se référer à l'Accord Départemental	<p>Art. 8.5.1 de l'Accord Interdépartemental</p> <p>► Tous les jours fériés légaux sont chômés et payés lorsqu'ils tombent un jour normalement ouvré dans l'entreprise. La rémunération est intégralement maintenue en cas de jour férié chômé, à condition de justifier d'au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise, sauf s'il s'agit du 1er mai dont le chômage ne peut être une cause de réduction de salaire.</p> <p>Attention : Le salarié saisonnier qui a signé divers contrats de travail dans l'entreprise (successifs ou non) est également intégralement rémunéré si son ancienneté totale cumulée est d'au moins 3 mois.</p>
Travail effectué un jour férié	Se référer à l'Accord Départemental	<p>Art. 8.5.3 de l'Accord Interdépartemental</p> <p>► En cas de travail effectué pendant un jour férié légal autre que le 1^{er} mai, les heures travaillées seront rémunérées, sans préjudice de l'indemnisation prévue ci-dessus, à 100 % sans cumul avec les différentes majorations.</p>
Travail du dimanche Rémunération	Se référer à l'Accord Départemental	<p>Art. 8.6.4 de l'Accord Interdépartemental</p> <p>► Le travail du dimanche donnera lieu à une majoration de salaire de 50 % ou avec l'accord du salarié, à un repos compensateur équivalent à prendre dans un délai de 3 mois.</p> <p>Cette majoration ne se cumule pas avec celles éventuellement dues au titre :</p> <ul style="list-style-type: none"> - des heures supplémentaires, - des heures complémentaires, - des heures de nuit, - et des heures travaillées un jour férié chômé.
Repos quotidien	Se référer à l'Accord Départemental	<p>Art. 8.7 de l'Accord Interdépartemental</p> <p>► Tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives.</p> <p>Il peut être dérogé à cette règle sans toutefois que ce repos ne puisse être inférieur à 9 heures conformément aux dispositions des articles D.714-16 à D.714-21 du code rural notamment en ce qui concerne les activités visées, à condition que des périodes au moins équivalentes de repos soient accordées aux salariés concernés ou qu'une contrepartie équivalente soit prévue par accord d'entreprise.</p>

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Préavis en cas de démission et de licenciement	<p>Art. 9.1.1 de la CCN</p> <p>► 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 :</p> <p>en cas de démission :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1 mois pour le salarié non-cadre, - 2 mois pour les TAM, - 3 mois pour les cadres. <p>en cas de licenciement :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1 mois si le salarié a moins de 2 ans de présence, - 2 mois à partir de 2 ans de présence, - 3 mois pour les cadres. 	<p>Pas de nouveauté</p> <p>Se référer à la CCN</p>
Préavis en cas de départ volontaire du salarié à la retraite	<p>Art. 9.1.2 de la CCN</p> <p>► Préavis 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).</p>	<p>Pas de nouveauté</p> <p>Se référer à la CCN</p>
Préavis en cas de mise à la retraite par l'employeur	<p>Art. 9.1.3 de la CCN</p> <p>► Cf. Préavis en cas de licenciement ci-dessus</p>	<p>Pas de nouveauté</p> <p>Se référer à la CCN</p>
Indemnité de licenciement	<p>Art. 9.2 de la CCN</p> <p>► Elle ne peut être inférieure :</p> <ul style="list-style-type: none"> - à 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à dix ans, - à 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de 10 ans. 	<p>Pas de nouveauté</p> <p>Se référer à la CCN</p>
Indemnité de départ volontaire à la retraite	<p>Art. 9.3.1 de la CCN</p> <p>► Pour les non-cadres :</p> <ul style="list-style-type: none"> - entre dix ans et vingt ans d'ancienneté : un mois de salaire, - entre vingt ans et trente ans d'ancienneté : deux mois de salaire, - après trente ans d'ancienneté : trois mois de salaire. <p>► Pour les TAM et les cadres :</p> <ul style="list-style-type: none"> - entre dix ans et vingt ans d'ancienneté : un mois et demi de salaire, - entre vingt ans et trente ans d'ancienneté : trois mois de salaire, - après trente ans d'ancienneté : quatre mois de salaire. 	<p>Pas de nouveauté</p> <p>Se référer à la CCN</p>
Heures pour recherche d'emploi	<p>Art. 9.4 de la CCN</p> <p>► Au minimum 4 heures par mois pendant la période de préavis du licenciement.</p>	<p>Pas de nouveauté</p> <p>Se référer à la CCN</p>

Thèmes	Dispositions prévues par la Convention Collective Nationale (IDCC 7024) production agricole / CUMA du 15 septembre 2020	+	Dispositions prévues par l'Accord Interdépartemental production agricole / CUMA du 16 décembre 2022
CONDITIONS DE TRAVAIL			
Congés pour événements familiaux	<p>Art. 10.1.2 de la CCN</p> <p>▶ Tout salarié bénéficie, sur justificatif, de congé exceptionnel fixé :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 4 jours pour mariage du salarié ou conclusion de PACS, - 1 jour pour le mariage d'un enfant, - 3 jours pour chaque naissance survenue au foyer du salarié ou l'arrivée d'un enfant placé en vue d'adoption, - 7 jours ouvrés pour le décès d'un enfant, - 3 jours pour le décès du conjoint, concubin ou partenaire de PACS, du père, de la mère, du beau-père ou de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur, - 2 jours pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant. 		Pas de nouveauté Se référer à la CCN
Santé et sécurité au travail	<p>Art. 10.3.1 de la CCN</p> <p>▶ L'employeur est tenu, en vertu de l'obligation générale de sécurité qui lui incombe, d'évaluer les risques éventuels et de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des salariés de son entreprise (ainsi que les stagiaires et intervenants extérieurs placés sous un lien de subordination).</p> <p>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.</p> <p>RAPPEL : Possibilité de réaliser ce document via l'outil  SYSTEMA mis en place par la FNSEA : www.systema.fr</p> <p>Art. 10.3.2 de la CCN</p> <p>Port obligatoire des Equipements de Protection Individuelle (EPI) fournis gratuitement par l'employeur.</p>		Pas de nouveauté Se référer à la CCN
Carte Campagne	<p>Art. 10.6 de la CCN</p> <p>▶ Dès lors que la condition d'ancienneté de 6 mois est remplie, les salariés bénéficient de la «Carte Campagne» qui ouvre droit à des réductions dans diverses enseignes proposant des prestations dans le domaine social et culturel :</p> <p> www.carte-campagne.fr</p>		Pas de nouveauté Se référer à la CCN

Suite de la première page

4 Quelles sont les conséquences de cet accord sur nos anciennes conventions collectives (devenues accords collectifs territoriaux depuis le 1^{er} avril 2021) et sur la CCN ?

A compter du 1^{er} juillet 2023, l'accord interdépartemental du 16 décembre 2022 vient **se substituer aux accords locaux territoriaux historiques** (ex-conventions collectives départementales et régionales).

Autrement dit, nos anciennes conventions collectives et les dispositions qu'elles contenaient sont supprimées et sont remplacées par les dispositions du nouvel accord interdépartemental.

L'accord remplace donc nos anciens accords territoriaux. Mais surtout, il vient **compléter la Convention Collective Nationale** pour faciliter la «double lecture» des textes et sécuriser les employeurs dans l'application de la réglementation sociale.

Le plan de l'accord interdépartemental reprend d'ailleurs celui de la Convention Collective Nationale.

5 Quelles sont les principales dispositions de cet accord ?

Ce nouvel accord interdépartemental apporte quelques nouveautés et changements tels que le travail de nuit, l'astreinte ou encore la majoration pour travail effectué un jour férié ou un dimanche (cf. tableau de «synthèse des principales dispositions applicables au 1^{er} juillet 2023» en pages 2 à 6).

Mais la principale innovation concerne l'instauration d'une prime interdépartementale en lieu et place des primes et avantages historiquement présents dans les anciennes conventions collectives départementales ou régionales (13^{ème} mois, prime de permanence, ancienneté, etc.).



A savoir

Possibilité de conclure des accords d'entreprise

En plus du cadre offert par la Convention Collective Nationale et ce nouvel accord interdépartemental, les exploitations gardent la possibilité de négocier et de conclure des accords d'entreprise pour améliorer le dialogue social et adapter les règles au plus près de leurs besoins.

N° d'inscription à la CPPAP
L'Agriculteur de l'Aisne : 1123 T 83848
L'Oise Agricole : 0124 T 84153
L'Action Agricole Picarde : 01119 T 84190

ISSN
L'Agriculteur de l'Aisne : 1148-8247
L'Oise Agricole : 0030-1523
L'Action Agricole Picarde : 0750-862X

En résumé

A compter du 1^{er} juillet 2023, un accord interdépartemental remplace les anciennes conventions collectives agricoles de l'Aisne, du Nord, de l'Oise et de la Somme et complète la Convention Collective Nationale.

Parmi les nouveautés apportées par cet accord, une prime interdépartementale vient remplacer les primes et avantages jusqu'alors appliqués dans ces départements (13^{ème} mois, prime de permanence, prime d'ancienneté, etc.).

**Ce dossier a été élaboré et vous est proposé
par les juristes de vos FDSEA/USA des Hauts-de-France.**

Aisne : 03.23.22.50.31
Nord : 03.27.09.19.26
Oise : 03.44.11.44.89 / 03.44.11.44.21
Somme : 03.22.53.30.17 / 03.22.53.30.43