

Convention collective

IDCC : **8525** | **ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET RURAUX**
(Pays de la Loire)
(10 avril 2002)

(Étendue par arrêté du 15 juillet 2002,
Journal officiel du 31 juillet 2002)

Convention collective

IDCC : **8526** | **ARBORICULTURE FRUITIÈRE**
(Côtes-d'Armor, Deux-Sèvres, Ile-et-Vilaine, Loire-Atlantique,
Maine-et-Loire, Mayenne, Morbihan, Sarthe et Vendée)
(8 avril 2003)

(Étendue par arrêté du 15 juillet 2003,
Journal officiel du 5 août 2003)

Convention collective

IDCC : **8535** | **COOPÉRATIVES D'UTILISATION DE MATÉRIEL AGRICOLE**
(Bretagne et Pays de la Loire)
(19 novembre 2001)

(Étendue par arrêté du 18 décembre 2002,
Journal officiel du 17 janvier 2003)

Convention collective

IDCC : **9851** | **EXPLOITATIONS DE POLYCULTURE, DE VITICULTURE ET**
D'ÉLEVAGE
(Vendée)
(21 décembre 1982)

(Étendue par arrêté du 6 février 1984,
Journal officiel du 15 février 1984)

Convention collective

IDCC : **9852** | **EXPLOITATIONS HORTICOLE ET DES PÉPINIÈRES**
(Vendée)
(28 janvier 1969)

(Étendue par arrêté du 16 juin 1971,
Journal officiel du 27 juillet 1971)

Avenant n° 2 du 27 avril 2022

NOR : AGRS2297113M

IDCC : 8525, 8526, 8535, 9851, 9852, 9853

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de la Vendée ;
Syndicat des horticulteurs et pépiniéristes de la Vendée ;
Syndicat des arboriculteurs de la Vendée ;
Syndicat des entreprises de travaux agricoles et ruraux de la Vendée ;
Fédération départementale des coopératives d'utilisation de matériel agricole
CUMA de la Vendée,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

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 :

Article 1^{er} | **Modification du préambule de l'accord du 27 février 2014**

Le préambule de l'accord du 27 février 2014 est modifié comme suit :

« L'évolution progressive de la réglementation applicable lorsqu'un salarié est déclaré inapte à son poste de travail par le médecin du travail, et qu'il n'existe aucune possibilité de reclassement au sein de l'entreprise, a conduit à augmenter de manière significative le coût des indemnités dues par l'entreprise employeur au salarié, générant dans de nombreuses situations des difficultés financières importantes qui peuvent même, à l'extrême, conduire à la cessation d'activité de l'entreprise.

Après un examen des données statistiques relatives au nombre de déclarations d'inaptitude sur le département de la Vendée, et compte tenu du nombre important de très petites entreprises dans les secteurs de la production agricole de ce département, les partenaires sociaux conscients que cette question est susceptible de mettre en péril la pérennité de certaines exploitations agricoles, ont élaboré un mécanisme adapté aux contextes et réalités agricoles, avec pour objectif des mesures concrètes

pouvant s'appliquer à de petites entreprises, ce qui constituent majoritairement le tissu des entreprises agricoles du département de la Vendée.

Il a également été pris en compte le fait qu'une mutualisation du coût financier lié à la déclaration d'incapacité ne devait en aucun cas conduire directement ou indirectement à une déresponsabilisation des employeurs en matière d'hygiène et de sécurité. Il est ainsi notamment rappelé que les conditions de travail doivent être prises en compte par le chef d'entreprise. Celui-ci doit identifier les risques pouvant exister sur les postes de travail et/ou les situations susceptibles d'être néfastes à la santé des salariés, et prendre les mesures nécessaires en conséquence.

Les CPHSCT en production agricole, outil paritaire de dialogue social en agriculture en matière d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, peuvent conduire une réflexion et/ou des travaux sur l'ergonomie des postes de travail et le choix des équipements dans la perspective de réduire au maximum les risques de maladies professionnelles ou d'accidents du travail.

En outre, et toujours dans l'objectif de sensibiliser les employeurs à rechercher en permanence les améliorations des postes de travail les mieux adaptées, les partenaires sociaux ont prévu de plafonner à 70 % le montant de prise en charge, laissant ainsi au moins 30 % du coût à la charge de l'entreprise.

Les partenaires sociaux relèvent également que les incapacités d'origine privée, bien qu'indépendantes de toutes organisations du travail sur l'entreprise, sont susceptibles elles aussi d'entraîner des conséquences financières graves pour les exploitations agricoles. »

Article 2 | *Modification du montant de la prise en charge partielle du coût incapacité par l'AMCI*

Les dispositions du paragraphe 2 de l'article 8 de l'accord du 27 février 2014 sont modifiées comme suit :

« 2. Calcul du montant de la prise en charge partielle

Le montant de l'indemnité versée aux entreprises ayant déposé auprès de l'AMCI un dossier de demande dans les conditions stipulées à l'accord du 27 février 2014, sera calculé au terme de chaque année civile à partir des éléments suivants, opposables aux entreprises :

A = Montant global des cotisations affectées par le conseil d'administration de l'AMCI au remboursement pour l'année considérée (ce montant sera au moins égal à 85 % des cotisations perçues, auxquelles s'ajouteront tout ou partie d'éventuelles réserves constituées les années précédentes dans l'hypothèse où l'intégralité de l'enveloppe affectée n'aurait pas été consommée).

B = (Montant total des indemnités de licenciement pour incapacité et de l'indemnité de préavis de licenciement en cas de licenciement pour incapacité d'origine professionnelle payées au cours de l'exercice concerné) × 75 %

Si A > B : chaque entreprise percevra une indemnité égale à 75 % du montant de l'indemnité versée. Le solde éventuel sera affecté en réserve).

Si B > A : le montant global des cotisations affectées (A) sera réparti entre les entreprises, au prorata des sommes versées par chacune d'elles.

Le règlement de la prise en charge interviendra entre le 15 janvier et le 31 janvier de l'année civile suivant celle durant laquelle est intervenu le paiement de l'indemnité de licenciement. »

Article 3 | *Entrée en vigueur*

Le présent avenant à l'accord collectif du 27 février 2014 entrera en vigueur à compter du 1^{er} avril 2022.

Article 4 | *Autres dispositions*

Les autres dispositions non contraires de l'accord initial demeurent inchangées.

Article 5 | *Dépôt et extension*

Le présent avenant à l'accord collectif du 27 février 2014 est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

Fait à La Roche-sur-Yon, le 27 avril 2022.

(Suivent les signatures.)