

Convention collective

IDCC : 9761. – **EXPLOITATIONS DE POLYCULTURE ET D'ÉLEVAGE
(SEINE-MARITIME)
(28 février 1983)**

(Etendue par arrêté du 20 février 1984,
Journal officiel du 1^{er} mars 1984)

AVENANT N° 44 DU 18 DÉCEMBRE 2007

NOR : *AGRS0897060M*

IDCC : *9761*

Entre :

L'union syndicale agricole de Seine-Maritime ;

La fédération départementale des coopératives d'utilisation de matériels agricoles de Seine-Maritime,

D'une part, et

La fédération nationale agroalimentaire et forestière (FNAF) CGT ;

Le syndicat CFDT des entreprises agricoles et agroalimentaires de Seine-Maritime ;

Le syndicat Agri-CFTC de Haute-Normandie ;

L'union départementale des syndicats FO de Seine-Maritime ;

Le syndicat national des cadres d'entreprises agricoles – fédération de l'agroalimentaire CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions de l'article 37 « 1^{er} Mai » sont remplacées par les suivantes :

Article 37

Jours fériés

Le 1^{er} Mai est chômé et payé dans les conditions prévues aux articles L. 222-5 et suivants du code du travail.

Les autres jours fériés légaux sont chômés et payés dans les conditions prévues au chapitre IV de 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.

Pour l'application de l'article 4.2 et 4.4 de l'accord national, il est précisé que les heures de travail effectuées les jours fériés ouvrent droit à une majoration de 50 % ne se cumulant pas avec celles applicables aux heures supplémentaires, aux heures effectuées le dimanche et aux heures de nuit.

Article 2

Les dispositions de l'article 33 *bis* « Travail de nuit » sont remplacées par les suivantes :

a) Travail de nuit occasionnel

Les travailleurs de nuit occasionnels bénéficient pour les heures de nuit (heures entre 21 heures et 6 heures du matin) effectuées d'une rémunération majorée de 50 %.

Cette majoration de 50 % englobe celle(s) due(s) au titre des heures supplémentaires. Elle ne se cumule pas avec la majoration pour heure supplémentaire.

Cette majoration ne se cumule pas avec les majorations applicables aux heures effectuées le dimanche ou un jour férié.

b) Travail de nuit habituel

En raison des caractéristiques liées à la nature même des activités de polyculture et d'élevage, le recours au travail de nuit sur certains postes peut s'avérer nécessaire afin d'assurer la continuité de l'activité économique de l'exploitation, notamment dans les cas suivants : surveillance, préservation ou sauvegarde des récoltes, denrées et produits de l'exploitation, transport et livraison de ces récoltes, denrées ou produits, travaux destinés à assurer la sécurité des biens et des personnes, travaux urgents, notamment rendus nécessaires par les conditions climatiques.

Définition du travailleur de nuit :

Est considéré comme travailleur de nuit tout salarié qui :

- soit accomplit au moins 2 fois par semaine au moins 3 heures de son travail quotidien entre 21 heures et 6 heures du matin ;
- soit accomplit au moins 350 heures de travail de nuit, entre 21 heures et 6 heures du matin, sur une période de 12 mois consécutifs allant du 1^{er} janvier au 31 décembre de chaque année.

Pause :

Le travailleur de nuit bénéficie d'une pause d'au moins 20 minutes au bout de 6 heures de travail effectif.

Durée du travail :

La durée quotidienne du travail effectuée par un travailleur de nuit ne peut excéder 8 heures en principe.

Toutefois, 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 effectuées au-delà de la durée quotidienne de base (c'est-à-dire au-delà de 8 heures) donneront lieu à un repos d'une durée équivalente à prendre à l'issue de la période de travail.

La durée hebdomadaire de travail des travailleurs de nuit, calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, ne peut pas dépasser 40 heures.

Toutefois, 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.

Contreparties accordées au travailleur de nuit :

Les heures de nuit effectuées par les travailleurs de nuit donnent lieu à :

- un repos compensateur payé de 5 % ;
- et une compensation salariale sous forme d'une majoration de 25 %.

Les heures de repos seront prises selon les modalités prévues à l'article 35 de la convention collective.

Passage d'un poste de nuit à un poste de jour et inversement :

Les travailleurs de nuit qui souhaitent occuper un poste de jour (ou inversement) ont priorité pour l'attribution de l'emploi ressortissant à la même catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

Respect des obligations familiales impérieuses du salarié :

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.

Surveillance médicale :

Tout travailleur de nuit bénéficie, avant son affectation sur un poste de nuit et à intervalles réguliers d'une durée ne pouvant excéder 6 mois par la suite, d'une surveillance médicale particulière.

Transport :

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 à l'heure de la prise de poste et à l'heure de la fin de poste.

Travail de nuit et maternité :

La salariée en état de grossesse médicalement constaté, ou ayant accouché, peut, sur sa demande ou sur prescription du médecin du travail être affectée à un poste de jour.

Ce changement d'affectation ne doit entraîner aucune diminution de la rémunération.

Si l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi, il fait connaître par écrit à la salariée ou au médecin du travail les motifs qui s'opposent au reclassement.

Le contrat de travail de la salariée est alors suspendu et la salariée bénéficie d'une garantie de rémunération composée d'une allocation journalière versée par la MSA et d'un complément de salaire versé par l'employeur selon les modalités prévues par l'accord de mensualisation.

Egalité professionnelle :

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

Article 3

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, cité administrative, 2, rue Saint-Sever, 76032 Rouen Cedex.

Fait à Rouen, le 18 décembre 2007.

(Suivent les signatures.)