

**Avenant n° 90 du 27 avril 2022 à la convention collective du 28
janvier 1969 réglementant les conditions de travail et de
rémunération des salariés et apprentis des exploitations horticoles
et des pépinières de la Vendée**

IDCC 9852

SCT
Enregistré le
16 JUIN 2022
n° 03/2022

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

D'une part,

- Le syndicat des Horticulteurs et pépiniéristes de la Vendée,

D'autre part,

- Le syndicat général agroalimentaire CFDT de Vendée (SGA CFDT 85) ;
- L'Union Départementale FO de Vendée ;
- Le SNCEA – CFE – CGC ;
- La fédération CFTC Agri ;
- L'Union syndicale régionale agroalimentaire et forestière CGT des Pays de la Loire.

Elles sont convenues de ce qui suit :

Préambule

La convention collective du 28 janvier 1969 réglementant les conditions de travail et de rémunération des salariés et des apprentis des exploitations horticoles et des pépinières de la Vendée, est devenue suite à l'entrée en vigueur le 1^{er} avril 2021 de la convention collective nationale production agricole et 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 exploitations horticoles et les pépinières de la Vendée 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 devenu accord collectif territorial étendu, 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

AL P.R. HA

TCD AD

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 et 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 28 janvier 1969 réglant les conditions de travail et de rémunération des salariés et des apprentis des exploitations horticoles et des pépinières de la Vendée (IDCC 9852) 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 L.2261-23-1 du code du travail.

Article A : texte nouveau

Le texte de la convention collective est ainsi rédigé :

« Accord collectif du 27 avril 2022 d'adaptation au secteur de l'horticulture et des pépinières de la Vendée à la convention collective nationale production agricole et 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 la Vendée. Il s'applique dans toutes les entreprises visées dont le siège social est situé sur le département de la Vendée, 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 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 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

PL PR HH

GP AR

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 fixées par arrêté ministériel).

Aussi, 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.

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 paritaire 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 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 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 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, 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 7 – Salaire des apprentis

PL P.R H H

SQ AR

La rémunération des jeunes de moins de 18 ans, titulaires d'un contrat d'apprentissage, régulièrement souscrit et enregistré est, suivant l'année d'apprentissage, au moins égale à :

- Première année : 30% du SMIC
- Deuxième année : 54% du SMIC

L'ancien apprenti, titulaire du certificat d'aptitude à la profession agricole (CAPA), bénéficie d'une rémunération au moins égale au salaire horaire de l'ouvrier au palier 2.

Article 8 – Travail de nuit

Sauf accord d'entreprise ou d'établissement, le travail de nuit réalisé dans les conditions fixées par l'article 8.2.3 de la convention collective nationale du 15 septembre 2020, se situe entre 21h00 et 6h00 du matin.

Les jeunes âgés de moins de 18 ans ne peuvent être occupés à des travaux excédant leurs forces physiques ainsi qu'à des travaux de nuit.

Article 9 : Primes pour travaux pénibles et dangereux

La manipulation des explosifs, l'élagage des arbres à hautes tiges de plus de 6 mètres de hauteur, sont considérés comme travaux pénibles et dangereux et donnent lieu à majoration de 25% du salaire de l'ouvrier afférent au temps consacré.

Le traitement des plantes à l'aide de produits toxiques ou corrosifs donne lieu à majoration de 10% du salaire dû au titre de ces travaux.

Ces primes sont payées en même temps que le salaire principal et mention en est faite sur le bulletin de salaire.

Article 10 – Prime d'ancienneté

Elle est égale à :

Ancienneté sur l'exploitation en qualité de salarié	Prime d'ancienneté
De la 4 ^{ème} à la 6 ^{ème} année	2% de la rémunération mensuelle brute
De la 7 ^{ème} à la 11 ^{ème} année	3% de la rémunération mensuelle brute
De la 12 ^{ème} à la 15 ^{ème} année	4% de la rémunération mensuelle brute
A partir de la 16 ^{ème} année	5% de la rémunération mensuelle brute

Elle est payée chaque mois en même temps que le salaire principal et mention en est faite sur le bulletin de salaire.

Article 11 – Prime de fin d'année

Une prime de fin d'année est accordée à tous les salariés présents au 31 décembre de l'année en cours et justifiant de 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise depuis le 1^{er} janvier de l'année. Son montant est égal à cinquante salaires horaires de décembre pour les salariés à temps plein présents toute l'année. Pour ceux qui ne justifient pas d'une année complète, la prime est calculée au prorata du temps de présence.

Pour les salariés à temps partiel, elle est calculée au prorata du temps de travail effectif.

Cette prime est versée avec le salaire de décembre et mention en est faite sur le bulletin de paie.

En cas de départ en cours d'année, sauf démission, et sous réserve d'en être bénéficiaire, elle est payable au moment du départ et au prorata du temps de travail.

Article 12 – Durée du travail et aménagement des horaires de travail

AL PS HH

50 AA

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 :

- La rémunération des heures de travail effectuées exceptionnellement les dimanches, le jour du repos hebdomadaire et les jours fériés ordinaires fait l'objet d'une majoration de 50%.
- Le travailleur permanent perçoit au titre des journées fériées, règlementairement chômées et se situant un jour ouvrable, une rémunération égale à celle qui lui aurait été allouée s'il avait travaillé.

Article 13 – Congés payés

Les congés payés sont accordés suivant les prescriptions des textes législatifs et réglementaires en vigueur, sous réserve de la règle suivante, plus favorable aux salariés : la totalité de la rémunération afférente à chaque période de congés payés est versée avant le départ en congé si le salarié en fait la demande.

Article 14 – Salaire des tâcherons

Les salaires des tâcherons sont fixés dans le cadre de chaque établissement. Les salaires retenus sont constatés par un accord écrit, établi avant que la tâche ait reçu un début d'exécution.

En aucun cas, la rémunération d'une tâche ne peut être inférieure à celle qui serait versée à un travailleur rémunéré au temps, exécutant la même tâche dans des conditions normales.

Les employeurs reconnaissent la qualité de salarié à tous les tâcherons, sous réserve que ceux-ci ne soient pas des entrepreneurs inscrits comme tels au répertoire du commerce ou au répertoire des métiers, ou des auto-entrepreneurs.

Article 15 – Congés spécifiques

Outre les congés spécifiques fixés par l'article 10-1 de la Convention collective nationale Production agricole et CUMA, un congé payé est accordé aux salariés, à l'occasion des événements familiaux suivants et dans les conditions ci-après :

- 1 jour à l'occasion du baptême ou de la profession de foi des enfants se situant un jour ouvrable. Ce jour d'absence exceptionnelle doit être pris au moment de l'évènement en cause.

Article 16 : Dérogation au préavis de rupture du contrat de travail

- En cas de démission, le salarié non-cadre doit notifier sa décision à son employeur en respectant un délai d'au moins 8 jours francs avant la date retenue pour la cessation du contrat de travail.
- Par dérogation aux règles applicables, la dénonciation du contrat de travail du fait de l'employeur doit précéder la date retenue pour la cessation dudit contrat d'un délai de trois mois s'il s'agit d'un salarié marié ou pacsé, et logé avec sa famille dans un logement mis à sa disposition par l'employeur.
- Dans tous les cas, le salarié démissionnaire ou licencié, occupant un logement mis à sa disposition par l'employeur, doit libérer ce logement dès que son contrat de travail est venu à expiration.
- Tout salarié non-cadre licencié, qui a trouvé un nouvel emploi, doit en aviser son employeur dès que possible. Sous réserve de justifier que son futur employeur

PL P.R HH

JO AD

subordonne son embauchage à son entrée en fonction avant l'expiration du préavis, il pourra cesser son travail la veille du jour où il doit prendre ses nouvelles fonctions.

Article 17 – Absence pour recherche d'emploi

Pendant la durée du préavis, le salarié d'exécution licencié a droit à une absence rémunérée, au moins égale à huit demi-journées si le préavis est d'un mois ou plus. Le choix de ces journées ou demi-journées appartient alternativement au salarié et à l'employeur. Ce droit à absence rémunéré prend fin dès qu'un nouveau contrat de travail a été conclu par le salarié.

Pendant la durée du préavis, le salarié licencié a droit à une absence rémunérée égale à six jours ouvrables s'il s'agit d'un technicien ou agent de maîtrise, et à neuf jours ouvrables s'il s'agit d'un cadre. Le choix des demi-journées, jours ou des périodes d'absence s'effectue d'un commun accord ou, à défaut, alternativement par le salarié et l'employeur. Ce droit à absence rémunéré prend fin dès qu'un nouveau contrat de travail a été conclu par le salarié.

Article 18 – Substitution

Le présent accord se substitue au texte de la convention collective du 28 janvier 1969 réglementant les conditions de travail et de rémunération des salariés et des apprentis des exploitations horticoles et des pépinières de la Vendée en vigueur après son avenant n°90 et dans toutes ses dispositions.

L'application du présent accord ne peut, en aucun cas, avoir pour effet de faire perdre au salarié, le bénéfice d'avantages quels qu'ils soient, non prévus ci-dessus, mais déjà accordés par l'employeur. Ces avantages restent acquis au salarié.

Article 19 – Publicité, dépôt, extension

Issu de l'avenant 90 du 27 avril 2022 au texte antérieur, le présent accord est 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 de la République Française.

Article C : dépôt et extension

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

Fait à La Roche sur Yon, le 27 avril 2022

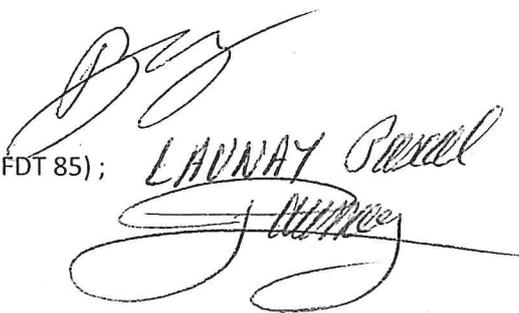
Ont après lecture, signé :

- Le syndicat des Horticulteurs et pépiniéristes de la Vendée,
Ray ARWUD

- Le syndicat général agroalimentaire CFDT de Vendée (SGA CFDT 85);

- L'Union Départementale FO de Vendée ;

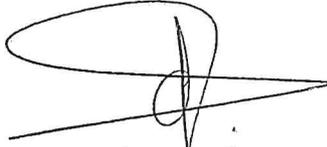
ROCHETEAU Philippe



50 AR

- Le SNCEA - CFE - CGC ;

QUENIN Sam



- La fédération CFTC Agri ; HUYGHE Hervé



- L'Union syndicale régionale agroalimentaire et forestière CGT des Pays de la Loire.

JP AR

