

Avenant n°1 du 6 juillet 2022 à l'accord collectif du 27 septembre 2021 d'adaptation au secteur de l'horticulture et des pépinières de Maine et Loire de la convention collective nationale production agricole CUMA du 15 septembre 2020
IDCC 9492

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

D'une part,

- La FNPHP des Pays de la Loire, mandatée conjointement par la FDSEA de Maine et Loire et la FRSEA des Pays de la Loire *CB*

D'autre part,

- Le syndicat général agroalimentaire CFDT du Maine et Loire ; *BC*
- L'union départementale FO ; *CR*
- Le SNCEA – CFE – CGC ; *PM*
- La fédération CFTC Agri ;
- L'union départementale des syndicats confédérés CGT de Maine et Loire.



Elles sont convenues de ce qui suit :

L'objectif de cet avenant est de tenir compte de l'exclusion, des observations, et des réserves émises lors de l'extension du texte pour obtenir un accord collectif conforme.

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 1 : Modification des articles de l'accord collectif du 27 septembre 2021

Les articles 2, 3, 4, 5, 7, 8, 9 et 10 de l'accord collectif du 27 septembre 2021 sont rédigés comme suit.

Article 2 – Modalités d'application

Dans toutes les entreprises comprises dans son champ d'application tel que défini à l'article 1, le présent accord s'applique. Il ne peut y être dérogé par accord d'entreprise que dans un sens au moins équivalent, conformément aux dispositions de l'article L 2253-3 du code du travail et sous réserve de celles de l'article L 2253-1, et le cas échéant, de celles de l'article L 2253-2, relatives aux dispositions collectives de branche.

Article 3 – Durée et dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à compter, conformément à l'avenant 112, 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 représentatives signataires ou adhérentes, à tout moment, suivant la procédure prévue par 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

Enregistré le 18 août 2022
Sous le N° 22-03

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.

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 des représentants désignés par les organisations syndicales et les organisations d'employeurs reconnues représentatives au niveau national par arrêté ministériel, et au sens de l'article L 2261-7 du code du travail).

Aussi, un état des lieux de son application et de son articulation avec la convention collective nationale production agricole CUMA est réalisé 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 CUMA.

La révision d'une partie de l'accord peut être introduite, à tout moment, par l'une quelconque des organisations. Elle doit être notifiée, par lettre recommandée avec avis de réception, aux autres organisations. 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 de la convention collective nationale production agricole et 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.

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 7 – Prime d'ancienneté

Une prime d'ancienneté est accordée aux salariés justifiant de 5 ans de présence continue à l'effectif de l'entreprise.

Elle est égale à un forfait mensuel :

- A partir de 5 ans : 60 € brut
- A partir de 10 ans : 80 € brut
- A partir de 15 ans : 100 € brut
- A partir de 20 ans : 120 € brut
- A partir de 25 ans : 140 € brut

Les forfaits sont revalorisés chaque année en fonction du PMSS (plafond mensuel de sécurité sociale).

Ils sont prévus pour une durée du travail à temps plein, et sont proratisés selon la durée contractuelle de travail pour les salariés dont la durée du travail est inférieure à la durée légale.

La prime d'ancienneté est versée chaque mois en même temps que le salaire mensuel.

En cas d'absence du salarié au cours du mois, un abattement proportionnel à l'absence est appliqué sur le forfait. Bien entendu, la prime reste due lors des congés et repos, légaux ou conventionnels.

Article 8 – Prime de vacances

Une prime de vacances est accordée aux salariés justifiant d'une ancienneté de douze mois de présence continue à l'effectif de l'entreprise lors du versement, pour un montant brut annuel de 250€, revalorisé chaque année en fonction du PMSS.

Ce montant est accordé au salarié à temps plein ayant effectué durant l'année écoulée la totalité du temps de travail effectif.

Pour les salariés dont la durée du travail est inférieure à la durée légale, la prime est versée au prorata de la durée contractuelle de travail.

En cas d'absence au cours de l'année, la prime est versée au prorata de la durée de présence effective du salarié. Toutefois, il existe une tolérance consistant à neutraliser les absences quelles qu'elles soient pour une durée totale de 30 jours calendaires par an.

La prime est versée en une seule fois le mois précédant le départ en congés d'été.

Article 9 – Prime de fin d'année

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

Elle est égale à :

- 1600 € bruts pour les salariés non cadres

- 1900 € bruts pour les salariés TAM
- 2400 € bruts pour les salariés cadres

Son montant est revalorisé chaque année en fonction du PMSS.

Pour les salariés dont la durée du travail est inférieure à la durée légale, la prime est versée au prorata de la durée contractuelle de travail.

En cas d'absence du salarié au cours de l'année, la prime est versée au prorata de la durée de présence effective.

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 de la durée 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 10 – Titres -restaurant

Afin d'aider les salariés à supporter les frais occasionnés par la prise du déjeuner en dehors de leur domicile, il est mis en place dans l'entreprise soit un service de restauration financé totalement ou partiellement par l'entreprise, soit un dispositif de titres- restaurant, dans le respect de la réglementation en vigueur.

Les titres –restaurant sont utilisés conformément aux dispositions des articles L.3262-1 et suivants, et R.3262-4 et suivants du code du travail, dans le respect de la réglementation en vigueur.

Il est institué un droit à 180 titres par an au profit des salariés travaillant à temps plein. Ce droit est réduit au prorata du temps d'absence du salarié. Les périodes de suspension du contrat de travail, autres celles liées aux congés payés ou temps de repos obligatoires, ne sont donc pas prises en compte pour l'attribution des titres –restaurant, et sont déduites proportionnellement au temps d'absence pour le calcul du nombre de titres.

Des modalités particulières sont prévues pour les salariés suivants :

- Les salariés dont la durée du travail est inférieure à la durée légale bénéficient des titres – restaurant au prorata de la durée du travail convenue au contrat, sous réserve que le repas soit compris dans l'horaire de travail journalier ;
- Les salariés embauchés et/ou quittant l'entreprise en cours d'année bénéficient des titres – restaurant au prorata du temps de présence au cours de l'année ;
- Les salariés en contrat de formation en alternance, dont les apprentis, peuvent prétendre aux titres-restaurant pendant leur période de travail dans l'entreprise. Les périodes de formation en dehors de l'entreprise sont déduites au prorata du nombre de titres-restaurant ;

La valeur faciale du titre –restaurant est fixée à 5,53 €. Son financement est assuré conjointement par le salarié et l'employeur, chacun prenant à sa charge 50% de la valeur du titre.

Chaque année au 1^{er} janvier, une revalorisation aura lieu dans les mêmes proportions que la limite d'exonération de la participation patronale à l'acquisition du titre. Le chiffre obtenu après revalorisation sera arrondi au centime d'euro pair supérieur. La première revalorisation aura lieu le 1^{er} janvier 2023.

Les titres-restaurant sont délivrés chaque mois à l'exclusion du mois comprenant le congé principal. L'année est donc découpée en 11 mois d'attribution.

En tout état de cause, le salarié doit, sur chaque période concerné par le versement, avoir travaillé au moins autant de jours que de titres attribués.

Article 2 : Date d'entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur au premier jour du mois civil suivant la parution de son arrêté d'extension au Journal Officiel, et au plus tôt au 1^{er} janvier 2023.

Article 3 : Dépôt et extension

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

Fait à Angers, le 6 juillet 2022

Ont après lecture, signé :

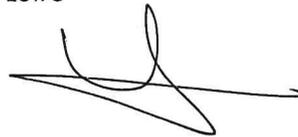
- La FNPHP des Pays de la Loire, mandatée conjointement par la FDSEA de Maine et Loire et la FRSEA des Pays de la Loire

M. BOST Guilhem



- Le syndicat général agroalimentaire CFDT du Maine et Loire

M. Cussoneau



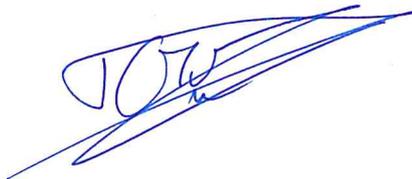
- L'union départementale FO

C ROCHARD



- Le SNCEA – CFE – CGC

Pierre MILLET



- La fédération CFTC Agri

- L'union départementale des syndicats confédérés CGT de Maine et Loire