

APPLICATION D'UN NOUVEL ACCORD TERRITORIAL DES SALAIRES DES EXPLOITATIONS AGRICOLES DU GARD SIGNE EN DATE DU 28/02/2025 - ETUDE NON EXHAUSTIVE

Mars 2025

Un accord territorial conclu en date du 28/02/2025 et règlementant les relations entre les employeurs et les salariés des exploitations agricoles du GARD vient remplacer les anciens accords locaux des ouvriers et des employés du Gard et des cadres du Gard, accords qui ont été dénoncés.

Cet accord territorial est applicable à compter du 1^{er} mars 2025 aux adhérents de la FDSEA du GARD et pour les non-adhérents de la FDSEA à compter de la date d'extension de l'accord. Néanmoins, les non-adhérents de la FDSEA peuvent décider d'appliquer dès le 1^{er} mars 2025 le nouvel accord.

Ainsi s'appliqueront désormais aux exploitations agricoles du GARD, trois accords principaux :

- La Convention collective nationale production agricole et Cuma du 15 septembre 2020 ;
- L'accord territorial des salariés des exploitations agricoles du Gard ;
- L'accord national du 23/12/1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles.

→ Ce que vous devez faire :

Vous devez informer vos salariés de la dénonciation des anciens accords locaux et leur indiquer qu'un nouvel accord territorial est applicable.

De plus, conformément aux dispositions du Code du travail concernant l'affichage obligatoire en entreprise vous devez :

- tenir un exemplaire à jour des textes précités ci-dessous à la disposition des salariés sur le lieu de travail,
- ou le mettre sur l'intranet, dans les entreprises dotées de ce dernier.

CE QUE PREVOIT LE NOUVEL ACCORD TERRITORIAL

Le nouvel accord territorial renvoie pour de nombreux articles à la CCN de la production agricole et Cuma du 15 septembre 2020.

Les éléments essentiels ressortissant du nouvel accord territorial sont les suivants :

1- Période d'essai : renvoi à la CCN production agricole

La période d'essai des ouvriers et des employés est de 2 mois renouvelable 2 mois (contre 2 mois prévu précédemment par l'ancien accord local).

Pour les ETAM et cadres : cela n'a pas bougé. On applique les dispositions de la CCN production agricole et CUMA du 20 décembre 2020.

Le renouvellement doit être prévu dans le contrat de travail et la prolongation nécessite l'accord écrit du salarié.

2- La prime d'ancienneté :

Pour les ouvriers et employés en contrat à durée indéterminée les taux de la prime d'ancienneté sont inchangés.

- 3% après 5 ans de présence ininterrompue
- 4% après 6 ans de présence ininterrompue
- 5% après 7 ans de présence ininterrompue
- 6% après 8 ans de présence ininterrompue
- 7% après 9 ans de présence ininterrompue
- 8% après 10 ans de présence ininterrompue

NOUVEAU : une prime d'ancienneté s'applique aux TAM ET Cadres en contrat à durée indéterminée.

Le taux de cette prime d'ancienneté est progressif en fonction des années :

Du 1^{er} mars 2025 au 31 décembre 2025, le taux d'ancienneté à appliquer est de :

- 2% après 3 ans d'ancienneté continue dans l'entreprise

Du 1^{er} janvier 2026 au 31 décembre 2026, le taux d'ancienneté à appliquer est de :

- 2% après 3 ans d'ancienneté continue dans l'entreprise
- 3% après 4 ans d'ancienneté continue dans l'entreprise

Etc...

Pour arriver à une application des taux d'ancienneté suivants à compter du 1^{er} janvier 2031 :

- 2% après 3 ans d'ancienneté continue dans l'entreprise
- 3% après 4 ans d'ancienneté continue dans l'entreprise
- 4% après 5 ans d'ancienneté continue dans l'entreprise
- 5% après 6 ans d'ancienneté continue dans l'entreprise
- 6% après 7 ans d'ancienneté continue dans l'entreprise
- 7% après 8 ans d'ancienneté continue dans l'entreprise
- 8% après 9 ans d'ancienneté continue dans l'entreprise

Exemple concret :

Salarié cadre qui a 10 ans d'ancienneté :

Au 1^{er} mars 2025 : il percevra une prime d'ancienneté de 2%.

Au 1^{er} janvier 2026 : il percevra une prime d'ancienneté de 3%

Au 1^{er} janvier 2031, sa prime d'ancienneté sera de 8%.

Tant pour les ouvriers, employés que pour les TAM et cadres, la prime d'ancienneté est calculée sur la salaire brut mensuel de base du salarié (hors primes) correspondant aux heures de travail réellement payés, y compris les heures supplémentaires.

3- Jours chômés : modification de la rédaction de l'ancien article (nouvel article 10.1.8)

Les jours fériés chômés fixés par l'accord territorial sont inchangés :

1^{er} mai, 1^{er} janvier ; Lundi de Pâques, 1^{er} mai, 8 mai, Jeudi de l'Ascension, Lundi de Pentecôte, 14 juillet, 15 août, 1^{er} novembre, 11 novembre, 25 décembre.

Le lundi de Pâques est maintenu comme journée de solidarité.

Indemnisation des jours fériés (article 10.1.8) :

- CDI et CDD (y compris saisonniers) **de moins d'un mois** : on applique une indemnité de 3% du montant total du salaire payé.

- CDI et CDD (autres que saisonniers) ayant une ancienneté continue **≥ à 1 mois** au titre du contrat de travail en cours : maintien de salaire.

- CDD saisonnier **d'au moins 3 mois** (en continue ou discontinue) : maintien du salaire.

- CDD saisonniers **ayant entre 1 mois et 3 mois d'ancienneté** : le texte ne nous précise rien (en attente de position des partenaires sociaux).

Jours fériés travaillés :

Lorsque l'employeur fait travailler un salarié un jour férié, le salarié percevra, en plus de la rémunération qu'il aurait perçue s'il n'avait pas travaillé le jour férié, une majoration correspondant au produit du nombre d'heures travaillées le jour férié par le salaire horaire normal.

4- Le travail occasionnel de nuit

Modification de la période de travail de nuit : 21 heures – 7 heures (contre 21 h – 6 h antérieurement).

Le travail de nuit exceptionnel = travail de nuit partiel et ponctuel ou prolongeant exceptionnellement le travail de jour.

Pour toute heure travaillée entre 21 heures et 7 heures : rémunération de 25% soit en repos, soit en compensation salariale (contre 50% antérieurement), non cumulable avec les majorations pour les heures supplémentaires.

5- Le travail du dimanche : pas de changement. Majoration de 100 %

6- Les congés familiaux

Mariage ou PACS	salarié	5 jours ouvrés
Mariage ou conclusion d'un PACS	enfant	2 jours ouvrés
Naissance ou adoption	enfant	3 jours ouvrés
Enfant malade	- de 16 ans	3 à 5 jours par an non payés (1)
Annonce de la survenue d'un handicap	enfant	2 jours ouvrés
Décès	enfant conjoint, partenaire d'un PACS, concubin, père, mère, frère, sœur, beau-père, belle-mère	7 jours ouvrés 3 jours ouvrés
Deuil	Décès d'un enfant du salarié âgé de moins de 25 ans ou d'une personne âgée de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié	8 jours ouvrables (2) Pris en charge par la MSA

(1) Durée du congé fixé à 3 jours par an, portée à 5 jours par an lorsque l'enfant a moins de 1 an ou si le salarié assume la charge de 3 enfants de – de 16 ans, sur justificatif médical.

(2) Ouvrables soit du lundi au samedi (sauf jour férié) et peu important l'horaire de travail de l'entreprise ou du salarié. Exemple : pour un salarié travaillant à temps partiel 3 jours du mercredi au vendredi, un congé de 8 jours ouvrables débutant le mercredi se termine le jeudi soir de la semaine suivante.

Les jours ouvrés sont les jours travaillés dans l'entreprise.

Pour les autres dispositions : le service juridique en droit du travail reste à votre disposition.