

SECTEUR PROFESSIONNEL : exploitations horticoles, maraîchères et de pépinières
SECTEUR GEOGRAPHIQUE : Meurthe-et-Moselle, Meuse, Moselle et Vosges
OBJET : avenant n° 3 du 8 avril 2024
CATEGORIE DE TEXTE : convention collective
DATE DE LA CONVENTION : 5 novembre 2019
ETENDUE PAR ARRETE DU : 15 avril 2020
PUBLIE AU JOURNAL OFFICIEL : 24 avril 2020
INTITULE : avenant n° 3 du 8 avril 2024 portant révision de la convention collective du 5 novembre 2019 (IDCC 8414) devenue, à la suite de la mise en place de la convention collective nationale Production agricole CUMA (IDCC 7024), accord collectif territorial concernant les exploitations horticoles, maraîchères et de pépinières, des départements de Meurthe-et-Moselle, de Meuse, de Moselle et des Vosges
IDCC : 7024 - NB : ex IDCC 8414
NOR : AGRS2009930A
Entre :
la FRSEA Grand Est,
d'une part,
et :
L'Union Professionnelle Régionale Agroalimentaire C.F.D.T. Grand Est
Le Syndicat National des Cadres d'Entreprises Agricoles / C.F.E. – C.G.C.
L'Union Régionale Lorraine des Syndicats C.F.T.C - Agri
La Fédération Nationale Agro-alimentaire et Forestière C.G.T.
La Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'Alimentation, des Tabacs et des activités connexes F.O
d'autre part,
Il a été convenu ce qui suit :

PREAMBULE

Le présent avenant à l'accord collectif territorial fait suite à la mise en place de la convention collective nationale Production agricole - CUMA du 15 septembre 2020 et a pour objet de mettre en conformité la convention collective des exploitations horticoles, maraîchères et de pépinières de Meurthe-et-Moselle, de Meuse, de Moselle et des Vosges du 5 novembre 2019 (IDCC 8414), devenue le 1^{er} avril 2021 accord collectif territorial concernant des exploitations horticoles, maraîchères et de pépinières de Meurthe-et-Moselle, de Meuse, de Moselle et des Vosges et de compléter les dispositions de la convention collective nationale Production agricole - CUMA et les accords nationaux en agriculture par des dispositions conventionnelles territoriales spécifiques.

Ainsi, conformément au préambule de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA du 15 septembre 2020, les partenaires sociaux se sont réunis en commissions paritaires afin de négocier le présent avenant à l'accord collectif territorial.

Cet avenant à l'accord collectif territorial se substitue intégralement aux dispositions de la convention collective concernant les exploitations horticoles, maraîchères et de pépinières de Meurthe-et-Moselle, de Meuse, de Moselle et des Vosges du 5 novembre 2019 (IDCC 8414), devenue le 1^{er} avril 2021 accord collectif territorial concernant les exploitations horticoles, maraîchères et de pépinières de Meurthe-et-Moselle, de Meuse, de Moselle et des Vosges.

L'objet du présent avenant à l'accord collectif territorial est de traiter des points non définis par la convention collective nationale susmentionnée ainsi que par l'ensemble des accords nationaux en agriculture qui sont d'application directe.

Il est précisé que les dispositions prévues ci-après ne se cumulent pas avec les dispositions prévues par la convention collective nationale Production agricole CUMA ayant le même objet.

Par ailleurs, les entreprises couvertes par le présent avenant étant majoritairement constituées par des effectifs de moins de 50 salariés, les dispositions du présent avenant s'appliquent à toutes les entreprises couvertes, y compris les TPE de moins de 50 salariés.

CHAPITRE I

Dispositions générales

Article 1

Champ d'application professionnel et territorial

Le présent avenant à l'accord collectif territorial règle les rapports de travail entre les employeurs et les salariés des exploitations horticoles, maraîchères et de pépinières, dont les bâtiments d'exploitation et les terrains de culture sont situés dans les départements de la Meurthe-et-Moselle, de la Meuse, de la Moselle et des Vosges.

Il s'applique également lorsque ces salariés effectuent des travaux dans d'autres départements.

Les exploitations à activités multiples relèvent de la convention collective applicable à leur activité principale.

Article 2

Durée

Le présent avenant à l'accord collectif territorial est conclu pour une durée indéterminée.

Article 3

Révision

La demande de révision peut être engagée à tout moment :

- jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel l'accord a été conclu :

- par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans son champ d'application et signataires ou adhérentes de ce texte ;
- par une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans son champ d'application et signataires ou adhérentes de ce texte.

- à l'issue du cycle électoral au cours duquel l'accord a été conclu :

- par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord;
- par une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans le champ d'application de l'accord.

La demande de révision doit être signifiée par lettre recommandée aux autres organisations signataires et à la DREETS du Grand Est. Elle doit spécifier les articles auxquels elle s'applique et préciser le nouveau texte que la partie demanderesse propose d'y substituer.

Les négociations consécutives à la demande de révision s'ouvrent au plus tard dans le délai de 2 mois suivant la date de notification de la demande à l'ensemble des parties.

Article 4

Dénonciation

Sont habilitées à dénoncer le présent avenant à l'accord collectif territorial, les organisations syndicales de salariés ou professionnelles d'employeurs signataires ou adhérentes. La (ou les) organisation(s) dénonçant l'accord en informe(nt) les autres organisations signataires ou adhérentes par lettre recommandée avec avis de réception ainsi qu'auprès du service dépositaire de l'accord collectif territorial.

La durée du préavis qui doit précéder la dénonciation est de trois mois.

Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires ou adhérents employeurs ou des signataires ou adhérents salariés, la commission paritaire se réunit dans les trois mois qui suivent le début du préavis. A défaut de l'entrée en vigueur d'un nouveau texte, le présent accord cesse de produire ses effets au bout de 12 mois à compter de l'expiration du délai de préavis. Il est fait application de l'article L2261-9 et suivants du code du travail.

Lorsqu'une des organisations syndicales de salariés signataires ou adhérentes du présent avenant à l'accord perd la qualité d'organisation représentative dans le champ d'application de cet accord, la dénonciation de ce texte n'emporte d'effets que si elle émane d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans son champ d'application, dans les conditions définies à l'article L2261-10 du code du travail.

Lorsque la dénonciation est le fait d'une partie seulement des signataires ou adhérents employeurs ou des signataires ou adhérents salariés, elle ne fait pas obstacle au maintien en vigueur du présent accord entre les autres parties signataires.

Dans ce cas, les dispositions de l'accord continuent de produire leurs effets à l'égard des auteurs de la dénonciation jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis.

Article 5

Commission paritaire

Les négociations se tiennent en commission interdépartementale paritaire ou mixte paritaire. Les partenaires sociaux souhaitent privilégier la configuration en commission mixte paritaire.

Cette commission de négociation a pour objet de négocier des accords, dialoguer sur les conditions de travail et les besoins du secteur propres au champ d'application visé par le présent avenant.

Elle est composée paritairement des représentants des organisations syndicales de salariés et d'employeurs reconnues représentatives en application de l'accord cité ci-dessous.

Concernant les conditions de négociation du présent accord, il est fait application des stipulations prévues par l'accord AFNCA du 21 janvier 1992.

Article 6

Commission paritaire d'interprétation et de conciliation

Il est constitué une commission paritaire d'interprétation et de conciliation, chargée de régler toute difficulté d'interprétation du présent avenant à l'accord collectif territorial ou de résoudre tout différend collectif qui n'aurait pu être solutionné au niveau des entreprises.

La commission est composée d'un nombre égal de représentants des organisations patronales et de représentants des organisations syndicales représentatives choisis de préférence parmi les personnes ayant participé à l'élaboration du présent accord.

La commission est présidée alternativement par un représentant des salariés et par un représentant des employeurs.

La commission se réunit dans le délai maximum d'un mois à compter de la demande adressée par lettre recommandée avec avis de réception par la partie la plus diligente au secrétariat de la commission, assuré par la FRSEA Grand Est.

Les décisions sont prises à la majorité des membres présents.

Le compte rendu de la réunion, établi et approuvé dans les plus brefs délais, est transmis aux organisations représentatives de l'accord collectif.

Il est possible, en cas de divergence d'opinion, de saisir pour avis, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation dans les conditions prévues par l'accord national agricole du 7 juin 2017.

Le recours à la commission paritaire d'interprétation et de conciliation est facultatif et les parties ont toujours la possibilité de saisir de leurs litiges les juridictions compétentes.

CHAPITRE II

Classification des emplois

Article 7

Classification des emplois

Les emplois et catégories socio-professionnelles relevant du présent avenant à l'accord collectif territorial sont définis et classés selon les modalités fixées au chapitre 4 de la Convention Collective Nationale Production Agricole / CUMA du 15 septembre 2020.

CHAPITRE III

Rémunération

Article 8

Détermination du salaire

Les salariés sont rémunérés conformément aux articles 5.1 et suivants de la Convention Collective Nationale Production Agricole / CUMA du 15 septembre 2020.

Article 9

Paie du salaire

Le paiement de la rémunération est effectué une fois par mois, au plus tard le 10 du mois suivant. Un acompte correspondant, pour une quinzaine, à la moitié de la rémunération mensuelle, est versé au salarié qui en fait la demande.

Article 10

Prime d'ancienneté

Une prime d'ancienneté, dont le caractère est obligatoire, est attribuée aux salariés à l'exception des TAM et des Cadres et est versée mensuellement.

Cette prime est calculée sur le salaire brut mensuel de base, quelle que soit la situation du salarié (à temps complet ou à temps partiel) dans le même établissement.

La prime d'ancienneté correspond à :

2 % de 4 ans à 6 ans inclus

3 % de 7 ans à 9 ans inclus

4 % de 10 ans à 12 ans inclus

5 % de 13 ans à 15 ans inclus

6 % de 16 ans à 24 ans inclus

7 % à partir de 25 ans.

Cas particuliers :

- Congé maladie :

En cas de congés maladie ou accident non professionnel, les 6 premiers mois de congé sont comptabilisés dans le calcul de l'ancienneté. En revanche, en cas de suspension du contrat de travail liée à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, l'intégralité de la durée des périodes de suspension est prise en compte pour la détermination de l'ancienneté.

- Apprentissage :

Les années passées dans l'établissement en contrat d'apprentissage seront prises en considération pour le calcul du nombre d'années donnant droit à la prime d'ancienneté.

- Contrats de travail à durée déterminée ou à caractère saisonnier :

Les durées de contrat de travail dans une même entreprise sont cumulées et prises en compte pour calculer l'ancienneté.

Article 11

Prime annuelle

A partir d'un an de présence dans l'entreprise, une prime annuelle, correspondant à un demi-mois de salaire brut de base, est versée :

- aux techniciens,

- aux agents de maîtrise dont l'emploi classifié se situe entre 105 et 143 points.

A partir d'un an de présence dans l'entreprise, une prime annuelle, correspondant à un mois de salaire brut de base, est versée :

- aux agents de maîtrise dont l'emploi classifié se situe au minimum de 144 points,

- aux cadres.

La prime est versée chaque année à la même date.

La prime est le cas échéant proratisée compte tenu de la date de rupture du contrat de travail.

En cas de suspension du contrat de travail pour cause de maladie ou d'accident non professionnel, d'une durée supérieure à 30 jours consécutifs ou non, et en cas de congé parental d'éducation, de congé sans solde et de congé sabbatique, la prime est réduite à proportion de la durée d'absence.

Article 12

Indemnité de panier

Tout salarié appelé à effectuer des travaux sur un chantier plus éloigné de son domicile que son lieu habituel de travail et qui, de ce fait, se trouve dans l'impossibilité de regagner sa résidence pour prendre son repas de midi, a droit à une indemnité dite de panier égale à deux fois et demi le minimum garanti, à moins qu'il ne soit nourri par l'employeur.

CHAPITRE IV

Durée du travail, jours fériés

Article 13

Durée du travail

En matière de durée du travail, d'aménagement du temps de travail et de repos, il est fait application des dispositions contenues dans l'accord national du 23 décembre 1981 portant sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles, de ses avenants ainsi que des textes législatifs et réglementaires en vigueur, en particulier des dispositions fixées par le code du travail, ainsi que des dispositions particulières prévues par le code rural et de la pêche maritime.

Article 14

Travail exceptionnel de nuit

Détermination de la période nocturne

- Principe :

Tout travail entre 21 heures et 6 heures est considéré comme travail de nuit.

- Contreparties :

Le recours au travail de nuit doit rester exceptionnel, et dans tous les cas, être justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique. Toute heure de travail de nuit est majorée de 25%. Lorsqu'elles représentent des heures supplémentaires, elles sont majorées de 50 %.

Cette contrepartie peut être prise sous forme de repos compensateur et le cas échéant sous forme de compensation salariale.

Article 15

Enregistrement ou affichage des heures de travail

L'employeur enregistre, chaque jour, sur un document prévu à cet effet, le nombre d'heures de travail effectuées par chaque salarié, ou groupe de salariés, ou les heures de début et de fin de chacune de leurs périodes de travail.

Une copie de ce document est remise à chaque salarié, en même temps que son bulletin de salaire.

L'employeur peut, toutefois, sous sa responsabilité, confier à chaque salarié le soin de procéder à l'enregistrement mentionné ci-dessus, s'il met à sa disposition les moyens de pointage ou d'autres moyens.

A défaut de mettre en œuvre les modalités d'enregistrement fixées ci-dessus, l'employeur affiche, pour chaque jour de la semaine, les heures auxquelles commence et finit chaque période de travail.

Cet horaire est affiché dans chacun des lieux de travail auxquels il s'applique.

Article 16

Jours fériés et travail du dimanche

1. Jours fériés :

Les jours fériés légaux sont :

- le 1^{er} janvier
- le lundi de Pâques
- le 1^{er} Mai
- le 8 Mai
- l'Ascension
- le lundi de Pentecôte
- le 14 Juillet
- l'Assomption
- la Toussaint
- le 11 Novembre
- le jour de Noël

A ces jours fériés, s'ajoutent pour le département de la Moselle :

- le vendredi saint
- le 26 décembre.

Tous les jours fériés légaux sont chômés et payés lorsqu'ils tombent un jour normalement ouvré dans l'entreprise.

Travail du 1^{er} mai

Les heures de travail effectuées le 1^{er} mai sont rétribuées au taux majoré de 100% en sus du maintien de la rémunération due pour ce jour férié.

Travail des autres jours fériés :

En matière de travail de ces jours fériés, des dispositions particulières sont prévues selon le département et l'activité couverts par le présent avenant à l'accord collectif territorial.

Les heures de travail des jours fériés sont rétribuées au taux majoré de 50 %, en sus du maintien de la rémunération due pour ce jour férié :

- Pour les exploitations horticoles et de pépinières de Meurthe-et-Moselle
- Pour les exploitations horticoles, de maraichage et de pépinières des Vosges
- Pour les exploitations maraichères et de serres de Meurthe-et-Moselle et de Moselle
- Pour les exploitations horticoles, maraichères, de pépinières et de serres de Meuse

Les heures de travail des jours fériés sont rétribuées au taux majoré de 25 %, en sus du maintien de la rémunération due pour ce jour férié :

- Pour les établissements horticoles et de pépinières de Moselle

2. Travail du dimanche :

En matière de travail du dimanche, des dispositions particulières sont prévues selon le département et l'activité couverts par le présent avenant à l'accord collectif territorial.

Les heures effectuées les dimanches sont majorées de 50 % :

- Pour les exploitations horticoles et de pépinières de Meurthe-et-Moselle
- Pour les exploitations horticoles, de maraichage et de pépinières des Vosges
- Pour les exploitations maraichères et de serres de Meurthe-et-Moselle et de Moselle
- Pour les exploitations horticoles, maraichères, de pépinières et de serres de Meuse

Les heures effectuées les dimanches sont majorées de 25% :

- Pour les établissements horticoles et de pépinières de Moselle

CHAPITRE V **Rupture du contrat**

Article 17 **Préavis en Moselle**

Les salariés exerçant une activité dans le département de la Moselle bénéficient en cas de préavis de démission des dispositions des articles L1234-15 et suivants du Code du travail.

Article 18 **Absence pour recherche d'emploi**

Dans le cas où le préavis est exécuté, le salarié a droit, pour rechercher un nouvel emploi, à deux demi-journées ou une journée complète d'absences autorisées par semaine, avec un maximum de 4 journées complètes.

La moitié de ces journées est prise au choix de l'employeur, l'autre moitié au choix du salarié.

Ces demi-journées ou journées peuvent être groupées après accord des parties.

Ces absences autorisées pour recherche d'emploi n'entraînent pas de réduction de la rémunération, sauf en cas de rupture du contrat de travail par le salarié.

Article 19 **Indemnité de licenciement**

Salariés autres que TAM et cadres :

Le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, licencié alors qu'il compte 8 mois d'ancienneté interrompue au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave ou lourde, à une indemnité légale de licenciement.

Salariés TAM/Cadres

Tout personnel de ces catégories licencié par l'employeur sans qu'il y ait eu une faute grave ou lourde, bénéficie, indépendamment du préavis, d'une indemnité de licenciement déterminée à raison d'un 1/2

mois de salaire de base par année d'ancienneté, avec un maximum fixé à 12 mois, sans être inférieure à l'indemnité légale.

Cette disposition ne s'applique pas en cas de licenciement économique.

CHAPITRE VI

Date d'effet, dépôt et extension

Article 20

Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant à l'accord collectif territorial à l'ensemble des employeurs et des salariés compris dans son champ d'application.

Article 21

Entrée en vigueur

Le présent avenant à l'accord collectif territorial s'appliquera au 1^{er} jour du mois suivant la parution de son arrêté d'extension au Journal Officiel.

Article 22

Maintien de la rémunération globale perçue

L'entrée en vigueur du présent avenant à l'accord collectif territorial ne peut pas entraîner pour le salarié une réduction de la rémunération perçue antérieurement.

La rémunération antérieure comprend toutes les sommes correspondant à l'horaire habituel de travail, que l'employeur est tenu de verser au salarié.

Ces sommes incluent le salaire de base, les primes, gratifications et tout autre complément de salaire.

Article 23

Suivi de l'accord

Les organisations représentatives se réunissent au moins une fois par an, à l'occasion par exemple d'une revalorisation du SMIC, pour examiner l'évolution économique, la situation de l'emploi dans le champ de l'accord, son évolution. Elles peuvent également se réunir à la demande d'une organisation syndicale.

A cette occasion, les parties négocient, compte tenu du contexte économique :

- les éléments de rémunération accessoires aux salaires ;
- les dispositions locales éventuelles à mettre en place.

Article 24

Dépôt

A l'expiration du délai d'opposition, le présent avenant à l'accord collectif territorial est déposé auprès de l'Unité Départementale de Meurthe et Moselle de la DREETS Grand Est et auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Nancy.

Fait à Laxou, le 08 avril 2024

Ont, après lecture, signé :
(suivent les signatures)