

**Avenant n° 96 du 27 avril 2022 à la convention collective du 28
février 1968 réglementant les conditions de travail et de
rémunération des salariés et apprentis des exploitations
maraichères de la Vendée**

IDCC 9853

SCT
Enregistré le
16 JUIN 2022
n° 07/2022

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

D'une part,

- La FDSEA 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 février 1968 réglementant les conditions de travail et de rémunération des salariés et des apprentis des exploitations maraichères 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 maraichères 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

PL P.R HH

MM JQ

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 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 février 1968 règlementant les conditions de travail et de rémunération des salariés et des apprentis des exploitations maraîchères de la Vendée (IDCC 9853) 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 27 avril 2022 d'adaptation au secteur du maraîchage 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 maraîchères 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 P.R. HH

PAR SQ

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 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 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

Le salaire minimum perçu par l'apprenti est fixé comme suit :

PL P.R. HH

AME JP

- a) Pour les jeunes de 16 à 17 ans :
 - 1^{ère} année : 27% du SMIC
 - 2^{ème} année : 45 % du SMIC
 - 3^{ème} année : 60% du SMIC
- b) Pour les jeunes de 18 ans et plus : application des dispositions de l'article D. 6222-26 du Code du Travail.

Article 8 – Gratification de fin d'année

Tout salarié à temps complet justifiant, au 31 décembre de l'année en cours, de 1.607 heures de travail effectif a droit à une prime de fin d'année dont le montant est égal à 30 salaires horaires afférents à l'emploi occupé.

Tout salarié à temps partiel justifiant, au 31 décembre de l'année en cours, d'un nombre d'heures de travail effectif égal à 1607 heures multiplié par un coefficient égal à sa durée hebdomadaire contractuelle de travail divisé par 35, a droit à une prime de fin d'année dont le montant est égal à 30 salaires horaires, proratisé selon le même coefficient.

Sont aussi considérées comme heures de travail effectif, les heures d'absence au titre de la maladie ou d'accident du travail.

La prime est payable en même temps que le salaire de décembre et mention en est faite sur le bulletin de paye.

Article 9 – Indemnité de repas en cas de déplacement

Quand, pour les nécessités du service, le salarié doit prendre son repas en dehors de son domicile, les frais engagés pour ce repas sont à la charge de l'employeur selon le barème applicable en matière de frais professionnels, et, s'il y a lieu, remboursés au salarié sur justification.

Article 10 – Durée du travail et aménagement des horaires de 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 :

§1 - Il est prescrit d'aménager, dans le cadre de chaque établissement les horaires de travail, de façon telle que les salariés, en plus du repos hebdomadaire, bénéficient, chaque semaine d'une demi-journée de repos, choisie par l'employeur.

§2 - La rémunération des heures de travail effectuées exceptionnellement le jour du repos hebdomadaire en raison des impératifs de production fait l'objet d'une majoration de 50%.

§ 3 - Les jours fériés légaux sont chômés et payés lorsqu'ils tombent un jour normalement ouvré dans l'entreprise. En cas de travail effectué un jour férié autre que le 1^{er} mai, le salarié reçoit, à la place de l'indemnité de jour férié, le salaire correspondant au travail majoré de 50%. En cas de travail effectué le 1^{er} mai, le salarié reçoit, à la place de l'indemnité de jour férié, le salaire correspondant au travail majoré de 100%.

§4 - La rémunération des heures de travail de nuit, c'est-à-dire entre 21h00 et 6h00, est majorée de 35%.

Les majorations prévues aux paragraphes 2 à 4 ne se cumulent pas avec les majorations éventuelles pour heures supplémentaires.

PL

R.R. H.H.

MMR JP

Article 11 – 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 justification et à l'occasion de certains évènements familiaux, d'une autorisation exceptionnelle d'absence non rémunérée de :

- 1 jour lors du décès du conjoint ou d'un enfant,
- 3 jours lors du décès d'un petit-enfant ou allié au même degré,
- 2 jours lors du décès du père ou de la mère,
- 3 jours lors du décès d'un grand-parent ou allié au même degré,
- 3 jours lors du décès d'un parent du conjoint

Article 12 : Dérogation au préavis de licenciement

- a) Par dérogation aux règles applicables en matière de préavis de licenciement, 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 par l'employeur avec sa famille.
- b) Tout salarié congédié, qui a trouvé un nouvel emploi, doit en aviser son employeur dès que possible. Sous réserve de justifier que son futur employeur subordonne son embauchage à son entrée avant l'expiration du préavis, il pourra cesser son travail la veille du jour où il doit prendre ses nouvelles fonctions.

Article 13 – 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. 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 14 – Substitution

Le présent accord se substitue au texte de la convention collective du 28 février 1968 réglementant les conditions de travail et de rémunération des salariés et des apprentis des exploitations maraichères de la Vendée en vigueur après son avenant n°96 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 15 – Publicité, dépôt, extension

Issu de l'avenant 96 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.

PL P.R H.H



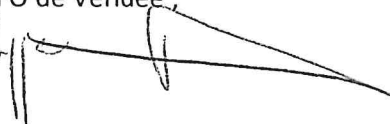
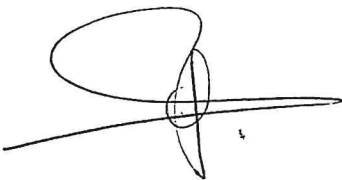
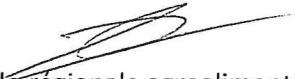
ANR 54

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 :

- La FDSEA de la Vendée *Alexis RASAU* 
- Le syndicat général agroalimentaire CFDT de Vendée (SGA CFDT 85); *LAUNAY Pascal* 
- L'Union Départementale FO de Vendée; *ROCHETA J Philippe* 
- Le SNCEA – CFE – CGC; *QUENTIN Jean* 
- La fédération CFTC Agri; *HUYGHE Hervé* 
- L'Union syndicale régionale agroalimentaire et forestière CGT des Pays de la Loire. 