

Convention collective nationale

IDCC : **7024** | **PRODUCTION AGRICOLE ET CUMA**  
**(15 septembre 2020)**

---

Convention collective

IDCC : **9401** | **EXPLOITATIONS AGRICOLES**  
**(Landes)**  
**(13 janvier 2015)**

(Étendue par arrêté du 27 février 2017,  
*Journal officiel* du 9 mars 2017)

---

### Accord du 23 novembre 2022

NOR : AGRS2397053M

IDCC : 7024, 9401

---

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

**FDSEA des Landes ;**

**Fédération des CUMA Béarn – Landes – Pays basque ou Fédération des CUMA 640,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**SGA CFDT des Landes ;**

**CFTC-Agri,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Conformément aux dispositions de la convention collective nationale de la production agricole et de CUMA du 15 septembre 2020 (IDCC 7024), les partenaires sociaux se sont réunis en commission mixte afin de négocier le présent accord collectif territorial.

Aussi, après avoir rappelé leur fort attachement au dialogue social territorial, pour notamment valoriser les métiers de l'agriculture en fonction de leur contexte local et renforcer l'attractivité des métiers, avec le souci de clarification et de simplification de lecture des textes, les organisations syndicales de salariés et professionnelles agricoles du département des Landes se sont rencontrées pour adapter les dispositions contenues dans l'ancienne convention collective des exploitations des Landes au regard des dispositions de la convention collective nationale citée ci-dessus.

L'objet du présent accord est de travailler des points non traités et de préciser de façon plus favorable les points traités par la convention collective nationale de la production agricole et CUMA du 15 septembre 2020 ainsi que l'ensemble des accords nationaux en agriculture qui sont d'application directe. Ledit accord a pour vocation d'ouvrir des droits nouveaux aux bénéficiaires. En conséquence, cet accord territorial n'a pas vocation à réécrire l'ensemble des textes existant afin d'éviter la superposition des normes.

Les partenaires sociaux s'engagent à préparer un guide pédagogique à destination des salariés et des employeurs.

## **Article 1<sup>er</sup>**

Le présent accord collectif remplace intégralement les dispositions de la convention collective départementale (IDCC 9401) du 13 janvier 2015, devenue le 1<sup>er</sup> avril 2021 accord collectif étendu des exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, de cultures spécialisées, entreprises de travaux agricoles et forestiers, d'arboriculture et coopératives d'utilisation de matériel agricole des Landes.

## **Article 2 | Champ d'application professionnel**

Le présent accord détermine les rapports entre, d'une part, les employeurs, d'autre part, les salariés et apprentis de l'un et l'autre sexe, français et étrangers, des exploitations agricoles de toute nature du département des Landes, sauf lorsqu'elles sont des entreprises publiques dont le personnel est soumis à un statut législatif ou réglementaire.

Il vise le champ d'application similaire à celui de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA du 15 septembre 2020.

Un accord collectif distinct du présent accord vise le champ d'application similaire à la convention collective nationale de travail concernant les entreprises de travaux et services agricoles, les entreprises de travaux et services ruraux et les entreprises de travaux et services forestiers du 8 octobre 2020.

## **Article 3 | Champ d'application territorial**

Le présent accord régit tous les travaux salariés effectués dans des établissements situés sur le territoire du département des Landes, même si les terrains de culture s'étendent sur un département limitrophe.

## **Article 4 | Durée de l'accord collectif**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

## **Article 5 | Révision de l'accord collectif**

Chacune des organisations est libre d'apprécier la nécessité d'engager des négociations visant la révision du présent accord. L'initiative de la réunion de négociation appartient à la partie la plus diligente qui en manifestera l'intention auprès de la DDETSPP des Landes.

Cette dernière convoquera dans les plus brefs délais les autres syndicats représentatifs.

La partie qui prendra l'initiative devra veiller à ce que la réunion de négociation ne se tienne pas en période de forte activité agricole. La commission mixte paritaire départementale a alors trois mois pour se réunir et définir la méthode et le calendrier des négociations.

## **Article 6 | Dénonciation de l'accord**

Chacune des parties signataires peut dénoncer le présent accord conformément aux dispositions du code du travail. La durée du préavis au terme duquel la dénonciation prendra effet est fixée à trois mois. Le préavis commence à courir au jour du dépôt de la dénonciation auprès du service de la DDETSP des Landes.

Dans ce cas, les dispositions de l'accord dénoncées continuent de produire effet 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 1 an à compter de l'expiration du délai de préavis.

En cas de dénonciation de l'accord, une nouvelle négociation doit s'engager à la demande d'une des parties intéressées dans les trois mois qui suivent la dénonciation.

## **Article 7 | Constitution, composition et rôle de la commission paritaire d'interprétation et de conciliation**

Les organisations signataires s'engagent à constituer une commission départementale paritaire d'interprétation et de conciliation dont le siège est fixé à Mont-de-Marsan. 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 toutes les organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives dans le champ du présent accord.

En début de réunion, les membres de la commission désignent un président de séance, la DDETSP des Landes s'engageant à assurer le secrétariat. Dans la mesure du possible, la commission doit être présidée par la DDETSP des Landes.

Lorsqu'elle est saisie d'un conflit collectif, elle 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 8 | Conseiller syndical interentreprises**

Les organisations représentatives de salariés désigneront un conseiller syndical titulaire et un conseiller syndical suppléant issu d'une entreprise du champ d'application de l'accord territorial.

Le conseiller mandaté est issu d'une entreprise du champ d'application de l'accord territorial de référence. Il peut intervenir dans une entreprise dépourvue de CSE ou de délégué syndical.

Ce conseiller bénéficie des mêmes droits de protection spécifique contre le licenciement que les salariés mentionnés à l'article L. 2411-1 du code du travail.

Les organisations syndicales des salariés notifient aux organisations patronales signataires, par lettre recommandée avec accusé de réception, la désignation des conseillers syndicaux interentreprises. Elles en informent également le service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricole, ainsi que les employeurs respectifs des conseillers.

Chaque conseiller syndical interentreprises dispose, pour l'exercice de son mandat, de huit heures par mois rémunérées ou non rémunérées par l'entreprise et avec possibilité de récupération par accord entre employeur et salarié.

Lorsqu'un conseiller syndical interentreprises est amené à intervenir chez un employeur, il en informe préalablement ce dernier ainsi que le syndicat professionnel dont il relève.

Le conseiller interentreprises a pour mission d'expliquer et d'informer sur les différents textes applicables dans les entreprises concernées par le champ d'application du présent accord. Il intervient sur demande des salariés ou de l'employeur. Lorsqu'un salarié souhaite obtenir de l'information sur l'application, la compréhension des divers textes en vigueur, il en informe son

employeur. L'employeur ou le salarié pourra consulter les organisations syndicales représentatives qui auront effectuées cette désignation pour une intervention dans l'entreprise.

Le but de la mise en place de conseiller syndical interentreprises est de favoriser le dialogue social surtout dans les entreprises de moins de 11 salariés.

### **Article 9 | Prime de fidélisation**

Pour tous les salariés, quel que soit leur catégorie socio-professionnelle :

Au titre de l'ancienneté, il est attribué, aux salariés en CDI, les majorations mensuelles de salaire brut suivantes :

- 1 % après 1 an de présence continue ;
- 2 % après 2 ans de présence continue ;
- 3 % après 3 ans de présence continue ;
- 5 % après 6 ans de présence continue ;
- 7 % après 10 ans de présence continue ;
- 10 % après 15 ans de présence continue.

### **Article 10 | Travail des jeunes salariés**

De manière générale, il est interdit d'employer des jeunes de moins de 18 ans à des travaux les exposant à des risques pour leur santé, leur sécurité, leur moralité ou excédant leurs forces. Ce principe général est décliné par le code du travail, travaux par travaux.

Néanmoins, dans certaines circonstances, il est possible d'y déroger sous certaines conditions. Ainsi, pour les besoins de sa formation, le jeune de 15 à 18 ans peut être employé à certains travaux réglementés à condition que son employeur fasse une déclaration de dérogation auprès de l'inspection du travail.

Le code du travail, dans ses articles D. 4153-1 et suivants, énumère une liste de travaux strictement interdits aux jeunes travailleurs qui ne peuvent donc faire l'objet d'aucune dérogation.

### **Article 11 | Rémunération des jeunes salariés**

Conformément à la convention collective nationale, les taux des salaires applicables aux jeunes salariés de moins de 18 ans sont fixés comme suit par rapport aux salaires de même catégorie :

- de 16 à 17 ans : 80 % ;
- de 17 à 18 ans : 90 %.

À égalité de qualification professionnelle et de rendement, les jeunes salariés des deux sexes perçoivent le salaire des adultes, particulièrement pour la castration du maïs.

### **Article 12 | Avantages et fournitures en nature**

Les barèmes légaux appliqués sont les barèmes forfaitaires définies par la MSA chaque année.

Lorsque le poste de travail l'exige et que l'employeur demande à son salarié d'habiter sur place, le logement est accordé gratuitement. À la fin du contrat de travail, le logement devra être libéré sous un délai maximum de 1 mois.

### **Article 13 | Frais d'emménagement**

Lorsque le poste de travail l'exige et que l'employeur demande à son salarié d'habiter sur place, les frais d'emménagement des ouvriers permanents embauchés par l'exploitant, comprenant le transport des personnes et du mobilier, sont à la charge de celui-ci, sous déduction éventuelle d'avantages identiques servis au titre des prestations familiales.

Toutefois, en cas de démission ou de licenciement pour faute grave, avant expiration d'un délai de 6 mois suivant l'embauche, l'intéressé doit rembourser à l'employeur les frais engagés par lui au prorata du temps restant à courir.

#### **Article 14 | Période de travail de nuit**

Le travail de nuit doit rester exceptionnel. Il est obligatoirement lié à une activité qui ne peut pas être décalée sur les horaires de jour.

Lorsque le travail de nuit est indispensable au fonctionnement de l'entreprise, la période de nuit est définie de 21 heures à 6 heures.

L'employeur veille à ce que le travail de nuit du salarié ne perturbe pas l'équilibre vie privée et vie professionnelle.

Les autres clauses concernant le travail de nuit exceptionnel sont définies dans la convention collective nationale.

#### **Article 15 | Suspension du repos hebdomadaire pour l'activité d'engraissement des volailles**

Conformément à l'article 10.3 de l'accord national du 23 décembre 1981 portant sur le temps de travail, pour faire bénéficier les salariés d'au moins deux jours de repos hebdomadaires en moyenne par semaine, l'employeur peut organiser la durée du travail sous forme de cycles. La durée maximale de chaque cycle ne saurait excéder six semaines.

Pour les activités d'engraissement des volailles, l'employeur peut organiser des cycles de travail allant jusqu'à 12 jours en continu. Il peut accorder les jours de repos hebdomadaires, soit en début, soit en fin de cycle.

L'employeur veille à respecter la durée minimale du repos hebdomadaire telle qu'elle est définie dans l'article L. 3132-3 du code du travail.

Si les jours travaillés tombent un dimanche ou un jour férié, le salarié bénéficie des majorations prévues conventionnellement.

#### **Article 16 | Paiement du travail du dimanche**

Lorsque le travail du dimanche est indispensable au fonctionnement de l'entreprise, le repos hebdomadaire peut être donné, pour tout ou partie du personnel, soit toute l'année, soit à certaines époques de l'année seulement, suivant l'une des modalités suivantes :

- a) un autre jour que le dimanche, sous réserve que le jour de repos tombe le dimanche au moins une fois sur quatre ;
- b) une demi-journée le dimanche avec un repos compensateur d'une journée par roulement et par quinzaine ;
- c) par roulement, à condition que le jour de repos tombe le dimanche au moins deux fois par mois.

Le repos hebdomadaire peut être suspendu six fois au maximum par an en cas de circonstances exceptionnelles, sous réserve que les intéressés bénéficient d'un repos d'une durée égale au repos supprimé.

Les heures de travail accomplies les dimanches sont majorées de 50 %.

#### **Article 17 | Jours fériés**

Les heures perdues du fait du chômage d'un jour férié légal ne sont pas récupérables.

Lorsque le travail du jour férié est indispensable au fonctionnement de l'entreprise, les heures de travail effectuées sont majorées de 50 %.

La journée du 1<sup>er</sup> mai est chômée et payée. Les salariés, rémunérés à l'heure, à la journée ou au rendement, ont droit à une indemnité égale au salaire qu'ils ont perdu du fait de ce chômage. Cette indemnité est à la charge de l'employeur.

Dans les exploitations qui ne peuvent interrompre le travail, les salariés occupés le 1<sup>er</sup> mai ont droit, en plus du salaire correspondant au travail effectué, à une indemnité égale à ce salaire. Cette indemnité est à la charge de l'employeur. La journée du 1<sup>er</sup> mai est assimilée à une journée de travail au regard du décompte des heures supplémentaires.

## **Article 18 | Absences**

Toute absence non autorisée, non justifiée, à l'instar des absences autorisées sans solde, entraîne la perte du salaire à due proportion de l'absence. Lors d'une absence non autorisée et non justifiée, la procédure disciplinaire prévue par les articles L. 1332-1 et suivants du code du travail est applicable.

Pour s'absenter, sauf cas de force majeure, le salarié doit se mettre d'accord avec son employeur et l'avoir prévenu au moins 24 heures à l'avance.

Quel que soit le motif de l'absence imprévue, le salarié doit en aviser l'employeur, par tout moyen de communication, dans les meilleurs délais.

Si l'absence est due à la maladie, le salarié doit fournir un certificat médical.

Toutefois, dans le cadre de leur délégation, les représentants du personnel peuvent s'absenter par simple information à l'employeur.

## **Article 19 | 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 effectuer un travail au service de l'entreprise, la durée de cette intervention étant considérée comme un temps de travail effectif.

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.

Pour la période d'astreinte, le salarié perçoit les indemnités suivantes :

- une indemnité forfaitaire de compensation financière liée à l'astreinte est au minimum de :
  - 1 minimum garanti pour une astreinte de nuit ;
  - 2 minimum garanti pour une astreinte de 24 heures ;
  - 3 minimum garanti pour une astreinte de 24 heures tombant le week-end ou un jour férié.
- une indemnité kilométrique en se basant sur le barème fiscal. Cette indemnité n'est pas due si l'employeur fournit un véhicule au salarié ;
- une indemnité de temps de déplacement considéré comme un temps de travail effectif.

Cette indemnité forfaitaire de compensation pourra être rendu plus favorable contractuellement ou par accord d'entreprise.

## **Article 20 | Période des grands travaux**

Selon l'article L. 3141-13 du code du travail, la période de congés payés doit comprendre, dans tous les cas, la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre de chaque année.

Pour les salariés agricoles visés à l'article 1<sup>er</sup> du présent accord, il peut être dérogé aux dispositions relatives à cette période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre. Cependant, au minimum 12 jours ouvrables consécutifs doivent être accordés aux salariés pendant cette période, conformément à l'article L. 3141-23 du code du travail.

Des autorisations d'absence de plus de 24 heures, au titre du congé payé annuel, ne peuvent être exigées par ces salariés durant les périodes de grands travaux.

Les périodes de grands travaux sont fixées de la façon suivante :

- semis et travail du sol : du 1<sup>er</sup> avril au 30 juin ;
- irrigation : du 20 juin au 31 août ;
- castration du maïs : du 1<sup>er</sup> juillet au 15 août ;
- moisson des cultures de printemps : du 1<sup>er</sup> septembre au 25 novembre.

Pour les exploitations agricoles et les CUMA qui ont une activité de récolte de légumes, les périodes de grands travaux sont fixées de la façon suivante :

- récolte des carottes : du 15 mai au 15 juillet ;
- récolte du maïs doux, haricots verts et autres légumes : du 15 juillet au 15 octobre.

## **Article 21 | Congé hospitalisation d'un enfant**

Les salariés bénéficient d'une absence rémunérée de 3 jours par an pour l'hospitalisation d'un enfant de moins de 16 ans.

Le congé pour hospitalisation est ouvert à tout salarié s'occupant d'un enfant malade ou accidenté, de moins de 16 ans, dont il assume la charge. Un certificat médical doit constater l'hospitalisation.

## **Article 22 | Rupture du contrat de travail**

À l'issue de la période d'essai, la démission donne lieu à une durée de préavis :

- de 8 jours pour moins de 6 mois de présence (tous les salariés) ;
- d'1 mois pour le salarié non-cadre (CCN) ;
- de 2 mois pour les TAM (CCN) ;
- de 3 mois pour les cadres (CCN).

## **Article 23 | Heures pour recherche d'emploi**

Pour faciliter la recherche d'un emploi, le salarié licencié pourra disposer, sans diminution de salaire, de 8 demi-journées par mois de préavis effectué.

Pour des raisons d'organisation, le salarié devra respecter un délai de prévenance de 24 heures précédant son absence. Sur justification d'un déplacement longue distance pour recherche d'emploi, le salarié pourra cumuler jusqu'à 4 demi-journées après accord de l'employeur.

En cas de désaccord sur les absences, ces heures seront prises en alternance à la convenance du salarié ou de l'employeur.

## **Article 24 | Hygiène des salariés**

L'employeur met à disposition des salariés les moyens d'assurer leur propreté individuelle.



Dans les établissements occupant un personnel mixte, des installations séparées doivent être prévues pour les travailleurs masculins et féminins.

Des équipements d'hygiène doivent être mis à disposition du personnel :

- 1 armoire-vestiaire individuel ;
- 1 cabinet d'aisance et 1 urinoir pour 20 hommes ; 2 cabinets d'aisance pour 20 femmes ;
- 1 lavabo à température réglable : pour 10 salariés au plus ;
- 1 douche à température réglable pour 8 personnes, dans les établissements effectuant des travaux insalubres ou salissants prévus par l'arrêté du 6 décembre 1999. La liste de ces travaux ainsi que les conditions de mises à disposition des douches sont fixées par arrêté des ministres chargés du travail ou de l'agriculture et, en tant que de besoin, par le ministre chargé de la santé.

L'effectif pris en compte est le nombre de salariés travaillant simultanément dans l'entreprise.

## **Article 25 | Régime de retraite complémentaire**

Pour les entreprises créées avant le 1<sup>er</sup> janvier 2002, tout comme toute nouvelle entreprise créée à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2002 relevant du champ d'application de la convention collective nationale a l'obligation de cotiser auprès de l'alliance professionnelle retraite AGIRC-ARRCO.

Les salariés relevant de la convention collective nationale du 2 avril 1952 bénéficient du régime de retraite complémentaire selon les modalités et garanties établies par ladite convention désignant l'alliance professionnelle retraite AGIRC-ARRCO.

Alliance professionnelle retraite AGIRC-ARRCO, 7 rue du Regard 75006 Paris – 01 71 21 00 00 – est régie par les dispositions du I de l'article L. 727-2 du code rural et de la pêche maritime.

## **Dispositions spécifiques aux cadres**

### **Article 26 | Indemnité de départ à la retraite**

Tout salarié cadre souhaitant quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier du droit à une indemnité de départ volontaire à la retraite fixée comme suit :

- après 10 ans d'ancienneté : 1 mois et demi de salaire ;
- après 15 ans d'ancienneté : 2 mois de salaire ;
- après 20 ans d'ancienneté : 3 mois de salaire ;
- après 30 ans d'ancienneté : 4 mois de salaire

### **Article 27 | Indemnité de licenciement**

Il est alloué aux cadres congédiés, sauf en cas de faute grave ou lourde, une indemnité calculée comme suit :

- 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour le cadre qui compte de 1 à 3 ans d'ancienneté ;
- 3/10 de mois de salaire par année d'ancienneté pour le cadre qui compte plus de 3 ans d'ancienneté et ce jusqu'à 10 ans ;
- 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté pour le cadre qui compte plus de 10 ans.

### **Article 28 | Prime cadres**

1. Pour les cadres en emploi, antérieurement à l'extension du présent accord, une prime cadres continue à être allouée aux cadres, ayant au minimum une année civile de présence dans l'exploitation, fixée au minimum à trois mois de salaire par an, basé sur le minimum de la grille conventionnelle.



2. Pour les cadres embauchés, à compter de l'extension du présent accord, la prime allouée sera fixée en fonction de l'ancienneté du salarié, dans l'entreprise, à un statut cadre :
- après une année civile de présence dans l'exploitation, au statut cadre : au minimum 1 mois du salaire de base ;
  - après cinq années civiles de présence dans l'exploitation, au statut cadre : au minimum 2 mois du salaire de base ;
  - après dix années civiles de présence dans l'exploitation, au statut cadre : au minimum 3 mois du salaire de base.

## **Article 29 | Dispositions finales**

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 qu'ainsi ils répondent à l'obligation issue de l'article L. 2261-19 du code du travail.

Le présent accord est remis à chacune des organisations signataires, et deux exemplaires (une version papier et une version électronique) sont déposés à la DDETSPP des Landes.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Le présent accord entre en vigueur officiellement au premier jour du trimestre suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

*Fait à Mont-de-Marsan, le 23 novembre 2022.*

(Suivent les signatures.)