

**Avenant n° 112 du 27 septembre 2021 à la convention collective du 23 novembre 1970
réglementant les conditions de travail et de rémunération des salariés et des apprentis des
exploitations horticoles et des pépinières de Maine et Loire**

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

D'autre part,

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

Elles sont convenues de ce qui suit :

Préambule

La convention collective du 23 novembre 1970 réglementant les conditions de travail et de rémunération des salariés et des apprentis des exploitations horticoles et des pépinières de Maine et Loire, est devenue suite à l'entrée en vigueur de la convention collective nationale production agricole CUMA du 15 septembre 2020, un accord collectif autonome, perdant sa qualification de convention collective.

Le travail paritaire engagé depuis la signature de la convention collective nationale repose sur ce postulat.

Ce sont maintenant les textes nationaux fixant les conditions de travail et de rémunération des salariés agricoles qui posent le cadre des relations de travail dans les entreprises horticoles et les pépinières de Maine et Loire, 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.

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 devenu accord collectif autonome, 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 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 production agricole CUMA du 15 septembre 2020 (IDCC 7024). Consécutivement, par application de l'article L L2232-5-2 du code du travail, la convention collective du 23 novembre 1970 réglementant les conditions de travail et de rémunération des salariés et des apprentis des

exploitations horticoles et des pépinières de Maine et Loire (IDCC 9492) est devenue un accord collectif 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 L2261-23-1 du code du travail.

Article 1 : texte nouveau

Le texte de la convention collective est ainsi rédigé :

« 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

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 Maine et Loire. Il s'applique dans toutes les entreprises visées dont le siège social est situé sur le département du Maine et Loire, même si les terrains de culture s'étendent sur un département limitrophe.

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 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, 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 parties signataires 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 par son auteur aux autres signataires de 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 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 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 parties. Elle doit être notifiée, par lettre recommandée avec avis de réception, aux autres organisations (professionnelle ou 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 de la convention collective nationale production agricole et CUMA du 15 septembre 2020.

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 6 - Liberté syndicale et d'opinion

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 L2141-4 du code du travail).

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

Ces montants prévus pour une durée du travail à temps plein, sont proratisés pour les salariés travaillant à temps partiels en fonction de la durée inscrite au contrat de travail.

Le forfait est revalorisé chaque année en fonction du PMSS (plafond mensuel de sécurité sociale).

Les absences ne sont pas prises en compte pour le versement de cette prime, sans pour autant avoir pour conséquence de diminuer l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

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

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 réduit au prorata de la durée du travail inscrite au contrat pour les salariés à temps partiel, et du temps d'absence au cours de l'année écoulée au moment du versement. Cependant, les absences liées à un accident du travail ou une maladie professionnelle, à un congé de maternité, de paternité ou d'adoption n'ont pas pour effet de diminuer le montant de cette prime. De même, les absences pour maladie de moins de 30 jours calendaires n'affectent pas le montant de la prime.

Elle 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.

Un prorata a lieu pour les salariés à temps partiel en tenant compte de la durée contractuelle du travail, et en cas d'absence au cours de l'année non liée à un accident du travail ou une maladie professionnelle, à un congé de maternité, de paternité ou d'adoption.

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 du temps de présence au cours de l'année.

Toutefois, elle ne sera pas due en cas de licenciement pour faute grave ou lourde.

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 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 200 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 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 à temps partiel bénéficient des titres –restaurant au prorata de la durée du travail convenue au contrat ;
- 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 4,86 €. 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 2022.

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 11 - Durée du travail

Les dispositions relatives à la durée du travail, au repos, aux heures supplémentaires, aux jours fériés, et à l'horaire de travail sont celles fixées par l'accord national sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles du 23 décembre 1981 et ses avenants en vigueur, et l'accord national du 18 juillet 2002 sur l'emploi des saisonniers, sous réserve des adaptations suivantes :

Les heures de travail réalisées le dimanche et les jours fériés donnent lieu à une majoration de salaire de 100%.

Article 12 - Retraite complémentaire des salariés non cadres

Les entreprises relevant du champ d'application tel que défini à l'article 1 doivent adhérer auprès de l'Alliance Professionnelle Retraite Agirc-Arrco, institution de retraite complémentaire régie par le code de la sécurité sociale, adhérente de la fédération Agirc-Arrco du régime de retraite complémentaire dont le siège social est fixé à Paris 6^{ème}, 7 rue du Regard.

Le taux contractuel de la cotisation retraite des salariés non cadres est fixé à :

- 8% sur la tranche 1 des rémunérations réparti à raison de 56,85% pour l'employeur et de 43,15% pour le salarié ;
- 17% sur la tranche 2 des rémunérations réparti à raison de 60% pour l'employeur et de 40% pour le salarié.

Article 13 – Conditions de maintien de certains avantages pour les salariés présents au moment de la révision

En ce qui concerne les avantages liés à la prime de fin d'année et à la prime d'ancienneté, il est convenu que les montants versés en dernier lieu au profit des salariés présents avant l'entrée en vigueur du présent accord de révision sont maintenus.

Le maintien de ces montants antérieurs prendra la forme, pour chacun de ces avantages, d'une indemnité différentielle fixe versée en supplément des primes dont le calcul est revu.

Ainsi, les indemnités différentielles seront égales à la différence entre les montants bruts versés avant l'entrée en vigueur du présent avenant pour chacune des primes susvisées, et le montant de ces mêmes primes résultant du nouveau mode de calcul convenu. Ces indemnités différentielles seront fixes. Les augmentations annuelles des primes d'ancienneté ou annuelle n'auront donc aucun effet sur le montant des indemnités différentielles qui resteront intactes dans leur montant.

Les conditions de maintien de ces avantages valent également pour les salariés temporaires présents ou l'ayant été dans l'entreprise au cours des douze mois précédant l'entrée en vigueur du présent accord.

Article 14 – Substitution

Le présent accord se substitue au texte de la convention collective du 23 novembre 1970 réglementant les conditions de travail et de rémunération des salariés et des apprentis des exploitations horticoles et des pépinières de Maine et Loire en vigueur après son avenant 111 et dans toutes ses dispositions.

Article 15 – Publicité, dépôt, extension

Issu de l'avenant 112 du 28 septembre 2021 au texte antérieur, le présent accord a été déposé, publié et son extension demandée avec cet avenant. »

Article 2 : devenir de l'accord collectif du 9 octobre 2008 sur l'indemnité de vêtement de travail et la mise en place des titres-restaurant dans les entreprises horticoles et les pépinières du département de Maine et Loire

Les parties conviennent que l'entrée en vigueur du présent accord de révision est subordonnée à la disparition de l'accord collectif du 9 octobre 2008 sur l'indemnité de vêtement de travail et la mise en place des titres restaurant dans les entreprises horticoles et les pépinières du département de Maine et Loire. A cet effet, un accord sur cet accord visant sa disparition est conclu entre les parties.

L'application de cet accord cessera donc de s'appliquer et disparaîtra purement et simplement lors de l'entrée en vigueur du présent accord de révision n°112 de la convention collective du 23 novembre 1970 réglementant les conditions de travail et de rémunération des salariés et des apprentis des exploitations horticoles et des pépinières de Maine et Loire.

Article 3 : 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 au 1^{er} janvier 2022.

Article 4 : dépôt et extension

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

Fait à Angers, le 27 septembre 2021

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

- Le syndicat général agroalimentaire CFDT du Maine et Loire

- L'union départementale FO

- Le SNCEA – CFE – CGC

- La fédération CFTC Agri

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

Avenant n° 1 du 27 septembre 2021 à l'accord collectif du 9 octobre 2008 sur l'indemnité de vêtement de travail et la mise en place des titres-restaurant dans les entreprises horticoles et les pépinières de Maine et Loire

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

D'autre part,

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

Elles sont convenues de ce qui suit :

Préambule

Prenant acte de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale production agricole CUMA en date du 15 septembre 2020, et de la nécessité de disposer d'un ensemble de règles conventionnelles compréhensibles et facilement utilisables, les partenaires sociaux ont décidé de revoir les dispositions de la convention collective en date du 23 novembre 1970 règlementant les conditions de travail et de rémunération des salariés et apprentis des exploitations horticoles et des pépinières de Maine et Loire, devenu accord autonome.

Dans ce cadre, il a été décidé de réviser, et de transférer les avantages prévus par le présent accord collectif du 9 octobre 2008 au sein de l'accord en date du 23 novembre 1970 règlementant les conditions de travail et de rémunération des salariés et apprentis des exploitations horticoles et des pépinières de Maine et Loire.

Article 1 : suppression de l'accord

Le présent accord cesse de plein droit à l'entrée en vigueur de l'avenant de révision n° 112 de la convention collective en date du 23 novembre 1970 règlementant les conditions de travail et de rémunération des salariés et apprentis des exploitations horticoles et des pépinières de Maine et Loire.

Article 2 : entrée en vigueur

Les dispositions arrêtées au présent accord prendront effet, sous réserve de l'extension demandée, au plus tôt lors de l'entrée en vigueur de l'avenant n°112 de la convention collective en date du 23 novembre 1970 règlementant les conditions de travail et de rémunération des salariés et apprentis des exploitations horticoles et des pépinières de Maine et Loire, devenu accord autonome.

Article 5 : dépôt et extension

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

Fait à Angers, le 27 septembre 2021

Ont après lecture, signé :

- La FNPHP des Pays de la Loire, Mandatée par la FNSEA

- Le syndicat général agroalimentaire CFDT du Maine et Loire

- L'union départementale FO

- Le SNCEA – CFE – CGC

- La fédération CFTC Agri

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