

Convention collective

IDCC : **9341** | **EXPLOITATIONS AGRICOLES**  
**(Hérault)**

**(28 février 1952)**

(Étendue par arrêté du 17 juillet 1954,  
*Journal officiel* du 30 juillet 1954)

---

## Accord du 27 mars 2023

NOR : AGRS2397085M

IDCC : 9341

---

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

**Fédération départementale des syndicats des exploitants agricoles de l'Hérault**  
**FDSEA 34 ;**

**Fédération départementale des coopératives d'utilisation de matériels agricoles de l'Hérault FDCUMA 34,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**Syndicat SNCEA CFE-CGC ;**

**Syndicat SGA CFDT de l'Hérault,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### Préambule

Conformément aux exigences légales et conventionnelles, et particulièrement en application de l'accord d'objectifs du 15 novembre 2016 sur la restructuration de la négociation collective de l'interbranche agricole, les organisations syndicales de salariés et professionnelles ont signé le 15 septembre 2020 une convention collective nationale commune à toutes les régions et à toutes les activités professionnelles de la branche professionnelle production agricole et de la branche professionnelle CUMA.

La signature de la convention collective nationale ne remet pas en cause les conventions collectives territoriales et professionnelles. Elles deviennent des accords collectifs étendus, conformément à l'article L. 2232-5-2 du code du travail.

Aussi, après avoir rappelé leur fort attachement au dialogue social territorial, pour notamment valoriser les compétences des salariés et 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 de l'Hérault se sont rencontrées pour adapter les dispositions contenues dans l'ancienne

convention collective des exploitations agricoles de l'Hérault (IDCC 9341) au regard des dispositions de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA (IDCC 7024).

Le présent accord, issu d'un travail de rapprochement et de comparaisons des textes, organise l'architecture des dispositions qui s'appliquent dans le département de l'Hérault tout en respectant l'architecture de la convention collective nationale.

Les dispositions de l'accord du 28 février 1952 qui ne sont pas reprises dans le présent avenant ne sont plus applicables dans le département de l'Hérault.

## **Chapitre 1<sup>er</sup> Dispositions générales relatives à l'application de l'accord territorial**

### **Article 1.1 | *Champ d'application professionnel et territorial***

Le présent accord territorial détermine les rapports entre les employeurs et l'ensemble des salariés de toutes les exploitations et entreprises agricoles hormis celles et ceux qui entrent dans le champ d'application d'accords collectifs nationaux professionnels et les CUMA du département de l'Hérault.

Il est précisé qu'en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, le présent avenant ne comporte pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés. En effet, les entreprises de la branche sont majoritairement constituées par des effectifs de moins de 50 salariés. En conséquence, compte tenu de l'objet du présent avenant, lequel a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises du secteur visé, les partenaires sociaux ont convenu qu'il n'y avait pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

### **Article 1.2 | *Modalités d'application***

Les dispositions de l'article 1.2 de la CCN s'appliquent.

### **Article 1.3 | *Durée***

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

### **Article 1.4 | *Négociation, interprétation et suivi***

#### **1.4.1. Négociation et interprétation de l'accord**

La commission mixte et/ou paritaire assure le suivi du présent accord.

Tous les partenaires sociaux représentatifs entrant dans le champ d'application du présent accord sont invités aux réunions de négociation.

Les thèmes de négociations obligatoires déterminés par les articles L. 2241-1 et suivants du code du travail sont traités en respectant les échéances annuelles, triennales et quinquennales.

Les conditions de participation à la négociation, le droit de s'absenter pour les salariés en activité et l'indemnisation des représentants des salariés se font conformément aux dispositions de l'accord national modifié du 21 janvier 1992 et ses avenants relatifs à l'organisation de la négociation collective en agriculture.

L'employeur permet au salarié qui présente la convocation à la commission, aux réunions préparatoires ou de suivi, au moins 5 jours ouvrables à l'avance, de disposer du temps nécessaire pour participer aux négociations départementales.

Les partenaires sociaux demandent à l'administration de tenir son rôle d'animation des commissions mixtes paritaires.

### 1.4.2. Négociations territoriales et professionnelles

Les dispositions de l'article 1.4.2 de la CCN s'appliquent. La commission mixte paritaire se réunit une fois par an *a minima* convoquée par la DDETS et sur un ordre du jour fixé par les partenaires sociaux et/ou l'administration.

### 1.4.3. Condition de suivi et clause de rendez-vous

La commission mixte et/ou paritaire assure le suivi du présent accord. Un état des lieux de son application et de son articulation avec la CCN est effectué une fois par an.

## Article 1.5 | Révision et dénonciation

### 1.5.1. Révision

Les conditions de révision sont identiques à celles prévues par l'article 1.5.1 de la CCN.

La commission mixte ou paritaire départementale a alors trois mois pour se réunir et définir la méthode et le calendrier des négociations.

### 1.5.2. 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.

La durée du préavis qui doit précéder la dénonciation est de trois mois.

Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires ou adhérents employeurs ou des signataires ou adhérents salariés, la commission mixte paritaire territoriale 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 territorial cesse de produire ses effets au bout d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis sous réserve des dispositions de l'article L. 2261-13 du code du travail.

## Article 1.6 | Règlement des conflits collectifs et commission de conciliation

Les conflits collectifs qui n'ont pu être solutionnés au niveau de l'entreprise peuvent être soumis à la commission mixte et/ou paritaire, avec recours éventuel soit à la procédure d'arbitrage en application de l'article L. 2524-1 et suivants du code du travail si les deux parties en conviennent, soit à la procédure de médiation en application de l'article L. 2522-1 du code du travail.

## Article 1.7 | Date d'entrée en vigueur

Le présent accord, dont les dispositions se substituent à celles de la convention collective des exploitations agricoles de l'Hérault du 28 février 1952, entrera en vigueur au 1<sup>er</sup> jour du trimestre civil suivant la parution de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

## Article 1.8 | Dépôt et extension de l'accord

Le présent accord sera déposé par la FDSEA au greffe du tribunal judiciaire de Montpellier et au service de l'enregistrement des accords collectifs du service de l'inspection du travail de l'Hérault (direction départementale de l'emploi, du travail et de la solidarité).

La FDSEA présentera à l'administration compétente la demande d'extension du présent accord territorial.

## **Chapitre 2 Droits individuels et collectifs**

### **Article 2.1 | Liberté d'expression et liberté syndicale**

Les dispositions de l'article 2.1 de la CCN s'appliquent.

### **Article 2.2 | Principe de non-discrimination**

Les dispositions de l'article 2.2 de la CCN s'appliquent.

### **Article 2.3 | Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

Les dispositions de l'article 2.3 de la CCN s'appliquent.

### **Article 2.4 | Droit syndical**

Les dispositions de l'article 2.4 de la CCN s'appliquent.

### **Article 2.5 | Instances représentatives du personnel**

Les dispositions de l'article 2.5 de la CCN s'appliquent.

#### **2.5.1. Comité social économique (CSE)**

Les dispositions de l'article 2.5.1 de la CCN s'appliquent.

#### **2.5.2. Conseil d'entreprise**

Les dispositions de l'article 2.5.2 de la CCN s'appliquent.

#### **2.5.3. Délégués syndicaux**

Les dispositions de l'article 2.5.3 de la CCN s'appliquent.

#### **2.5.4. Représentants de section syndicale**

Les dispositions de l'article 2.5.4 de la CCN s'appliquent.

#### **2.5.5. Représentants de proximité**

Les dispositions de l'article 2.5.5 de la CCN s'appliquent.

### **Article 2.6 | Commission paritaire d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CPHSCT)**

Les dispositions de l'article 2.6 de la CCN s'appliquent.

## **Chapitre 3 Formation**

### **Article 3.1 | Formation professionnelle**

Les dispositions de l'article 3.1 de la CCN s'appliquent.

### **Article 3.2 | Apprentissage**

Les dispositions de l'article 3.2 de la CCN s'appliquent.

## Chapitre 4 Classification

### Article 4.1 | Objectifs

Les dispositions de l'article 4.1 de la CCN s'appliquent.

### Article 4.2 | Principes de la valorisation d'un emploi

Les dispositions de l'article 4.2 de la CCN s'appliquent.

### Article 4.3 | Principe des critères classants

Les dispositions de l'article 4.3 de la CCN s'appliquent.

#### 4.3.1. Cinq critères de valorisation de l'emploi

Les dispositions de l'article 4.3.1 de la CCN s'appliquent.

#### 4.3.2. Degrés par critère

Les dispositions de l'article 4.3.2 de la CCN s'appliquent.

#### 4.3.3. Nombre de points et coefficient de l'emploi

Les dispositions de l'article 4.3.3 de la CCN s'appliquent.

### Article 4.4 | Prise en compte de l'évolution personnelle

Les dispositions de l'article 4.4 de la CCN s'appliquent.

### Article 4.5 | Paliers

Les dispositions de l'article 4.5 de la CCN s'appliquent.

### Article 4.6 | Catégories socioprofessionnelles

Les dispositions de l'article 4.6 de la CCN s'appliquent.

### Article 4.7 | Évolution professionnelle

Les dispositions de l'article 4.7 de la CCN s'appliquent.

#### 4.7.1. Entretien professionnel individuel

Les dispositions de l'article 4.7.1 de la CCN s'appliquent.

#### 4.7.2. Bilan de parcours professionnel

Les dispositions de l'article 4.7.2 de la CCN s'appliquent.

## Chapitre 5 Rémunération

### Article 5.1 | Salaire

Les salariés sont rémunérés sur la base d'un salaire horaire minimum fixé soit par l'annexe « Grille de salaires » de la CCN, soit par négociation territoriale. La commission mixte ou paritaire se réunit dans les 3 mois suivant la révision de la grille nationale.

#### **5.1.1. Rémunération mensualisée des heures normales de travail**

Les dispositions de l'article 5.1.1 de la CCN s'appliquent.

#### **5.1.2. Salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée**

Les dispositions de l'article 5.1.2 de la CCN s'appliquent.

#### **5.1.3. Salaire des jeunes salariés**

Les dispositions de l'article 5.1.3 de la CCN s'appliquent.

#### **5.1.4. Salaire des apprentis**

Les dispositions de l'article 5.1.4 de la CCN s'appliquent.

#### **5.1.5. Salaire des salariés changeant temporairement d'emploi**

Les dispositions de l'article 5.1.5 de la CCN s'appliquent.

#### **5.1.6. Salaire des salariés en situation de handicap**

Les dispositions de l'article 5.1.6 de la CCN s'appliquent.

#### **5.1.7. Prime pour travaux de traitement**

Compte tenu de leurs contraintes particulières les travaux de traitement insecticide, fongicide et herbicide, un aménagement horaire pourra intervenir pour ces travaux (travail de nuit, horaires décalés) et sous réserve du respect des règles environnementales. Une prime de 10 % du taux horaire sera accordée le temps de ces travaux.

#### **5.1.8. Majoration pour ancienneté**

Les salariés ayant plus de 3 ans de présence continue ou non sur l'exploitation bénéficieront d'une majoration de salaire égale à 1 %. Cette majoration sera portée à 2 % après 6 ans de présence et à 3 % après 9 ans de présence.

#### **5.1.9. Prime de sujétion – 13<sup>e</sup> mois**

Pour tenir compte des sujétions quotidiennes liées à la fonction, une prime sera versée chaque année à chaque technicien, agent de maîtrise et cadre, hors ancienneté et hors heures supplémentaires. Celle-ci ne pourra être inférieure à une somme correspondant à un mois de salaire conventionnel. Ses modalités de versement seront arrêtées par les parties.

En cas de rupture du contrat de travail en cours d'année la prime sera versée au prorata du temps de présence effectif.

### **Article 5.2 | Paie**

Les dispositions de l'article 5.2 de la CCN s'appliquent.

#### **5.2.1. Périodicité des règlements de salaires**

Le paiement de la rémunération est effectué une fois par mois, à la même périodicité. La paie sera faite en principe le dernier jour du mois et au plus tard la semaine suivante.

Les salariés ont droit au versement d'un acompte correspondant à la moitié de la rémunération mensuelle pour une quinzaine de travail effectué.

Lors de chaque paye mensuelle, l'employeur établit un bulletin de salaire à remettre au salarié et contenant les dispositions exigées par la loi.

### 5.2.2. Avantages et fournitures en nature

Les dispositions de l'article 5.2.2 de la CCN s'appliquent.

### 5.2.3. Prime de panier

La prime de panier sera due pour chaque journée avec un minimum de 5 heures travaillées. La prime sera due pour tout jour férié travaillé, quel que soit le nombre d'heures travaillées.

À défaut d'avenant ce montant sera revalorisé le 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, *a minima* sur la base de l'évolution de l'indice mensuel des prix à la consommation de l'ensemble des ménages apprécié au mois d'octobre de l'année précédente.

(L'indice de référence était de 100 en octobre 2015, pour une prime de panier de 2,20 euros en 2016).

## Chapitre 6 Protection sociale complémentaire

Les dispositions du chapitre 6 de la CCN s'appliquent.

### Article 6.1 | *Retraite complémentaire*

Les dispositions de l'article 6.1 de la CCN s'appliquent.

### Article 6.2 | *Prévoyance et frais de santé complémentaire*

Les dispositions de l'article 6.2 de la CCN s'appliquent et en complément :

Il existe un accord départemental du 9 juillet 2009 instaurant un régime d'assurances complémentaire frais de santé au bénéfice des salariés agricoles non-cadres de l'Hérault ainsi qu'un accord départemental de prévoyance des exploitations agricoles de l'Hérault du 4 novembre 2009.

#### 6.2.1. Dispositif spécifique pour l'encadrement

Les employeurs et salariés relevant de la convention collective de prévoyance des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952, doivent souscrire à une garantie décès/incapacité supplémentaire représentant 150 % du salaire annuel brut, limité à 8 fois le plafond annuel de la sécurité sociale perçu au titre de l'exercice civil précédant le décès.

Les cotisations afférentes à cette nouvelle garantie sont réparties de la façon suivante :

- 50 % à la charge de l'employeur ;
- 50 % à la charge du salarié.

## Chapitre 7 Dispositions relatives à l'emploi

### Article 7.1 | *Contrat de travail*

Les dispositions de l'article 7.1 de la CCN s'appliquent.

#### 7.1.1. Dispositions contenues dans le contrat de travail

Les dispositions de l'article 7.1.1 de la CCN s'appliquent.

#### 7.1.2. Contrats spécifiques

Les dispositions de l'article 7.1.2 de la CCN s'appliquent.

## **Article 7.2 | Période d'essai**

Les dispositions de l'article 7.2 de la CCN s'appliquent.

## **Article 7.3 | Emploi des jeunes mineurs**

Les dispositions de l'article 7.3 de la CCN s'appliquent.

## **Article 7.4 | Emploi des travailleurs étrangers**

Les dispositions de l'article 7.4 de la CCN s'appliquent.

## **Article 7.5 | Emploi des salariés en situation de handicap**

Les dispositions de l'article 7.5 de la CCN s'appliquent.

# **Chapitre 8 Durée du travail**

## **Article 8.1 | Déplacements**

Les dispositions de l'article 8.1 de la CCN s'appliquent.

### **8.1.1. Trajet domicile/ lieu habituel de travail**

Les dispositions de l'article 8.1.1 de la CCN s'appliquent.

### **8.1.2. Trajet domicile / lieu de travail autre que le lieu habituel de travail**

Les dispositions de l'article 8.1.2 de la CCN s'appliquent.

### **8.1.3. Trajet entre deux lieux de travail**

Les dispositions de l'article 8.1.3 de la CCN s'appliquent.

### **8.1.4. Grand déplacement**

Les dispositions de l'article 8.1.4 de la CCN s'appliquent.

## **Article 8.2 | Travail de nuit**

Les dispositions de l'article 8.2 de la CCN s'appliquent.

### **8.2.1. Recours au travail de nuit**

Les dispositions de l'article 8.2.1 de la CCN s'appliquent et en complément :

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

Les heures de travail ainsi effectuées donneront lieu à une majoration de 35 % sous forme de repos compensateur ou de compensation salariale.

### **8.2.2. Travailleurs de nuit**

Les dispositions de l'article 8.2.2 de la CCN s'appliquent.

### **8.2.3. Travail effectué exceptionnellement la nuit**

Les dispositions de l'article 8.2.3 de la CCN s'appliquent.

## **Article 8.3 | Compte épargne-temps**

Les dispositions de l'article 8.3 de la CCN s'appliquent.



## **Article 8.4 | Heures de travail perdues récupérables**

Les heures perdues au-dessous de la durée normale dans tout ou partie d'établissement, peuvent être récupérées dans les conditions suivantes lorsqu'elles n'ont pas été reconnues au titre du chômage partiel :

a) pour cause d'accident survenu au matériel, d'interruption de force motrice, de sinistre ou de force majeure, dans les quatre semaines à partir de la reprise normale du travail ;

b) pour intempéries, dans les 12 semaines à partir de la reprise normale du travail.

Les heures effectuées en application du présent article ne peuvent excéder pour un même salarié 8 heures par semaine et 50 heures par période de 12 mois consécutifs. Ces heures sont payées au tarif normal, à titre d'avance, avec la paie du mois au cours duquel elles ont été perdues.

## **Article 8.5 | Forfait jour des cadres**

La convention de forfait jour, prévue par l'accord national sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles du 23 décembre 1981, est conclue sur une base maximale de 217 jours de travail (journée de solidarité comprise).

## **Article 8.6 | Travail le dimanche et repos hebdomadaire**

Les heures de travail réalisées le dimanche donneront lieu à une majoration de 50 % sous forme de repos compensateur ou de compensation salariale au choix du salarié.

Le travail du dimanche est accompli sur la base du volontariat et le refus ne pourra constituer un motif de licenciement.

### **8.6.1. Spécificités des gardiens de troupeau**

Les gardiens de troupeau (bergers et vachers) n'ayant pas bénéficié de leur repos compensateur, auront droit à un jour de congé supplémentaire pour chaque journée assurée le dimanche ou jour férié.

Dans ce cas, les jours de congés supplémentaires correspondant au repos compensateur devront être regroupés et pourront être calculés avec le congé annuel.

## **Chapitre 9 Rupture du contrat de travail**

### **Article 9.1 | Préavis**

#### **9.1.1. Rupture du contrat à durée indéterminée**

Les dispositions de l'article 9.1.1 de la CCN s'appliquent.

#### **9.1.2. Départ volontaire du salarié à la retraite**

Les dispositions de l'article 9.1.2 de la CCN s'appliquent.

#### **9.1.3. Mise à la retraite par l'employeur**

Les dispositions de l'article 9.1.3 de la CCN s'appliquent.

### **Article 9.2 | Indemnité de licenciement**

Les dispositions de l'article 9.2 de la CCN s'appliquent.

### 9.2.1. Indemnité de licenciement pour les techniciens, les agents de maîtrise et les cadres

Toute résiliation du contrat émanant de l'employeur et intervenant sans qu'il y ait de faute grave ou lourde donne lieu à une indemnité de licenciement, sous réserve que le technicien, l'agent de maîtrise ou le cadre ait une ancienneté de service en cette qualité sur cette exploitation fixée comme suit :

- 2 mois de salaire brut pour une ancienneté de 5 ans ;
- 3 mois de salaire brut pour une ancienneté de 7 ans.

Pour les autres niveaux d'ancienneté l'indemnité la plus favorable sera retenue.

Cette indemnité ne se cumule pas avec l'indemnité légale. Elle n'est pas due pour les techniciens, les agents de maîtrise et les cadres qui bénéficient obligatoirement du régime de retraite ou ceux dont l'invalidité serait officiellement reconnue.

## Article 9.3 | *Indemnité de fin de carrière*

### 9.3.1. Départ volontaire à la retraite

Les dispositions de l'article 9.3.1 de la CCN s'appliquent.

### 9.3.2. Mise à la retraite

Les dispositions de l'article 9.3.2 de la CCN s'appliquent.

## Article 9.4 | *Heures pour recherche d'emploi*

Les dispositions de l'article 9.4 de la CCN s'appliquent.

## Article 9.5 | *Libération du logement de fonction*

Les dispositions de l'article 9.5 de la CCN s'appliquent.

## Article 9.6 | *Documents de fin de contrat*

### 9.6.1. Certificat de travail

Les dispositions de l'article 9.6.1 de la CCN s'appliquent.

### 9.6.2. Reçu pour solde de tout compte

Les dispositions de l'article 9.6.2 de la CCN s'appliquent.

### 9.6.3. Attestation pôle emploi

Les dispositions de l'article 9.6.3 de la CCN s'appliquent.

### 9.6.4. Attestation de portabilité des droits prévoyance et/ou santé

Les dispositions de l'article 9.6.4 de la CCN s'appliquent.

## Chapitre 10 Conditions de travail

## Article 10.1 | *Congés spécifiques*

### 10.1.1. Congés maternité, paternité et adoption

Les dispositions de l'article 10.1.1 de la CCN s'appliquent.

### 10.1.2. Congés pour évènements familiaux

Les dispositions de l'article 10.1.2 de la CCN s'appliquent et en complément :

7° : pour le décès d'un grand-parent : 1 jour.

### 10.1.3. Autres congés familiaux

Les dispositions de l'article 10.1.3 de la CCN s'appliquent et en complément :

1 jour d'absence non rémunéré pour déménagement avec un délai de prévenance de 7 jours ouvrables.

### 10.1.4. Congé de deuil

Les dispositions de l'article 10.1.4 de la CCN s'appliquent.

### 10.1.5. Congés divers

Les dispositions de l'article 10.1.5 de la CCN s'appliquent et en complément :

Le jour de fête locale peut être remplacé par la journée de solidarité dans la mesure où elle ne tombe pas un dimanche ou un jour habituellement chômé dans l'exploitation.

## Article 10.2 | *Protection de la maternité, de l'adoption et du deuil*

Les dispositions de l'article 10.2 de la CCN s'appliquent.

## Article 10.3 | *Santé et sécurité au travail*

### 10.3.1. DUER

Les dispositions de l'article 10.3.1 de la CCN s'appliquent.

### 10.3.2. Les équipements de protection individuelle (EPI)

Les dispositions de l'article 10.3.2 de la CCN s'appliquent.

## Article 10.4 | *Télétravail*

Les dispositions de l'article 10.4 de la CCN s'appliquent.

## Article 10.5 | *Le droit à la déconnexion*

### 10.5.1. Droit à la déconnexion

Les dispositions de l'article 10.5 de la CCN s'appliquent.

### 10.5.2. (RGPD) Règlement général sur la protection des données

Les dispositions de l'article 10.5.2 de la CCN s'appliquent.

## Article 10.6 | *Carte campagne*

Les dispositions de l'article 10.6 de la CCN s'appliquent.

*Fait à Lattes, le 27 mars 2023.*

(Suivent les signatures.)