

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE ET DE LA SOUVERAINETÉ ALIMENTAIRE

Convention collective nationale

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

Convention collective

IDCC : **9532** | **EXPLOITATIONS HORTICOLES, MARAÎCHÈRES
ET DE PÉPINIÈRES**
(Mayenne)
(8 avril 1974)

(Étendue par arrêté du 9 avril 1975,
Journal officiel du 18 mai 1975)

Avenant n° 75 du 16 mai 2025

NOR : AGRS2597126M

IDCC : 7024, 9532

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

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de la Mayenne,
d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Syndicat général agroalimentaire CFDT de la Mayenne ;
Union syndicale régionale agroalimentaire et forestière CGT des Pays de la Loire ;
Fédération CFTC Agri de la Mayenne ;
Union départementale CGT-FO des syndicats de salariés de la Mayenne ;
Syndicat national des cadres d'entreprise agricoles SNCEA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La convention collective du 8 avril 1974 réglementant les conditions de travail des salariés et apprentis des exploitations horticoles et maraîchères et des pépinières de la Mayenne est devenue à la suite de l'entrée en vigueur le 1^{er} avril 2021 de la convention collective nationale production agricole CUMA du 15 septembre 2020 (IDCC 7024), un accord collectif étendu, perdant sa qualification de convention collective.

Le travail partitaire 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 des salariés agricoles qui posent le cadre des relations de travail dans les entreprises horticoles et maraîchères et des pépinières de la Mayenne 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.

Les partenaires sociaux conscients de la nécessité de disposer d'un ensemble de règles conventionnelles claires et compréhensibles à la fois pour les entreprises et les salariés qu'elles emploient ont décidé de réviser les dispositions de ladite convention collective devenue accord collectif étendu en y intégrant des dispositions spécifiques. Le concours de normes est à éviter autant que possible pour une meilleure lisibilité et une meilleure compréhension des textes applicables aussi bien pour les entreprises que pour les 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, les partenaires sociaux recherchent la simplification, la clarification et la compréhension par tous de l'application conforme des textes, et 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 8 avril 1974 réglementant les conditions de travail et de rémunération des salariés et apprentis des exploitations horticoles et maraîchères et des pépinières de la Mayenne (IDCC 9532) devient 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.

Les partenaires sociaux représentatifs des employeurs et des salariés de l'horticulture, du maraîchage et pépinières de la Mayenne ont adopté les termes du présent accord.

Article A Texte nouveau

Le texte de la convention collective est ainsi rédigé :

« Accord collectif du 16 mai 2025 d'application au secteur de l'horticulture, du maraîchage et pépinière de la Mayenne de la convention collective nationale production agricole CUMA du 15 septembre 2020.

IDCC 7024.

NB. : ancien 9532.

Article 1^{er} | *Champ d'application professionnel et territorial*

Le présent accord détermine en ce qui concerne les articles définis ci-après, les rapports entre les employeurs et les salariés et apprentis des exploitations horticoles, maraîchères et pépinières du département de la Mayenne. Il s'applique dans toutes les entreprises visées dont le siège social est situé sur le département de la Mayenne, même si les terrains de culture s'étendent sur un département limitrophe.

Article 2 | *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 à l'article L. 2261-4 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 adhérentes 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 3 | *Suivi, révision et renouvellement*

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 et CUMA du 15 septembre 2020.

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 selon l'article L. 2261-7 du code du travail, 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 confié à la commission réunie à l'occasion de la révision et composée paritairement des représentants des organisations représentatives.

Article 4 | *Adaptation de la convention collective nationale et des accords collectifs nationaux*

4.1. Au sein de l'entreprise

Dans le champ d'application professionnel et territorial du présent accord défini à l'article 1^{er}, 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 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 minimales 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.

4.2. 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 5 | 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 (article L. 2141-4 du code du travail).

Article 6 | Révision des éléments de la rémunération fixés aux articles définis ci-après

Les organisations syndicales salariales et patronales représentatives liées par le présent accord se réunissent au moins une fois par an pour négocier sur les éléments de rémunération.

Article 7 | Primes accessoires du salaire

7.1. Prime d'ancienneté

Une prime d'ancienneté qui est payée en fin d'année.

En cas de départ du salarié en cours d'année, du 1^{er} janvier au jour du départ du salarié.

Son montant est égal à un pourcentage de la masse des salaires bruts perçus ou dus hors toutes les primes (exception faite de la rémunération des heures supplémentaires) au titre de la période courant du 1^{er} janvier au 31 décembre, ou, s'il y a lieu, au jour du départ du salarié. Ce pourcentage est de :

- 3 % de la sixième à la dixième année d'ancienneté dans l'établissement ;
- 4 % de la onzième à la quinzième année d'ancienneté dans l'établissement ;
- 5 % à partir de la seizième année d'ancienneté dans l'établissement.

7.2. Prime pour travaux pénibles

Une prime pour travaux pénibles et dangereux due pour tous travaux d'égagement au-dessus de trois mètres ou tous travaux nécessitant un encordage, dont le montant est égal à 25 % du salaire horaire du travailleur.

Article 8 | Fournitures vêtements

L'employeur attribue à chaque salarié deux vêtements de travail ou équivalents par année civile. Si le travailleur quitte son service au cours de l'année, il restitue ces vêtements à son employeur.

Sans que leur nombre puisse être inférieur à deux par an, les vêtements de travail dont il s'agit pourront être distribués dans d'autres conditions suivant accord d'établissement.

Article 9 | Indemnités repas

Des indemnités de repas sont allouées aux salariés et apprentis dans les conditions suivantes :

Petits déplacements : le salarié ou l'apprenti appelé à effectuer des travaux sur un chantier plus éloigné de son domicile que le lieu habituel de son travail et qui, de ce fait, se trouve dans l'impossibilité de prendre à son foyer son repas de midi, a droit à une indemnité dite « de panier » égale à 120 % du salaire horaire afférent au palier 1, à moins qu'il ne soit nourri aux frais de l'employeur.

Article 10 | *Congés pour évènements familiaux*

Un congé rémunéré est accordé dans les conditions suivantes, aux salariés et apprentis, sans condition d'ancienneté, à l'occasion de certains évènements familiaux, à savoir :

- mariage du salarié ou pour la conclusion d'un Pacs : 4 jours ;
- mariage d'un enfant du salarié : 1 jour ;
- pour chaque naissance survenue au foyer du salarié : 3 jours ;
- pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption : 3 jours ;
- pour le décès d'un enfant : 12 jours ouvrables ou 14 jours ouvrables 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 d'une personne âgée de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente ;
- décès du conjoint, du concubin ou du partenaire lié par un Pacs, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur : 3 jours ;
- annonce de la survenance d'un handicap chez l'enfant, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer : 5 jours ouvrables.

Les congés légaux 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. Ainsi, sauf cas de force majeure, au-delà d'un délai de 15 jours, ce congé n'a plus lieu d'être.

Article 11 | *Heures pour recherche d'emploi*

Pendant la durée du préavis, le salarié licencié, a droit à une liberté rémunérée égale à huit demi-journées si le préavis est de trente jours ou plus.

Le choix de ces demi-journées appartient alternativement au salarié et à l'employeur.

S'il s'agit d'un chef de culture ou d'un directeur d'exploitation, la liberté visée ci-dessus est portée à un total de douze jours ouvrables pouvant, au gré du salarié, être fractionnés en plusieurs périodes dont la durée respective ne peut excéder quatre jours. Le choix de ces périodes est laissé au salarié.

Article 12 | *Substitution*

Le présent accord se substitue au texte de la convention collective en date du 8 avril 1974 réglementant les conditions de travail et de rémunération des salariés et apprentis des exploitations horticoles et maraîchères et des pépinières de la Mayenne après son avenant n° 75 et dans toutes ses dispositions.

Article 13 | *Publicité, dépôt et extension*

Le présent accord est déposé, publié et son extension demandée par les signataires. »

Article B Entrée en vigueur

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

Article C Dépôt et extension

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

Fait à Laval, le 16 mai 2025.

(Suivent les signatures.)