

**Convention collective**

**ENTREPRISES ET EXPLOITATIONS  
DE POLY CULTURE ET D'ÉLEVAGE,  
EXPLOITATIONS MARAÎCHÈRES  
ET DE CULTURES LÉGUMIÈRES DE PLEIN CHAMP  
ET COOPÉRATIVES D'UTILISATION  
DE MATÉRIELS AGRICOLES  
(EURE)**

**(28 juin 1985)**

(Etendue par arrêté du 14 janvier 1986,  
*Journal officiel* du 4 février 1986)

AVENANT N° 37 DU 2 MARS 2005 (1)

NOR : AGRS0597072M

Entre :

La fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de l'Eure ;

La fédération de l'Eure des coopératives d'utilisation de matériels agricoles,

D'une part, et

L'union départementale des syndicats ouvriers confédérés CGT-FO, section de l'Eure ;

Le syndicat CFDT des salariés de la production agricole (section de l'Eure),

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

En raison du refus d'extension de l'avenant n° 36 du 25 juin 2004 dans son intégralité par le bureau de la négociation collective du ministère de l'agriculture, le deuxième alinéa de l'article 29 « Définition et paiement des heures supplémentaires » reste identique, à savoir :

« Il est précisé que pour l'application du paragraphe 3 de l'article 7.3, une convention de forfait peut être conclue par écrit avec les salariés qui sont chargés des soins et de la surveillance des animaux, ou avec des salariés polyvalents chargés des animaux et ou des travaux de culture.

---

(1) La procédure d'extension de ce texte a été engagée.

La convention de forfait est conclue pour une durée de 12 mois.

Elle sera renouvelable pour la même durée par tacite reconduction.

Elle pourra être résiliée par l'une ou l'autre des parties, dans un délai de 30 jours avant la date anniversaire.

La résiliation sera soit remise en main propre contre décharge, soit expédiée par lettre recommandée.

Le forfait pourra être établi sur la base d'un nombre d'heures supplémentaires hebdomadaires d'au maximum 8.

Les heures supplémentaires dues au-delà du forfait seront payées en plus ou compensées par un repos compensateur de remplacement selon les dispositions de l'article 29 *bis* de la convention collective et de l'article 10.2 de l'accord national. »

## **Article 2**

Le dernier alinéa de l'article 30 « Travail du dimanche » est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Sous réserve de la réglementation relative aux possibilités de travailler le dimanche et des procédures de dérogation, ces dispositions ne sont pas applicables aux salariés embauchés pour travailler exclusivement le samedi et/ou le dimanche dans les activités de vente au détail ou d'accueil du public. »

## **Article 3**

Les dispositions de l'article 31 « Recours au travail de nuit » sont remplacées par les dispositions suivantes :

### **Article 31**

#### *Rémunération des heures de nuit à titre exceptionnel*

Dans des circonstances exceptionnelles, en période de récolte par exemple, des heures de nuit, entre 21 heures et 6 heures du matin, pourront être effectuées. Ces heures feront l'objet d'une rémunération majorée de 50 % ou seront réglées par un repos compensateur de remplacement majoré à due proportion selon les modalités de l'article 29 *bis* de la convention collective.

## **Article 4**

Il est créé un article 31 *bis* ainsi rédigé :

### **Article 31 *bis***

#### *Travail de nuit à titre régulier*

Est considéré comme travailleur de nuit à titre régulier tout salarié qui accomplit au moins 2 fois par semaine au moins 3 heures de son travail quotidien entre 21 heures et 6 heures du matin. Est également travailleur de nuit le salarié qui effectue au moins 350 heures de travail de nuit, entre 21 heures et 6 heures du matin, sur une période de 12 mois consécutifs.

Le travail de nuit à titre régulier ne sera admis que pour les salariés affectés à des travaux de livraison, de surveillance ou, en cas de nécessité, d'assurer la continuité du service ou de la production. Ce travail de nuit est soumis à l'accord préalable du salarié.

Le salarié doit bénéficier d'un temps de pause d'au moins 20 minutes avant que son temps de travail n'atteigne 6 heures consécutives. Il sera fait application des articles R. 232-10-1 et 2 du code du travail relatifs à la mise à disposition de moyens permettant aux salariés de se restaurer sur les lieux de travail.

Lorsque le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, notamment avec la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante, il est fait application des articles L. 213-4-2 et L. 213-4-3 du code du travail.

En cas de nécessité d'assurer les livraisons, la continuité du service, de la production ou de la surveillance, et dans la mesure où il n'est pas possible de remplacer le travailleur de nuit, la durée maximale du travail d'un travailleur de nuit pourra être portée à 44 heures hebdomadaires, calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives.

Pour les salariés affectés à des travaux de livraison, de surveillance, ou en cas de nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production, la durée maximale quotidienne de travail pourra être portée à 10 heures, à condition que le nombre d'heures de travail effectif de nuit soit au plus égal à 5.

Les heures de nuit seront réglées par un repos compensateur de remplacement majoré de 50 % selon les modalités de l'article 29 *bis* de la convention collective ou feront l'objet d'une rémunération majorée de 50 %.

Il est également accordé :

- 1 jour de repos au travailleur de nuit ayant effectué 350 heures de travail de nuit ;
- 2 jours de repos au travailleur de nuit ayant effectué 450 heures de nuit ;
- 1/2 journée supplémentaire de repos au travailleur de nuit par tranche supplémentaire de 100 heures de nuit ;

(la période de référence nécessaire au calcul des jours de repos dus au travailleur de nuit est celle définie à l'article 53 de la convention collective.)

Les heures effectuées au-delà de la durée quotidienne de base donneront lieu à un repos d'une durée équivalente à prendre à l'issue de la période de travail.

Les travailleurs de nuit qui souhaitent occuper un poste de jour, ou vice et versa, ont priorité pour l'attribution de l'emploi ressortissant à la même catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

Tout travailleur de nuit bénéficie, avant son affectation sur un poste de nuit et à intervalles réguliers, d'une surveillance médicale particulière.

La considération du sexe ne pourra être prise en compte par l'employeur :

- pour embaucher un salarié à un poste comportant du travail de nuit, conférant à l'intéressé la qualité de travailleur de nuit ;
- pour muter un salarié d'un poste de nuit vers un poste de jour ;

- pour prendre des mesures spécifiques aux travailleurs de nuit ou de jour en matière de formation professionnelle. Les travailleurs de nuit doivent notamment avoir accès aux actions prévues dans le plan de formation.

L'employeur devra s'assurer que, lors de son embauche ou de son affectation sur un emploi de nuit, le travailleur de nuit dispose d'un moyen de transport entre son domicile et l'entreprise.

Le travail de nuit ne peut faire obstacle aux fonctions syndicales ou représentatives du personnel. A ce titre, les travailleurs de nuit bénéficient des mêmes moyens, notamment en termes d'heures de délégation.

## **Article 5**

La 2<sup>e</sup> ligne du 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 65 « Congés pour événements familiaux » est modifiée comme suit :

« Mariage ou conclusion d'un pacte civil de solidarité de l'intéressé : 4 jours ».

La 4<sup>e</sup> ligne du 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 65 « Congés pour événements familiaux » est modifiée comme suit :

« Obsèques du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité, du père, de la mère ou d'un enfant : 2 jours. »

## **Article 6**

L'article 72 « Indemnité de départ à la retraite » modifié par l'avenant n° 36 du 25 juin 2004 reste identique, à savoir :

Le premier alinéa est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« La rupture du contrat de travail intervenant à l'initiative de l'employeur ou du salarié dans les conditions prévues à l'article L. 122-14-13 du code du travail ouvre droit à une indemnité de départ à la retraite au bénéfice du salarié. »

Après le premier alinéa, il est inséré les deux alinéas suivants :

« La mise à la retraite à l'initiative de l'employeur pourra avoir lieu avant 65 ans sous réserve que le salarié puisse bénéficier d'une retraite du régime de base et d'une retraite complémentaire à taux plein. Dans ce cas l'employeur s'engage à mettre en place une formation professionnelle qualifiante dans un délai de 1 an précédant ou suivant le départ du salarié pour permettre, le cas échéant, aux salariés restants d'accéder aux responsabilités du salarié mis à la retraite ou de réorganiser la répartition de l'emploi afin de préserver les emplois existants.

Le départ à la retraite à l'initiative du salarié pourra avoir lieu avant 60 ans dans le cadre des mesures légales permettant au salarié qui remplit les conditions requises de prendre sa retraite avant l'âge légal. »

## **Article 7**

Les dispositions du présent avenant s'appliquent à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2004.

### **Article 8**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui a été déposé au service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles de l'Eure, 14 *bis* rue de Grenoble, Evreux (27000).

Fait à Evreux, le 2 mars 2005.

(Suivent les signatures.)