

Convention collective

IDCC : 9292. – **EXPLOITATIONS HORTICOLES ET PÉPINIÈRES**
(Finistère)
(21 novembre 1985)

(Etendue par arrêté du 22 mai 1986,
Journal officiel du 30 mai 1986)

AVENANT N° 34 DU 28 MARS 2014

NOR : AGRS1497202M
IDCC : 9292

Entre :

La FDSEA du Finistère,

D'une part, et

Le SGA CFDT du Finistère ;

Le SNCEA CFE-CGC ;

La FNAF CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

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

« Convention collective départementale des salariés des exploitations horticoles et des pépinières du Finistère du 21 novembre 1985. »

Article 2

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

« La présente convention détermine les rapports entre les employeurs et les travailleurs, de l'un ou l'autre sexe, de tout âge et de toute nationalité, des exploitations horticoles et des pépinières du Finistère. »

Article 3

Le 1^{er} alinéa du *a* et du *b* de l'article 5 est modifié ainsi qu'il suit :

« *a*) Révision

La demande en révision peut être introduite par l'une quelconque des parties. Elle doit être signifiée par lettre auprès de l'unité territoriale du Finistère de la DIRECCTE Bretagne, laquelle se chargera d'en communiquer la teneur aux autres organisations concernées.

b) Dénonciation

La présente convention peut être dénoncée par l'une ou l'autre des parties suivant la procédure prévue par le code du travail. La partie qui dénoncera la convention devra prévenir les autres parties et le directeur de l'unité territoriale du Finistère ou son représentant, par pli recommandé avec demande d'avis de réception et joindre ses nouvelles propositions. »

Article 4

Les alinéas 3 et 4 de l'article 6 sont modifiés 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.

Le recours devant la commission paritaire de conciliation n'est pas obligatoire avant saisine du conseil des prud'hommes. »

Article 5

Le 1^{er} alinéa de l'article 9 est modifié ainsi qu'il suit :

« L'exercice du droit syndical dans l'entreprise est régi par le livre 1^{er} du titre IV du code du travail. »

Article 6

L'article 10 est modifié ainsi qu'il suit :

« Les modalités de création et de fonctionnement du comité d'entreprise sont fixées par les articles L. 2321-1 et suivants du code du travail. »

Article 7

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

« Tout licenciement d'un délégué du personnel, d'un délégué syndical ou d'un délégué au comité d'entreprise, titulaire ou suppléant, envisagé par le chef d'entreprise, devra être soumis à l'inspecteur chargé du contrôle des professions agricoles. »

Article 8

L'article 12 est abrogé.

Article 9

L'article 13 est modifié ainsi qu'il suit :

« Le contrat de travail à durée déterminée doit être obligatoirement constaté par écrit et ne peut être conclu que dans les cas et les limites prévues par les articles L. 1241-1 et suivants du code du travail. »

Article 10

L'article 14 est modifié conformément aux articles L. 1221-19, L. 1221-25 et L. 1221-26 du code du travail qui disposent que :

« Le contrat de travail à durée indéterminée peut comporter une période d'essai dont la durée maximale est :

1. Pour les ouvriers et les employés, de 2 mois ;
2. Pour les agents de maîtrise et les techniciens, de 3 mois ;
3. Pour les cadres, de 4 mois.

Lorsqu'il est mis fin, par l'employeur, au contrat en cours ou au terme de la période d'essai définie aux articles L. 1221-19 à L. 1221-24 ou à l'article L. 1242-10 pour les contrats stipulant une période d'essai d'au moins 1 semaine, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

1. 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
2. 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
3. 2 semaines après 1 mois de présence ;
4. 1 mois après 3 mois de présence.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours. »

Article 11

L'article 15 « Suspension du contrat de travail. – Réintégration » est modifié ainsi qu'il suit :

« 1. Maladie et accidents

Toute interruption de travail résultant d'une maladie ou d'un accident suspend l'exécution du contrat de travail.

Dès guérison ou consolidation de la blessure, l'intéressé retrouve de plein droit son emploi ou un emploi correspondant à sa catégorie professionnelle sauf avis contraire du médecin du travail qui propose alors la nature de l'emploi dans lequel se fera la réintégration compte tenu des possibilités de l'entreprise.

Pendant les 6 premiers mois d'arrêt dû à la maladie ou à un accident de la vie privée, le contrat de travail du salarié ne peut être rompu. Au-delà, le licenciement doit être justifié conformément au code du travail.

Par ailleurs une priorité à l'embauchage est accordée au travailleur pendant les 6 mois suivant la guérison ou la consolidation de la blessure.

En cas d'accident du travail, d'accident de trajet ou de maladie professionnelle, les effets du contrat de travail sont suspendus dans les conditions fixées aux articles L. 1226-7 et suivants du code du travail.

2. Grossesse, maternité, adoption

La suspension et la rupture du contrat de travail en cas de maternité et d'adoption ne pourra intervenir que dans les conditions prévues par les articles L. 1225-1 et L. 1225-34 du code du travail.

Il est notamment rappelé qu'aucun employeur ne peut résilier le contrat de travail d'une femme salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constatée et pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit au regard de la loi, qu'elle use ou non de ce droit, ainsi que pendant les 4 semaines qui suivent l'expiration de ces périodes.

A l'issue du congé de maternité ou d'adoption d'un enfant, ou, le cas échéant, 2 mois après la naissance ou l'arrivée au foyer d'un enfant, le salarié peut, sous réserve d'en informer son employeur au moins 15 jours à l'avance par lettre recommandée avec avis de réception, rompre son contrat de travail sans avoir de délai-congé à observer, ni d'indemnité de rupture à payer. »

Suppression du 3 « Service national ».

Article 12

L'article 17 « Détermination des salaires » est modifié comme suit :

« Le montant des salaires est fixé en annexe V de la présente convention. »

Article 13

L'article 18 est modifié ainsi qu'il suit :

« La valeur des avantages en nature alloués par l'employeur vient en déduction des salaires visés à l'article 17. Elle est fixée de la façon suivante :

Nourriture, le repas : 5,34 € ».

Article 14

L'article 19 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 d'accident définies dans l'annexe IV (accord régional du 8 juillet 2009 étendu le 4 novembre 2009). »

Article 15

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

« L'article D. 3231-3 du code du travail précise que :

Le salaire minimal de croissance applicable aux jeunes travailleurs de moins de 18 ans comporte un abattement fixé à :

1° 20 % avant 17 ans ;

2° 10 % entre 17 et 18 ans.

Cet abattement est supprimé pour les jeunes travailleurs justifiant de 6 mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité dont ils relèvent. »

Article 16

L'article 21 est modifié ainsi qu'il suit :

« L'article D. 6222-26 du code du travail précise que le salaire minimal perçu par l'apprenti, prévu à l'article L. 6222-29, est fixé :

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

– à 25 % du salaire minimal de croissance pendant la 1^{re} année d'exécution du contrat ;

– à 37 % du salaire minimal de croissance pendant la 2^e année d'exécution du contrat ;

– à 53 % du salaire minimal de croissance pendant la 3^e année d'exécution du contrat.

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

– à 41 % du salaire minimal de croissance pendant la 1^{re} année d'exécution du contrat ;

– à 49 % du salaire minimal de croissance pendant la 2^e année d'exécution du contrat ;

– à 65 % du salaire minimal de croissance pendant la 3^e année d'exécution du contrat.

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

– à 53 % du salaire minimal de croissance correspondant à l'emploi occupé pendant la 1^{re} année d'exécution du contrat ;

– à 61 % du salaire minimal de croissance correspondant à l'emploi occupé pendant la 2^e année d'exécution du contrat ;

– à 78 % du salaire minimal de croissance correspondant à l'emploi occupé pendant la 3^e année d'exécution du contrat.

Nota. — Le salaire minimal conventionnel correspondant à l'emploi occupé s'applique s'il est plus favorable que le Smic. »

Article 17

L'article 22 est modifié ainsi qu'il suit :

« Dispositions particulières pour les travailleurs handicapés

L'article L. 5213-6 du code du travail prévoit qu'il peut être accordé à l'employeur une aide prévue à l'article L. 5213-10 afin de compenser en tout ou partie les dépenses supportées afin de permettre au travailleurs de conserver un emploi, de l'exercer ou d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée. »

Article 18

Les alinéas 1 et 3 de l'article 24 sont modifiés ainsi qu'il suit :

« Le salarié appelé à effectuer des travaux sur un chantier distant de 5 km ou plus du siège de l'établissement a droit à une prise en charge de ses frais de repas sur présentation de la facture.

La même indemnité est accordée aux salariés qui font usage de leur voiture personnelle durant le travail à la demande de l'employeur. »

Article 19

Les alinéas 1 et 2 de l'article 25 sont modifiés ainsi qu'il suit :

L'alinéa 1 est supprimé.

« La paie doit être effectuée suivant la périodicité adoptée d'un commun accord ou du moins 1 fois par mois, dans les 5 premiers jours ouvrables du premier mois suivant dans les conditions déterminées par accord entre les parties. »

Article 20

L'article 26 est modifié ainsi qu'il suit :

« L'employeur doit remettre au salarié, lors du paiement de sa rémunération, un bulletin de paie contenant les mentions prévues à l'article R. 3243-3 du code du travail. »

Article 21

L'article 27 est abrogé.

Article 22

L'alinéa 1 de l'article 28.4.2 est modifié ainsi qu'il suit :

« 2. Indemnisation des astreintes

Les périodes d'astreinte ouvrent droit au versement d'une indemnité forfaitaire fondée sur le minimum garanti (MG) prévu à l'article L. 3131-12 du code du travail, selon le barème suivant : 1 MG pour 12 heures d'astreinte les dimanches, jours fériés ou jour de semaine. »

Article 23

Les alinéas 1 et 6 de l'article 33 sont modifiés ainsi qu'il suit :

« Le salarié a droit à un congé dont la durée est déterminée à raison de 2 jours et demi ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur. Lorsque le nombre de jours ouvrables ainsi calculé n'est pas un nombre entier, la durée du congé est arrondie au nombre entier de jours immédiatement supérieur. La durée totale du congé exigible ne peut excéder 30 jours ouvrables. »

« En application de l'article L. 3141-9 du code du travail, les femmes salariées ou apprenties, âgées de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente, bénéficient de 2 jours de congé supplémentaire par enfant à charge. Ce congé supplémentaire est réduit à 1 jour si le congé légal n'excède pas 6 jours.

Les femmes salariées de plus de 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient également de 2 jours de congé supplémentaire par enfant à charge, sans que le cumul du nombre des jours de congé supplémentaire et de congé annuel ne puisse excéder la durée maximale du congé annuel prévu à l'article L. 3141-3 du code du travail.

Est réputé enfant à charge l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours. »

Article 24

Les alinéas 1 et 3 de l'article 34 sont modifiés ainsi qu'il suit :

« Sont assimilées à 1 mois de travail effectif pour la détermination de la durée du congé les périodes équivalentes à 4 semaines ou à 24 jours de travail. Les jours de congés payés, de congé pour événements familiaux, de congé de formation, de congé non rémunéré de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse, de congé d'éducation ouvrière, de repos compensateur payé, les jours fériés, chômés et payés, les heures de délégation payées des représentants du personnel, le temps passé hors de l'entreprise pendant les heures de travail par les conseillers prud'homaux du collège salariés pour l'exercice de leur fonction, les périodes d'activité dans la réserve de sécurité civile, ainsi que les périodes limitées à une durée ininterrompue de 1 an pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle, le congé de maternité et le congé de paternité sont considérés comme des périodes de travail effectif. »

Le 3^e alinéa est abrogé.

Article 25

L'article 38 est modifié ainsi qu'il suit :

« En application de l'article L. 3142-1 du code du travail, un congé payé de 3 jours est accordé au salarié à l'occasion de la naissance d'un enfant ou de l'arrivée d'un enfant, placé en vue de son adoption, à son foyer. »

Article 26

L'article 39 est modifié ainsi qu'il suit :

« Les congés familiaux sont accordés dans les conditions de l'accord de mensualisation.

Des congés exceptionnels payés sont accordés aux salariés dans les circonstances suivantes (avenant n° 34 du 10 mai 2010) :

- mariage de l'intéressé : 4 jours ;
- décès du conjoint ou du partenaire lié par un Pacs ou d'un enfant : 3 jours ;
- mariage d'un enfant : 1 jour ;
- décès du père ou de la mère : 1 jour ;
- décès d'un frère ou d'une sœur : 1 jour.

Ces jours d'absence n'entraînent pas de réduction de la rémunération.

Pour chaque rentrée scolaire, pour tout salarié, 2 heures d'absences sont autorisées, par enfant de la maternelle à la 6^e incluse. Les heures sont fractionnables en deux fois, sur le matin ou l'après-midi. En contrepartie, ces 2 heures sont récupérables dans les 2 semaines qui suivent. »

Article 27

Le 1^{er} alinéa de l'article 40 est modifié ainsi qu'il suit :

« En dehors du 1^{er} Mai, qui est indemnisé dans les conditions de l'article L. 3133-5 du code du travail, les salariés ont droit à tous les autres jours fériés, chômés et payés (jour de l'An, lundi de Pâques, Ascension, lundi de Pentecôte, 8 Mai, 14 Juillet, Assomption, Toussaint, 11 Novembre, Noël) lorsqu'ils se situent un jour habituellement travaillé. »

Article 28

L'article 41 est modifié ainsi qu'il suit :

« Article 41.1

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 nom, prénom(s), âge, nature des travaux qui leur sont confiés et lieux de réalisation.

Article 41.2

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 h 30.

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 29

L'article 42 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 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 et d'un système de maintien du conducteur au poste de conduite, les arbres de transmission devront être protégés et les protecteurs maintenus en bon état.

Aucun salarié ne devra être admis à utiliser une scie à chaîne non conforme.

Les équipements de protection individuelle devront être adaptés.

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.

En matière de risque électrique, l'employeur doit assurer une bonne sécurité aux utilisateurs conformément au décret n° 2010-1016 du 30 août 2010 (mise à la terre, fusibles, prise de courant, disjoncteur différentiel...).

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

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

Le travailleur alerte immédiatement l'employeur de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection.

Il peut se retirer d'une telle situation.

L'employeur ne peut demander au travailleur qui a fait usage de son droit de retrait de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent résultant notamment d'une défectuosité du système de protection. Aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre du salarié qui a fait valoir son droit de retrait.

L'employeur met à la disposition des travailleurs les moyens d'assurer leur propreté individuelle, notamment des vestiaires pourvus de sièges et d'armoires individuelles, des lavabos à eau potable et réglable, 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.

Cet arrêté précise que les douches sont installées dans des cabines individuelles. Le temps passé à la douche ou au nettoyage corporel, rémunéré comme temps de travail normal, est au minimum de 1 quart d'heure et au maximum de 1 heure, déshabillage et rhabillage compris. »

Article 30

L'article 44 est modifié ainsi qu'il suit :

1. Cas du licenciement, l'alinéa 2 est modifié ainsi qu'il suit :

« L'employeur lorsqu'il envisage de licencier un salarié doit respecter certaines règles :

- convocation du salarié par lettre avec avis de réception indiquant l'objet, le lieu et l'heure ainsi que la possibilité de se faire assister par un conseiller du salarié (liste disponible en mairie) ou par un représentant du personnel s'il en existe dans l'entreprise ;
- un délai de 5 jours ouvrables doit être respecté entre la convocation et l'entretien ;
- notification de la décision de licenciement en respectant un jour franc entre l'entretien et l'expédition de la lettre qui énoncera les motifs de la décision. »

« 2. Cas de la démission

Le préavis est fixé ainsi qu'il suit :

- 6 jours ouvrables pour un salarié ayant moins de 6 mois d'ancienneté, quel que soit son niveau de classification ;
- 15 jours pour un salarié de niveau I, d'une ancienneté supérieure à 6 mois ;
- 1 mois pour un salarié de niveaux II, III et IV, d'une ancienneté comprise entre 6 mois et 2 ans ;
- 1 mois et demi pour un salarié de niveau IV, d'une ancienneté supérieure à 2 ans.

3. Travailleurs handicapés

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 des handicapés. »

Article 31

L'article 45 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, est prise en compte dans la limite d'un montant calculé à due proportion. »

Article 32

L'article 47 est abrogé.

Article 33

L'article 48 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. »

Article 34

L'article 49 est modifié ainsi qu'il suit :

« Le solde de tout compte établi en double exemplaire par l'employeur, lors de la rupture du contrat de travail, et dont le salarié lui donne reçu, peut être dénoncé sous réserve que le salarié en avise son employeur, par lettre recommandée avec avis de réception, dans les 6 mois qui suivent sa signature. »

Article 35

L'article 50 est modifié ainsi qu'il suit :

« A l'expiration du préavis, le salarié doit évacuer le logement de fonction dont il disposait à titre accessoire du contrat de travail :

- a) Dans les 15 jours en cas de départ volontaire ou de faute grave ;
- b) Dans un délai de 1 mois en cas de licenciement après expiration du préavis. »

Article 36

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Il prend effet au lendemain de la publication de son arrêté d'extension.

Fait à Quimper, le 28 mars 2014.

(Suivent les signatures.)