CartoAgri, accord territorial

Durée du travail des coopératives d'utilisation de matériel agricole CUMA des régions de Bretagne et des Pays de la Loire (accord du 21 mars 2022), Morbihan (56)

Accord consolidé et avenants en vigueur dans ce département

Texte	Accord du 21 mars 2022 des coopératives d'utilisation de matériel agricole CUMA des régions de Bretagne et des Pays de la Loire relatif à la durée du travail
État	En vigueur, étendu
Départements	Côtes-d'Armor (22), Finistère (29), Ille-et-Vilaine (35), Loire-Atlantique (44), Maine-et-Loire (49), Mayenne (53), Morbihan (56), Sarthe (72), Vendée (85)
Textes en vigueur	1
Légifrance	https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000047713371

Version consolidée au 28 octobre 2026. Document de travail établi automatiquement par DIS21 (CartoAgri) à partir de la base officielle KALI de la DILA, mise à jour du 22 octobre 2026, sous licence ouverte : les articles en vigueur à cette date y sont reproduits dans l'ordre du texte. Seul le texte publié au Bulletin officiel et sur Légifrance fait foi ; ce document ne constitue pas un conseil juridique. Carte et mises à jour : https://www.cartoagri.fr/

Sommaire

Accord et avenants en vigueur : Morbihan (56) 1 textes

Les accords territoriaux complètent ou adaptent la convention nationale pour ce département ; en cas de doute, reportez-vous aux textes officiels.

Accord et avenants en vigueur : Morbihan (56)

Accord du 21 mars 2022 des coopératives d'utilisation de matériel agricole CUMA des régions de Bretagne et des Pays de la Loire relatif à la durée du travail

21 mars 2022, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 1er juillet 2023 Légifrance PDF officiel du BO n°2023-18

Préambule

Cet accord collectif territorial vient compléter les dispositions de la convention collective nationale production agricole et CUMA du 15 septembre 2020 et celles de l'accord national modifié du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles (version consolidée à l'issue de l'avenant 19 du 1er octobre 2019).

Récapitulatif des dispositions complémentaires de l'accord collectif territorial :

Thèmes	Accord collectif territorial	Convention collective nationale Accord national de 81
Période d'essai	Article 9	Article 7.2
Prime d'ancienneté	Article 10.1	-
Prime annuelle	Article 10.2	-
Frais de transport	Article 11	Article 8.1*
Travail de nuit	Article 12	Article 8.2*
Annualisation du temps de travail	Article 13	Article 8* / Article 10.4
Incidence arrêts de travail	Article 14	-
Heures dimanches et jours fériés	Article 15	Article 8* / Article 4*
Astreintes	Article 16	Article 8* / Article 6.3
Congés spéciaux	Article 17.1	Article 10.1.2
Congés enfant malade	Article 17.2	Article 10.1.3
Autorisation absence recherche emploi	Article 18	Article 9.4

Dans la mesure où le présent accord 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 de l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Article 1er Champ d'application professionnel

Le présent accord règle les rapports entre employeurs et salariés de l'un ou l'autre sexe, de tout âge et de toute nationalité des coopératives d'utilisation de matériel agricole et des groupements d'employeurs auxquels elles adhèrent et qui relèvent de la même activité principale.

Article 2 Modalité d'application

Il s'applique nonobstant tous usages ou coutumes locaux et toutes stipulations contenues dans les contrats de travail particuliers ou les accords d'établissements lorsque ces usages, coutumes ou stipulations sont moins favorables aux salariés.

En aucun cas, la rémunération nette en espèces allouée aux salariés ne peut être inférieure à celle qui résulte de l'ensemble des dispositions ci-après ou des prescriptions des textes relatifs au salaire minimum de croissance.

Article 3 Champ d'application territorial

Le présent accord s'applique aux entreprises désignées à l'article 1, qui ont leur siège social dans les départements, ci-après désignés, des régions de Bretagne et des Pays de la Loire :
- Côtes d'Armor ;
- Finistère ;
- Ille-et-Vilaine ;

- Morbihan ;
- Loire-Atlantique ;
- Maine-et-Loire ;
- Mayenne ;
- Sarthe ;
- Vendée.

Article 4 Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Les dispositions arrêtées au présent accord prendront effet le premier jour du mois suivant celui de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Il peut être dénoncé à tout moment par les organisations syndicales de salariés ou d'employeurs représentatives dans le champ d'application du texte, dans sa totalité ou pour partie, dans les conditions prévues à l'article L. 2261-4 et suivants du code du travail et à l'article 6 ci-après.

Article 5 Révision

En application de l'article L. 2261-7 et suivants du code du travail, une demande de révision peut être introduite à tout moment par l'une quelconque des parties signataires. Elle doit être notifiée aux autres organisations et à la DREETS de Bretagne.

Elle doit spécifier les articles auxquels elle s'applique et préciser le nouveau texte que la partie demanderesse propose d'y substituer.

La commission mixte, convoquée par le service précité, commence à étudier les modifications demandées dans les trente jours qui suivent la date de la notification. (1)

(1) Alinéa exclu de l'extension en ce qu'il contrevient aux dispositions de l'article L. 2261-20 du code du travail. (Arrêté du 13 juin 2023 - art. 1)

Article 6 Dénonciation

La dénonciation a lieu suivant la procédure indiquée au 1er alinéa de l'article 5 ci-dessus.

La commission mixte commence à étudier le texte du nouvel accord proposé dans les soixante jours qui suivent la date d'expédition de la lettre de dénonciation.

L'accord dénoncé continue à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur du nouvel accord, ou à défaut, pendant une période de douze mois à compter de la date d'expiration du délai de préavis prévu à l'article L. 2261- 10 du code du travail.

La partie signataire qui dénonce l'accord doit procéder aux formalités de dépôt de sa dénonciation conformément aux articles L. 2261-9 du code du travail.

Article 7 Avantages acquis

L'application du présent accord ne peut être la source de réduction de la rémunération globale annuelle antérieurement versée aux salariés ainsi que des avantages acquis individuellement au titre notamment d'un accord précédemment applicable à la profession dans les départements concernés.

Article 8 Interprétation. Suivi

Le présent accord devra faire l'objet d'un suivi dans le cadre d'au moins une rencontre annuelle de la commission mixte paritaire ou de la commission paritaire (composée paritairement des représentants des organisations représentatives au niveau national par arrêté ministériel).

Aussi, un état des lieux de son application et de son articulation avec la convention collective nationale production agricole CUMA est réalisé une fois par an en s'appuyant sur l'état des lieux prévu à l'article 1.4.3 de la convention collective nationale production agricole CUMA.

Ces commissions sont convoquées dans les 15 jours de la demande formulée auprès du service régional visé au 1er alinéa de l'article 5 ci-dessus. (1)

Un représentant de ce service est invité à participer, à titre consultatif, aux réunions de la commission.

(1) Alinéa exclu de l'extension en ce qu'il contrevient aux dispositions de l'article L. 2261-20 du code du travail. (Arrêté du 13 juin 2023 - art. 1)

Article 9 Période d'essai

Sauf accord entre les parties, tout engagement pour une durée indéterminée est conclu à l'essai.

La période d'essai est fixée à :
- 1 mois pour le personnel se situant sur les paliers de 1 à 4 ;
- 2 mois pour le personnel non cadres et techniciens se situant sur les paliers 5 et plus ;
- 3 mois pour les agents de maîtrise ;
- 4 mois pour les cadres.

Elle est renouvelable une seule fois.

Article 10 Primes

1. Prime d'ancienneté

Les salariés ont droit à une prime d'ancienneté payable une fois par mois.

Le montant de la prime est égal à :
- 1 % après 2 ans ;
- 2 % après 3 ans ;
- 3 % après 4 ans ;
- 4 % après 5 ans ;
- 5 % après 6 ans ;
- 6 % après 7 ans ;
- 7 % après 8 ans ;
- 8 % après 9 ans.

Elle est versée au salarié à compter de son 25e mois de présence, continue ou discontinue, dans la CUMA.

Elle est calculée sur l'ensemble de la rémunération correspondant aux heures effectuées.

Elle s'applique également à la prime annuelle visée au paragraphe 2 ci-dessous.

Il y a maintien des acquis pour les salariés des CUMA ayant obtenu une prime d'ancienneté au-dessus de 8 % dans le cadre de la mise en place de la convention collective des salariés et CUMA des régions Bretagne et Pays de la Loire du 19 novembre 2001 (IDCC n° 8535).

Pour les périodes de suspension du contrat de travail non assimilées à du travail effectif d'une durée supérieur à 3 mois, les droits à progression de l'ancienneté sont suspendus.

2. Prime annuelle

Tous les salariés, y compris les salariés en contrat d'apprentissage et en contrat de professionnalisation ont droit à une prime annuelle s'il justifie d'au moins 8 mois de présence ininterrompue dans la CUMA. Pour 12 mois de présence, le montant de la prime annuelle est égal à 151,67 fois le salaire horaire. Il est calculé au prorata temporis pour les salariés à temps partiel et ceux dont le temps de présence est compris entre 8 et 12 mois.

Pour les périodes de suspension du contrat de travail non assimilées à du travail effectif d'une durée supérieur à 3 mois, les droits à la prime annuelle sont suspendus.

Pour les CDI, cette prime est payable en une ou plusieurs fois au cours de la période unique de référence, selon le choix de chaque employeur.

Pour les CDD, dont la durée se situe entre 8 et 12 mois, elle est versée en fin de contrat. Si la durée est supérieure à 12 mois, elle est versée en fin du 12e mois de présence et le reliquat en fin de contrat.

Dans les cas de rupture d'un contrat de travail conclu depuis au moins 8 mois, à l'exception du licenciement pour faute, la prime annuelle doit être versée au salarié. Elle est alors calculée au prorata du temps de présence.

Article 11 Indemnités de déplacements

Frais de transport

Les salariés utilisant leur véhicule personnel pour leurs déplacements professionnels ont droit à une indemnité kilométrique calculée à partir du lieu habituel de travail fixé par le contrat de travail.

L'indemnité correspond à la première tranche du barème fiscal : puissance fiscale de 3 CV et moins et kilométrage parcouru jusqu'à 5 000 kms.

Article 12 Travail de nuit exceptionnel

En application de l'article 8.2 les modalités de recours du travail de nuit sont les suivantes :
- le recours au travail de nuit est une nécessité dans les CUMA en raison de la nature de ses activités qui sont sous la contrainte de facteurs naturels, environnementaux, météorologiques et réglementaires non maîtrisables et non décalables dans le temps. Il s'agit notamment du respect des règles environnementales, des calendriers d'épandages, du respect des rythmes biologiques des animaux et des plantes, des exigences de préservation des récoltes ;
- au regard des contraintes de activités des CUMA, la période de travail de nuit est définie de 22 heures à 7 heures ;
- afin d'améliorer les conditions de travail, l'employeur ayant mis en place le travail de nuit exceptionnel devra mettre en œuvre les moyens nécessaires pour limiter le nombre d'heures ainsi réalisées à 200 heures par salarié et devra recueillir l'accord du salarié pour lui faire faire plus de 200 heures sur l'année ;
- par ailleurs, en cas de modification de sa situation familiale, le salarié exerçant une activité concernée par le travail effectué exceptionnellement la nuit pourra demander à ne plus être affecté à cette activité. L'employeur devra apporter une réponse à cette demande dans le mois qui suit sa réception et mettre en œuvre les moyens nécessaires pour trouver des solutions.
Dans la mesure du possible, l'employeur devra tenir compte des contraintes de garde d'enfant pour l'organisation du travail effectué exceptionnellement la nuit.
Dans ce cadre un suivi sera effectué sur le respect de l'égalité hommes femmes ;
- un temps de pause pourra être pris à partir de 4 heures consécutives de travail la nuit.

Les autres dispositions concernant le travail de nuit sont précisées à l'article 8.2 de la convention nationale production agricole CUMA.

Article 13 Annualisation du temps de travail

1. Salariés concernés par l'annualisation

Le présent accord définit la gestion du travail sous le mode de l'annualisation. Celle-ci s'applique à l'ensemble des salariés embauchés à temps plein ou partiel en CDI.

Le principe de l'annualisation peut être adopté pour des CDD dès lors que le contrat de travail le prévoit expressément, et qu'il a une durée d'au moins 8 mois.

1.1. Pour les salariés en contrat à durée indéterminée

L'annualisation s'applique à l'ensemble des salariés embauchés à temps plein ou à temps partiel. La rémunération mensuelle est indépendante de l'horaire réel de travail et fait l'objet d'un lissage sur la base de l'horaire contractuel (151,67 heures pour un temps plein).

1.2. Pour les salariés en contrat à durée déterminée

Les heures de modulation effectuées au-delà de 35 heures sont compensées par des heures de compensation, afin que la durée hebdomadaire moyenne de travail soit égale à 35 heures. La durée moyenne se calcule par rapport au nombre de semaines entre le début et le terme du contrat (ou sur la période de référence pour les contrats supérieurs à un an).

Pour les contrats à durée déterminée à terme imprécis (contrats saisonniers et contrats pour remplacement de salarié absent), la fin de la période de modulation correspond strictement à la fin de l'absence de la personne remplacée ou à la fin de la saison.

En fin de période d'annualisation, ou à la date de la rupture du contrat de travail intervenue en cours de période d'annualisation, l'employeur établit le bilan de l'annualisation.

2. Heures excédentaires

Sous réserve des durées du travail maximales, des heures excédentaires peuvent être effectuées dans des limites annuelles majorées selon le barème suivant :

2.1. Pour les CDI et CDD de plus de 8 mois (annualisation)

Majoration	Heures excédentaires
25 %	50
50 %	50
Maximum annuel	100

Les heures entre 1 607 et 1 657 peuvent être reportées sur l'année suivante, majorées de 25 % (soit 62,50 heures pour 50 heures).

Pour les salariés annualisés qui ne sont pas présents pendant la totalité de la période unique de référence, les contingents ci-dessus s'appliquent au prorata de leur temps de présence dans la période unique de référence.

2.2. Pour les CDD de moins de 8 mois (modulation)

S'il apparaît que le nombre d'heures de « modulation » effectuées est supérieur au nombre d'heures de « compensation » prises, ces heures constituent des heures excédentaires et sont rémunérées avec le dernier salaire mensuel de la période, au taux majoré de 25 %.

S'il apparaît, au contraire que le nombre d'heures de « compensation » prises est supérieur au nombre d'heures de « modulation » effectuées, la rémunération versée au salarié lui reste acquise, sauf en cas de rupture anticipée du contrat à l'initiative du salarié.

Il devra alors restituer la rémunération perçue pour les heures non effectuées. Le montant à restituer est déduit de la dernière paie.

3. Heures supplémentaires

3.1. Pour les CDI et CDD de plus de 8 mois (annualisation)

Leur rémunération est calculée selon les modalités suivantes :

Les heures effectuées au-delà de 48 heures hebdomadaires sont payées majorées le mois de leur réalisation. Elles donnent droit à une contrepartie financière équivalente à un pourcentage du taux horaire, selon le barème suivant :

> 48 h à 56 h	**> 56 h**
25 %	50 %

3.2. Pour les CDD de moins de 8 mois (modulation)

Leur rémunération est calculée selon les modalités suivantes :

Lorsqu'au cours d'une semaine donnée, le salarié a effectué des heures au-delà de 35 heures, celles-ci sont enregistrées dans son compte individuel de compensation. Elles donnent droit à une contrepartie financière équivalant à un pourcentage du taux horaire, versé avec le salaire du mois où elles ont été effectuées, selon le barème suivant :

> 35 h à 43 h	**> 43 h**
25 %	50 %

Article 14 Incidence des arrêts de travail dans le cadre de l'annualisation

Les périodes d'absence visées ci-dessous entrent dans le compteur des heures travaillées pour calculer le seuil de déclenchement des heures excédentaires au-delà de 1 607 heures, en fin de période d'annualisation :
- absences liées aux accidents du travail et aux maladies professionnelles ;
- absences liées aux maladies ou accidents de la vie privée ;
- absences liées aux formations autres que celles du plan de formation de l'entreprise ;
- absences liées aux congés pour événements familiaux.

Les heures correspondant à ces absences sont à mettre dans le compteur des heures effectives à raison de 7 heures par jour ouvré. Elles ne pourront en aucun cas déclencher le paiement de majoration d'heures excédentaires lorsque le plafond de 1 707 heures est atteint, mais devront être rémunérées au taux normal.

Par ailleurs, les périodes d'absence pour cause de maladie ou d'accident de la vie privée sont assimilées à des périodes de travail effectif dans la limite d'une durée maximum de trois mois consécutifs par année de référence.

Article 15 Travail du dimanche et des jours fériés. 1er-Mai

Les heures de travail effectuées le dimanche et les jours fériés s'ajoutent aux heures effectuées pendant la semaine pour déterminer le seuil de déclenchement des heures supplémentaires. Elles donnent lieu à un supplément de salaire de 50 % appliqué au tarif des heures normales qui s'ajoutent aux majorations légales pour heures supplémentaires selon l'exemple suivant :

Méthode de calcul. Exemple :

Une semaine de 56 heures effectives dont 7 h le dimanche/salaire horaire brut : 12 €

Le salaire se décompose ainsi :
- pour les 48 premières heures
(salaire mensualisé base 35 heures : 151,67 h x 12 € = 1 820,04 € ;
- rémunération des heures de dimanche : 7 h x 12 € x 50 % = 42,00 € ;
- rémunération des heures supplémentaires : 8 h x 12 € x 125 % =120,00 € ;
- salaire brut 1 982,04 €.

Par accord entre les parties, la majoration de 50 % peut être remplacée par un repos égal à 30 minutes par heure travaillée.

Article 16 Astreintes

1. Définition

Une période d'astreinte s'entend comme une période d'un ou plusieurs jours consécutifs 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 la CUMA.

2. Conditions de mise en place

La programmation individuelle des périodes d'astreinte doit être portée à la connaissance de chaque salarié concerné quinze jours à l'avance. En cas de circonstances exceptionnelles, ce délai peut être réduit en concertation avec le salarié à 3 jours francs.

Dans la mesure du possible et des compétences développées au sein d'une équipe de plusieurs salariés, les astreintes seront placées de manière équitable sur l'ensemble du personnel.

Le nombre d'astreintes ne pourra excéder 6 périodes par an qui ne doivent pas englober 2 week-ends consécutifs.

En fin de mois, l'employeur doit remettre à chaque salarié concerné un document récapitulant les astreintes effectuées par celui-ci au cours du mois écoulé, ainsi que les indemnisations correspondantes. Ce document est conservé pendant un an et tenu à la disposition de l'Inspection du travail.

La période d'astreinte est intégrée dans le décompte du temps de repos journalier et de repos hebdomadaire. Après toute intervention, il conviendra de respecter les durées de repos quotidien (11 heures par période de 24 heures) ou hebdomadaires (24 + 11 = 35 heures).

Les périodes d'astreinte (hors temps d'intervention) ne constituent pas du travail effectif et ne sont donc pas prises en compte dans le calcul de la durée du travail.

3. Indemnisations

Chaque jour d'astreinte ouvre droit au versement d'une indemnité forfaitaire dont le montant est égal à :
- une fois la valeur du smic horaire par journée d'astreinte en semaine ;
- 2 fois la valeur du smic horaire par journée d'astreinte un dimanche ou un jour férié.

La durée d'intervention répond aux mêmes conditions de rémunération que celles définies dans l'accord.

Toute période d'astreinte commencée est indemnisée intégralement.

4. Décompte du temps de travail réalisé

La durée d'intervention est considérée comme du travail effectif.

En cas d'intervention inférieure à une heure, une heure entière sera comptabilisée en temps de travail effectif. Le temps de trajet à effectuer pour se rendre sur le lieu de travail et en revenir est considéré comme du travail effectif.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3121-9 du code du travail.
(Arrêté du 13 juin 2023 - art. 1)

Article 17 Congés spéciaux

1. Congés pour événements familiaux

Des congés exceptionnels payés sont accordés, sur justificatif, aux salariés temps plein dans les circonstances suivantes :
- mariage ou pacs de l'intéressé (e) : 4 jours ;
- naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours ;

- assistance au mariage d'un enfant : 1 jour ;
- assistance aux obsèques d'un enfant : 7 jours ;
- assistance aux obsèques du conjoint ou concubin, ou partenaire (PACS) : 3 jours ;
- assistance aux obsèques du père, de la mère : 3 jours ;
- assistance aux obsèques du beau-père, de la belle-mère : 3 jours ;
- assistance aux obsèques d'un ascendant autre que le père ou la mère : 2 jours ;
- assistance aux obsèques du frère, de la sœur : 3 jours ;
- assistance aux obsèques du beau-frère, de la belle-sœur ou du petit enfant : 2 jours ;
- annonce survenue handicap chez enfant : 2 jours.

Les congés légaux pour évènements 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 annuel. Ces congés doivent être pris dans un délai raisonnable concomitant avec l'évènement ayant donné lieu à congé. Ainsi, sauf cas de force majeure, au-delà d'un délai de 15 jours ce congé n'a pu lieu d'être.

2. Congés pour enfant malade

En cas de maladie ou d'accident d'un enfant de moins de 16 ans, constaté par certificat médical, tout salarié a le droit de bénéficier d'un congé dans la limite de trois jours par an.

Cette durée est portée à cinq jours si l'enfant est âgé de moins d'un an ou si le salarié assume la charge de trois enfants ou plus âgés de moins de 16 ans. En cas d'hospitalisation continue de l'enfant, la durée de l'autorisation d'absence est portée à six jours.

Le premier jour d'absence n'entraîne aucune réduction de la rémunération.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3142-1, L. 3142-1-1, D. 1225-8 et D. 1225-8-1 du code du travail.
(Arrêté du 13 juin 2023 - art. 1)

Article 18 Cessation du contrat de travail

Autorisation d'absence pour recherche d'emploi :

Pendant la durée du préavis, le salarié congédié a droit à une autorisation d'absence pour recherche d'emploi rémunérée au moins égale à 7 heures par mois de préavis.

Article 19 Accords et accords collectifs antérieurs

Sous réserve des dispositions concernant les avantages acquis, le présent accord se substitue à tous accords collectifs antérieurement applicables aux salariés des CUMA.

Article 20 Dépôt

Le présent accord sera déposé en cinq exemplaires à la DREETS de Bretagne.

La partie la plus diligente en remettra un exemplaire au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Rennes.

Un exemplaire sera remis à chacune des parties signataires.

Article 21 Extension

Les parties signataires du présent accord demandent que ses dispositions fassent l'objet d'une procédure d'extension à tous les employeurs et salariés compris dans son champ d'application.