Avenant n°76 du 27 avril 2022

NOR : AGRS2297110M
IDCC : 9851

Entre :
FDSEA de la Vendée
D'une part, et

Syndicat général agroalimentaire CFDT de Vendée SGA CFDT 85
Union Départementale FO de Vendée
SNCEA CFE-CGC
Fédération CFTC-Agri
D'autre part,
Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La convention collective du 21 décembre 1982 règlementant les conditions de travail et de rémunération des salariés et des apprentis des exploitations de polyculture, de viticulture et d'élevage de la Vendée, est devenue suite à l'entrée en vigueur le 1er 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 de polyculture, de viticulture et d'élevage 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 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 21 décembre 1982 règlementant les conditions de travail et de rémunération des salariés et des apprentis des exploitations de polyculture, de viticulture et d'élevage de la Vendée (IDCC 9851) 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 leurs 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 1er

Texte nouveau

Le texte de la convention collective est ainsi rédigé :
« Accord collectif du 27 avril 2022 d'adaptation au secteur de la polyculture, viticulture et élevage 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 de polyculture, de viticulture et d'élevage spécialisé ou non, et des groupements d'employeurs auxquelles elles adhèrent, à l'exception des entreprises d'accouvage et de sélection, du département de la Vendée. Sont également compris les salariés de ces exploitations occupés dans les structures d'agritourisme et/ou dans les activités de transformation et de conditionnement qui se situent dans le prolongement de l'acte de production au sens de l'article L.,311-1 du code rural ayant pour support l'exploitation. 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, et il ne peut être dérogé à la convention collective nationale production agricole et CUMA du 15 septembre 2020, 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

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 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, ou 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).
Les employeurs reconnaissent aux organisations syndicales représentant les salariés, signataires de la présente convention, le droit de désigner, sur l'ensemble du territoire de la Vendée, un contingent total de neuf délégués syndicaux inter-exploitations qui doivent exercer, à titre principal, une des professions entrant dans le champ d'application visé à l'article 1.
Ce contingent est réparti entre lesdites organisations, suivant les conditions d'un protocole d'accord passé entre elles. Un exemplaire de ce protocole est signifié à la Fédération Départementale des Syndicats d'Exploitants Agricoles de la Vendée (FDSEA 85), un autre à la Direction Départementale de l'Emploi du Travail et des Solidarités.
L'organisation de salariés éventuellement non-signataire du protocole, a droit à un contingent maximum de trois délégués à prendre sur celui de neuf sus-évoqué.

Article 7 – Période d'essai

La période d'essai ainsi que son possible renouvellement doivent expressément être prévus dans le contrat de travail, dans les limites et conditions suivantes :
Pour les contrats à durée indéterminée, la période d'essai est de 2 mois renouvelable une fois sans pouvoir excéder 4 mois renouvellement compris, à l'exception :

- Des agents de maitrise où elle est de 3 mois renouvelable une fois sans pouvoir excéder 6 mois renouvellement compris ;
- Des cadres où elle est de 4 mois renouvelable une fois sans pouvoir excéder 8 mois renouvellement compris.

Pour les contrats à durée déterminée, la période d'essai est fixée conformément aux dispositions de l'article L. 1242-10 du code du travail en fonction de la durée du contrat.

Article 8 – Prime d'ancienneté

Tout salarié justifiant d'une ancienneté dans la même entreprise d'au moins deux années, bénéficie d'une prime d'ancienneté payable à la fin du mois et mentionnée sur le bulletin de paie.
Cette prime s'applique à compter du premier jour du mois civil suivant celui au cours duquel cette condition d'ancienneté est remplie.
Son taux est fixé à 0,5% de la rémunération mensuelle brute par année avec un maximum de 7,50%, comme précisé dans le tableau ci-après :

Ancienneté	Prime d'ancienneté
0 à moins de 2 ans	0
2 ans à moins de 3 ans	0,5%
3 ans à moins de 4 ans	1%
4 ans à moins de 5 ans	1,5%
5 ans à moins de 6 ans	2%
6 ans à moins de 7 ans	2,5%
7 ans à moins de 8 ans	3%
8 ans à moins de 9 ans	3,5%
9 ans à moins de 10 ans	4%
10 ans à moins de 11 ans	4,5%
11 ans à moins de 12 ans	5%
12 ans à moins de 13 ans	5,5%
13 ans à moins de 14 ans	6%
14 ans à moins de 15 ans	6,5%
15 ans à moins de 16 ans	7%
16 ans et plus	7,5%

Article 9 – 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 supplémentaire.

§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 1er 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 1er mai, le salarié reçoit, à la place de l'indemnité de jour férié, le salaire correspondant au travail majoré de 100%.

§4 - Travail de nuit :

Le travail de nuit doit être exceptionnel et nécessité par des besoins impératifs de la production.
Sauf accord d'entreprise ou d'établissement, il se situe entre 21h00 et 6h00 du matin.
Toute heure de travail effectuée la nuit donne lieu à récupération au cours de la journée suivante à raison d'une heure trente contre une heure de travail de nuit. Si, en raison des impératifs de la production, ce repos ne peut pas être accordé, la rémunération des heures de travail de nuit est majorée de 50%. Ces heures ainsi majorées entrent dans le décompte de la durée maximale du travail.
Pour les personnels affectés au service de restauration dans les structures agri-touristiques, les heures de nuit se situent entre 22h00 et 7h00 du matin. Après consultation des salariés concernés, cette majoration est attribuée :
- soit par le versement d'une majoration de salaire égale à 50%,
- soit sous la forme d'un repos payé d'une heure et trente minutes par heure de nuit travaillée.

Les majorations prévues aux paragraphes 2, 3 et 4 ne se cumulent pas avec les majorations éventuelles pour heures supplémentaires.

Article 10 – 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.
Ils ne peuvent être inférieurs à la rémunération qui aurait été payée au salarié si celui-ci avait été rémunéré au temps.
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 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, un congé payé est accordé aux salariés et apprentis, à l'occasion des évènements familiaux suivants et dans les conditions ci-après :

- 1 jour lors du décès d'un ascendant (autre que le père ou la mère) ou d'un allié au même degré,
- 1 jour lors du décès d'un descendant (autre qu'un enfant) ou d'un allié au même degré.

Article 12 – Dérogation au préavis de rupture du contrat de travail

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 six mois de date à date s'il s'agit d'un agent d'encadrement, et de trois mois de date à date s'il s'agit d'un technicien ou agent de maitrise.
b) Le salarié, démissionnaire ou licencié, occupant un logement mis à sa disposition par l'employeur, à titre accessoire du contrat de travail, doit libérer ce logement dès que le contrat est venu à expiration.

Par exception, en cas de licenciement pour motif économique, le salarié conserve la jouissance du logement pendant les trente jours qui suivent l'expiration du contrat.

c) Tout salarié licencié, 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 en fonction 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 a droit à une absence rémunérée pour recherche d'emploi égale à 4 journées si le préavis est d'un mois ou plus, à prendre en journée(s) entière(s) ou en demi-journée(s).
Le choix de ces journées ou demi-journées appartient alternativement au salarié et à l'employeur. Le droit à absence rémunérée pour recherche d'emploi prend fin dès qu'un nouveau contrat de travail a été conclu par le salarié.
S'il s'agit d'un salarié bénéficiant du statut de cadre, tel que défini par l'article 4.6 de la convention collective nationale du 15 septembre 2020 production agricole et CUMA, le droit à absence pour recherche d'emploi est porté à un total de 12 jours ouvrables, devant être fractionnés en plusieurs périodes de demi-journée(s) ou journée(s), dont la durée respective ne peut excéder quatre jours. Le choix de ces périodes est laissé, alternativement, au salarié et à l'employeur.

Article 14 – Indemnité de déplacements

14-1. Les salariés, recrutés pour l'exécution de travaux saisonniers, tels que les vendanges, ont droit au remboursement de leurs frais de voyage, aller et retour, au tarif du transport public le moins onéreux, dès lors que leur domicile ou lieu de résidence se trouve situé à plus de 10 km du siège d'exploitation et qu'ils ont satisfait aux obligations de leur contrat de travail.

14-2. Les salariés recrutés par un service de remplacement ont droit au remboursement de leurs frais de déplacement engagés pour se rendre de leur domicile, ou de l'entrée dans le canton si leur domicile est situé hors canton, à leur lieu d'embauche et en revenir sur les bases ci-après, dans la limite d'un aller-retour par jour :

- Indemnité au taux de 0,25 €/km
- Distance parcourue réduite de 2 kilomètres par heure travaillée dans la limite de 7 heures par jour.

Les déplacements effectués entre exploitations dans le courant de la journée sont remboursés en totalité sur le même taux.

14-3. Les salariés recrutés par un groupement d'employeurs de services avicoles ont droit :

- Au remboursement de leurs frais de déplacement sur la base forfaitaire de 2,30 € par mission,
- A une prime de pénibilité égale à 10% de leur rémunération mensuelle brute, correspondant au travail réellement effectué,
- A une prime de panier égale à 8,50 € sur justificatif lorsqu'ils sont appelés à effectuer un chantier distant de plus de 10 km de leur domicile ou du siège de l'entreprise, représentant une durée de travail effectif d'au moins 4 heures consécutives recouvrant totalement la période normale de prise des repas (11h00 – 14h00 ; 18h00 – 21h00),
- A une prime de panier égale à 8,50 € sur justificatif lorsqu'ils sont appelés à effectuer une journée entière de travail sur un lieu de chantier qui, compte-tenu de la distance d'éloignement de leur domicile, les empêche de rejoindre leur domicile.

Article 15 – Substitution

Le présent accord se substitue au texte de la convention collective du 21 décembre 1982 règlementant les conditions de travail et de rémunération des salariés et des apprentis des exploitations de polyculture, de viticulture et d'élevage de la Vendée en vigueur après son avenant n° 76 et dans toutes ses dispositions.
L'application du présent avenant ne peut, en aucun cas, avoir pour effet de faire perdre au travailleur, 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 16 – Publicité, dépôt, extension

Issu de l'avenant n° 76 du 27 avril 2022 au texte antérieur, le présent accord est déposé, publié et son extension demandée avec cet avenant. »

Article 2

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 3

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

(Suivent les signatures)

Avenant n°90 du 27 avril 2022

NOR : AGRS2297111M
IDCC : 9852

Entre :
Syndicat des Horticulteurs et pépiniéristes de la Vendée
D'une part, et

Syndicat général agroalimentaire CFDT de Vendée SGA CFDT 85
Union Départementale FO de Vendée
SNCEA CFE-CGC
Fédération CFTC-Agri
D'autre part,
Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La convention collective du 28 janvier 1969 règlementant 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 1er 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 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 règlementant 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 1er

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

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 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

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 4ème à la 6ème année	2% de la rémunération mensuelle brute
De la 7ème à la 11ème année	3% de la rémunération mensuelle brute
De la 12ème à la 15ème année	4% de la rémunération mensuelle brute
A partir de la 16ème 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 1er 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

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 évènements 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 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 maitrise, 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 règlementant 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 2

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 3

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

(Suivent les signatures)

Avenant n°96 du 27 avril 2022

NOR : AGRS2297112M
IDCC : 9853

Entre :
FDSEA de la Vendée
D'une part, et

Syndicat général agroalimentaire CFDT de Vendée SGA CFDT 85
Union Départementale FO de Vendée
SNCEA CFE-CGC
Fédération CFTC-Agri
D'autre part,
Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La convention collective du 28 février 1968 règlementant 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 1er 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 maraîchères 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 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 maraichères 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 1er

Texte nouveau

Le texte de la convention collective est ainsi rédigé :
« Accord collectif du 27 avril 2022 d'adaptation au secteur du maraichage 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 maraichères 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

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 :

a) Pour les jeunes de 16 à 17 ans :
- 1ère année : 27% du SMIC
- 2ème année : 45 % du SMIC
- 3ème 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 1er 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 1er 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.

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 maitrise, 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 règlementant 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 2

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 3

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

(Suivent les signatures)