

Convention collective

IDCC : **9491** | **EXPLOITATIONS DE POLYCLTURE, DE VITICULTURE  
ET D'ÉLEVAGE**

**(Maine-et-Loire)**

**(31 janvier 1980)**

(Étendue par arrêté du 31 octobre 1980,

*Journal officiel* du 2 décembre 1980)

---

## **Avenant n° 92 du 22 février 2022**

NOR : AGRS2297073M

IDCC : 9491

---

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

**Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de Maine-et-Loire ;**

**Fédération viticole de l'Anjou et du Saumur mandatée par la fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de Maine-et-Loire,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**Syndicat général agroalimentaire CFDT du Maine-et-Loire ;**

**Union départementale FO ;**

**SNCEA CFE-CGC ;**

**Fédération CFTC-Agri ;**

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

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

La convention collective du 31 janvier 1980 réglementant les conditions de travail et de rémunération des salariés et des apprentis des exploitations de polyculture, de viticulture et d'élevage de Maine-et-Loire, est devenue suite à l'entrée en vigueur de la convention collective nationale production agricole CUMA du 15 septembre 2020, 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 de rémunération des salariés agricoles qui posent le cadre des relations de travail dans les entreprises de polyculture, d'élevage et de viticulture de Maine-et-Loire, en faveur des salariés qu'elles emploient.

Toutefois, les particularités des secteurs visés, ainsi que leurs contraintes, qui ne peuvent pas figurer dans les textes nationaux, sont pris 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 ladite convention collective devenue accord collectif étendu, 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 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 31 janvier 1980 réglementant les conditions de travail et de rémunération des salariés et des apprentis des exploitations de polyculture, de viticulture et d'élevage de Maine-et-Loire (IDCC 9491) est devenue un accord collectif étendu d'adaptation, 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 29 novembre 2021 d'application au secteur de la polyculture, viticulture et de l'élevage de Maine-et-Loire de la convention collective nationale production agricole CUMA du 15 septembre 2020.

IDCC : 7024.

NB : ancien IDCC 9491

Les partenaires sociaux représentatifs des employeurs et des salariés de la polyculture, de la viticulture, et de l'élevage de Maine-et-Loire ont adopté les termes du présent accord.

### **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, de tout âge et de toute nationalité, des exploitations de polyculture, de viticulture et d'élevage, y compris les haras, de Maine-et-Loire, à l'exception des entreprises d'accoupage et des centres d'entraînement des chevaux de course régis par des conventions propres.

Sont également concernés, dès lors que l'activité principale relève du présent accord, les salariés occupés dans les établissements de toute nature dirigés par un exploitant agricole en vue de la transformation, du conditionnement et de la commercialisation des produits agricoles lorsque ces activités constituent le prolongement de

l'acte de production, ou les structures d'accueil touristique situées sur l'exploitation ou dans les locaux de celle-ci, notamment d'hébergement et de restauration, et dans les conditions prévus par le code rural et de la pêche maritime.

Le présent accord s'applique dans toutes les entreprises visées dont le siège social est situé sur le département du Maine-et-Loire, même si les terrains de culture et d'élevage s'étendent sur un département limitrophe.

## **Article 2 | *Durée, révision, suivi, renouvellement et dénonciation de l'accord***

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à dater, conformément à l'avenant 92, du premier jour du mois suivant la parution au *Journal officiel* de la République française de l'arrêté ministériel constatant son extension.

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.

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 représentatives. 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 commission mixte constituée comme il est de règle et convoquée par la FDSEA 49, ou la DDETS, commence l'étude des modifications demandées dans les trente jours, de date à date, suivant la date d'expédition de la lettre recommandée susvisée retenue par le service chargé de la notifier.

Le présent accord devra faire l'objet d'un suivi dans le cadre d'au moins une rencontre annuelle de la commission paritaire ou de la commission mixte paritaire.

La dénonciation peut intervenir à tout moment suivant la procédure prévue par les articles L. 2261-9 et suivants du code du travail. Toutefois, elle ne prend effet qu'à l'expiration d'un préavis de trois mois commençant à courir à partir du jour qui suit son dépôt auprès de l'administration compétente (ce jour, la direction départementale de l'emploi du travail et des solidarités, DDETS, de Maine-et-Loire).

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, la commission se réunit pour élaborer un nouvel accord dont le texte est présenté par la partie la plus diligente.

## **Article 3 | *Adaptation de la convention nationale et des accords collectifs nationaux***

### **3.1. 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 de la convention collective nationale production agricole CUMA du 15 septembre 2020, dans le respect de l'ordre public légal et du principe de faveur énoncé à l'article 1.4.2 de la convention susvisée.

Il en résulte que les conventions et accords collectifs nationaux fixant les conditions de travail et de rémunération 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.

### 3.2. 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 collectifs nationaux couvrant le champ d'application du présent accord.

## Article 4 | *Les primes accessoires du salaire*

### 4.1. Prime d'ancienneté

Une prime d'ancienneté est accordée aux salariés justifiant de 3 ans de présence continue ou discontinue à l'effectif de l'entreprise.

Elle est égale à :

- 2 % de la rémunération mensuelle brute après 3 années d'ancienneté continue ou discontinue ;
- 3 % de la rémunération mensuelle brute après 7 années d'ancienneté continue ou discontinue ;
- 4 % de la rémunération mensuelle brute après 11 années d'ancienneté continue ou discontinue ;
- 5 % de la rémunération mensuelle brute après 19 années d'ancienneté continue ou discontinue.

Elle s'applique au 1<sup>er</sup> jour du mois suivant lequel la condition d'ancienneté est acquise. L'ancienneté discontinue doit s'apprécier chaque année civile au regard d'un volume horaire réalisé par le salarié du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre.

Ainsi, une année est prise en compte dès lors que le salarié a réalisé au cours d'une même année civile au moins 900 heures de travail effectif.

### 4.2. Prime de fin d'année

À titre de complément de rémunération, une prime de fin d'année est accordée aux salariés justifiant au 31 décembre de douze mois de présence continue à l'effectif de l'entreprise.

Elle est égale à 90 salaires horaires de décembre, sans majoration pour heures supplémentaires, pour un salarié à temps plein présent toute l'année. Un prorata est réalisé en fonction du temps de travail effectif du salarié au cours de l'année.

De même, la prime est proratisée pour les salariés dont la durée du travail définie au contrat de travail est inférieure à la durée légale, en fonction de la durée contractuelle.

La prime est en principe payée avec le salaire de décembre, mais un paiement fractionné chaque mois est possible dès lors que les parties en sont d'accord.

En cas de départ en cours d'année, la prime est versée au prorata du temps de présence au cours de l'année.

Enfin, la prime de fin d'année ne fait pas partie de la rémunération totale retenue pour le calcul de l'indemnité de congés payés.

## Article 5 | *Indemnités de déplacement*

### 5.1. Mobilité des salariés saisonniers

Les salariés recrutés pour l'exécution des travaux saisonniers ont droit au remboursement des frais engagés pour un aller-retour de leur domicile à l'exploitation, dans la limite de 200 km, pour la durée du contrat, sur la base de 0,24 € du km, dès lors que

leur domicile se trouve situé à plus de 30 km du siège de l'exploitation et qu'ils ont satisfait aux obligations de leur contrat de travail.

Seuls les salariés embauchés pour une durée effective de travail d'au moins 15 jours peuvent prétendre à cette indemnité.

Ce remboursement est réalisé sur la base des justificatifs de l'éloignement du domicile et des dépenses engagées.

## **5.2. Indemnité de casse-croûte**

Tout salarié obligé de travailler avant et après le repas du midi sur un chantier distant d'au moins 10 km du lieu d'embauche habituel, ou à défaut, du siège de l'exploitation, est réputé ne pas pouvoir rentrer chez lui pour le repas du midi, et a droit à ce titre à l'indemnité de casse-croûte égale au montant exonéré de cotisations sociales en pareil cas (indemnité de restauration hors des locaux de l'entreprise) en application de la réglementation des frais professionnels.

Bien entendu, cette indemnité n'est pas due quand l'employeur prend en charge le repas à un autre titre.

## **Article 6 | Durée du travail**

Les dispositions relatives à la durée du travail, au repos, aux heures supplémentaires, à l'horaire de travail, et aux aménagements du temps de travail sont celles fixées par l'accord national sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles du 23 décembre 1981 et ses avenants en vigueur, et l'accord national du 18 juillet 2002 sur l'emploi des saisonniers.

Néanmoins, quelques adaptations sont prévues dans le présent accord, comme il est stipulé dans les paragraphes suivants.

### **6.1. Travail du dimanche et des jours fériés**

Les heures effectuées le dimanche ou un jour férié autre que le 1<sup>er</sup> mai donnent lieu à une majoration de salaire de 50 %.

### **6.2. Travail de nuit**

Définition du travail de nuit :

Conformément à la convention collective nationale du 15 septembre 2020 (art. 8.2, § 8.2.1), le présent accord fixe dans la polyculture, la viticulture et l'élevage du Maine-et-Loire la période de travail de nuit.

Cette période s'entend de 21 heures à 6 heures. Tout travail effectué au cours de cette période est du travail de nuit.

Travaux effectués exceptionnellement la nuit :

Le travail de nuit exceptionnel tel que défini à l'article L. 3122-1 du code du travail, et l'article 8.2.1 de la convention collective nationale du 15 septembre 2020, mais qui ne correspond pas à la définition du 8.2.2 de cette même convention, et réalisé entre 21 heures et 6 heures, ouvre droit à une majoration de 25 % qui peut être prise sous forme de repos compensateur ou le cas échéant sous forme de compensation salariale. Cette majoration ne se cumule pas avec les dispositions relatives aux heures supplémentaires.

## **Article 7 | Absence**

Toute absence, quelle qu'en soit la durée, doit faire l'objet d'une autorisation préalable de l'entreprise. Lorsqu'elle est due à un cas imprévisible, le salarié doit prévenir ou faire prévenir l'entreprise dans les meilleurs délais, et justifier de son absence dans un délai de quarante-huit heures hormis les cas de force majeure.

De même, si la cause de l'absence est une maladie ou un accident, la justification ci-dessus s'applique et s'entend d'un certificat médical ; la même procédure étant à renouveler en cas de prolongation de l'arrêt de travail pour quelque cause que ce soit. Si aucune justification n'est effectuée dans les délais évoqués ci-dessus, l'entreprise pourra prendre les mesures qui s'imposent. Ces mesures peuvent aller jusqu'à la rupture du contrat de travail.

## **Article 8 | Congés supplémentaires**

### **8.1. En raison de l'ancienneté**

Au-delà des congés légaux, des congés supplémentaires liés à l'ancienneté sont accordés dans les conditions suivantes :

- 1 jour à compter de 20 ans de présence dans l'entreprise ;
- 2 jours à compter de 30 ans de présence dans l'entreprise.

### **8.2. En raison d'un événement familial**

En sus des congés pour événements familiaux prévus par la loi ou la convention collective nationale production agricole CUMA du 15 septembre 2020, le salarié peut bénéficier d'un congé dans les cas et conditions ci-après :

- décès d'un ascendant du salarié, autre que le père ou la mère, ou d'un allié au même degré : 3 jours payés sous réserve de justifier d'une ancienneté de 2 mois ;
- décès d'un petit enfant ou d'un allié au même degré : 3 jours payés sous réserve de justifier d'une ancienneté de 2 mois ;
- décès d'un grand parent du conjoint, du concubin ou du partenaire lié par un Pacs : 1 jour non payé ;
- décès du beau-frère / de la belle-sœur : 2 jours dont 1 payé sous réserve de justifier d'une ancienneté de 2 mois. Il convient d'entendre par beau-frère ou belle-sœur, le frère ou la sœur du conjoint du salarié, ou de son concubin ou de son partenaire pacsé.

Ces congés doivent être pris dans un délai raisonnable, concomitant avec l'événement en cause. Ainsi, sauf cas de force majeure, au-delà d'un délai de 15 jours, ce délai n'a plus lieu d'être.

## **Article 9 | Liberté pendant le préavis de licenciement pour recherche d'emploi**

Pendant la durée du préavis de licenciement, le salarié licencié a droit à une liberté rémunérée de deux jours. S'il s'agit d'un cadre, cette liberté est de trois jours. Ces temps sont proratisés pour les salariés à temps partiel.

Dans tous les cas, les temps de liberté sont pris d'un commun accord entre les parties.

## **Article 10 | Indemnité de fin de carrière**

Tout salarié quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse a droit à une indemnité de départ à la retraite, dans les conditions suivantes :

Pour les non-cadres :

- entre sept ans et dix ans d'ancienneté : 100 salaires horaires perçus par le salarié au moment de son départ à la retraite ;
- 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.

Pour les cadres :

- entre sept ans et dix ans d’ancienneté : 100 salaires horaires perçus par le salarié au moment de son départ à la retraite ;
- 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.

### **Article 11 | Formation professionnelle**

Les partenaires sociaux reconnaissent que le niveau de formation atteint par les bénéficiaires de la formation intitulée “RCC Agent viticole” attestée par un jury de validation, correspond au degré 2 des critères technicité et autonomie de la classification des emplois de la convention collective nationale production agricole CUMA du 15 septembre 2020.

### **Article 12 | Substitution**

Le présent accord se substitue au texte de la convention collective du 31 janvier 1980 réglementant les conditions de travail et de rémunération des salariés et des apprentis des exploitations de polyculture, de viticulture et d’élevage de Maine-et-Loire en vigueur après son avenant 91 et dans toutes ses dispositions.

### **Article 13 | Publicité, dépôt, extension**

Issu de l’avenant 92 du 22 février 2022 au texte antérieur, le présent accord a été déposé, publié et son extension demandée avec cet avenant. »

## **Article 2 | Entrée en vigueur**

Le présent avenant entre en vigueur le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d’extension.

## **Article 3 | Dépôt et extension**

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

*Fait à Angers, le 22 février 2022.*

(Suivent les signatures.)