CartoAgri, accord territorial

Production agricole et CUMA, Bourgogne-Franche-Comté en partie (accord du 27 novembre 2023), Côte-d'Or (21)

Accord consolidé et avenants en vigueur dans ce département

Texte	Accord du 27 novembre 2023 (ex-IDCC 8262 : accord collectif du 21 novembre 1997 des exploitations et entreprises agricoles de la Côte-d'Or, de la Nièvre et de l'Yonne - ex-IDCC 8433 : accord collectif du 1er avril 1986 de l'horticulture, des pépinières et du maraîchage de Franche-Comté - ex-IDCC 8434 : accord collectif du 1er novembre 1998 des exploitations agricoles, entreprises de travaux agricoles et forestiers, et CUMA du Doubs, de la Haute-Saône, du Jura et du Territoire de Belfort)
État	En vigueur, étendu
Départements	Côte-d'Or (21), Doubs (25), Jura (39), Nièvre (58), Haute-Saône (70), Yonne (89), Territoire de Belfort (90)
Textes en vigueur	1
Légifrance	https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000050199704

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 : Côte-d'Or (21) 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 : Côte-d'Or (21)

Accord du 27 novembre 2023 (ex-IDCC 8262 : accord collectif du 21 novembre 1997 des exploitations et entreprises agricoles de la Côte-d'Or, de la Nièvre et de l'Yonne - ex-IDCC 8433 : accord collectif du 1er avril 1986 de l'horticulture, des pépinières et du maraîchage de Franche-Comté - ex-IDCC 8434 : accord collectif du 1er novembre 1998 des exploitations agricoles, entreprises de travaux agricoles et forestiers, et CUMA du Doubs, de la Haute-Saône, du Jura et du Territoire de Belfort)

27 novembre 2023, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 1er octobre 2024 Légifrance PDF officiel du BO n°2024-27

Préambule

Conformément au préambule de la convention collective nationale de la production agricole et des coopératives d'utilisation du matériel agricole du 15 septembre 2020, les partenaires sociaux se sont réunis en commission mixte afin de négocier le présent accord collectif territorial. Ce dernier contient des dispositions plus favorables que celles prévues dans la convention collective nationale précitée qui ont vocation à s'appliquer aux entreprises comprises dans le champ d'application de l'accord.

Les partenaires sociaux réaffirment leur attachement au dialogue social local.

Le présent accord a pour objet de régir les relations entre les salariés et les entreprises entrant dans le champ d'application géographique et professionnel de l'accord.

Cet accord collectif se substitue intégralement aux dispositions de la convention collective des exploitations et entreprises agricoles de Côte-d'Or, Nièvre et Yonne du 21 novembre 1997 (IDCC 8262), devenue au 1er avril 2021 accord collectif territorial étendu des exploitations et entreprises agricoles de Côte-d'Or, Nièvre et Yonne, à celles de la convention collective de travail du 1er avril 1986 de l'horticulture, des pépinières et du maraîchage de Franche-Comté (IDCC 8433), devenue au 1er avril 2021 accord collectif territorial étendu de l'horticulture, des pépinières et du maraîchage de Franche-Comté, ainsi qu'à celles de la convention collective interdépartementale du 1er novembre 1998 des exploitations agricoles, entreprises de travaux agricoles et forestiers, et CUMA du Doubs, de la Haute-Saône, du Jura et du Territoire de Belfort (IDCC 8434), devenue au 1er avril 2021 accord collectif interdépartemental étendu des exploitations agricoles, entreprises de travaux agricoles et forestiers, et CUMA du Doubs, de la Haute-Saône, du Jura et du Territoire de Belfort.

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 issue de l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Chapitre 1er Dispositions générales relatives à l'application de l'accord collectif territorial

Article 1.1 Champ d'application professionnel

Le présent accord est applicable aux exploitations et entreprises agricoles ayant une activité définie aux articles L. 722-1,1° (à l'exception des centres équestres, des entraîneurs de chevaux de courses, des champs de courses, des entreprises d'accouvage, et des parcs zoologiques), et 4° (à l'exception de la conchyliculture et de l'aquaculture) du code rural et de la pêche maritime ainsi qu'aux salariés et aux employeurs des coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA).

Article 1.2 Champ d'application territorial

Le présent accord est applicable aux exploitations et entreprises agricoles et CUMA visées à l'article 1.1 du présent accord dont le siège social est situé dans les départements de la Côte-d'Or, du Doubs, du Jura, de la Nièvre, de la Haute-Saône, de l'Yonne et du Territoire de Belfort.

Article 1.3 Durée de l'accord collectif

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 1.4 Commission de négociation

Une commission de négociation est composée des représentants des organisations 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 salariés et échanger des informations. Cette commission de négociation peut être en configuration commission mixte ou en commission paritaire. Les partenaires sociaux souhaitent que la configuration commission mixte soit privilégiée.

Article 1.5 Commission d'interprétation et de conciliation

Cette commission traitera uniquement des points définis dans le présent accord.

Les organisations signataires s'engagent à constituer une commission interdépartementale paritaire d'interprétation et de conciliation dont le siège est fixé au siège social de la fédération régionale des syndicats d'exploitants agricole Bourgogne-Franche-Comté, au 1, rue des Culots, 21110 Bretenière.

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 de chaque organisation syndicale de salariés représentatives dans le champ du présent accord et d'un nombre équivalent d'employeurs issus des organisations représentatives des employeurs du champ du présent accord.

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, la commission 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 1.6 Révision de l'accord collectif

La révision de la présente convention peut intervenir sur demande de l'une des organisations représentatives, à tout moment.

Cette révision est de la compétence de la commission de négociation instituée par l'article 1.4 ci-dessus.

Toute demande en révision doit être présentée par tout moyen écrit au président de la commission et aux autres organisations signataires. La commission mixte ou paritaire interdépartementale se réunit alors dans les conditions prévues à l'article L. 2261-20 du code du travail.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail qui fixe les règles de révision des accords collectifs.
(Arrêté du 12 juin 2026 - art. 1)

Article 1.7 Dénonciation

Sont habilitées à dénoncer le présent accord, les organisations syndicales de salariés ou d'employeurs signataires ou adhérentes. La (ou les) organisation(s) dénonçant l'accord en informe(nt) les autres organisations par lettre recommandée avec avis de réception. Cette même organisation se charge des formalités de dépôt auprès de l'administration et du conseil de prud'hommes.

La durée du préavis qui doit précéder la dénonciation est de trois mois. Le préavis commence à courir au jour du dépôt de la dénonciation auprès de l'autorité administrative compétente. Une nouvelle négociation s'engage, à la demande d'une des parties intéressées, dans les trois mois qui suivent le début du préavis.

Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires ou adhérents employeurs ou des signataires ou adhérents salariés, la commission de négociation se réunit dans les trois mois qui suivent le début du préavis. À défaut de l'entrée en vigueur d'un nouvel accord, le présent accord cesse de produire ses effets au bout d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis. Il est fait application de l'article L. 2261-13 du code du travail.

Lorsqu'une des organisations syndicales de salariés signataires ou adhérentes de la convention 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 L. 2261-11 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 1.8 Suivi de l'accord collectif

Le suivi et la renégociation du présent accord sont assurés par la commission mixte ou paritaire telle que prévue à l'article 1.4 ci-dessus.

Article 1.9 Date d'entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur au premier jour du mois suivant la parution de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Article 1.10 Dépôt et extension

La partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord le notifie à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail, un exemplaire du présent accord sera déposé auprès de la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) de Bourgogne-Franche-Comté, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Une version sur support électronique est également communiquée à la DREETS du lieu de signature de l'accord.
Les parties conviennent de solliciter l'extension du présent accord.

Chapitre 2 Droits individuels et collectifs

Article 2.1 Heures de délégation

Dans les entreprises de 11 à 50 salariés, il est accordé au délégué syndical un crédit d'heures de délégation de 4 heures par mois cumulables sur un trimestre, avec bon de délégation rempli et transmis à l'employeur dans un délai raisonnable.

Article 2.2 Absences pour réunions statutaires

Le salarié mandaté par une organisation syndicale pourra bénéficier d'une autorisation d'absence rémunérée pour participer aux réunions statutaires nationales organisées par son organisation syndicale dans la limite de 2 jours par an, avec délai de prévenance de 15 jours et sur justificatif de l'organisation syndicale.

Article 2.3 Moyens du comité social et économique

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, il est versé, outre la subvention légale de fonctionnement égale à 0,2 % de la masse salariale brute, une subvention destinée aux activités sociales et culturelles du comité social et économique, au moins égale à 0,3 % de la masse salariale brute.

Chapitre 3 Rémunération

Article 3.1 Majoration pour travail le dimanche

Les heures de travail effectuées le dimanche font l'objet d'une majoration de 25 % sous forme de majoration salariale ou de repos compensateur pour les activités d'élevage qui nécessitent des travaux, des soins ou de la surveillance quotidienne et les activités agro-touristiques. Pour les autres activités, les heures de travail effectuées le dimanche bénéficient d'une majoration de 50 % sous forme de majoration salariale ou de repos compensateur.

Cette majoration ne se cumule pas avec la majoration pour travail les jours fériés. Lorsqu'un dimanche jour férié est travaillé, il sera fait application de la majoration la plus favorable.

Cette majoration se cumule le cas échéant avec la majoration pour heures supplémentaires.

Article 3.2 Majoration pour travail les jours fériés

Les heures de travail effectuées les jours fériés font l'objet d'une majoration de 25 % sous forme de majoration salariale

ou de repos compensateur pour les activités d'élevage qui nécessitent des travaux, des soins ou de la surveillance quotidienne et les activités agro-touristiques. Pour les autres activités, les heures de travail effectuées les jours fériés bénéficient d'une majoration de 50 % sous forme de majoration salariale ou de repos compensateur.

Cette majoration ne se cumule pas avec la majoration pour travail le dimanche. Lorsqu'un jour férié tombant un dimanche est travaillé, il sera fait application de la majoration la plus favorable.

Cette majoration ne se cumule pas avec la majoration pour heures supplémentaires.

Ces dispositions s'appliquent sous réserve des dispositions particulières applicables en matière de rémunération le 1er Mai.

Article 3.3 Prime de formation

Une prime de formation est octroyée au salarié de l'entreprise, y compris l'apprenti, ayant au moins un an d'ancienneté au sein de celle-ci, en cas d'obtention d'un diplôme délivré par le ministère de l'agriculture ou d'un certificat de qualification professionnelle.

Le montant de cette prime est égal à soixante-quinze fois le minimum garanti tel que défini à l'article L. 3231-12 du code du travail.

Cette prime est versée en une seule fois le mois suivant l'obtention du diplôme et après présentation d'un justificatif.

Article 3.4 Prime d'ancienneté

Il est institué une prime d'ancienneté obligatoire, calculée sur le salaire brut mensuel du salarié comprenant les heures supplémentaires ou complémentaires ainsi que le cas échéant les majorations pour travail le jour férié et les dimanches, à l'exclusion de toute autre majoration de salaire et hors primes.

Cette prime d'ancienneté est versée mensuellement. Elle sera versée pour la première fois et à chaque changement de seuil le mois suivant celui de l'acquisition de l'ancienneté par le salarié.

Cette prime est calculée comme suit :

Ancienneté du salarié	Montant de la prime
Un an révolu	1 %
Deux ans révolus	2 %
Trois ans révolus	3 %
Quatre ans révolus	4 %
À partir de cinq ans révolus	5 %
À partir de huit ans révolus	7 %
À partir de douze ans révolus	9 %

On entend par ancienneté dans une entreprise le temps pendant lequel le salarié, lié par un contrat de travail, a été occupé de façon continue dans cette entreprise, quelles que puissent être les modifications survenues dans la nature juridique de celle-ci.

Cette prime d'ancienneté se substitue aux primes d'anciennetés préexistantes sans remettre en cause un montant plus important qui aurait été acquis par le salarié. Ce montant brut plus important est substitué par le montant de la prime ici définie dès que ce montant est atteint ou dépassé.

Article 3.5 Indemnité panier

Si l'employeur ne procure pas le repas et si l'éloignement temporaire du lieu de travail demandé par l'employeur ne permet pas au salarié de retourner sur son lieu habituel de restauration pour le repas du midi, il recevra une indemnité égale à deux fois le minimum garanti tel que défini à l'article L. 3231-12 du code du travail.

Article 3.6 Rémunération du travail à la tâche en viticulture

Il est fait application en la matière des dispositions de l'accord collectif du 2 octobre 2023 sur la rémunération du travail à la tâche en viticulture dans les départements de Côte-d'Or, du Doubs, du Jura, de la Nièvre, de la Haute-Saône, de l'Yonne et du Territoire de Belfort.

Chapitre 4 Protection sociale complémentaire

Article 4.1 Retraite complémentaire

Pour les entreprises créées avant le 1er janvier 2002, il convient de se rapporter aux stipulations visées dans les accords collectifs locaux et désignant les institutions de retraite complémentaire Arrco et Agirc auxquelles doivent adhérer les entreprises ou exploitations agricoles entrant dans le champ d'application du présent accord (à ce jour Alliance professionnelle retraite Agirc-Arrco ou toute autre institution).

Toute nouvelle entreprise créée à compter du 1er janvier 2002 et relevant du champ d'application du présent accord est tenue d'adhérer à l'institution de retraite complémentaire ci-dessous désignée :

Agirc-Arrco, 7, rue du Regard, 75006 Paris

Pour les salariés non-cadres, la caisse de retraite complémentaire Arrco est : Alliance professionnelle retraite Arrco section AGRICA.

Pour les salariés cadres, il faut faire mention en sus de la caisse Arrco de : Alliance professionnelle Retraite Agirc section AGRICA.

Pour les départements de Côte-d'Or, Nièvre et Yonne, le taux contractuel des cotisations est réparti à raison de :
- 60 % pour l'employeur ;
- 40 % pour le salarié.

Article 4.2 Retraite supplémentaire

Les salariés non-cadres sont bénéficiaires du régime de retraite supplémentaire institué par l'accord national du 15 septembre 2020 sur la mise en place d'un régime de retraite supplémentaire en points pour les salariés non-cadres des entreprises et exploitations agricoles et des CUMA.

Les salariés techniciens, agents de maîtrise et cadres sont bénéficiaires du régime de retraite supplémentaire institué par la convention collective nationale des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952.

En complément de ce régime national obligatoire, les salariés techniciens, agents de maîtrise et cadres des départements de Côte-d'Or, Nièvre et Yonne bénéficient d'un régime de retraite supplémentaire plus élevé, en contrepartie du versement d'une cotisation dont le taux est fixé comme suit :

Tranche du salaire	Taux global	Part salariale	Part patronale
Tranche 1	1 %	0,42	0,58
Tranche 2	0,5 %	0,21	0,29

Article 4.3 Frais de santé complémentaires

Les salariés entrant dans le champ d'application du présent accord se voient appliquer, en fonction de leur statut et du lieu du siège social de l'entreprise dont ils sont salariés :

• Pour les salariés non-cadres :
- pour les départements de Côte-d'Or, Nièvre et Yonne : les dispositions de l'accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance modifié, avec un taux de cotisation du socle conventionnel minimum obligatoire pour le salarié seul réparti à 55 % de part patronale et 45 % de part salariale ;
- pour les départements du Doubs, Jura, de Haute-Saône, et du Territoire de Belfort : les dispositions de l'accord régional du 18 février 2009 instaurant un régime complémentaire frais de santé des salariés agricoles non-cadres de Franche-Comté.

• Pour les salariés techniciens, agents de maîtrise et cadres :

Les dispositions de la convention collective nationale de prévoyance des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952.

Article 4.4 Prévoyance

Les salariés entrant dans le champ d'application de la présente convention se voient appliquer, en fonction de leur statut et du lieu du siège social de l'entreprise dont ils sont salariés :

• Pour les salariés non-cadres :
- pour les départements de Côte-d'Or, Nièvre et Yonne : les dispositions de l'accord collectif relatif au régime de prévoyance des salariés agricoles non-cadres des départements de la Côte-d'Or, Nièvre et Yonne du 27 novembre 2023 ;
- pour les départements du Doubs, Jura, de Haute-Saône, et du Territoire de Belfort : les dispositions de l'accord de prévoyance des salariés agricoles non-cadres de Franche-Comté du 25 septembre 1998 modifié ; à l'exception des salariés des entreprises d'horticulture, pépinière et maraîchage, pour lesquels il est fait application des dispositions de l'accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance modifié.

• Pour les salariés techniciens, agents de maîtrise et cadres :

Les dispositions de la convention collective nationale de prévoyance des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952 modifié.

Chapitre 5 Durée du travail

En la matière, il est fait application des dispositions prévues par l'accord national sur la durée du travail en agriculture du 23 décembre 1981, ses annexes et ses avenants en vigueur.

Article 5.1 Forfait jours

Outre les dispositions de l'accord national précité, il est prévu que la convention de forfait en jours est conclue sur une base maximale de 215 jours de travail (journée de solidarité comprise) au titre d'une année pour un salarié bénéficiant de l'intégralité de ses droits à congés payés.

Article 5.2 Travail de nuit

Article 5.2.1 Recours au travail de nuit

Le recours au travail de nuit est exceptionnel. Il doit être justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique de l'entreprise.

Article 5.2.2 Période de travail de nuit

Il s'entend des heures effectuées entre 21 heures et 6 heures, conformément à la réglementation en vigueur.

Article 5.2.3 Travail effectué exceptionnellement la nuit

Les heures de travail effectuées durant la période de nuit bénéficient d'une majoration de 25 % quand elles sont réalisées de 21 heures à 22 heures et de 5 heures à 6 heures. Les heures de travail effectuées durant la période de nuit bénéficient d'une majoration de 50 % quand elles sont réalisées de 22 heures à 5 heures. Cette contrepartie peut être prise sous forme de repos compensateur ou le cas échéant sous forme de compensation salariale. Il s'agit de travail de nuit ponctuel ou prolongeant exceptionnellement le travail de jour.

Cette majoration ne se cumule ni avec les majorations pour heures supplémentaires, ni avec les majorations pour travail le dimanche ou jour férié.

Chapitre 6 Rupture du contrat de travail

Article 6.1 Indemnité de départ volontaire à la retraite

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

1. Entre dix ans et quinze ans d'ancienneté, un mois de salaire ;
2. Entre quinze ans et vingt ans d'ancienneté, deux mois de salaire ;
3. Entre vingt ans et vingt-cinq ans d'ancienneté, deux mois et demi de salaire ;
4. Entre vingt-cinq ans et trente ans d'ancienneté, trois mois et demi de salaire ;
5. Après trente ans d'ancienneté, quatre mois de salaire.

Article 6.2 Heures pour recherche d'emploi

L'employeur octroie au salarié, pendant la période de préavis du licenciement, 10 heures par mois pour recherche d'emploi. Ces heures sont fractionnables en deux fois et elles sont prises à un moment déterminé par accord entre le salarié et l'employeur. Ce droit cesse dès que le salarié a retrouvé un emploi. Ces heures sont rémunérées comme des heures de travail.

Chapitre 7 Conditions de travail

Article 7.1 Congés pour évènements familiaux

Tout salarié bénéficie, sur justificatif, d'un congé exceptionnel, ainsi fixé :

Mariage du salarié ou conclusion d'un Pacs	4 jours
Mariage d'un enfant	1 jour
Naissance survenue au foyer du salarié ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption	3 jours
Décès d'un enfant	12 jours, ou 14 jours lorsque l'enfant est âgé de moins de 25 ans et quel que soit son âge si l'enfant décédé était lui-même parent ou en cas de décès d'une personne âgée de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié
Décès du conjoint, du concubin ou du partenaire lié par un Pacs	4 jours
Décès du père, beau-père, mère ou belle-mère du salarié	4 jours
Décès d'un frère ou d'une sœur du salarié	4 jours
Décès du grand-père ou de la grand-mère	1 jour
Décès d'un petit-enfant	1 jour
Annonce de la survenue chez un enfant d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer	5 jours

Les congés 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 payé annuel. Ces congés doivent être pris dans un délai raisonnable, concomitant avec l'évènement ayant donné lieu à congé.