

**Convention collective**

IDCC : 9442. – **EXPLOITATIONS HORTICOLES ET PÉPINIÈRES  
(LOIRE-ATLANTIQUE)  
(3 novembre 1971)**

(Etendue par arrêté du 13 août 1974,  
*Journal officiel* du 10 septembre 1974)

---

AVENANT N° 72 DU 28 SEPTEMBRE 2007  
À LA CONVENTION COLLECTIVE DU 3 NOVEMBRE 1971

NOR : *AGRS0897053M*  
IDCC : 9442

Entre :

Le syndicat des horticulteurs et pépiniéristes de la Loire-Atlantique,

D'une part, et

Le syndicat transformation agroalimentaire de Nantes et la région – production agricole de la Loire-Atlantique FGA-CFDT ;

L'union départementale de la Loire-Atlantique CFTC ;

La CFE-CGC ;

L'union départementale des syndicats de salariés de la Loire-Atlantique CGT-FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

A l'article 1<sup>er</sup>, il est remplacé le mot « rapports » par « relations ».

**Article 2**

A l'article 4 « Durée de la convention », le 2<sup>e</sup> paragraphe est complété comme suit :

« Si sa dénonciation intervient, elle continuera à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention destinée à la remplacer ou, à défaut de conclusion d'une convention nouvelle, pendant une durée de 1 an précédée d'un préavis de 3 mois (art. L. 132-8 du code du travail). »

### **Article 3**

L'article 5 est complété dans son premier paragraphe comme suit :

« La demande en révision, ou la dénonciation, peut être introduite à tout moment par l'une quelconque des parties signataires de la convention. »

### **Article 4**

Un article 5 *bis* « Commission de suivi » est créé et rédigé comme suit :

« A l'occasion de la négociation annuelle, un point sera mis à l'ordre du jour sur les adaptations nécessaires à la convention collective et sur l'interprétation de celle-ci. »

### **Article 5**

L'article 7 « Liberté syndicale » devient « Liberté syndicale et d'opinion ». Les 2 paragraphes sont supprimés et remplacés par les dispositions suivantes :

« Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille, ou de grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son patronyme ou en raison de son état de santé ou de handicap.

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire en raison de l'exercice normal du droit de grève (art. L. 122-45). »

### **Article 6**

L'article 8 « Liberté d'opinion » est supprimé.

### **Article 7**

L'article 9 « Protection du droit syndical » devient l'article 8.

### **Article 8**

Un nouvel article 9 est créé et rédigé comme suit :

« Article 9. Formation syndicale

Les salariés peuvent bénéficier de congés lors de formations économique, sociale et syndicale, conformément aux dispositions de l'article L. 451-1 et suivants du code du travail. »

## **Article 9**

Le titre du chapitre V est modifié et devient : « Chapitre V – Droit syndical ».

## **Article 10**

L'article 10 « Délégués syndicaux » est renommé « Participation aux commissions » et est modifié et complété comme suit :

« Les employeurs sont tenus d'accorder les temps suffisants aux salariés qui justifient au moins 8 jours à l'avance, par présentation d'une convocation émanant de l'autorité compétente, qu'ils sont appelés à participer aux travaux d'une commission ou juridiction administrative ou contentieuse constituée en vertu des dispositions d'un texte législatif ou réglementaire. »

Le 2<sup>e</sup> alinéa est supprimé.

Le 3<sup>e</sup> alinéa est complété ainsi qu'il suit :

« Les absences résultant de l'application de ces dispositions ne donnent lieu ni à rémunération ni à indemnité ou remboursement d'aucune sorte sauf lorsqu'elles sont motivées par la participation des représentants des salariés aux travaux des commissions mixtes créées par l'accord et autres réunions paritaires indemnisées. »

Le 4<sup>e</sup> alinéa est supprimé et est remplacé par la disposition suivante :

« Pour l'indemnisation des participants salariés aux travaux des commissions paritaires de branche, elle sera assurée conformément aux dispositions contenues dans l'accord national du 21 janvier 1992 sur la négociation collective en agriculture. »

## **Article 11**

L'article 11 « Délégués du personnel » est modifié comme suit :

« Les dispositions législatives et réglementaires doivent être appliquées.

Les délégués du personnel seront élus et exerceront leurs missions conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur (art. L. 421-1 et suivants du code du travail). »

## **Article 12**

Un article 11 *bis* « La section syndicale » est créé et rédigé ainsi qu'il suit :

« Chaque syndicat représentatif peut constituer, au sein de l'exploitation, une section syndicale qui assure la représentation des intérêts professionnels de ses membres, conformément aux dispositions de l'article L. 411-1 du livre IV du code du travail.

L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur des panneaux réservés à cet usage et distincts de ceux qui sont affectés aux communications des délégués du personnel. Un exemplaire de ces communications est transmis au chef d'exploitation, simultanément à l'affichage.

Les panneaux sont mis à disposition de chaque organisation syndicale, au siège de l'exploitation ou de l'entreprise et dans chacune de ses annexes, suivant les modalités fixées par accord avec le chef d'exploitation.

Les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés aux salariés de l'exploitation dans la limite de celle-ci aux heures d'entrée et de sortie du travail.

Les communications, publications ou tracts doivent correspondre aux objectifs des organisations professionnelles, tels qu'ils sont définis par l'article L. 411-1 du livre IV du code du travail.

Les adhérents de chaque section syndicale peuvent se réunir une fois par mois, en dehors du temps de travail dans un local qui sera mis à disposition par l'employeur ou à défaut dans le vestiaire rendu disponible, 1/2 heure après la fin du travail. »

### **Article 13**

L'article 12 « Période d'essai » est complété et modifié comme suit :

« L'employeur donne les moyens nécessaires au salarié embauché pour pouvoir effectuer sa période d'essai dans de bonnes conditions.

La durée de la période d'essai est fixée à 1 mois pour le personnel d'exécution des exploitations et pour le personnel des bureaux et des magasins annexes.

Cette période est renouvelable une fois sous réserve d'un délai de prévenance de 1 semaine. En cas de rupture du contrat pendant ce renouvellement, un préavis de 1 semaine sera respecté. »

Les autres dispositions restent inchangées.

### **Article 14**

A l'article 13 « Contrat de travail », le 1<sup>er</sup> paragraphe est modifié ainsi qu'il suit :

« Le contrat de travail est constaté par un acte écrit, établi en 2 exemplaires, signé par l'employeur et le salarié. Un exemplaire est remis à chaque signataire. »

### **Article 15**

A l'article 15 « Maladie ou accident de la vie privée » le 3<sup>e</sup> paragraphe est supprimé.

### **Article 16**

A l'article 22 « Rémunération des jeunes », le 1<sup>er</sup> paragraphe est modifié comme suit :

« La rémunération horaire des salariés âgés de moins de 18 ans est égale à la rémunération correspondant à l'emploi de l'échelon 1 – niveau I sous réserve de l'application du SMIC. »

## **Article 17**

L'article 24 « Rémunération des tâcherons » est supprimé.

## **Article 18**

L'article 25 « Rémunérations en nature » devient l'article 24 et est modifié ainsi qu'il suit :

« Le prix journalier de la nourriture du salarié est fixé, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2007 à 8,40 € et, pour un seul repas, à la moitié de cette somme.

La valeur mensuelle du logement et des avantages accessoires est fixée, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2007, à 60 € lorsque le logement comporte une pièce principale et 32 € par pièce dans les autres cas.

Les montants mentionnés en euros sont revalorisés au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année conformément au taux prévisionnel d'évolution en moyenne annuelle des prix à la consommation de tous les ménages hors les prix du tabac, qui est prévu pour l'année civile considérée, dans le rapport sur la situation et les perspectives économiques, sociales et financières de la nation annexé au projet de loi de finances et arrondis à la dizaine de centimes d'euro la plus proche. Le barème des montants est établi et diffusé par la Caisse centrale de mutualité sociale agricole. »

## **Article 19**

L'article 26 « Primes accessoires du salaire » devient l'article 25. Il est modifié comme suit :

Le paragraphe 2 « Prime pour travaux dangereux » est supprimé.

En conséquence, le paragraphe 3 « Prime de vacances » devient le paragraphe 2 et est modifié comme suit :

« Une prime de vacances est payée aux salariés justifiant de 12 mois de service sur l'exploitation. Le montant de la prime de vacances est calculé suivant la formule suivante : taux du coefficient 110 en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier × 35 heures × 0,7.

En cas de départ du salarié la prime est versée le jour du départ. Son montant est calculé au prorata du temps de service et du temps de travail chez l'employeur. »

Le reste du paragraphe est inchangé.

Le paragraphe 4 « Outillage » devient le paragraphe 3 et est complété comme suit :

« L'employeur est tenu de fournir, à chaque salarié, tous les outils nécessaires à l'exécution du travail et d'en assurer l'entretien. »

Le paragraphe 5 « Indemnité de vêtements de travail » devient le paragraphe 4. La phrase suivante est ajoutée à la suite du premier alinéa :

« Cette indemnité n'est pas due en cas de fourniture du vêtement de travail par l'employeur. »

La phrase du 2<sup>e</sup> alinéa est modifiée comme suit :

« Elle s'ajoute à l'indemnité de vêtements de pluie visée à l'article 52 ci-après, lorsqu'elle est versée au salarié. »

Le paragraphe 6 « Prime de fin d'année » devient le paragraphe 5. Le mot « Permanent » du 1<sup>er</sup> et du 4<sup>e</sup> alinéa est supprimé :

Il est inséré un paragraphe 6 « Rémunération des heures de travail effectuées le dimanche et les jours fériés (autres que le 1<sup>er</sup> Mai) » qui comporte les dispositions suivantes :

« Les heures de travail effectuées un dimanche et un jour férié autre que le 1<sup>er</sup> Mai sont majorées de 50 % sans préjudice des dispositions relatives aux heures supplémentaires. »

Un nouveau paragraphe 7 « Allocation de fin de carrière » est inséré comme suit :

« A l'occasion du départ à la retraite, s'il désire bénéficier des dispositions relatives à la retraite, tout salarié a droit à une allocation de fin de carrière. Cette allocation est égale à :

- 1 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 1 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 1 mois 1/2 de salaire après 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 2 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aurait été versée au salarié pendant cette période, ne serait prise en compte que *pro rata temporis*. »

## Article 20

L'article 27 « Indemnités de déplacement » devient l'article 26 et est modifié comme suit :

« Des indemnités de déplacement sont allouées aux salariés qui travaillent sur des lieux de travail éloignés, et ce dans les conditions suivantes » :

Le 1 « Petits déplacements » est modifié comme suit :

« Le salarié appelé à effectuer des travaux sur un lieu de travail inhabituel, à vol d'oiseau, de 5 kilomètres ou plus du siège de l'établissement, a droit à :

- a) Une indemnité dite de panier fixée à 10 € par repas. Cette indemnité n'est pas due si la nourriture est fournie aux frais de l'employeur ;
- b) Dans l'hypothèse où le salarié ou l'apprenti utiliserait son véhicule personnel, une indemnité kilométrique sur la base du barème de l'administration fiscale ; ».

Un nouveau paragraphe c est ajouté et rédigé ainsi qu'il suit :

« c) Les frais occasionnés par les déplacements effectués par les salariés et apprentis pour se rendre d'un lieu de travail à un autre lieu sont à la charge de l'employeur. »

Les 3 derniers alinéas de l'article 27 à partir de : « Toutefois..... (aller et retour) » sont supprimés.

Au 2 « Grands déplacements », le mot « chantier » placé à tous les alinéas est remplacé par « lieu de travail ».

Le titre III « Indemnités de voyage » est remplacé par « Temps de déplacement ».

## **Article 21**

Les articles 28 « Périodicité de la paie », 29 « Bulletin de paie » et 30 « Polyvalence » deviennent respectivement les articles 27, 28 et 29.

L'article 30 *bis* « Mensualisation » devient l'article 30.

## **Article 22**

A l'article 31 « Durée de travail », 1. Temps de travail :

Le paragraphe *a* est complété comme suit :

« Il ne peut être dérogé à cette règle que pendant 5 mois par an, au cours desquels la durée hebdomadaire de travail peut être répartie sur 5 jours 1/2 ou 6 jours et, dans ce dernier cas, avec un minimum de 1/2 journée de travail. »

Au *b*, l'alinéa 1 est supprimé et au 4<sup>e</sup> alinéa « mais n'entre pas en compte dans le calcul des heures supplémentaires » est supprimé.

Au paragraphe 2 « Jours fériés » il est ajouté la mention « autres que le 1<sup>er</sup> Mai ». Le paragraphe est remplacé par les dispositions suivantes :

« Tous les jours fériés légaux, dès lors qu'ils se situent un jour habituellement travaillé, sont chômés et payés dans les conditions suivantes :

*a)* Le jour férié est chômé.

Le salarié bénéficie du maintien du salaire pour toute heure non travaillée du fait du chômage de ce jour. Toutefois ces heures indemnisées ne sont pas prises en compte pour le calcul des heures supplémentaires.

Lorsque l'ancienneté du salarié dans l'entreprise est inférieure à 1 mois de date à date lors de la survenance d'un jour férié légal chômé, les indemnités de jour férié versées au cours de ce mois ne peuvent dépasser au total 3 % du montant du salaire.

*b)* Le jour férié est travaillé.

Dans les entreprises et services qui, en raison de la nature de leur activité, ne peuvent interrompre le travail, les heures effectuées par les salariés le jour férié, outre les majorations pour heures supplémentaires et les repos compensateurs prévus par la loi, sont rémunérées au taux horaire de base majoré de 50 % (art. 26-6). »

Un alinéa 3 « 1<sup>er</sup> Mai » est inséré et rédigé comme suit :

« Le 1<sup>er</sup> Mai est chômé et payé conformément aux dispositions légales en vigueur (art. L. 222-6 et L. 122-7 du code du travail). »

Un alinéa 4 « Jour de solidarité » est inséré qui comporte les dispositions suivantes :

« En application des dispositions légales, il est convenu de fixer la date de la journée de solidarité au lundi de Pentecôte. Sa durée est de 7 heures pour un temps plein. Les heures effectuées au-delà seront, le cas échéant, prises en compte pour le calcul des heures supplémentaires. Néanmoins, toute entreprise relevant de la branche est libre de déterminer le jour supplémentaire travaillé par un accord entre l'employeur et chacun de ses salariés :

- soit un jour férié précédemment chômé autre que le 1<sup>er</sup> Mai ;
- soit un jour RTT, lorsque la réduction du temps de travail est organisée sur l'année ;
- soit tout autre jour précédemment non travaillé, en application des modalités d'organisation de l'entreprise ;
- ou de fractionner les 7 heures sur l'année.

Les salariés ayant changé d'employeur et se trouvant dans le cas où il leur est demandé d'effectuer à nouveau une journée de solidarité peuvent, au choix, refuser de travailler durant cette journée sans que cela puisse constituer une faute ou un motif de licenciement, ou travailler durant cette nouvelle journée de solidarité et être rémunérés.

Le travail de la journée de solidarité ne constitue pas une modification du contrat de travail. »

### **Article 23**

A l'article 32 « Heures supplémentaires », l'alinéa 2 est supprimé. En conséquence, le 1<sup>er</sup> alinéa n'est plus numéroté mais reste inchangé.

### **Article 24**

A l'article 33 « Absences. – Garantie de salaire », les *a* et 1<sup>er</sup> alinéa du *b* sont modifiés comme suit :

#### *a) Absences*

Au second alinéa, le membre de phrase « sous peine d'être considérés comme démissionnaires » est supprimé.

#### *b) Garantie de salaire mensuel*

« Sauf absence du fait du travailleur, l'employeur garantit chaque mois, aux seuls salariés à temps complet, un gain minimum égal au produit de 151,67 heures par le salaire horaire afférent à l'emploi occupé, ceci même si ces 151,67 heures n'ont pas été travaillées, notamment en raison des interruptions. Cette garantie est proportionnelle au temps de travail effectué, pour les salariés à temps partiel. »

Le terme « permanent » est supprimé de ce paragraphe.

### **Article 25**

A l'article 34 « Congés payés annuels », un dernier paragraphe est inséré comme suit :

« Conformément à l'article L. 223-8 du code du travail, il est attribué 2 jours ouvrables de congés supplémentaires lorsque le nombre de jours de



congés pris en dehors de la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre est au moins égal à 6 et un seul, lorsqu'il est compris entre 3 et 5. »

## **Article 26**

L'article 35 « Congé spécial de naissance ou d'adoption » est supprimé.

## **Article 27**

L'article 36 devient l'article 35. Son titre et son contenu sont modifiés comme suit : Article 35 « Congés pour événements familiaux ».

« Un congé est accordé aux salariés à l'occasion de certains événements.

Ce congé est fixé ainsi qu'il suit, indépendamment des alliances ou circonstances qui ont engendré le lien de parenté :

- mariage ou Pacs d'un salarié : 4 jours payés ;
- mariage d'un enfant : 1 jour payé ;
- naissance ou adoption : 3 jours payés ;
- décès du conjoint ou d'un enfant : 3 jours payés ;
- décès du père ou de la mère : 3 jours payés ;
- décès du beau-père ou de la belle-mère : 3 jours payés ;
- décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur : 2 jours dont 1 payé ;
- décès d'un grand-parent : 2 jours dont 1 payé ;
- décès d'un petit enfant : 2 jours non payés ;
- mariage d'un petit enfant : 2 jours non payés.

Un congé non payé d'une durée suffisante est accordé aux salariés pour leur permettre de prendre part à toute consultation électorale prévue par la loi.

Les congés exceptionnels ainsi accordés sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel. »

## **Article 28**

Il est inséré un article 36 intitulé « Congé de solidarité familiale » rédigé comme suit :

« En application des dispositions légales et réglementaires, tout salarié dont un ascendant, descendant ou une personne partageant son domicile souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital a le droit de bénéficier d'un congé de solidarité familiale. Il peut, avec l'accord de son employeur, transformer ce congé en période d'activité à temps partiel.

Le congé de solidarité familiale a une durée maximale de 3 mois, renouvelable une fois. Il prend fin soit à l'expiration de cette période, soit dans les 3 jours qui suivent le décès de la personne assistée, sans préjudice du bénéfice des dispositions relatives aux congés pour événements personnels et aux congés pour événements familiaux, soit à une date antérieure. Dans tous les cas, le salarié informe son employeur de la date prévisible de son retour avec un préavis de 3 jours francs.

Le salarié doit adresser à son employeur, au moins 15 jours avant le début du congé, une lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou lui remettre en main propre une lettre contre décharge l'informant de sa volonté de bénéficier du congé de solidarité familiale, ainsi qu'un certificat médical attestant que la personne assistée souffre effectivement de la pathologie susmentionnée.

En cas d'urgence absolue constatée par écrit par le médecin qui établit le certificat médical, le congé de solidarité familiale débute sans délai à la date de réception par l'employeur de la lettre du salarié.

A l'issue du congé de solidarité familiale ou de sa période d'activité à temps partiel, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

La durée du congé de solidarité familiale est prise en compte pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté. Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé. »

## Article 29

Il est inséré un article 36 *bis* intitulé « Congé parental d'éducation » rédigé ainsi qu'il suit :

« Pendant la période qui suit l'expiration du congé de maternité ou d'adoption prévu par l'article L. 122-26, tout salarié qui justifie d'une ancienneté minimale de 1 année à la date de naissance de son enfant ou de l'arrivée au foyer d'un enfant qui n'a pas encore atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire, adopté ou confié en vue de son adoption a le droit, soit de bénéficier d'un congé parental d'éducation durant lequel le contrat de travail est suspendu, soit de réduire sa durée de travail d'au moins 1/5 de celle qui est applicable à l'établissement sans que cette activité à temps partiel puisse être inférieure à 16 heures hebdomadaires.

Le congé parental et la période d'activité à temps partiel prennent fin au plus tard au 3<sup>e</sup> anniversaire de l'enfant ou, en cas d'adoption, d'un enfant de moins de 3 ans, à l'expiration d'un délai de 3 ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant. Le congé parental et la période d'activité à temps partiel ont une durée initiale de 1 an au plus ; ils peuvent être prolongés deux fois pour prendre fin au plus tard au terme des périodes définies ci-dessus, quelle que soit la date de leur début. Cette possibilité est ouverte au père et à la mère, ainsi qu'aux adoptants.

Lorsque l'enfant adopté ou confié en vue d'adoption est âgé de plus de 3 ans, mais n'a pas encore atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire, le congé parental et la période d'activité à temps partiel ne peuvent excéder une année à compter de l'arrivée au foyer.

En cas de maladie, d'accident ou de handicap graves de l'enfant, le congé parental et la période d'activité à temps partiel prennent fin au plus tard 1 année après les dates limites définies ci-dessus, quelle que soit la date de leur début.

Le salarié doit informer son employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge, du point de départ et de la durée de la période pendant laquelle il entend bénéficier des dispositions ci-dessus.

Lorsque cette période suit immédiatement le congé de maternité ou le congé d'adoption, le salarié doit informer l'employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, au moins 1 mois avant le terme dudit congé ; dans les autres cas, l'information doit être donnée à l'employeur 2 mois au moins avant le début du congé parental d'éducation ou de l'activité à temps partiel.

Lorsque le salarié entend prolonger son congé parental d'éducation ou sa période d'activité à temps partiel, il doit avertir l'employeur de cette prolongation, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, au moins 1 mois avant le terme initialement prévu et l'informer, le cas échéant, de son intention soit de transformer le congé parental en activité à temps partiel, soit de transformer l'activité à temps partiel en congé parental. Toutefois, pendant la période d'activité à temps partiel ou à l'occasion des prolongations de celle-ci, le salarié ne peut pas modifier la durée du travail initialement choisie sauf accord de l'employeur.

En cas de décès de l'enfant ou de diminution importante des ressources du ménage :

1° Le salarié bénéficiaire du congé parental d'éducation a le droit soit de reprendre son activité initiale, soit d'exercer son activité à temps partiel dans la limite de la durée prévue par le contrat de travail initial ;

2° Le salarié exerçant à temps partiel pour élever un enfant a le droit de reprendre son activité initiale et peut, avec l'accord de l'employeur, en modifier la durée.

Le salarié doit adresser une demande motivée à l'employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, 1 mois au moins avant la date à laquelle il entend bénéficier des dispositions ci-dessus.

A l'issue du congé parental d'éducation ou de la période d'exercice de son activité à temps partiel ou dans le mois qui suit la demande motivée de reprise de l'activité initiale mentionnée à l'article L. 122-28-2, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente. »

### **Article 30**

Il est inséré un article 36 *ter* intitulé « Congé de présence parentale » qui fixe les dispositions suivantes :

« Tout salarié dont l'enfant à charge au sens de l'article L. 513-1 du code de la sécurité sociale et remplissant l'une des conditions prévues par l'article L. 512-3 du même code est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants a le droit de bénéficier d'un congé de présence parentale dans les conditions définies à l'article L. 122-28-9 du code du travail.

Le nombre de jours de congés dont peut bénéficier le salarié au titre du congé de présence parentale est au maximum de 310 jours ouvrés. Aucun de ces jours ne peut être fractionné.

La durée initiale de la période au cours de laquelle le salarié peut bénéficier du droit à congé est celle définie dans le certificat médical mentionné à l'article L. 544-2 du code de la sécurité sociale. Cette durée fait l'objet d'un nouvel examen selon une périodicité définie par décret.

Le salarié doit envoyer à son employeur, au moins 15 jours avant le début du congé, une lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou lui remettre en main propre une lettre contre décharge l'informant de sa volonté de bénéficier d'un congé de présence parentale, ainsi qu'un certificat médical.

A l'issue du congé de présence parentale, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Toutefois, en cas de décès de l'enfant ou de diminution importante des ressources du ménage, le salarié retrouve également son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente, s'il a accompli les formalités prévues à l'article L. 122-28-2. »

### **Article 31**

L'article 37 « Adhésion et soins de première urgence » est complété dans son second alinéa, par le membre de phrase suivant : « Ils sont déterminés après avis du médecin du travail. »

### **Article 32**

Les titres et dispositions des articles 38 et 39 sont modifiés comme suit :

« Article 38. Contrat à durée déterminée »

« Article 39. Contrat à durée indéterminée. – Durée du délai-congé »

« a) En cas de démission

- 6 jours ouvrables, s'il s'agit d'un salarié ayant moins de 6 mois de services continus sur l'exploitation ;
- 1 mois, s'il s'agit d'un salarié ayant au moins 6 mois de services continus sur l'exploitation ;
- 3 mois, de date à date, s'il s'agit d'un cadre, indifféremment des 3<sup>e</sup>, 2<sup>e</sup>, 1<sup>er</sup> groupes. »

Un paragraphe c est inséré et rédigé comme suit :

« c) En cas de licenciement économique

En cas de réintégration dans leur emploi, ces salariés conservent le bénéfice de leur ancienneté dans l'entreprise. »

### **Article 33**

A l'article 40 « Dérogations », le paragraphe 1 est modifié comme suit : les mots « marié » et « avec sa famille » sont supprimés de la phrase.

Le paragraphe 2 est également supprimé.

### **Article 34**

Les dispositions de l'article 42 « Indemnité minimum de licenciement » sont modifiées ainsi qu'il suit :

« Tout salarié lié par un contrat à durée indéterminée et qui est licencié alors qu'il compte 2 ans d'ancienneté ininterrompue au service du même

employeur bénéficie, sauf en cas de faute grave, d'une indemnité de licenciement dont le montant ne peut être inférieur :

- pour un licenciement fondé sur un motif économique : 2/10 de mois de salaire par année d'ancienneté dans l'entreprise et, à partir de 10 ans d'ancienneté, 2/10 de mois de salaire plus 2/15 de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans ;
- pour tout autre motif : 1/10 de mois de salaire par année d'ancienneté et, à partir de 10 ans d'ancienneté, 1/10 de mois de salaire plus 1/15 de mois de salaire par année d'ancienneté au-delà de 10 ans. Conformément à l'article L. 122-32-6 du code du travail, cette indemnité est au moins égale au double de celle fixée ci-dessus pour les salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

Les mois de service accomplis au-delà des années pleines sont pris en compte dans le calcul de l'indemnité.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, le tiers des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aura été versée au salarié pendant cette période, ne sera prise en compte que dans la limite d'un montant calculé *pro rata temporis*. »

### **Article 35**

L'article 43 « Recherche d'emploi » est modifié comme suit :

« Pendant la durée du préavis, le salarié congédié a droit à des heures rémunérées, au moins égales à 2 demi-journées si le préavis est de 6 jours, à 8 demi-journées si le préavis est de 1 mois ou de 2 mois. Le choix de ces demi-journées appartient alternativement au salarié et à l'employeur.

S'il s'agit d'un cadre des troisième, deuxième et premier groupes les heures ci-dessus visées sont portées à un total de 12 jours ouvrables devant être fractionnés en plusieurs périodes au gré du salarié dont la durée respective ne peut excéder 4 jours. Le choix de ces périodes est laissé au cadre. »

### **Article 36**

Le titre de l'article 45 « Changement de chef d'exploitation » est remplacé par « Ordre des licenciements pour motif économique » et comporte les dispositions suivantes :

« Tout licenciement pour raison économique n'intervient qu'après consultation du ou des délégués syndicaux et du personnel.

Le choix du ou des salariés congédiés est fonction, notamment des critères suivants :

- les capacités professionnelles appréciées par catégorie ;
- l'ancienneté dans l'entreprise ou dans l'emploi ;
- les charges de famille et en particulier celles de parents isolés ;
- les possibilités de reclassement notamment celles des personnes handicapées ou des salariés âgés. »

### **Article 37**

Le titre de l'article 46 « Travaux pénibles » est remplacé par « Dispositions particulières ».

Le paragraphe *b* est modifié comme suit :

« *b*) Les salariés handicapés, qui ont été reconnus comme tels par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) dans les conditions prévues par la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, ne peuvent être employés qu'à des travaux dont la nature et la durée sont compatibles avec leur handicap. »

### **Article 38**

Le titre du chapitre XIII « Apprentissage et formation professionnelle » est modifié comme suit :

« Chapitre XIII – Apprentissage ».

### **Article 39**

Un chapitre XIII *bis* est inséré et comprend les dispositions suivantes :

« Chapitre XIII *bis* – Formation professionnelle et continue »

« La formation des salariés tout au long de leur vie professionnelle est organisée par l'accord national du 2 juin 2004 sur la formation professionnelle en agriculture. »

### **Article 40**

Le titre du chapitre XIV et de l'article 48 « Protection contre les accidents du travail » sont modifiés et rédigés ainsi qu'il suit :

« Chapitre XIV – Couverture des risques maladie et accidents »

« L'article 48. Couverture contre les accidents du travail »

« Elle est fixée par l'accord de prévoyance interbranches (annexe II). »

### **Article 41**

Le titre de l'article 49 « Hygiène » est complété comme suit :

« Article 49. Hygiène – Installations sanitaires »

Les précédentes dispositions sont supprimées et remplacées par :

« Tout employeur doit mettre à disposition de son personnel un local conçu et aménagé à usage exclusif de vestiaire.

Ce local permettra un rangement satisfaisant des vêtements et objets personnels appartenant aux salariés et apprentis.

Dans les établissements occupant un personnel mixte, des installations séparées doivent être prévues pour le personnel masculin et féminin.

Sans préjudice des dispositions légales et réglementaires, les employeurs mettront à disposition des salariés, à proximité des lieux de travail, des cabinets d'aisances et des lavabos. »

#### **Article 42**

Les dispositions de l'article 50 « Sécurité du personnel » sont supprimées et remplacées par les suivantes :

« Travaux sur les serres

Lors d'interventions sur la structure des serres (blanchiment, entretien...) les chefs d'entreprise doivent s'assurer que les principes et les méthodes énoncés dans la norme NF U57-002 "serres – intégration de la sécurité lors de la conception pour les opérations de montage, de maintenance et d'utilisation" seront observés. »

#### **Article 43**

L'article 51 « Appareils de levage » est supprimé.

#### **Article 44**

L'article 52 devient l'article 51. Ses dispositions sont modifiées comme suit :

« Article 51. Produits phytosanitaires. – Travaux insalubres

Exposition aux produits phytosanitaires

Les délais de rentrée sur les lieux de travail ayant fait l'objet d'une application de produits phytosanitaires doivent être conformes à ceux fixés par les dispositions réglementaires relatives à la mise sur le marché et à l'utilisation des produits visés à l'article L. 253-1 du code rural.

Les salariés disposeront notamment de gants appropriés les protégeant d'une exposition, par voie cutanée, aux produits phytosanitaires dans les travaux qu'ils exécutent.

Travaux salissants ou insalubres.

Lorsque le caractère insalubre ou salissant des travaux l'exige, le chef d'entreprise doit mettre à la disposition des salariés des vêtements de travail appropriés et veiller à leur utilisation. »

#### **Article 45**

L'article 53 « Travail dans les puits, les cuves et les fosses » est supprimé.

#### **Article 46**

L'article 54 « Intempéries » devient l'article 52 et est modifié comme suit :

« Article 52. Intempéries

Elle est payable au 31 décembre. »

L'élément de la phrase « dès lors qu'à cette date, le salarié justifie de 12 mois de services continus sur l'exploitation » est supprimé.

b) Un abri de chantier, fixe ou mobile, sera installé par l'employeur dans les conditions fixées par accord d'établissement. »

Le paragraphe c est supprimé.

### **Article 47**

L'article 55 « Explosifs » est remplacé par « Canicule » et devient l'article 53. Il est rédigé ainsi qu'il suit :

« Article 53. Canicule

Les travaux réalisés en plein soleil ou sous serre exposent les salariés à des risques professionnels liés aux grandes chaleurs.

La prévention de ces risques conjugue des mesures techniques et organisationnelles ainsi que l'information et la formation des salariés, notamment :

- mettre à disposition des salariés de l'eau potable en quantité suffisante ;
- pour les travaux réalisés à l'extérieur :
  - veiller au port de vêtements appropriés ;
  - adapter les EPI à la chaleur ;
  - s'assurer que le port des EPI est compatible avec les fortes chaleurs ;
  - adapter les horaires de travail ;
- informer et former les travailleurs sur les risques liés à la chaleur (coup de chaleur, signes d'alerte et symptômes), les moyens de prévention (boire régulièrement, vêtements adaptés...) et les mesures de premier secours. »

### **Article 48**

L'article 56 « Retraite complémentaire » devient l'article 54 et est modifié comme suit :

«...(CAMARCA) dont le siège se situe : 21, rue de la Bienfaisance, 75382 Paris Cedex 08. »

Au 2<sup>e</sup> paragraphe, les taux sont supprimés.

### **Article 49**

L'article 57 « Avantages acquis » devient l'article 55.

### **Article 50**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé au service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles de la Loire-Atlantique.

Fait à Nantes, le 28 septembre 2007.

(Suivent les signatures.)