

Convention collective

**IDCC : 9441 | EXPLOITATIONS DE POLY CULTURE, DE VITICULTURE  
ET D'ÉLEVAGE**

**(Loire-Atlantique)**

**(15 avril 2003)**

(Étendue par arrêté du 15 juillet 2003,

*Journal officiel* du 5 août 2003)

---

## **Avenant n° 24 du 22 février 2023**

NOR : AGRS2397095M

IDCC : 9441

---

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**FNSEA de la Loire-Atlantique ;**

**Syndicat des vignerons indépendants nantais, par délégation de pouvoir en date du 1er janvier 2023,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**Syndicat CFDT transformation agroalimentaire et production agricole de Loire-Atlantique ;**

**Union syndicale régionale agroalimentaire et forestière CGT des Pays de la Loire ;**

**Fédération CFTC-Agri ;**

**Union départementale CGT FO des syndicats de salariés de Loire-Atlantique ;**

**Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles SNCEA CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

La convention collective du 15 avril 2003 réglementant les conditions de travail et de rémunération des salariés et des apprentis des exploitations de polyculture, de viticulture et d'élevage de Loire-Atlantique, est devenue suite à l'entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2021 de la convention collective nationale production agricole et CUMA du 15 septembre 2020 (IDCC 7024), un accord collectif étendu, perdant sa qualification de convention collective.

Le travail paritaire engagé depuis la signature de la convention collective nationale repose sur ce postulat.

Ce sont désormais les textes nationaux fixant les conditions de travail et les éléments de rémunération minimale des salariés agricoles, qui posent le cadre des relations de travail dans les entreprises de polyculture, de viticulture et d'élevage de Loire-Atlantique qu'elles emploient.

Toutefois, les particularités des secteurs visés, ainsi que leurs contraintes, qui ne peuvent pas figurer dans les textes nationaux, sont prises en compte par les partenaires sociaux.

Il est donc apparu nécessaire aux partenaires sociaux conscients de la nécessité de disposer d'un ensemble de règles conventionnelles compréhensibles et facilement utilisables, de réviser les dispositions de la présente convention collective devenue accord collectif étendu territorial, en y intégrant des avantages spécifiques au secteur local. Le concours de normes est à éviter autant que possible pour une plus grande simplicité et une meilleure compréhension des textes aussi bien pour les entreprises que pour leurs salariés. La superposition de textes et de normes est source de complexité dans les entreprises, et peut nuire à la bonne entente des parties qui ne retiendraient pas la même règle. Par cet avenant, il est recherché la simplification, la compréhension par tous, l'application conforme des textes, et le maintien des dispositions spécifiques au secteur professionnel et géographique.

Le présent avenant prend donc acte de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale production agricole et CUMA du 15 septembre 2020 (IDCC 7024). Consécutivement, par application de l'article L. 2232-5-2 du code du travail, la convention collective du 15 avril 2003 réglementant les conditions de travail et de rémunération des salariés et des apprentis des exploitations de polyculture, de viticulture et d'élevage de Loire-Atlantique (IDCC 9441) devient un accord collectif étendu, dans le champ d'application qui est le sien, de la convention collective nationale.

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.

## **Article 1<sup>er</sup> | Texte nouveau**

Le texte de la convention collective est ainsi rédigé :

« **Accord collectif du 22 février 2023 d'adaptation au secteur de la polyculture, viticulture et d'élevage de Loire-Atlantique à la convention collective nationale production agricole et CUMA du 15 septembre 2020**

### **Article 1<sup>er</sup> | Champ d'application professionnel et territorial**

Le présent accord détermine les rapports entre les employeurs et les salariés et apprentis des exploitations de polyculture, de viticulture et d'élevage de Loire-Atlantique. Il s'applique dans toutes les entreprises visées dont le siège social est situé sur le département de la Loire-Atlantique, même si les terrains de culture s'étendent en dehors du département.

### **Article 2 | Modalités d'application**

Le présent accord s'applique dans toutes les entreprises comprises dans son champ d'application tel que défini à l'article 1<sup>er</sup>. Il ne peut y être dérogé que dans un sens plus favorable aux salariés, à l'exception des thèmes pour lesquels la loi donne la primauté à l'accord d'entreprise.

### **Article 3 | Durée et dénonciation**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à compter du premier jour du mois suivant la parution au *Journal officiel* de la République française de l'arrêté ministériel constatant son extension.

L'accord peut être dénoncé par les organisations syndicales de salariés ou d'employeurs signataires ou adhérentes suivant la procédure prévue par l'article L. 2261-4 du code du travail et les articles L. 2261-9 et suivants du code du travail. La durée du préavis qui doit précéder la dénonciation est de trois mois. La dénonciation est notifiée par son auteur aux autres signataires et adhérents à l'accord. Elle est déposée dans les conditions prévues par voie réglementaire.

À défaut de conclusion d'un accord nouveau, l'accord dénoncé reste en vigueur pendant un an, de date à date, à compter de l'expiration du délai de préavis. Dans les trois mois qui suivent la date de la dénonciation, les parties se réunissent pour élaborer un nouvel accord dont le texte est présenté par la partie la plus diligente.

#### **Article 4 | *Suivi, révision et renouvellement***

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 et CUMA est réalisé au minimum 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.

La révision d'une partie de l'accord peut être introduite, à tout moment, par l'une quelconque des parties. Elle doit être notifiée, par lettre recommandée avec avis de réception, aux autres organisations (professionnelles et syndicales). Elle spécifie les articles auxquels elle s'applique et précise le nouveau texte que la partie demanderesse propose d'y substituer.

La commission paritaire ou la commission mixte commence l'étude des modifications demandées dans les trente jours, de date à date, suivant la date d'expédition de la lettre recommandée susvisée.

Les avenants de révision obéissent aux conditions légales.

Par ailleurs, l'interprétation des dispositions du présent accord est confiée à la commission réunie à l'occasion de la révision et composée paritairement des représentants des organisations représentatives.

#### **Article 5 | *Adaptation de la convention nationale et des accords collectifs nationaux***

##### **5.1. Au sein de l'entreprise**

Dans le champ d'application professionnel et territorial du présent accord défini à l'article 1<sup>er</sup>, et conformément à l'article L. 2232-5-2 du code du travail, le présent accord constitue un accord d'adaptation dans le respect du principe de faveur et de l'article 1.2 de l'avenant n° 2 du 18 mai 2021 de la convention collective nationale production agricole et CUMA du 15 septembre 2020.

Il en résulte que les conventions et accords collectifs nationaux fixant les conditions de travail et les éléments de rémunération minimale des salariés agricoles s'appliquent aux relations de travail dans les entreprises visées par le présent accord en faveur des salariés qu'elles emploient, sauf dans les domaines dans lesquels le présent accord comporte des adaptations.

##### **5.2. Aux fins de la négociation collective**

De la même manière, les modalités d'exercice du droit de s'absenter pour participer aux négociations, les missions de la commission paritaire permanente de négociation

et d'interprétation, les thèmes, calendrier et méthode de négociation, notamment ceux relatifs aux domaines et périodicité de la négociation obligatoire dans la branche, sont fixés par les conventions et accords nationaux couvrant le champ d'application du présent accord.

### **Article 6 | Liberté syndicale et liberté d'expression**

Les salariés bénéficient d'un droit à l'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice, et l'organisation de leur travail. La liberté d'opinion ainsi que le droit d'adhérer librement ou d'appartenir ou non à un syndicat constitué en vertu des dispositions du code du travail sont reconnus (art. L. 2141-4 du code du travail).

### **Article 7 | Congés pour événements familiaux**

Outre les congés pour événements familiaux fixés par l'article 10.1.2 de la convention collective nationale production agricole et CUMA, tout salarié bénéficie, sur justificatif et à l'occasion de certains événements familiaux, d'une autorisation exceptionnelle d'absence rémunérée :

- d'une semaine pour le mariage ;
- d'un jour pour le décès d'un beau-frère ou d'une belle-sœur.

### **Article 8 | Travail des jours fériés**

Le temps de travail effectué un jour férié est rémunéré avec une majoration de 50 % (non cumulable avec d'autres majorations). Il est récupéré et payé un jour habituellement travaillé à une date qui convient tout à la fois au salarié et à l'employeur dans un délai maximum d'un mois.

Toutefois, si exceptionnellement, la prise de ce repos n'était pas possible pour des motifs sérieux d'organisation du travail, sous réserve d'accord écrit des parties, le temps travaillé ferait l'objet d'une rémunération supplémentaire.

### **Article 9 | Travail le dimanche**

Le travail du dimanche est rémunéré avec une majoration de 50 % (non cumulable avec d'autres majorations). Le jour du repos hebdomadaire est pris ultérieurement à une date qui convient tout à la fois au salarié et à l'employeur dans un délai maximum d'un mois.

### **Article 10 | Travail de nuit occasionnel**

Tout travail entre 21 heures et 6 heures est considéré comme effectué de nuit.

À titre exceptionnel, le travail de nuit peut s'avérer nécessaire pour des travaux liés à la mise en place des cultures, soins aux animaux, à l'organisation de chantiers de récolte, à la commercialisation ou à la survenance de graves événements.

Le travail de nuit est interdit pour les salariés de moins de 18 ans.

Les heures de travail de nuit font l'objet d'une rémunération majorée de 50 % non cumulable avec d'autres majorations (ex. : intervention suite à une astreinte) du taux des heures normales ou récupérées avec une majoration de temps de 50 %. Toutefois, en ce qui concerne les vendanges, lorsque le travail de nuit est la conséquence de la mise en œuvre d'une organisation du travail avec deux équipes, les heures effectuées entre 21 h et 23 h sont majorées de 25 %.

### **Article 11 | Astreintes**

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 effec-

tuer un travail au service de l'entreprise, la durée de cette intervention étant considérée comme un temps de travail effectif.

Les conditions dans lesquelles les astreintes sont organisées, sont fixées par l'employeur après information et consultation du conseil social et économique s'il existe, et après information de l'inspecteur du travail. A défaut de stipulation contractuelle plus favorable, les périodes d'astreinte ouvrent droit au versement d'une indemnité forfaitaire dont le montant est égal à une fois le minimum garanti prévu à l'article L. 3231-12 du code du travail par nuit d'astreinte et à deux fois ce minimum garanti par période de 24 heures consécutives d'astreintes.

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 au moins un jour franc à l'avance. En fin de mois, l'employeur doit remettre à chaque salarié concerné un document récapitulant le nombre d'heures d'astreinte effectuées par celui-ci au cours du mois écoulé ainsi que la compensation correspondante. Ce document, qui est tenu à la disposition des agents de contrôle de l'inspection du travail, est conservé pendant une durée d'un an.

Si le salarié est appelé à travailler pendant la période d'astreinte :

- les heures de travail effectif seront rémunérées comme suit : paiement du temps travaillé, avec un minimum de 1 heure, majoré de 50 % (majoration non cumulable avec d'autres) ;
- les frais de déplacement seront remboursés dans les conditions prévues à l'article 19.

## Article 12 | *Salaire des apprentis*

Les apprentis sont rémunérés conformément aux dispositions suivantes :

Année	Âge de l'apprenti				
	- 18 ans	18 à 20 ans	21 à 23 ans	24 à 26 ans	+ 26 ans <sup>[1]</sup>
1 <sup>re</sup> année	27 %	43 %	53 %	55 %	100 %
2 <sup>e</sup> année	50 %	60 %	70 %	80 %	100 %
3 <sup>e</sup> année	60 %	70 %	80 %	90 %	100 %

[1] Ou salaire minima conventionnel correspondant à l'emploi occupé si supérieur.

Les pourcentages ci-dessus sont calculés sur la base du Smic. Ils ne bénéficient pas des primes prévues aux articles 17 et 18.

## Article 13 | *Majorations pour travaux pénibles, dangereux ou insalubres*

Les travaux pénibles, physiquement ou nerveusement, dangereux ou insalubres, peuvent faire l'objet de majorations de salaires, par accord entre les parties.

C'est le cas des travaux avicoles, notamment le ramassage des volailles : les rémunérations brutes horaires des salariés embauchés pour réaliser ces tâches sont majorées de :

- 45 % lorsque les travaux sont exécutés de jour ;
- 60 % lorsque les travaux sont exécutés de nuit.

Toutefois, les pauses et les temps d'attente sont rémunérés au taux de base ou taux non majorés et le temps de repas n'est pas comptabilisé comme un temps de travail effectif.

## Article 14 | Rémunération à la tâche des tailleurs de vignes

Sur la base d'un rendement de 437 cepés taillés durant une journée de 7 heures, le montant du salaire à la tâche s'obtient de la façon suivante :

Salaire du coefficient 19, palier 3 × 7 heures / 437 cepés (selon mode guyot avec longs bois) auquel s'ajoute l'indemnité compensatrice de congés payés égale à 1/10<sup>e</sup>.

Le prix de la pré-taille équivaut à 3/10<sup>e</sup> du salaire de la taille.

Le prix de la taille (sans pré-taille et sans pliage) équivaut à 5/10<sup>e</sup> du salaire de la taille et le prix du pliage équivaut à 2/10<sup>e</sup> du salaire de la taille.

La rémunération des tailleurs à la tâche est calculée sur la base du salaire correspondant au coefficient 19, palier 3, en vigueur le 1<sup>er</sup> novembre de l'année en cours.

Pour le calcul du salaire au rendement, les employeurs s'assureront au préalable du respect des dispositions relatives à l'application du Smic et de l'application du taux horaire le plus favorable. Ainsi toute heure effective de travail doit être rémunérée *a minima* à hauteur du Smic si le rendement de 437 cepés en 7 heures n'est pas atteint ou selon le salaire du coefficient 19 si ce même rendement est atteint ou dépassé.

Les employeurs devront pouvoir justifier de la durée du travail des salariés.

## Article 15 | Rémunération des saisonniers pendant les vendanges

Selon les taux horaires en vigueur, les coefficients attribués *a minima* aux salariés saisonniers recrutés à l'occasion des vendanges sont les suivants :

Postes saisonniers	Palier	Coefficient
Vendangeur	1	9
Porteur de hotte Conducteur de tracteur Assistant de chai	3	19
Conducteur de machine à vendanger	4	31

## Article 16 | Dérogation à la durée du travail pendant les vendanges

Sur demande de leurs organisations professionnelles, et après consultation adressée aux organisations syndicales départementales, les exploitations et les entreprises agricoles peuvent être autorisées à dépasser le plafond de 48 heures, dans la limite de 60 heures, par la direction départementale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DDEETS).

## Article 17 | Prime de fin d'année

Il est attribué une prime avec la paie du mois de décembre correspondant à 120 heures de salaire au taux pratiqué en décembre. Pour percevoir cette prime de fin d'année, le salarié doit avoir un an d'ancienneté au moment de son versement.

Le salarié qui quitte l'entreprise en cours d'année la percevra au prorata temporis au taux de salaire du mois de départ et au moment de son départ.

Le salarié à temps partiel percevra cette prime au *prorata temporis*.

Le salarié titulaire d'un contrat intermittent la percevra *prorata temporis* au taux de salaire du dernier mois travaillé dans l'année et avec la paie de ce mois.

## **Article 18 | Prime d'ancienneté**

Les employeurs sont tenus de verser mensuellement une prime d'ancienneté, calculée sur les bases ci-après :

- 2 ans d'ancienneté = 1 % ;
- 4 ans d'ancienneté = 2 % ;
- 7 ans d'ancienneté = 3 % ;
- 10 ans d'ancienneté = 4 % ;
- 13 ans d'ancienneté = 5 % ;
- 16 ans d'ancienneté = 6 %.

Lorsque l'embauche est intervenue en cours de mois, la prime d'ancienneté est versée au premier jour du mois suivant l'ouverture du droit.

Toutefois, les taux acquis antérieurement à titre individuel sont maintenus.

## **Article 19 | Déplacements professionnels pour les salariés**

Si au cours de son travail, le salarié est appelé à utiliser son véhicule personnel pour se déplacer sur l'exploitation, il percevra une indemnité de déplacement égale à 0,40 euro par kilomètre. Il sera accordé 45 % de cette indemnité par kilomètre parcouru à l'aide d'un engin motorisé à deux roues.

Ces indemnités pourront être révisées sous réserve d'une négociation aboutie entre les partenaires signataires et/ou adhérents de cet accord.

## **Article 20 | Déplacements professionnels pour les salariés de remplacement**

L'indemnité est de 0,40 euro par kilomètre et pourra être révisée sous réserve d'une négociation aboutie entre les partenaires signataires et/ou adhérents de cet accord.

Il sera effectué un abattement de deux kilomètres par heure de travail effectuée. Le calcul s'effectuera globalement au mois.

Le point de départ est fixé :

- au domicile du salarié s'il habite dans la zone d'activité de l'association ;
- à l'entrée de cette zone si le salarié habite à l'extérieur.

Lorsqu'un salarié d'une association de remplacement se déplace entre deux exploitations dans la même demi-journée, correspondant à des remplacements différents, il lui est dû un temps forfaitaire de 15 minutes, ce temps se substitue au temps réel.

## **Article 21 | Vêtements de travail**

L'employeur fournit au salarié, chaque année, un vêtement de travail dit "cote". En cas d'intempéries, l'employeur est tenu de fournir au salarié, un vêtement de pluie. À la demande du salarié, l'employeur est également tenu de fournir des chaussures de travail (bottes ou brodequins) dans la limite maximale d'une paire par an.

## **Article 22 | Préavis de démission**

La dénonciation du contrat de travail par un salarié non cadre et TAM doit respecter un délai :

- de deux semaines pour le salarié ayant moins de 6 mois d'ancienneté ;
- d'un mois pour le salarié ayant plus de 6 mois d'ancienneté.

## **Article 23 | Libération du logement de fonction**

Le contrat de travail ayant pris fin, le salarié devra libérer le logement dont il jouissait dans les délais suivants :

- 1 mois en cas de départ en retraite ;
- 2 mois en cas de départ volontaire ;

– 3 mois en cas d’invalidité reconnue ou de licenciement.

#### **Article 24 | Périodicité des règlements des salaires**

La paie se fait pendant les heures de travail.

Quand la paie se fait chaque semaine ou chaque quinzaine, elle est versée au plus tard le mardi suivant la fin de la période.

Quand la paie se fait au mois, elle est versée au plus tard le 5<sup>e</sup> jour du mois suivant.

Le salarié peut demander un acompte à la fin de la première quinzaine égale, au maximum, à la moitié du salaire moyen habituel.

En cas de départ, la paie aura lieu aussitôt l’expiration du préavis.

Si le salarié est dispensé d’effectuer le préavis, la paie aura lieu au plus tard au cours du premier jour ouvrable suivant la dernière journée de travail.

#### **Article 25 | Substitution**

Le présent accord se substitue au texte de la convention collective du 15 avril 2003 réglementant les conditions de travail et de rémunération des salariés et des apprentis des exploitations de polyculture, de viticulture et d’élevage de Loire-Atlantique en vigueur après son avenant n° 23 du 5 février 2021 et dans toutes ses dispositions.

#### **Article 26 | Publicité, dépôt, extension**

Issu de l’avenant n° 24 du 22 février 2023 au texte antérieur, le présent accord a été déposé, publié et son extension demandée avec cet avenant. »

### **Article 2 | Entrée en vigueur**

Les dispositions arrêtées au présent avenant prendront effet le premier jour du mois suivant celui de la publication de son arrêté d’extension au *Journal officiel*, et au plus tôt le 31 décembre 2023.

### **Article 3 | Dépôt et extension**

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

*Fait à Nantes, le 22 février 2023.*

(Suivent les signatures.)