

Convention collective

IDCC : 9331. – **EXPLOITATIONS AGRICOLES
(GIRONDE)**
(1^{er} avril 2004)

(Etendue par arrêté du 13 août 2004,
Journal officiel du 4 septembre 2004)

AVENANT N° 9 DU 26 JUILLET 2007

NOR : *AGRS0797202M*
IDCC : 9331

Entre :

La fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de la Gironde (FDSEA) ;

La fédération départementale des CUMA de la Gironde ;

Le syndicat des entrepreneurs de travaux agricoles,

D'une part, et

L'union départementale des syndicats FO de la Gironde ;

L'union départementale des syndicats CFTC de la Gironde,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 40 de la convention collective de travail est modifié ainsi qu'il suit :

Article 40

Heures de nuit. – Travail de nuit

Le recours au travail de nuit doit être exceptionnel. Tout travail entre 21 heures et 6 heures est considéré comme travail de nuit.

Est travailleur de nuit tout travailleur qui :

- soit accomplit au moins deux fois par semaine, selon son horaire habituel, au moins 3 heures de son temps de travail effectif quotidien durant la période comprise entre 21 heures et 6 heures ;

- soit accompli au cours d'une période de référence prédéterminée de 12 mois consécutifs au moins 270 heures de travail effectif durant la période comprise entre 21 heures et 6 heures.

Le recours au travail de nuit doit être justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique par :

- le traitement rapide de matières premières périssables en vue de la réalisation de produits conformes aux règles d'hygiène et de qualité de la profession ;
- la protection des personnes, des animaux et des biens par des activités de garde, de surveillance et de permanence ;
- l'impossibilité, pour des raisons relatives à la sécurité des personnes ou des biens et au bon état de fonctionnement des équipements, de faire réaliser des travaux à un autre moment que pendant la plage horaire de nuit.

La représentation du personnel, s'il en existe, est consultée préalablement.

A défaut, la commission paritaire d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail de la Gironde est informée sur la base d'une note écrite exposant les motifs et les moyens de cette mise en place.

Les heures de travail effectuées dans les circonstances exceptionnelles entre 21 heures et 6 heures donnent lieu aux majorations de salaire ci-après :

- horticulture, pépinières fruitières et d'ornement : 100 % ;
- polyculture et élevage : 100 % ;
- viticulture, pendant la période des vendanges : 50 % ;
- en dehors de cette période : 100 % ;
- arboriculture, pour le travail effectué en vue de la protection contre les gelées printanières : 50 % ;
- pour les autres travaux : 100 % ;
- champignonnières : 50 %.

Ces majorations ne se cumulent pas avec celles prévues à l'article 39.

Les salariés travaillant habituellement la nuit, seuls, par équipe, ou par roulement de 2 ou 3 × 8 heures, les heures de travail effectuées dans le cadre de la durée normale du travail entre 21 heures et 8 heures du matin, bénéficieront d'une majoration d'inconfort égale à 20 % de leur salaire horaire réel à l'exclusion de toute autre majoration.

En sus de ces majorations, les travailleurs de nuit au sens du 3^e alinéa du présent article bénéficient d'une demi-journée de repos compensateur par tranche de 130 heures de travaillées la nuit. Ce repos est pris dans les 3 mois à l'initiative du salarié pour moitié du droit ouvert, à l'initiative de l'employeur pour l'autre en respectant un délai de prévoyance de 1 semaine.

La durée quotidienne de référence du travail effectué par un travailleur de nuit est de 7 heures. Cette durée peut être portée exceptionnellement à 10 heures :

- quand l'interruption de la production aurait pour conséquence la perte de matières premières ou de denrées alimentaires ;
- pour les activités de garde, de surveillance et de permanence caractérisées par la nécessité d'assurer la protection des personnes, des animaux et des biens.

Il peut également être dérogé à la durée quotidienne de travail de 7 heures effectuées par les travailleurs de nuit en application des autres dispositions prévues par la législation en vigueur. Dans tous les cas, il sera nécessaire de consulter les représentants du personnel s'il y en a et d'en informer l'inspection du travail conformément aux dispositions réglementaires.

L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes sera respectée conformément aux dispositions de l'article L. 123-1 du code du travail à l'occasion de l'affectation de toute personne à un poste de travailleur de nuit.

Le travailleur de nuit bénéficie des actions de formation dans les mêmes conditions que les autres salariés de l'exploitation.

Lorsque le travailleur de nuit est amené à suivre une formation professionnelle, ses horaires de travail sont, si nécessaire, aménagés afin qu'il puisse mener à bien sa formation.

Les entreprises faciliteront l'articulation de l'activité nocturne des travailleurs de nuit avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales et, éventuellement, avec l'exercice d'un mandat représentatif du personnel.

Elles s'assureront auprès du travailleur de nuit qu'il dispose d'un moyen de transport pour prendre et quitter son poste de travail.

Au cours d'un poste de nuit d'une durée égale ou supérieure à 6 heures, le travailleur de nuit doit bénéficier d'un temps de pause de 30 minutes minimum au terme de 3,5 heures consécutives de travail.

Il sera mis à la disposition des travailleurs de nuit un appareil permettant de réchauffer ou de cuire rapidement des aliments. Un local propre, aéré et chauffé doit être prévu pour prendre un repas.

Les travailleurs de nuit bénéficient d'une surveillance médicale particulière avant leur affectation sur un poste de nuit et ensuite à intervalles réguliers d'une durée ne pouvant excéder 6 mois, dans les conditions prévues par la réglementation.

Le travailleur de nuit lorsque son état de santé, constaté par le médecin du travail, l'exige doit être transféré à titre définitif ou temporaire sur un poste de jour correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé.

Si l'entreprise est dans l'impossibilité de proposer à ce travailleur de nuit un poste dans les conditions prévues à l'alinéa précédent, elle doit rechercher un poste de jour au sein de l'entreprise. Dans ce cas, l'employeur proposera une formation d'adaptation au salarié si le poste l'impose.

L'employeur ne peut prononcer la rupture du contrat de travail du travailleur de nuit du fait de son inaptitude au poste comportant le travail de nuit que s'il justifie par écrit du refus du salarié d'accepter le reclassement qui lui aura été proposé.

La salariée en état de grossesse médicalement constatée ou ayant accouché est affectée à un poste de jour sur sa demande pendant la durée de sa grossesse. La salariée en état de grossesse médicalement constatée est également affectée à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état. Cette période peut être prolongée postérieurement à l'accouche-

ment, pour une durée n'excédant pas 1 mois, lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec l'état de la salariée ayant accouché. Les périodes de maladie qui suivent la fin du congé de maternité ne remettent pas en cause le droit à cette prolongation. En cas d'allaitement justifié par certificat médical, le droit d'être affecté à un poste de jour est prolongé de 3 mois. La salariée en état de grossesse médicalement constatée, ou ayant accouché, affectée à un poste de jour sur sa demande, ou à la demande du médecin du travail, bénéficie du maintien de l'intégralité de sa rémunération, y compris les majorations pour heures de nuit. Si l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi, les dispositions légales sont applicables.

Les travailleurs de nuit devront pouvoir bénéficier, comme les autres salariés, des actions de formation inscrites dans le plan de formation de l'entreprise, y compris celles relatives au droit individuel de formation, à la validation des acquis professionnels (VAE), à la formation syndicale ou sociale.

Afin de renforcer les possibilités de formation des travailleurs de nuit, les signataires engagent les entreprises à veiller aux conditions d'accès à la formation professionnelle continue de ces salariés compte tenu de la spécificité d'exécution de leur contrat de travail.

Tout salarié de nuit accomplissant une action de formation professionnelle ou syndicale disposera de la possibilité d'occuper un poste de jour le temps de sa formation. Dans ce cas, son coefficient et sa rémunération lui seront maintenus durant cette période.

Article 2

Les dispositions du présent avenant prennent effet au 1^{er} septembre 2007.

Article 3

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

Fait à Bordeaux, le 26 juillet 2007.

(Suivent les signatures.)