

Avenant n°83 du 22 février 2023 à la convention collective du 3 novembre 1971 réglementant les conditions de travail et de rémunération des salariés et apprentis des exploitations horticoles et des pépinières de Loire-Atlantique

IDCC 9442

Cet accord est conclu entre les organisations professionnelles et syndicales ci-après énumérées :

D'une part,

- La FNSEA de la Loire-Atlantique,
- La section spécialisée de la Fédération Nationale des Producteurs de l'Horticulture et des Pépinières de la Loire Atlantique, par délégation de pouvoir du 1^{er} janvier 2023, *do*

D'autre part,

- Le syndicat CFDT transformation agroalimentaire et production agricole de Loire-Atlantique, *ALG*
- L'Union Syndicale Régionale Agroalimentaire et Forestière CGT des Pays de la Loire, *CE*
- La fédération CFTC Agri, *AB*
- L'union départementale CGT-FO des syndicats de salariés de Loire-Atlantique, *MC*
- Le syndicat national des cadres d'entreprise Agricoles – SNCEA/CFE-CGC. *JP*

Elles ont convenu de ce qui suit :

Préambule

La convention collective du 3 novembre 1971 règlementant les conditions de travail et de rémunération des salariés et des apprentis des exploitations horticoles et des pépinières de Loire-Atlantique, est devenue suite à l'entrée en vigueur le 1^{er} avril 2021 de la convention collective nationale de la production agricole et des 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 horticoles et des pépinières 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

AB JP MC CE ALG

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 de la production agricole et des 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 3 novembre 1971 règlementant les conditions de travail et de rémunération des salariés et des apprentis des exploitations horticoles et des pépinières de Loire-Atlantique (IDCC 9442) 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 L2261-23-1 du code du travail.

Article A : texte nouveau

Le texte de la convention collective est ainsi rédigé :

« Accord collectif du 22 février 2023 d'adaptation au secteur de l'horticulture et pépiniériste de Loire-Atlantique à la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA du 15 septembre 2020 ».

Article 1 - Champ d'application professionnel et territorial

Le présent accord détermine les rapports entre les employeurs et les salariés et apprentis des exploitations horticoles et des pépinières 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. 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.

A 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.

Handwritten signatures and initials in blue ink: *JS*, *UC*, *ALG*, *AB*.

Lorsque l'accord qui a été dénoncé n'a pas été remplacé dans un délai d'un an à compter de l'expiration du préavis, les salariés concernés conservent une rémunération dont le montant annuel ne peut être inférieur à la rémunération versée, lors des douze derniers mois, en application de leur accord dénoncé et de leur contrat de travail.

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 de la production agricole et des 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 de la production agricole et des CUMA.

La révision d'une partie de l'accord peut être introduite, à tout moment, par l'une 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 1er, 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 de la production agricole et des 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.

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

DB
ca
ALG
JP

d'adhérer librement ou d'appartenir ou non à un syndicat constitué en vertu des dispositions du code du travail sont reconnus (article L2141-4 du code du travail).

Article 7 : Rémunération des apprentis

La rémunération horaire des jeunes titulaires d'un contrat d'apprentissage régulièrement souscrit et enregistré est égale dès le début du mois suivant l'anniversaire à :

| Année | Age de l'apprenti | | | | |
|------------------------|-------------------|-------------|-------------|-------------|--------------|
| | -18 ans | 18 à 20 ans | 21 à 22 ans | 23 à 26 ans | + 26 ans (*) |
| 1 ^{er} année | 27% | 43% | 53% | 55% | 100% |
| 2 ^{ème} année | 50% | 60% | 70% | 75% | 100% |
| 3 ^{ème} année | 60% | 70% | 78% | 78% | 100% |

Les pourcentages ci-dessus sont calculés sur la base du SMIC en vigueur.

*Ou salaire minima conventionnel correspondant à l'emploi occupé si supérieur.

A l'issue de l'apprentissage, le travailleur, quel que soit son âge, bénéficie d'une rémunération au moins égale à celle correspondant au palier 2 de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA.

Article 8 : Primes accessoires du salaire

1/ Prime d'ancienneté :

Une prime d'ancienneté est payée en fin de mois, ou en cas de départ du salarié en cours de trimestre, le jour du départ.

Elle est calculée par application des pourcentages suivants aux salaires bruts perçus ou dus au titre du mois ou de la période courant du premier jour du trimestre au jour du départ, en cas de départ en cours de trimestre :

- 2 % après deux ans d'ancienneté, en qualité de salarié dans l'établissement,
- 3 % après quatre ans d'ancienneté,
- 4 % après sept ans d'ancienneté,
- 5 % après douze ans d'ancienneté.

Ce pourcentage reste inchangé au-delà de douze ans d'ancienneté.

2/ Prime de vacances :

Une prime de vacances est payée aux salariés justifiant de 12 mois de présence au 1er mai de chaque année, celle-ci est payée avec le salaire du mois de mai.

Le montant de la prime de vacances est calculé suivant la formule suivante :

Taux du coefficient 9 en vigueur au 1er janvier de l'année en cours x 35 heures x 0,7.

En cas de départ du salarié, la prime est versée le jour du départ. Son montant est calculé au prorata du temps de service et du temps de travail chez l'employeur. La prime n'est pas due en cas de licenciement pour faute lourde.

AB
JC
GD
JF
ALG

3/ Prime de vêtements de travail :

Une prime dite de "vêtements de travail" est allouée, chaque année au salarié. Son montant est égal au taux du coefficient 9 en vigueur au 1er janvier de l'année en cours x 35 heures x 0,5.

Cette prime n'est pas due en cas de fourniture du vêtement de travail par l'employeur.

Elle est payable au 31 décembre, aux salariés présents à cette date ayant, six mois de présence sur l'exploitation calculée sur l'année civile.

Les vêtements de pluie et les équipements de protection individuelle restent à la charge de l'employeur.

L'employeur est tenu de fournir, à chaque salarié, tous les outils nécessaires à l'exécution du travail et d'en assurer l'entretien.

4/ Prime de fin d'année :

Une prime de fin d'année est accordée à tous les salariés justifiant d'au moins douze mois de présence au 31 décembre de l'année en cours.

Elle est égale à cent vingt fois le salaire horaire de décembre.

Elle est payable avec la rémunération du mois de décembre. Elle peut être étalée avec l'accord du salarié sur une période ne dépassant pas le 30 avril.

Lorsqu'au cours d'une même année civile, un salarié a travaillé de manière intermittente ou à temps partiel, la prime de fin d'année est payée au prorata du temps travaillé, sauf pour une démission.

Cette dernière restriction n'est pas opposable aux salariés qui partent en retraite.

5/ Rémunération des heures de travail effectuées le dimanche et les jours fériés (autres que le 1er mai)

Les heures de travail effectuées un dimanche et un jour férié autre que le 1^{er} mai sont majorées de 50% sans préjudice des dispositions relatives aux heures supplémentaires.

Article 9 : Indemnités de déplacement

Des indemnités de déplacement sont allouées aux salariés qui travaillent sur des lieux de travail éloignés et ce, dans les conditions suivantes :

1/ Petits déplacements :

Le salarié appelé à effectuer des travaux sur un lieu de travail inhabituel dans un rayon supérieur à cinq kilomètres ou plus du siège de l'établissement, a droit à :

a) une indemnité dite "de panier" fixée à une fois le SMIC en vigueur par repas. Cette indemnité n'est pas due si la nourriture est fournie aux frais de l'employeur.

b) dans l'hypothèse où le salarié ou l'apprenti utiliserait son véhicule personnel, une indemnité kilométrique sur la base du barème de l'administration fiscale est allouée.

AB
JC
ALG
JP

2/ Temps de déplacement

La durée effective des voyages occasionnés par les déplacements est rémunérée comme temps de travail, mais n'est pas prise en compte pour le calcul des heures supplémentaires.

Article 10 : Périodicité de la paie

La paie se fait pendant les heures de travail, au moins une fois par mois, et en tout cas, avant le cinquième jour ouvrable suivant l'échéance de chaque mois civil.

Article 11 : Temps de travail

Les heures de travail hebdomadaires sont réparties sur cinq jours.

Il ne peut être dérogé à cette règle que pendant cinq mois par an, au cours desquels la durée hebdomadaire de travail peut être répartie sur 5 jours ½ ou 6 jours et, dans ce dernier cas, avec un minimum d'une demi-journée de travail.

Quand il s'agit d'une exploitation produisant des fleurs coupées, les horaires de travail sont aménagés, quelle que soit la période de l'année, de façon telle que les salariés et apprentis bénéficient, en plus du repos hebdomadaire et des congés légaux ou conventionnels, d'une demi-journée de repos se situant le samedi après midi ou le lundi matin alternativement.

Dans tous les cas, lorsque les heures de travail sont réparties sur cinq jours et demi, c'est-à-dire lorsque le salarié, outre le repos hebdomadaire, ne bénéficie que d'une demi-journée de repos, deux demi-journées de repos de deux semaines consécutives peuvent être groupées en une journée de repos par quinzaine.

Article 12 : Jours fériés

1/ Le jour férié est chômé

Le salarié bénéficie du maintien du salaire pour toute heure non travaillée du fait du chômage de ce jour. Toutefois ces heures indemnisées ne sont pas prises en compte pour le calcul des heures supplémentaires.

Lorsque l'ancienneté du salarié dans l'entreprise est inférieure à 1 mois de date à date lors de la survenance d'un jour férié légal chômé, les indemnités de jour férié versées au cours de ce mois ne peuvent dépasser au total 3 % du montant du salaire.

2/ Le jour férié est travaillé

Dans les entreprises et services qui, en raison de la nature de leur activité, ne peuvent interrompre le travail, les heures effectuées par les salariés le jour férié, outre les majorations pour heures supplémentaires et les repos compensateurs prévus par la loi, sont rémunérées au taux horaire de base majoré de 50 %.

Article 13 : Garantie de salaire mensuel

Sauf absence du fait du travailleur, l'employeur garantit, chaque mois, aux seuls salariés, à temps complet, un gain minimum égal au produit de cent cinquante et une heure soixante sept par le salaire horaire afférent à l'emploi occupé, ceci même si ces cent cinquante et une heure soixante sept n'ont pas été travaillées, notamment en raison des intempéries. Cette garantie est proportionnelle au temps de travail effectué, pour les salariés à temps partiel. Lesdites dispositions ne font évidemment pas obstacle au paiement, des heures supplémentaires hebdomadaires effectivement travaillées.

DA
YC
DB
Jφ
ALG

Article 14 : Congés pour évènements familiaux

Outre les congés pour évènements 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 évènements familiaux, d'une autorisation exceptionnelle d'absence :

- De deux jours d'absence dont un rémunéré pour le décès d'un grand parent,
- De deux jours non rémunérés pour le décès d'un petit enfant
- De deux jours non rémunérés pour le mariage d'un petit enfant.

Article 15 : Préavis de démission

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

- de 6 jours ouvrables si il s'agit d'un salarié ayant moins de 6 mois de services continus chez le même employeur
- d'un mois si il s'agit d'un salarié ayant une ancienneté de services continus chez le même employeur de plus de 6 mois.

Article 16 : Recherche d'emploi

Pendant la durée du préavis, le salarié licencié a droit à des heures rémunérées, au moins égales à deux demi-journées si le préavis est de six jours, à huit demi-journées si le préavis est d'un mois ou de deux mois. Le choix de ces demi-journées appartient alternativement au salarié et à l'employeur. S'il s'agit d'un salarié cadre, les heures ci-dessus visées sont portées à un total de douze jours ouvrables devant être fractionnés en plusieurs périodes au gré du salarié dont la durée respective ne peut excéder quatre jours. Le choix de ces périodes est laissé au salarié cadre.

Article 17 : Substitution

Le présent accord se substitue au texte de la convention du 3 novembre 1971 règlementant les conditions de travail et de rémunération des salariés et des apprentis des exploitations horticoles et des pépinières de Loire-Atlantique en vigueur après son avenant n° 82 du 31 janvier 2020 et dans toutes ses dispositions.

Article 18 : Publicité, dépôt, extension

Issu de l'avenant n° 83 du 22 février 2023 au texte antérieur, le présent accord a été déposé, publié et son extension demandée avec cet avenant.

Article B : 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 C : dépôt et extension

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

DB
ALG
JC
JP

Fait à Nantes, le 22 février 2023

Ont après lecture, signé :

- La FNSEA de la Loire-Atlantique,

M

- La section spécialisée de la Fédération Nationale des Producteurs de l'Horticulture et des Pépinières de la Loire Atlantique, par délégation de pouvoir du 1^{er} janvier 2023,

M *Delhommeau Didier* 

- Le syndicat CFDT transformation agroalimentaire et production agricole de Loire-Atlantique,

M^{me} *Le Guével Annick* 

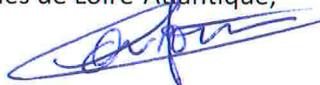
- L'Union Syndicale Régionale Agroalimentaire et Forestière CGT des Pays de la Loire,

M *Gauthier Emmanuel* 

- La fédération CFTC Agri,

M *BOUCHEREL Dominique* 

- L'union départementale CGT-FO des syndicats de salariés de Loire-Atlantique,

M *COURASSÉ YANN* 

- Le syndicat national des cadres d'entreprise Agricoles – SNCEA/CFE-CGC.

M *QUENTIN Jean* 