

Convention collective

IDCC : 9291. – **EXPLOITATIONS DE POLY CULTURE
D'ÉLEVAGE ET DE MARAÎCHAGE
(Finistère)**

(22 septembre 1981)

(Etendue par arrêté du 12 mars 1982,
Journal officiel du 8 avril 1982)

AVENANT N° 53 DU 28 JUIN 2010

NOR : AGRS1097245M
IDCC : 9291

Entre :

La fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles du
Finistère,

D'une part, et

L'UD agroalimentaire CFDT du Finistère ;

L'UD des syndicats CFTC du Finistère ;

L'UD des syndicats FO du Finistère ;

L'UD de la CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 1^{er}, alinéa 1, est modifié ainsi qu'il suit :

« La présente convention règle les rapports entre les employeurs et les
salariés des exploitations agricoles de polyculture, d'élevage et de maraî-
chage du département du Finistère. »

Article 2

L'article 2, alinéas 1 et 2, est modifié ainsi qu'il suit :

« La présente convention prend effet à partir du premier jour du mois suivant son dépôt à l'unité territoriale du Finistère de la DIRECCTE Bretagne ; elle est conclue pour une durée indéterminée.

Sa révision peut être demandée et sa dénonciation signifiée à tout moment par l'une quelconque des parties signataires ou adhérentes, par lettre recommandée à chacune des autres parties et auprès de l'unité territoriale du Finistère de la DIRECCTE Bretagne. »

Article 3

L'article 3, alinéas 3 et 4, est modifié ainsi qu'il suit :

« Elle pourra être présidée, à la demande de l'un de ses membres, par le directeur de l'unité territoriale du Finistère ou son représentant. »

L'alinéa 4 est abrogé.

Article 4

L'article 4, alinéa 1, est modifié ainsi qu'il suit :

« Les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion, ainsi que le droit pour les employeurs et les salariés d'adhérer librement et d'appartenir ou non à un syndicat professionnel constitué en application du code du travail. »

Article 5

L'article 6, alinéas 4 et 6, est modifié ainsi qu'il suit :

« Les noms des délégués seront portés à la connaissance des syndicats d'employeurs, de chacun de leurs employeurs et de la section chargée du contrôle des professions agricoles de l'unité territoriale du Finistère.

Il pourra, dans le cadre de sa mission, diffuser des informations syndicales et percevoir les cotisations ; dans les entreprises n'ayant pas de délégué du personnel il en exercera, le cas échéant, pour le compte des membres de son syndicat, les fonctions telles qu'elles sont définies par le code du travail et pourra intervenir directement auprès d'un employeur pour lui présenter les réclamations et suggestions relatives à la réglementation du travail ou à l'application de la présente convention. »

Article 6

L'article 7, alinéa 1, est modifié ainsi qu'il suit :

« Un comité d'entreprise est constitué dans les entreprises employant au moins 50 salariés, en application des articles L. 2321-1 et suivants du code du travail. »

Article 7

L'article 8 est modifié ainsi qu'il suit :

« Toute période d'essai et son renouvellement doivent être précisés par écrit.

Pour les contrats à durée indéterminée, la durée de la période d'essai est fixée à :

- 1 mois pour les salariés de niveau 1 ou 2, avec renouvellement possible, de 1 mois incluant le délai de prévenance ;
- 2 mois pour les salariés de niveau 3 ou 4, avec renouvellement possible, de 1 mois incluant le délai de prévenance.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par l'employeur, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en-deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours de présence et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié le délai de prévenance est de :

- 48 heures en cas de présence supérieure à 8 jours ;
- 24 heures en cas de présence inférieure à 8 jours. »

Article 8

L'article 11 est modifié ainsi qu'il suit :

« Pour information, les salariés du département du Finistère entrant dans le champ d'application de la présente convention bénéficient des garanties de salaire en cas de maladie ou accident définies à l'annexe IV (accord régional du 8 juillet 2009, étendu le 4 novembre 2009). »

Article 9

L'article 14, alinéa 2, est modifié ainsi qu'il suit :

« L'abattement est supprimé après 6 mois de pratique professionnelle. »

Article 10

L'article 15 est modifié ainsi qu'il suit :

« L'article D. 6222-26 du code du travail précise que :

Le salaire minimum perçu par l'apprenti, prévu à l'article L. 6222-29, est fixé :

1. Pour les jeunes âgés de 16 à 17 ans :

a) A 25 % du salaire minimum de croissance pendant la première année d'exécution du contrat ;

b) A 37 % du salaire minimum de croissance pendant la deuxième année d'exécution du contrat ;

c) A 53 % du salaire minimum de croissance pendant la troisième année d'exécution du contrat.

2. Pour les jeunes âgés de 18 à 20 ans :

a) A 41 % du salaire minimum de croissance pendant la première année d'exécution du contrat ;

b) A 49 % du salaire minimum de croissance pendant la deuxième année d'exécution du contrat ;

c) A 65 % du salaire minimum de croissance pendant la troisième année d'exécution du contrat.

3. Pour les jeunes âgés de 21 ans et plus :

a) A 53 % du salaire minimum de croissance correspondant à l'emploi occupé pendant la première année d'exécution du contrat ;

b) A 61 % du salaire minimum de croissance correspondant à l'emploi occupé pendant la deuxième année d'exécution du contrat ;

c) A 78 % du salaire minimum de croissance correspondant à l'emploi occupé pendant la troisième année d'exécution du contrat. »

Article 11

L'article 19.4, point 2, alinéa 1, est modifié ainsi qu'il suit :

« 2. Indemnisation des astreintes.

Les périodes d'astreinte ouvrent droit au versement d'une indemnité forfaitaire basée sur le minimum garanti (MG) prévu à l'article L. 3231-12 du code du travail, selon le barème suivant :

- de 0 à 100 périodes de 12 heures, indemnisation à hauteur de 1 MG ;
- de 101 à 150 périodes de 12 heures, indemnisation à hauteur de 1,5 MG.

En outre, le salarié est indemnisé de ses frais de déplacement correspondant à la distance aller-retour du domicile principal au lieu de travail, au tarif de 0,31 € par kilomètre. »

Article 12

L'article 19.5, alinéa 2, est modifié ainsi qu'il suit :

« Par travail de nuit, il convient d'entendre tout travail effectué entre 21 heures et 6 heures du matin ou toute autre période fixée par accord collectif ou d'entreprise intervenant dans les conditions de l'article L. 3122-29 du code du travail. »

Article 13

L'article 20 est modifié ainsi qu'il suit :

« Article 20.1

Travail des jeunes pendant les vacances scolaires entre 14 et 16 ans

L'emploi des jeunes âgés de plus de 14 ans, encore soumis à l'obligation scolaire, est autorisé pendant les périodes de vacances scolaires comportant au moins 7 jours, ouvrables ou non, sous réserve que les intéressés jouissent d'un repos continu d'une durée qui ne peut pas être inférieure à la moitié de la durée totale desdites vacances.

La durée de travail des intéressés ne peut excéder 7 heures par jour et 32 heures par semaine. Cette dernière limitation est portée à 35 heures par semaine pour ceux qui ont atteint l'âge de 15 ans. Lorsqu'ils travaillent pour le compte de plusieurs employeurs, les jours et les heures de travail qu'ils effectuent chez chacun de ceux-ci sont additionnés.

Les jeunes concernés ne peuvent être employés qu'à des travaux légers, c'est-à-dire des travaux qui, en raison de la nature propre des tâches qu'ils comportent et des conditions particulières dans lesquelles ces tâches sont effectuées, ne sont pas susceptibles de porter préjudice à leur sécurité, à leur santé ou à leur développement. En particulier, ils ne peuvent pas être employés :

1. A des travaux exécutés dans une ambiance ou à un rythme qui leur confèrent une pénibilité caractérisée, ou astreignent à un rendement ;
2. A des travaux d'entretien, de réparation ou de conduite de tracteurs ou de machines mobiles ;
3. A des travaux nécessitant la manipulation ou l'utilisation de produits dangereux au sens des articles L. 231-6 et L. 231-7 du code du travail, ainsi que dans les lieux affectés au stockage, à la manipulation ou à l'utilisation de ces produits ;
4. Dans les lieux affectés à la traite ou à la contention des animaux, lors de la présence de ces derniers.

Par ailleurs, l'emploi de jeunes de 16 ans ou moins requiert une déclaration à faire avant la date d'embauche, à l'inspecteur chargé du contrôle des professions agricoles à l'unité territoriale du Finistère de la DIRECCTE Bretagne. Cette déclaration doit préciser le nombre de jeunes concernés et, pour chacun d'eux, les noms, prénoms, âge, nature des travaux qui sont confiés et lieux de réalisation.

Article 20.2

Durée du travail des jeunes de moins de 18 ans

Une pause d'au moins 30 minutes est accordée aux jeunes travailleurs après une période de travail effectif ininterrompue de 4 heures et demie.

Les jeunes de moins de 18 ans bénéficient d'un repos hebdomadaire de 2 jours consécutifs. Le travail des jours fériés est interdit pour les jeunes de moins de 18 ans. Le travail le dimanche est interdit pour les moins de 16 ans.

Les jeunes travailleurs agricoles doivent en outre bénéficier, pour chaque période de 24 heures, d'un temps de repos fixé à 14 heures s'ils sont encore soumis à l'obligation scolaire et à 12 heures s'ils ne sont plus soumis à l'obligation scolaire.

Le travail de nuit est interdit pour les jeunes travailleurs et apprentis âgés de moins de 18 ans, tout travail entre 21 heures et 6 heures étant considéré comme travail de nuit. Pour les jeunes travailleurs de moins de 16 ans, tout travail entre 20 heures et 6 heures est considéré comme travail de nuit. »

Article 14

L'article 21 est abrogé.

Article 15

L'article 22, alinéa 3, est modifié ainsi qu'il suit :

« En dehors de ces trois cas, l'employeur qui veut faire travailler ses salariés le dimanche doit, au préalable, obtenir l'autorisation de l'inspecteur du travail chargé du contrôle des professions agricoles. »

Article 16

L'article 23, alinéas 1 et 2, est modifié ainsi qu'il suit :

« Conformément au code du travail, les salariés ont droit à un congé payé à la charge de l'employeur à raison de 2,5 jours ouvrables par mois de travail au service de l'employeur.

L'indemnité afférente aux congés payés prévus à l'alinéa précédent est égale à 1/10 de la rémunération brute acquise pendant le temps de travail ouvrant droit au congé, telle que définie à l'article L. 3141-22 du code du travail ».

Article 17

L'article 24, alinéa 1, est modifié ainsi qu'il suit :

« Tout salarié bénéficie à l'occasion d'événements familiaux d'une autorisation d'absence exceptionnelle de :

- 5 jours pour son mariage ;

- 3 jours pour le décès du conjoint ou du partenaire lié par un Pacs, d'un enfant, du père ou de la mère ;
- 1 jour pour le décès du beau-père, de la belle-mère ou d'un grand-parent ;
- 1 jour pour le mariage d'un enfant ;
- 3 jours pour chaque naissance à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption ;
- 1 jour pour la journée d'appel à la défense. »

Article 18

L'article 26 est abrogé.

Article 19

L'article 27, alinéa 2, est modifié ainsi qu'il suit :

« Les dispositions du présent article ne font pas obstacle à l'application de l'article L. 5213-9 du code du travail concernant la durée du préavis des mutilés ou handicapés. »

Article 20

L'article 28 est modifié ainsi qu'il suit :

« Le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, licencié alors qu'il compte 1 année d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement.

L'indemnité de licenciement ne peut être inférieure à 1/5 de mois de salaire brut par année d'ancienneté, auquel s'ajoutent 2/15 de mois par année au-delà de 10 ans d'ancienneté.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

1. Soit 1/12 de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant le licenciement ;
2. Soit 1/3 des 3 derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion. »

Article 21

L'article 29, alinéas 1 et 2, est modifié ainsi qu'il suit :

« L'employeur doit, à l'expiration du contrat de travail, délivrer au travailleur un certificat établi conformément aux articles L. 1234-19 et D. 1234-6 du code du travail.

L'accord constaté par le reçu pour solde de tout compte souscrit par un salarié ne met obstacle à une action ultérieure que si l'intéressé n'a pas dénoncé ledit accord par lettre recommandée adressée à l'employeur dans le délai de 6 mois à compter de sa signature. Cette dénonciation n'est toutefois valable qu'à condition de préciser les droits dont le salarié entend se prévaloir. »

Article 22

L'article 31 est modifié ainsi qu'il suit :

« Conformément à l'article L. 4121-1 du code du travail, l'employeur a une obligation de résultat pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

L'employeur devra notamment évaluer les risques suivants et prendre toutes les mesures de prévention qui s'imposent pour les éviter.

En matière de risque de chute de hauteur, les escaliers doivent être solides et munis de fortes rampes, les trappes et ouvertures de descente doivent être clôturées, les bordures des greniers seront pourvues de garde-corps rigides de 90 cm de hauteur et de plinthes de 15 cm de hauteur au moins.

En matière de risque incendie, l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour que tout commencement d'incendie puisse être rapidement et efficacement combattu dans l'intérêt du sauvetage des travailleurs. Le premier secours est assuré par des extincteurs en nombre suffisant et maintenus en bon état de fonctionnement.

En matière de risques liés aux travaux sur machines, l'employeur doit maintenir les équipements de travail en conformité, conformément aux prescriptions définies dans le code du travail.

Les tracteurs agricoles doivent être munis d'une structure de sécurité anti-retournement.

En matière de risque électrique, l'employeur doit assurer une bonne sécurité aux utilisateurs, conformément au décret du 14 novembre 1998 (mise à la terre, fusibles, prise de courant, disjoncteur différentiel...).

Les installations neuves, modifications et réparations seront réalisées par un personnel qualifié.

Dans les puits, conduites de gaz, carneaux, conduits de fumée, cuves, réservoirs, citernes, fosses, galeries et dans les lieux où il n'est pas possible d'assurer de manière permanente une ventilation correcte répondant aux exigences visées par le code du travail, les travaux ne sont entrepris qu'après vérification de l'absence de risque pour la santé et la sécurité des travailleurs et, le cas échéant, après assainissement de l'atmosphère et vidange du contenu.

En matière d'équipements de protection individuelle, ils doivent être adaptés aux travaux à réaliser (bleu de travail, chaussures de sécurité, lunettes, gants, masques...) et ils sont fournis gratuitement par l'employeur aux salariés permanents et aux personnels précaires qui assure leur bon fonctionnement et leur maintien dans un état hygiénique satisfaisant par les entretiens, réparations et remplacements nécessaires.

L'employeur assurera également la formation à la sécurité des salariés nouvellement embauchés ou ceux qui changent de travail.

L'employeur met à la disposition des travailleurs les moyens d'assurer leur propreté individuelle, notamment des vestiaires, des lavabos, des cabinets d'aisances et, en application de l'arrêté du ministère de l'agriculture du 3 octobre 1985, des douches (travaux insalubres) et assure leur état constant de propreté. »

Article 23

L'article 32 est modifié ainsi qu'il suit :

« Il est entendu que les parties signataires n'ont pas eu l'intention de reprendre dans la présente convention l'ensemble des dispositions légales ou réglementaires applicables en l'espèce aux contrats de travail mais seulement celles qui ont paru les plus importantes. Toutes précisions complémentaires seront fournies à la demande par la section chargée du contrôle des professions agricoles de l'unité territoriale du Finistère et les organisations signataires de la présente convention. »

Article 24

Les points de l'annexe II sont modifiés ainsi qu'il suit :

Les dispositions de la convention collective du 22 septembre 1981 réglementant les conditions de travail et de rémunération des salariés des exploitations de polyculture, d'élevage et de maraîchage du Finistère sont applicables au personnel d'encadrement du secteur professionnel défini à l'article 1^{er}, sous réserve des dispositions complémentaires suivantes :

Le point 2 est modifié ainsi qu'il suit :

« Toute période d'essai et son renouvellement doivent être précisés par écrit.

La période d'essai des cadres est fixée à 4 mois avec renouvellement possible de 1 mois incluant le délai de prévenance.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par l'employeur, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en-deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours de présence et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, le délai de prévenance est de :

- 48 heures en cas de présence supérieure à 8 jours ;
- 24 heures en cas de présence inférieure à 8 jours.

Le contrat établi à l'issue de la période d'essai dans les conditions prévues à l'article 9 de la convention collective doit indiquer notamment le coefficient, la fonction dans l'entreprise et les avantages en nature accordés. »

Le point 3, alinéa 1, est modifié ainsi qu'il suit :

L'alinéa 1 est supprimé.

Le point 5 est modifié ainsi qu'il suit :

« La durée du préavis en cas de démission est fixée à 4 mois.

La durée du préavis en cas de licenciement est fixée comme suit :

- moins de 6 mois d'ancienneté : selon les usages, préavis de 15 jours ;
- de 6 mois à 2 ans : préavis de 1 mois ;
- plus de 2 ans d'ancienneté : préavis de 2 mois.

Pendant la durée du préavis, le cadre congédié ayant plus de 2 ans d'ancienneté a droit, pour la recherche d'un nouvel emploi, à un temps libre égal à 10 jours. »

Le point 8, alinéa 1, est modifié ainsi qu'il suit :

« Le personnel d'encadrement visé par la présente convention est obligatoirement affilié à la caisse de prévoyance des cadres d'exploitations agricoles, dont le siège est situé 21, rue de la Bienfaisance, 75008 Paris. »

Article 25

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord.

Le présent accord prend effet au lendemain de la publication de son arrêté d'extension.

Fait à Quimper, le 8 septembre 2010.

(Suivent les signatures.)