

Convention collective

IDCC : 8534. – **EXPLOITATIONS MARAÎCHÈRES**
(Ille-et-Vilaine et Morbihan)
(20 novembre 1987)

(Etendue par arrêté du 17 juin 1988,
Journal officiel du 30 juin 1988)

AVENANT N° 29 DU 9 JUILLET 2009

NOR : AGRS1097099M

IDCC : 8534

Entre :

L'UD des producteurs de légumes d'Ille-et-Vilaine ;

Le groupement maraîcher morbihannais,

D'une part, et

La FGA CFDT ;

La FGTA FO ;

La fédération CFTC de l'agriculture ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit.

Article 1^{er}

L'article 3 de la convention collective est modifié ainsi qu'il suit :

« Article 3

Durée, révision, dénonciation

La présente convention prendra effet à la date d'entrée en vigueur de l'arrêté ministériel prononçant son extension. Elle est conclue pour une durée indéterminée.

Les demandes de révision peuvent être faites à tout moment par l'un des signataires. Elles doivent préciser les articles dont la révision est demandée ainsi que les modifications proposées.

La commission mixte se réunira sur la demande d'une des parties et en tout état de cause au moins une fois par an.

La demande de révision est faite par lettre recommandée avec avis de réception, adressée au moins 2 mois à l'avance à chacune des parties ainsi qu'à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle d'Ille-et-Vilaine.

La dénonciation ne peut être signifiée, par lettre recommandée avec avis de réception adressée à chacune des autres parties et à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle d'Ille-et-Vilaine, qu'une fois par an en septembre, en respectant un préavis de 6 mois. La convention continuera à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la nouvelle convention destinée à la remplacer ou, à défaut, pendant 1 an, y compris les annexes.

Tout syndicat professionnel qui n'est pas partie à la convention pourra y adhérer ultérieurement. »

Article 2

L'article 4 de la convention est modifié ainsi qu'il suit :

« Article 4

Commissions d'interprétation et de conciliation

Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail, il est institué une commission paritaire d'interprétation chargée d'examiner toutes difficultés pouvant survenir dans l'interprétation des clauses de la convention ou de ses avenants.

Cette commission est composée d'un membre titulaire et d'un membre suppléant par organisation syndicale ouvrière signataire de la convention et d'autant de membres patronaux.

Elle sera présidée alternativement par le représentant d'un syndicat de salariés et par le représentant d'un syndicat d'employeurs, choisi par chaque délégation parmi leurs membres.

Par ailleurs, il est créé une commission paritaire de conciliation à laquelle sont soumis les différends pouvant survenir entre employeurs et salariés à l'occasion de l'application de la présente convention ou de ses avenants.

Elle est composée de 3 membres employeurs et de 3 membres salariés désignés par les organisations signataires. La présidence étant assurée alternativement par un représentant d'un syndicat de salariés et un représentant d'un syndicat d'employeurs.

Elle se réunit à la demande d'une organisation signataire, dans un délai maximum de 15 jours après réception de la convocation par l'ensemble des organisations signataires.

Le recours devant ces commissions n'est pas obligatoire et ne fait pas obstacle au recours devant les instances prévues par la législation en vigueur.

Le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ou son représentant est invité à assister, à titre consultatif, aux réunions de ces commissions. »

Article 3

L'article 5 de la convention est modifié ainsi qu'il suit :

« Article 5

Exercice du droit syndical

a) Liberté syndicale et d'opinion

Les employeurs reconnaissent la libre opinion ainsi que le droit pour les salariés d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat professionnel constitué en vertu du livre I^{er} de la deuxième partie du code du travail.

Les employeurs s'engagent à respecter les dispositions légales en vigueur pour respecter la liberté d'opinion et le droit syndical. Il est interdit de prendre en compte l'appartenance syndicale pour prendre décision en toute matière relative à la gestion des ressources humaines (embauche, évolution de carrière, organisation du travail...).

Ces dispositions sont d'ordre public. Toute mesure prise par l'employeur contrairement aux dispositions des alinéas précédents est considérée comme illégale et donne lieu à dommages et intérêts.

Sur demande de leur syndicat présentée à l'employeur 1 semaine à l'avance, il est accordé aux salariés le temps nécessaire pour assister aux congrès et assemblées statutaires de leur organisation syndicale. Ces absences ne sont pas rémunérées, elles peuvent être récupérées dans un délai de

3 mois à compter du retour du salarié et après accord entre les parties. Les heures de récupération sont payées au tarif des heures normales.

b) Section syndicale et représentant d'une section syndicale

Conformément aux dispositions légales en vigueur, les syndicats répondant aux critères de représentativité prévus par la loi peuvent créer une section syndicale dès lors qu'ils ont plusieurs adhérents dans l'entreprise.

Il en est de même des syndicats n'ayant pu faire la preuve de leur représentativité dans l'entreprise dès lors qu'ils répondent aux critères fixés par l'article L. 2142-1 du code du travail et qu'ils ont plusieurs adhérents dans l'entreprise.

Ces derniers peuvent désigner un représentant de la section syndicale par syndicat dans les entreprises de 50 salariés et plus conformément aux dispositions légales en vigueur.

Le représentant de la section syndicale bénéficie des mêmes prérogatives que le délégué syndical, à l'exception du pouvoir de négocier des accords collectifs.

c) Délégués syndicaux

Dans les entreprises ou établissements de 50 salariés ou plus, chaque syndicat représentatif au regard des critères légaux de représentativité peut désigner un délégué syndical parmi les candidats aux élections professionnelles conformément aux dispositions légales en vigueur.

Dans les exploitations de moins de 50 salariés, chaque syndicat représentatif au regard des critères légaux de représentativité peut désigner un délégué du personnel comme délégué syndical. »

Article 4

L'article 6 de la convention est modifié ainsi qu'il suit :

« Article 6

Délégué du personnel

Les délégués du personnel sont élus pour une durée de 4 ans, dans les entreprises visées par les dispositions légales en vigueur. Toutefois, un accord de groupe ou un accord d'entreprise peut fixer une durée de mandat comprise entre 2 et 4 ans.

Le nombre de délégués titulaires et suppléants varie selon l'importance des effectifs de salariés occupés, conformément aux dispositions légales en vigueur.

Leurs fonctions sont définies par les dispositions légales en vigueur. »

Article 5

L'article 7 de la convention est modifié ainsi qu'il suit :

« Article 7

Comité d'entreprise

Les membres du comité d'entreprise sont élus, pour une durée de 4 ans, dans les entreprises visées par les dispositions légales en vigueur. Toutefois, un accord de groupe ou un accord d'entreprise peut fixer une durée de mandat comprise entre 2 et 4 ans.

Le montant de la contribution versée chaque année par l'employeur pour financer les institutions sociales du comité sera déterminé par accord d'entreprise. Cette contribution ne saurait être inférieure au montant minimum prévu par les dispositions légales et réglementaires en vigueur. »

Article 6

L'article 9 de la convention est modifié ainsi qu'il suit :

« Article 9

Période d'essai

La période d'essai n'est pas présumée, elle fait l'objet d'un accord écrit entre les parties.

La durée de la période d'essai est fixée à :

- 2 mois, renouvelable 1 mois, pour les coefficients 100, 105, 120 ;
- 2 mois, renouvelable 2 mois, pour le coefficient 135 ;
- 3 mois, renouvelable 1 mois, pour le coefficient 150.

La possibilité de renouvellement de la période d'essai est formalisée dans le contrat de travail.

En cas de rupture de la période d'essai par l'employeur ou le salarié, il est institué un délai de prévenance en application des articles L. 1221-25 ou L. 1221-26 du code du travail.

La partie à l'initiative de la rupture informe par écrit l'autre partie de cette rupture. »

Article 7

A l'article 10 « Forme du contrat à durée indéterminée », il est ajouté un troisième alinéa ainsi rédigé :

« L'absence d'écrit ne peut être retenu comme grief contre l'employeur pour les embauches antérieures à la date de publication de l'arrêté d'extension du présent avenant. »

Article 8

A l'article 11 le B est modifié ainsi qu'il suit :

« B. – Absence pour maladie professionnelle et accident du travail

Le contrat de travail du salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle est suspendu dans les conditions prévues aux articles L. 1226-6 à L. 1226-22 du code du travail pendant toute la durée de l'arrêt de travail, y compris, le cas échéant, les périodes de réadaptation, de rééducation ou de formation professionnelle proposées par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnée à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles. »

Article 9

L'article 14 de la convention est modifié ainsi qu'il suit :

« Article 14

Salaires et avantages en nature

Logement

1. Disposition d'ordre général

Sous réserve des dispositions relatives à l'interdiction de la sous-location par le preneur d'un bail rural, l'employeur peut mettre à disposition un logement au salarié, accessoire de son contrat de travail. La mise à disposition cesse de plein droit à la rupture ou à l'extinction du contrat de travail.

Toutefois, s'il s'agit d'un salarié logé avec sa famille, et sauf en cas de faute grave ou lourde, lorsque le contrat de travail est rompu à l'initiative de l'employeur, le salarié aura le droit de conserver son logement pendant 2 mois après l'expiration du délai-congé. L'employeur est dispensé de cette obligation s'il lui propose un logement sensiblement équivalent dans les environs.

Si par contre la rupture est le fait du salarié, celui-ci devra quitter les lieux avec sa famille au plus tard à la date prévue pour l'expiration du délai-congé.

En aucun cas, le logement individuel ne peut être estimé à une valeur telle que le salaire net en espèces soit inférieur à celui résultant, pour les salariés payés au SMIC, de l'évaluation fixée par le 2^e alinéa de l'article D. 3231-15 du code du travail.

2. Evaluation de l'avantage logement

L'évaluation de l'avantage en nature logement est calculé selon les différentes modalités fixées par l'arrêté du 10 décembre 2002 relatif à l'évalua-

tion des avantages en nature en vue du calcul des cotisations de sécurité sociale.

En cas d'évaluation non forfaitaire de l'avantage logement et si le logement est équipé du chauffage central, les parties fixent d'un commun accord la valeur de cet avantage et précisent par écrit, dans le contrat de travail, le montant mensuel de la retenue qui pourra être effectuée à ce titre sur la rémunération du salarié.

L'eau et l'électricité sont à la charge de l'occupant à condition que le logement comporte des compteurs individuels, dans le cas d'une évaluation non forfaitaire du logement.

3. Autres dispositions

Un état des lieux contradictoires sera établi en double exemplaire, sur papier libre, lors de la prise en charge, et remis à chacune des parties.

Le montant de la retenue pour le logement est à déduire de chaque paie mensuelle. »

Article 10

A l'article 14.1 « Majorations du salaire pour travaux pénibles, insalubres ou dangereux », il est créé un deuxième alinéa ainsi rédigé :

« Les travaux de la CPHSCT feront partie de la base de travail qui servira à la détermination des critères de pénibilité au sens de l'accord national du 23 décembre 2008, de dangerosité et d'insalubrité des travaux. »

Article 11

L'article 17 de la convention est modifié ainsi qu'il suit :

« Article 17

Apprentissage

Les chefs d'entreprise, après déclaration à l'administration compétente et sous réserve qu'il existe dans l'entreprise un ou des maîtres d'apprentissage répondant aux exigences légales et réglementaires, peuvent conclure des contrats d'apprentissage.

Les contrats d'apprentissage sont conclus et exécutés selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les employeurs doivent respecter les formalités liées à l'embauche. »

Article 12

A l'article 21.2 « L'astreinte » le A et le B sont modifiés ainsi qu'il suit :

« A. – Définition

Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise.

La durée de cette intervention correspond à du temps de travail effectif et est rémunérée comme tel.

Les astreintes mises en œuvre au sein des exploitations maraîchères concernent notamment les salariés affectés aux services suivants : chef de cultures, responsable maintenance.

La programmation individuelle des périodes d'astreinte sera portée à la connaissance de chaque salarié concerné 15 jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles et sous réserve que le salarié en soit averti au moins 1 jour franc à l'avance.

En fin de mois, l'employeur doit remettre à chaque salarié concerné un document récapitulatif le nombre d'heures d'astreinte effectuées par celui-ci au cours du mois écoulé ainsi que la compensation correspondante.

Ce document, qui est tenu à la disposition des agents de contrôle de l'inspection du travail, est conservé pendant une durée de 1 an.

B. – Compensation

Les salariés appelés à assurer une astreinte bénéficieront :

- soit d'une indemnité d'astreinte équivalente à :
 - 8 € (52,48 F) par nuit d'astreinte en semaine (du lundi au samedi matin) ;
 - 40 € (262,38 F) par week-end d'astreinte (du samedi matin au lundi matin) ;
 - 20 € (131,20 F) par jour férié d'astreinte ;
- soit d'un repos compensateur d'une durée de :
 - 1 heure par nuit d'astreinte effectuée en semaine (du lundi soir au samedi matin) ;
 - 5 heures par week-end d'astreinte (du samedi matin au lundi matin) ;
 - 2,5 heures par jour férié d'astreinte.

Le repos ainsi déterminé est pris sous forme de jour de repos dès que le salarié a acquis 7 heures de repos. Si à la fin de l'année civile le repos n'a pu être pris du fait de l'employeur, il sera payé.

Le jour de repos est fixé en concertation entre le salarié et l'employeur sous réserve d'un délai de prévenance de 15 jours.

Il appartient à l'entreprise de choisir en concertation avec les salariés concernés le mode d'indemnisation des astreintes. Elle sera tenue d'appliquer le mode d'indemnisation choisie pour la totalité de l'année civile où elle est décidée.

Si l'entreprise décide de changer de mode d'indemnisation, elle devra en informer les salariés concernés par affichage sur les panneaux destinés à cet usage dans l'entreprise au plus tard le 1^{er} décembre, pour que cela puisse s'appliquer au 1^{er} janvier suivant. »

Article 13

L'article 22 de la convention est modifié ainsi qu'il suit :

« Article 22

Travail des jeunes

Les conditions d'emploi des jeunes de moins de 18 ans sont celles fixées par le code du travail, notamment l'article D. 3231-3 pour ce qui concerne la rémunération et le titre V du livre 1^{er} de la partie 4 pour ce qui concerne l'hygiène et la sécurité. »

Article 14

A l'article 23 « Repos hebdomadaire et jours fériés »,

1. Le paragraphe 1 « Repos hebdomadaire » est complété par un alinéa 6 ainsi rédigé :

« En cas de circonstances exceptionnelles, le repos hebdomadaire peut être suspendu dans les limites fixées par l'accord national du 23 décembre 1981. »

2. Le deuxième alinéa du paragraphe 2 « Jours fériés » est modifié ainsi qu'il suit :

« Le 1^{er} Mai est chômé et payé dans les conditions prévues par les articles L. 2133-4, L. 2133-5, L. 2133-6 et D. 3133-1 du code du travail. »

Article 15

A l'article 23.1 « Travail de nuit et repos quotidien »,

1. Le premier alinéa du a « Travail de nuit » est modifié ainsi qu'il suit :

« Il ne peut être recouru au travail de nuit qu'à titre exceptionnel. »

2. Le troisième alinéa est supprimé.

Article 16

Il est créé un nouvel article 23.1 *bis* intitulé « Journée de solidarité » et ainsi rédigé :

« Article 23.1 *bis*

Journée de solidarité

Conformément aux dispositions légales, la journée de solidarité peut être fixée soit par accord collectif ou à défaut par décision unilatérale de l'employeur après consultation, le cas échéant, des représentants du personnel.

La journée de solidarité peut être fixée sur un jour précédemment chômé, autre que le 1^{er} Mai, ou peut être fractionnée.

A défaut de détermination de la journée par l'entreprise, la journée de solidarité est fixée au lundi de Pentecôte sous réserve des aménagements nécessaires en cas d'emploi de salariés employés à temps partiel ou de salariés ne travaillant pas habituellement ce jour.

Dans le cas de la fixation de la journée de solidarité sur un jour férié, sont inopposables les dispositions légales ou conventionnelles prévoyant le chômage de ce jour et visant des contreparties financières ou en repos en cas de travail. »

Article 17

Les dispositions de l'article 24 *bis* « Maintien du salaire en cas de maladie ou d'accident » sont supprimées.

Article 18

A l'article 26 « Congés pour événements familiaux », le premier alinéa est modifié ainsi qu'il suit :

« Tout salarié bénéficie, sur justification et à l'occasion de certains événements familiaux, d'une autorisation exceptionnelle d'absence de :

- 4 jours pour le mariage du salarié ;
- 2 jours pour le décès du conjoint, du partenaire lié par un pacte civil de solidarité avec le salarié ou d'un enfant ;
- 1 jour pour le mariage d'un enfant ;
- 1 jour pour le décès du père ou de la mère ;
- 1 jour pour le décès d'un frère ou d'une sœur ;
- 1 jour pour le décès des beaux-parents ;
- 3 jours pour la naissance d'un enfant ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption. »

Article 19

L'article 27 de la convention est modifié ainsi qu'il suit :

« Article 27

Résiliation d'un commun accord

A. – Rupture conventionnelle homologuée

Le contrat à durée indéterminée peut être rompu valablement d'un commun accord après homologation par la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de la convention de rupture dans les conditions prévues par les articles L. 1237-11 et suivants.

La rupture ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties.

La rupture conventionnelle ne constitue ni un licenciement ni une démission.

B. – Rupture conventionnelle de droit civil

Pour les autres types de contrat, conformément aux dispositions de l'article 1134 du code civil, les parties peuvent décider de rompre d'un commun accord le contrat de travail qui les lie sous réserve d'une volonté claire, non équivoque et éclairée notamment sur les conséquences financières d'une telle rupture.

La convention fait l'objet d'un écrit entre les parties.

Ce mode de rupture ne peut être utilisé qu'à défaut de dispositions légales d'ordre public imposant des modalités de rupture spécifiques liées à la nature du contrat de travail ou à l'état des salariés au regard du droit du travail. »

Article 20

L'article 28 « Contrat à durée déterminée » est modifié ainsi qu'il suit :

« En aucun cas le contrat à durée déterminée ne peut avoir pour objet ou pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise, sauf si des dispositions légales ou conventionnelles l'autorisent dans le cadre de mesures en faveur de l'emploi ou d'un dispositif de formation professionnelle.

Le contrat à durée déterminée est un contrat écrit. Il répond aux prescriptions du titre IV du livre II de la première partie du code du travail.

En cas de rupture du contrat à durée déterminée avant le terme prévu, en dehors des cas prévus par la loi, les parties peuvent demander devant la justice réparation du préjudice subi du fait de cette rupture. »

Article 21

A l'article 29 « Cessation d'un contrat à durée indéterminée (démission, licenciement) » :

1. Le paragraphe 1 est modifié ainsi qu'il suit :

« Le contrat à durée indéterminée peut cesser par la volonté d'une seule des parties, sous réserve d'un préavis. Lorsque l'employeur prend l'initiative de la rupture, il doit le notifier par lettre recommandée avec avis de réception. Quand cette rupture est le fait du salarié, elle doit être notifiée par lettre remise en main propre contre décharge ou par lettre recommandée avec avis de réception. »

2. Le paragraphe 2 « Démission » est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Le non-respect du préavis par le salarié rend celui-ci redevable devant la justice de l'indemnité compensatrice de préavis correspondant aux salaires bruts que le salarié aurait perçus s'il avait travaillé, sauf accord entre le salarié et l'employeur sur une compensation conventionnelle. »

3. Au paragraphe 3 « Licenciement », le deuxième alinéa du point 3.1 « Préavis » est remplacé par un alinéa ainsi rédigé :

« Les dispositions du présent paragraphe ne font pas obstacle à l'application de l'article L. 5213-9 du code du travail concernant la durée du préavis des personnes handicapées visées à l'article 5212-13 du code du travail. »

4. Le point 3.4 est remplacé par les dispositions suivantes :

« 3.4. Le salarié qui est licencié alors qu'il compte 1 an d'ancienneté ininterrompue au sein de l'entreprise a droit, sauf faute grave, à une indemnité de licenciement calculée ainsi :

- moins de 10 ans d'ancienneté : 1/5 de mois de salaire par année d'ancienneté ;
- à partir de 10 ans d'ancienneté : 1/5 de mois de salaire par année d'ancienneté plus 2/15 de mois par année d'ancienneté.

Cette indemnité de licenciement ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature. »

Article 22

L'article 29.1 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Le salarié peut quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier de la retraite dont il a demandé la liquidation sous réserve du respect du délai de préavis suivant :

- 1 mois pour les salariés ayant moins de 2 ans de présence ;
- 2 mois pour les salariés ayant au moins 2 ans de présence.

Le salarié quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier de la retraite dont il a demandé la liquidation a droit à une indemnité calculée en fonction de son ancienneté :

- 1/2 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;
- 1 mois après 15 ans ;
- 1 mois et demi après 20 ans ;
- 2 mois après 30 ans.

Le salaire à prendre en considération est celui défini à l'article 29, paragraphe 3.4 ci-dessus. »

Article 23

Il est créé un nouvel article 29.1 *bis* ainsi rédigé :

« Article 29.1 *bis*

Mise à la retraite du salarié et indemnité de mise à la retraite

Le salarié peut être mis à la retraite par l'employeur dans les conditions prévues par la loi (notamment au regard de l'âge, de droits à la retraite et en l'absence de désaccord du salarié dans les conditions fixées par loi) sous réserve du respect du délai de préavis suivant :

- 1 mois pour les salariés ayant moins de 2 ans de présence ;
- 2 mois pour les salariés ayant au moins 2 ans de présence.

Les salariés mis à la retraite bénéficient d'une indemnité équivalente à l'indemnité légale de licenciement sous réserve d'une ancienneté suffisante. »

Article 24

L'article 30 est complété par un deuxième alinéa ainsi rédigé :

« Si l'employeur établit un reçu pour solde de tout compte, il en remet 2 exemplaires au salarié. Le reçu pour solde de tout compte signé par le salarié devient libératoire 6 mois après sa signature. »

Article 25

L'article 32 de la convention est modifié ainsi qu'il suit :

« Article 32

Hygiène et sécurité des travailleurs

Les employeurs sont tenus de se conformer aux dispositions des décrets, ordonnances, lois et textes légaux ou réglementaires sur l'hygiène et la sécurité des travailleurs ainsi qu'à toutes les dispositions du code du travail s'y rapportant.

Le chef d'entreprise prend les mesures nécessaires pour assurer la santé et la sécurité des travailleurs de l'exploitation par l'identification des risques professionnels, par l'information, la formation des salariés et ses instructions notamment en matière de port des équipements de protection individuelle.

Le non-respect par les travailleurs des instructions données par l'employeur peut constituer une faute susceptible d'être sanctionnée.

Les travailleurs veillent à leur sécurité et à celles des autres selon leurs possibilités.

Le chef d'entreprise organise les vérifications techniques périodiques du matériel de travail conformément à la réglementation applicable. »

Article 26

A l'article 32.1 « Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail », dans le premier alinéa, la référence au chapitre VI du titre III du livre II du code du travail est remplacée par « au titre I^{er} du livre VI de la partie 4 du code du travail ».

Dans le deuxième alinéa, la référence à l'article L. 236-10 du code du travail est remplacée par « l'article L. 4614-14 du code du travail ».

Article 27

Il est créé un article 32.2 ainsi rédigé :

« Article 32.2

Commission paritaire d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Sans préjudice des dispositions relatives à la création de comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans les entreprises, une commission paritaire d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est instituée selon les dispositions légales en vigueur. »

Article 28

Les parties demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle d'Ille-et-Vilaine. Ses dispositions prendront effet le premier jour du mois civil suivant celui au cours duquel aura été publié son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Rennes, le 9 juillet 2009.

(Suivent les signatures.)