

CONVENTION COLLECTIVE de TRAVAIL
du 13 Juin 1991
concernant les ENTREPRISES
de TRAVAUX AGRICOLES
et RURAUX de BRETAGNE

Arrêté ministériel d'extension du 16 décembre 1991
(J.O. du 31 décembre 1991)

*Mise à jour : Avenants n° 45 et 46 du 20 mai 2011
(en cours d'extension)*

TABLE DES MATIERES**CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION -**

- Article 1er - Champ d'application professionnel
- Article 2 - Contenu
- Article 3 - Champ d'application territorial

CHAPITRE II - DUREE, DEPOT, REVISION ET DENONCIATION -

- Article 4 - Durée de la convention - Dépôt
- Article 5 - Révision et dénonciation de la convention

CHAPITRE III - PROCEDURE CONVENTIONNELLE DE CONCILIATION ET D'ARBITRAGE -

- Article 6 - Conflits collectifs

CHAPITRE IV - LIBERTE SYNDICALE ET D'OPINION -

- Article 7 - Droit syndical - Liberté d'opinion
- Article 8 - Propagande
- Article 9 - Droit d'expression des salariés

CHAPITRE V - EXERCICE DU DROIT SYNDICAL - DELEGUES SYNDICAUX ET DU PERSONNEL -

- Article 10 - Exercice du droit syndical et délégués syndicaux
- Article 11 - Délégués du personnel et Comité d'Entreprise

CHAPITRE VI - PERIODE D'ESSAI - EMBAUCHAGE - EFFET ET VALIDITE DU CONTRAT DE TRAVAIL - ANCIENNETE -

- Article 12 - Période d'essai
- Article 13 - Contrat de travail
- Article 14 - Interruption de travail, maladie et accident de la vie privée ou de trajet
- Article 15 - Accident du travail et maladie professionnelle
- Article 16 - Grossesse - Maternité - Adoption
- Article 17 - Ancienneté

CHAPITRE VII - SALAIRES - REMUNERATION EN NATURE - PRIMES - DEPLACEMENTS - EQUIPEMENTS DE TRAVAIL - MODALITES DE PAIEMENT DES SALAIRES -**SECTION I - SALAIRES, PRIMES et APPOINTEMENTS**

- Article 18 - Salaires minimaux conventionnels
- Article 19 - Abattement d'âge
- Article 20 - Rémunération des tâcherons
- Article 21 - Prestations en nature
- Article 22 - Prime d'ancienneté

SECTION II - NATURE et MODALITES de REMUNERATION des DEPLACEMENTS

Article 23 - Déplacements

SECTION III - MODALITES de PAIEMENT des SALAIRES

Article 24 - Périodicité de la rémunération et bulletin de paie

Article 25 - Paiement des classifications temporaires

Article 26 - Régime de prévoyance (avenant n° 29 du 30 juin 2006)

Article 26 bis - Frais de santé pour les salariés non cadres

CHAPITRE VIII - DUREE DU TRAVAIL -

Article 27 - Généralités

Article 28 - Durée normale du Travail - Repos hebdomadaire
Jours Fériés

Article 29 - Absence et maladie

CHAPITRE IX - GARANTIE MENSUELLE DE TRAVAIL - AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL -
CONGES PAYES - CONGES SPECIAUX -

Article 30 - Garantie mensuelle de salaire

Article 31 - Rémunération en cas de variation de l'horaire

Article 32 - Variation saisonnière de l'horaire normal de travail

Article 33 - Durée maximale du travail

Article 34 - Horaire et registre

Article 35 - Majorations de salaires

Article 36 - Repos compensateur en cas d'heures supplémentaires

Article 37 - Congés payés

Article 38 - Absences pour évènements familiaux

CHAPITRE X - PRIVATIONS PARTIELLES D'EMPLOI -

Article 39 - Conditions d'attribution

Article 40 - Montant de l'indemnisation

Article 41 - Rémunération mensuelle minimale

Article 42 - Récupération des heures perdues

CHAPITRE XI - RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL - PREAVIS -

Article 43 - Démission - Licenciement - Préavis

Article 44 - Indemnité de licenciement

Article 45 - Non respect du préavis

Article 46 - Recherche d'emploi

CHAPITRE XII - TRAVAIL DES FEMMES ET PERSONNES A STATUT PARTICULIER -

Article 47 - Travail des femmes

Article 48 - Egalité de rémunération entre les hommes et les femmes

Article 49 - Personnel à statut particulier

CHAPITRE XIII - FORMATION ET PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNELS - ASSOCIATION EMPLOI FORMATION -

- Article 50 - Formation professionnelle
- Article 51 - Perfectionnement professionnel
- Article 51 bis - Association Emploi Formation

CHAPITRE XIV - HYGIENE - PREVENTION DES ACCIDENTS - MEDECINE PREVENTIVE ET DU TRAVAIL -

- Article 52 - Hygiène et sécurité
- Article 53 - Equipement de sécurité
- Article 54 - Médecine Préventive et Médecine du Travail

CHAPITRE XV - RETRAITE -

- Article 55 - Départ à la retraite
- Article 56 - Retraite complémentaire - Assiette et taux

CHAPITRE XVI - AVANTAGES ACQUIS -

- Article 57 - Avantages acquis

CHAPITRE XVII - DATE D'EFFET ET DEMANDE D'EXTENSION -

- Article 58 - Date d'effet
- Article 59 - Extension demandée

ANNEXE I

ANNEXE II

ANNEXE III

ANNEXE IV

ANNEXE V

ANNEXE VI (accord national du 23 décembre 1981 concernant la durée du travail dans les exploitations
et entreprises agricoles)

CHAPITRE I

CHAMP D'APPLICATION

Article 1er. - Champ d'application professionnel -

La présente convention détermine les rapports entre les employeurs et les salariés, de l'un ou l'autre sexe, de tout âge et de toute nationalité, des entreprises de travaux agricoles et ruraux et forestiers de BRETAGNE visées par le 5° de l'article 1144 du Code Rural, à l'exclusion des activités couvertes par la convention collective régionale des entreprises paysagistes et de reboisement de BRETAGNE.

Article 2. - Contenu -

Elle s'applique nonobstant tous usages ou coutumes locaux et toutes stipulations contenues dans les contrats de travail particuliers ou les accords d'établissement, lorsque ces usages, coutumes ou stipulations sont moins favorables aux salariés.

En aucun cas, la rémunération allouée aux salariés, ne peut être inférieure à celle qui résulte de l'ensemble des dispositions de la présente convention ou des prescriptions des textes relatifs au salaire minimum de croissance (S.M.I.C.).

Article 3. - Champ d'application territorial -

a) La présente convention régit tous les travaux effectués sur le territoire de la Région BRETAGNE que le siège social soit dans cette région ou hors de cette région.

b) Elle s'applique également aux travaux effectués hors de cette Région dès lors que l'entreprise a son siège en BRETAGNE et qu'il n'existe pas dans la région considérée des textes réglementaires, conventions ou accords collectifs plus favorables aux salariés, auquel cas ces textes conventionnels ou accords s'appliqueraient de plein droit.

CHAPITRE II

DUREE - DEPOT - REVISION ET DENONCIATION

Article 4. - Durée de la convention - Dépôt -

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée sauf dénonciation dans les conditions prévues à l'article 5 ci-après.

Conformément à l'article L. 132-10 du Code du Travail, le texte de la présente convention, de ses annexes et de ses avenants ultérieurs seront déposés, par la partie la plus diligente, auprès du Service Départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles d'ILLE-et-VILAINE.

Article 5. - Révision et dénonciation de la convention -

La présente convention et ses annexes sont révisables ou peuvent être dénoncées à tout moment au gré des parties :

a) Dans le cas d'une révision partielle, la commission mixte, constituée comme il est de règle, et convoquée par le Service Régional de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles commence à étudier les modifications demandées dans les 30 jours, de date à date, suivant la date d'expédition de la lettre recommandée.

b) Dans le cas d'une révision totale, la dénonciation de la présente convention, par l'une des parties contractantes, devra être portée à la connaissance des autres parties signataires, par lettre recommandée avec accusé de réception.

Elle devra être suivie dans les trois mois qui suivent la date d'expédition de la lettre de dénonciation, à l'initiative de la partie dénonciatrice, de négociations paritaires en vue de la conclusion d'une nouvelle convention.

Toute demande de révision, totale ou partielle, devra être accompagnée d'un projet sur les chapitres, articles ou points à réviser et devra être signifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux autres organisations syndicales signataires ainsi qu'au Service Régional de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles.

Dans l'attente d'un accord sur les textes de remplacement, dans les cas d'une demande de révision ou d'une dénonciation, la présente convention, ses annexes, avenants et protocoles resteront applicables jusqu'à la date d'entrée en vigueur des nouvelles dispositions à intervenir à moins que cette date ne corresponde à un délai de plus d'un an après l'expiration du délai légal.

Les dispositions du présent article ne sont pas applicables aux révisions relatives aux salaires. En cette matière, la commission mixte se réunira au moins une fois par an, avant la fin Mars et, éventuellement, à la demande de deux des parties signataires dans les 60 jours suivant ladite demande.

CHAPITRE III

PROCEDURE CONVENTIONNELLE DE CONCILIATION ET D'ARBITRAGE

Article 6. - Conflits collectifs -

Les conflits collectifs nés à l'occasion de l'exécution, la révision ou la dénonciation de la présente convention, sont portés devant la Commission Régionale Agricole de Conciliation de BRETAGNE.

En cas de non-conciliation, ils sont soumis à la procédure de médiation dans les conditions fixées par les articles R. 524-1 et suivants du Code du Travail ou à la procédure d'arbitrage dans les conditions prévues aux articles L. 525-1 et suivants du Code du Travail.

La sentence arbitrale est susceptible, dans les conditions fixées par les articles L. 525-5 et suivants, d'un recours devant la Cour Supérieure d'Arbitrage.

CHAPITRE IV

LIBERTE SYNDICALE ET D'OPINION

Article 7. - Droit syndical - Liberté d'opinion -

Les parties contractantes reconnaissent le droit, tant pour les employeurs que pour les salariés, d'adhérer librement ou d'appartenir ou non à un syndicat constitué en vertu des dispositions du Livre IV du Code du Travail dans la défense de leurs intérêts professionnels respectifs.

Conformément à l'article L. 412-1 du Code du Travail, l'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises dans le respect des droits et libertés garantis par la Constitution, en particulier de la liberté individuelle du travail.

Par référence à l'article L. 412-2 du Code du Travail, aucun employeur ne peut prendre en considération l'appartenance ou la non appartenance d'un salarié à une organisation syndicale, politique ou confessionnelle, pour arrêter ses décisions à son égard, notamment, en ce qui concerne l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, les mesures de discipline ou le congédiement.

D'une façon générale, les employeurs et les salariés s'engagent à appliquer les dispositions des articles L. 412-1 et suivants, R. 412-1 et suivants et D. 412-1 et suivants du Code du Travail, tendant à assurer la liberté syndicale et l'exercice du droit syndical.

Article 8. - Propagande. -

Les employeurs et les salariés ne doivent, sous aucun prétexte, se livrer, à l'intérieur de l'entreprise ou de l'établissement, à une propagande politique ou religieuse, quelle qu'elle soit, par paroles, par actes, distribution ou affichage de manuscrits, tracts ou autres.

Article 9. - Droit d'expression des salariés -

Conformément aux articles L. 461-1 et suivants du Titre Sixième Livre IV du Code du Travail, un droit d'expression directe des salariés est institué. Les opinions émises dans le cadre de ce droit, par les salariés, quelle que soit leur place dans la hiérarchie professionnelle, ne peuvent motiver une sanction ou un licenciement.

CHAPITRE V**EXERCICE DU DROIT SYNDICAL -****DELEGUES SYNDICAUX ET DU PERSONNEL****Article 10. - Exercice du droit syndical et délégués syndicaux -**

A - Les employeurs sont tenus de laisser des libertés suffisantes aux salariés qui justifient d'un mandat syndical et sur présentation d'une convocation émanant de l'autorité compétente, à ceux qui sont appelés à participer aux travaux d'une commission administrative, contentieuse ou judiciaire, constituée en vertu des dispositions d'un texte législatif ou réglementaire.

Dans la limite de 12 jours par an, des autorisations d'absence sont, conformément à l'article L. 451-1 et R. 451-1 et suivants, accordées aux salariés sur présentation, au moins 30 jours à l'avance, d'une convocation de l'organisme habilité, pour participer aux réunions statutaires ou aux sessions de formation de leur organisation syndicale. Cette autorisation d'absence est de droit. Toutefois, pendant les périodes où s'effectuent les travaux de semailles, d'ensilage et fenaison, de moisson, de labour et de traitement, l'intéressé devra obtenir l'accord de son employeur.

Les absences, résultant de l'application des paragraphes ci-dessus, ne donnent lieu, ni à rémunération, ni à indemnité d'aucune sorte.

B - De même, des autorisations d'absence, dans les limites d'une durée de huit heures mensuelles, peuvent être accordées aux délégués syndicaux, soit pour assister aux réunions mixtes professionnelles - ces autorisations doivent être demandées au moins cinq jours à l'avance dans la mesure du possible sur présentation de la convocation à la réunion - soit pour exercer leur fonction syndicale.

C - Les employeurs reconnaissent aux organisations syndicales représentant les salariés, le droit de désigner, sur l'ensemble du territoire de la BRETAGNE, un délégué syndical inter-entreprise par organisation et par département, pour lequel l'employeur doit exercer à titre principal, la profession entrant dans le champ d'application visé à l'article 1er.

1° Désignation :

Le délégué syndical est désigné et accrédité par le syndicat auquel il adhère. Celui-ci notifie sa désignation, par lettre recommandée avec accusé de réception à l'employeur habituel du délégué ainsi qu'au Service Départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles concerné.

Sauf accord de l'employeur intéressé, le délégué syndical ne peut être choisi dans une entreprise comptant habituellement moins de trois travailleurs, salariés ou non ; le chef d'entreprise, le conjoint et ses enfants apprentis n'étant pas pris en compte.

2° Compétence :

Le délégué syndical représente, en permanence, son organisation auprès des employeurs et du Service de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles.

Il est mandaté pour négocier et signer toute convention collective et tout accord d'établissement ou inter-établissement. Il va de soi que cette clause ne prive pas l'organisation syndicale de désigner et de mandater toute autre personne de son choix pour participer, en son nom, aux négociations de la convention.

Le délégué syndical intervient, en vue d'une bonne application des lois sociales en général et des clauses de la présente convention ainsi que des accords d'établissements ou inter-établissements ou des contrats de travail individuels.

Ce délégué doit notifier cinq jours ouvrables à l'avance à l'employeur auprès duquel il se propose d'intervenir l'objet et les raisons de sa démarche. L'employeur peut se faire assister de la personne de son choix.

3° Garanties :

Le délégué syndical bénéficie, dans l'exercice de ses fonctions, des mêmes garanties que celles accordées par la Loi aux délégués du personnel.

Article 11. - Délégués du personnel et Comité d'Entreprise - Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail. -

Toute entreprise comptant au cours d'une période de douze mois consécutifs, au moins onze salariés, procédera, conformément aux articles L. 421.1 et suivants du Code du Travail, aux formalités d'élection de délégués du personnel suivant la répartition prévue aux articles R. 422.1 et suivants.

Conformément aux articles L. 431.1 et L. 236.1 du Code du Travail, la mise en place d'un Comité d'Entreprise ainsi que d'un Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail est obligatoire si l'effectif d'au moins 50 salariés est atteint pendant douze mois consécutifs ou non pendant les trois années précédentes.

CHAPITRE VI

PERIODE D'ESSAI - EMBAUCHAGE -

EFFET ET VALIDITE DU CONTRAT DE TRAVAIL - ANCIENNETE

Article 12. - Période d'essai -

Sauf accord écrit entre les parties, tout engagement est conclu à l'essai. La durée de la période d'essai est fixée à trois mois pour le personnel d'exécution, quatre mois pour les agents de maîtrise, six mois pour ceux d'encadrement.

En cas de séparation, au cours ou à l'issue de la période d'essai, le salarié peut prétendre à la rémunération afférente à la catégorie d'emploi pour laquelle il a été engagé.

En cas de rupture du contrat de travail au cours de la période d'essai, la durée du préavis sera respectivement de huit jours pour le personnel d'exécution, quinze jours pour les agents de maîtrise, et de un mois pour le personnel d'encadrement.

En ce qui concerne les contrats à durée déterminée, il sera fait application de l'article L. 122-3-3 du Code du Travail.

Article 13. - Contrat de travail -

Si, à l'issue de la période d'essai, le salarié reste en place, son embauchage est considéré comme définitif. Il est constaté par un acte écrit, établi en deux exemplaires, chacun signé par les deux parties. Le premier est remis au salarié, le second reste dans les mains de l'employeur.

La conclusion du contrat est également subordonnée au résultat de l'examen de la médecine du travail prévu par les textes réglementaires.

Cet acte précise, obligatoirement, la date d'effet du contrat, sa durée, la catégorie d'emploi du salarié et le coefficient y afférent.

Il peut contenir d'autres clauses sous réserve qu'elles soient au moins aussi favorables au salarié que les dispositions de la présente convention.

Par dérogation, aux dispositions précédentes et conformément aux clauses des articles L. 122-1 et suivants du Code du Travail, le contrat à durée déterminée est constaté par écrit dès l'embauchage du salarié. Toutefois, il peut comporter une période d'essai (article L. 122-3-3 du Code du Travail).

Les contrats saisonniers sont régis par la réglementation en vigueur. Toutefois, les salariés, dès lors qu'ils sont réembauchés dans la même entreprise, sont exempts d'une nouvelle période d'essai.

Article 14. - Interruption de travail, maladie et accident de la vie privée ou de trajet -

Toute interruption de travail, non justifiée et prolongée, malgré une première mise en demeure, peut être la cause d'une rupture du contrat.

Les absences justifiées résultant d'une maladie non professionnelle, d'accident de la vie privée, d'accident du trajet ainsi que les absences résultant d'événements familiaux ou autres, d'une certaine gravité, ne peuvent entraîner la rupture du contrat de travail qui est alors simplement suspendu.

Toutefois, si, en raison des causes ci-dessus énumérées, l'absence du salarié se prolongeait, l'employeur pourrait, passé le délai d'un an, constater la rupture du contrat de travail en respectant la procédure légale de licenciement.

Le titulaire d'un contrat à durée déterminée bénéficie des dispositions qui précèdent mais seulement jusqu'à la date prévue pour l'expiration de son contrat.

Article 15. - Accident du travail et maladie professionnelle -

S'il s'agit d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, les effets du contrat de travail sont simplement suspendus pendant la durée d'incapacité du salarié.

Celui-ci a droit à la réintégration dès qu'il se trouve en état de reprendre normalement ses fonctions, et ce, conformément aux dispositions des articles L. 122-32-1 et suivants du Code du Travail.

En cas d'absence prolongée d'un salarié pour maladie professionnelle ou accident du travail, il peut être procédé à son remplacement temporaire. Dans ce cas, le remplaçant doit être informé, le jour de l'embauche, du caractère provisoire de son emploi.

Article 16. - Grossesse - Maternité - Adoption -

Les effets des contrats de travail intéressant les femmes en arrêt de travail consécutif à une grossesse médicalement constatée ou pour maternité ou pour l'arrivée au foyer d'un enfant adopté, sont suspendus, ceci dans les conditions fixées par les textes législatifs et réglementaires.

Article 17. - Ancienneté -

Pour l'application des dispositions de la présente convention, il faut distinguer entre la présence continue et l'ancienneté.

On entend par présence continue, le temps écoulé depuis la date d'entrée en fonction, en vertu du contrat de travail en cours.

Pour la détermination de l'ancienneté, on tient compte, non seulement de la présence continue au titre du contrat de travail en cours mais, également, de la durée des contrats de travail antérieurs dans la même entreprise, sauf ceux rompus par la démission ou par la faute grave.

CHAPITRE VII

SALAIRES - REMUNERATION EN NATURE - PRIMES - DEPLACEMENTS -

EQUIPEMENTS DE TRAVAIL - MODALITES DE PAIEMENT DES SALAIRES

SECTION I - SALAIRES, PRIMES et APPOINTEMENTS

Article 18. - Salaires minimaux conventionnels -

Tous les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée sont mensualisés dès l'embauche.

Les salaires horaires minimaux conventionnels sont fixés, pour chaque emploi, en fonction de la classification.

Les salaires horaires négociés entre les partenaires sociaux servent à déterminer les salaires minimaux garantis au personnel visé par la présente convention. Partout où cela sera possible, par une négociation au sein de l'entreprise ou sur décision de l'employeur, les salaires pourront être plus élevés.

(Avenant n° 10 du 7 Mars 1997)

« La classification, la définition des emplois et les salaires minimaux sont joints en annexes numérotées de I à IV :

- L'annexe I concerne le personnel d'exécution des Entreprises de Travaux Agricoles et Ruraux à l'exclusion des entreprises de prestations de services à l'aviculture,
- L'annexe II concerne le personnel administratif occupé dans les entreprises relevant de l'article 1er de la présente convention,
- L'annexe III concerne le personnel occupé à des travaux de mise en place ou d'enlèvement de volailles dans les entreprises de prestations de services à l'aviculture,
- L'annexe IV concerne le personnel chargé des travaux d'interventions techniques dans les entreprises de prestations de services à l'aviculture. Les interventions techniques, au sens de la présente Convention, sont les opérations qui relèvent de l'activité normale des entreprises de prestations de services à l'aviculture à l'exclusion des tâches de mise en place et d'enlèvement des volailles chez l'aviculteur ».

Article 19. - Abattement d'âge -

Sous réserve des dispositions de l'article 40, la rémunération des salariés âgés de moins de dix-huit ans subit, suivant l'âge des intéressés, un abattement égal à :

- travailleurs âgés de moins de dix sept ans : 20 %
- travailleurs âgés de moins de dix huit ans : 10 %

du salaire de l'adulte afférent à l'emploi occupé.

Cet abattement est supprimé lorsque le jeune travailleur justifie de six mois de pratique professionnelle.

Article 20. - Rémunération des tâcherons -

Les salaires des tâcherons sont fixés dans le cadre de chaque établissement. Les salaires retenus sont constatés par un accord écrit, établi avant que la tâche ait reçu un commencement d'exécution.

Ils ne peuvent être inférieurs à la rémunération qui aurait été perçue, "prorata temporis", pour les mêmes travaux, par application de la présente convention.

Les employeurs reconnaissent la qualité de salariés à tous les tâcherons, sous réserve que ceux-ci ne soient pas des entrepreneurs inscrits comme tels au Registre du Commerce.

(Abrogé et remplacé par avenant n° 10 du 7 Mars 1997)

Article 21. - Indemnité de repas -

L'indemnité de repas a pour objet de compenser le supplément de frais occasionné par la prise du déjeuner ou du dîner en dehors de la résidence habituelle du salarié. Elle n'est due au salarié que lorsque ce dernier se trouve, pour des raisons liées à son travail, dans l'impossibilité de rentrer à son domicile.

(avenant n° 32 du 29 juin 2007 - A compter du 1^{er} 07.07) « Dans ce cas, sur présentation d'une fiche établie par l'établissement où il s'est restauré, le salarié est remboursé du montant du repas dans la limite de 9,50 euros »

Article 22. - Prime d'ancienneté -

(avenant n° 46 du 20 mai 2011 – en cours d'extension)

Une prime d'ancienneté s'ajoutant à la rémunération mensuelle est versée aux salariés dans les conditions suivantes.

Elle est calculée sur l'ensemble de la rémunération correspondant aux heures effectuées.

Son taux est fixé à :

- 2 % après 3 ans de service dans l'entreprise ;
- 3 % après 6 ans de service dans l'entreprise ;
- 4 % après 10 ans de service dans l'entreprise ;
- 5 % après 15 ans de service dans l'entreprise.

SECTION II - NATURE et MODALITES de REMUNERATION des DEPLACEMENTS

(Abrogé et remplacé par avenant n° 10 du 7 Mars 1997)

Article 23. - Déplacements -

A - Définition du déplacement -

Il y a déplacement lorsque le salarié est amené à exercer en dehors de la zone d'activité habituelle de l'entreprise.

Le salarié embauché spécialement pour les besoins d'un chantier n'est pas en déplacement tant qu'il reste attaché à ce chantier. Lorsqu'il est maintenu dans l'entreprise après ce chantier, il est considéré comme embauché au siège de celle-ci.

B - Nature du déplacement -

Les emplois non administratifs proposés au sein des entreprises qui entrent dans le champ d'application de la présente convention ont pour caractéristique essentielle une sujétion de déplacement du salarié avec retour chaque soir au domicile.

A titre exceptionnel, le salarié peut être amené à effectuer un déplacement sur plus d'une journée avec impossibilité de retour le soir au domicile.

(avenant n° 24 du 25 février 2004) « C – Rémunération des trajets concernant le personnel salarié des entreprises de prestations de services à l'aviculture »

« 1 – Cas particulier du personnel chargé des travaux d'interventions techniques

A la reprise du travail, le temps passé en déplacement de l'établissement au chantier est à la charge de l'entreprise et rémunéré comme temps de travail effectif. L'employeur détermine le mode de transport le plus approprié à ces déplacements pour se rendre au chantier.

Pour les personnels affectés au transport des salariés ou du matériel, les temps de trajet aller et retour sont considérés comme temps de travail effectifs et rémunérés comme tels. »

(avenant n° 24 du 25 février 2004) "2" - Cas particulier du personnel effectuant des travaux de mise en place ou d'enlèvement de volailles :

Des dispositions particulières s'appliquent aux salariés des entreprises de prestations de services à l'aviculture occupés à des travaux de mise en place ou d'enlèvement de volailles.

Ainsi, pour ce personnel :

a) Le temps de travail commence et finit sur l'exploitation où s'effectue le travail, considérée comme étant le lieu de travail.

(avenant n° 30 du 22 mars 2007) "b Pour les chantiers éloignés au plus de 100 kms du siège de l'entreprise, le temps de trajet, entre le siège de l'entreprise et son lieu de travail, fait l'objet chaque mois d'une indemnisation forfaitaire versée au salarié. Le nombre d'heures indemnisées est égal à 11 % des heures de chantier rémunérées au cours du mois considéré. L'employeur détermine le montant de cette indemnisation en effectuant le produit de ce nombre d'heures par le salaire horaire en vigueur.

Par contre, lorsque le chantier se situe dans un rayon de plus de 100 kms du siège de l'entreprise, le trajet effectué au-delà de ce rayon de 100 kms, est rémunéré sur la base d'un quart du salaire horaire brut afférent au coefficient du salarié par tranche de 20 kms supplémentaires. » (★★)

c) Le salarié garde la possibilité de se rendre sur son lieu de travail par ses propres moyens.

Le chauffeur du véhicule servant à transporter l'équipe sur son lieu de travail est rémunéré en fonction de son temps de travail effectif qui inclut la durée du trajet. (avenant n° 30 du 22 mars 2007) « Son temps de trajet ne fait donc pas l'objet de l'indemnisation forfaitaire prévue au point b) ci-dessus. »

D - Frais kilométriques et de découcher -

(avenant n° 32 du 29 juin 2007 - A compter du 1^{er} 07.07) « 1°) Dans le cas où il utilise son véhicule personnel, le salarié qui effectue les trajets qui séparent le siège de l'établissement des différents chantiers et les chantiers entre eux, a droit, dans un même jour, ceci quelle que soit la puissance du véhicule utilisé, à une indemnité égale à 0,35 euro par kilomètre »

2°) Si le travailleur est dans l'impossibilité de retourner en fin de journée à sa résidence habituelle, les frais engagés pour son hébergement sont supportés par l'employeur sur présentation des factures acquittées justificatives.

(★★) Il est convenu entre les parties signataires que les modifications apportées par l'article 3 de l'avenant n° 25 du 21 mars 2005 ne rentreront en vigueur qu'à compter du 1^{er} juillet 2005.

SECTION III - MODALITES de PAIEMENT des SALAIRES

Article 24. - Périodicité de la rémunération et bulletin de paie -

(avenant n° 30 du 22 mars 2007) "A - Dispositions générales :

"La paie se fait à échéances régulières, au moins une fois par mois et au plus tard avant le cinquième jour ouvrable du mois suivant.

Un bulletin de paie devra obligatoirement être délivré dans les conditions fixées par les textes législatifs et réglementaires en vigueur."

(avenant n° 30 du 22 mars 2007) "« B - Cas particulier du personnel effectuant des travaux de mise en place ou d'enlèvement de volailles :

Pour ce personnel, le bulletin de salaire comporte obligatoirement et distinctement les mentions :

- Salaire de base,
- Heures supplémentaires (le cas échéant),
- Heures trajet,
- Heures repos travail de nuit.

En regard de chacun de ces éléments de salaire, l'employeur doit reporter sur le bulletin de paie le nombre d'heures rémunérées et le taux appliqué aux heures correspondantes.

Au titre des heures de trajet, l'employeur détermine le nombre d'heures payées conformément aux dispositions énoncées au point 2 de l'article 23 C) de la convention collective.

Concernant les heures de repos pour travail de nuit, l'employeur calcule le nombre d'heures rémunérées en application du second alinéa du paragraphe C de l'article 35 de la convention collective.

L'employeur indique par ailleurs le nombre d'heures de chantier payées auquel se rapporte le salaire de base d'une part et les heures supplémentaires d'autre part.

Pour ce personnel, le salaire brut total du mois qui inclut la rémunération du salaire de base, des heures supplémentaires, des heures de trajet ainsi que des heures de repos pour travail de nuit est obligatoirement majoré de la rémunération équivalente à 5 minutes de travail."

(Supprimé par avenant n° 25 du 21 mars 2005) ~~Un modèle de bulletin de salaire applicable à ce personnel particulier figure en annexe V de la convention collective.~~

Article 25. - Paiement des classifications temporaires -

Les salariés appelés temporairement ou accidentellement à effectuer des travaux ressortissant d'une catégorie inférieure à celle de leur classification habituelle conservent le bénéfice du salaire afférent au coefficient hiérarchique qui leur est d'ordinaire affecté.

Dans le cas de travaux ressortissant d'une catégorie supérieure à celle de leur classification, ils percevront alors, "prorata temporis", au titre desdits travaux, le salaire afférent à la catégorie dont relèvent ces derniers.

Toutefois, lorsqu'un salarié est appelé à assurer, de façon courante et permanentes, des emplois différents ressortissant de classifications différentes, il devra être classé à l'échelon correspondant au poste le plus élevé des classifications.

(Avenant n° 29 du 30 juin 2006) (*)

" **Article 26. - Régime de prévoyance collective obligatoire.** -

Il est institué au profit des salariés non cadres remplissant les conditions ci-après définies, un régime de prévoyance obligatoire qui assure les prestations suivantes :

- des indemnités journalières complémentaires à celles versées par le régime de base de la Mutualité Sociale Agricole, en cas d'arrêt de travail pour maladie ou d'accident ;

(Avenant n° 33 du 20 novembre 2007) « - une pension complémentaire à celle versée par la Mutualité Sociale Agricole en cas d'invalidité catégorie 1, 2 ou 3 ou d'incapacité permanente professionnelle pour un taux égal ou supérieur à 1/3. »

- le versement d'un capital décès, de rentes éducation, d'une indemnité frais d'obsèques.

(Avenant n° 36 du 13 janvier 2009)

I. Garantie Incapacité de travail

« En cas d'arrêt de travail pour accident du travail, accident de trajet, maladie professionnelle, accident ou maladie de la vie privée, tout salarié non cadre qui justifie d'un mois d'ancienneté continue dans le champ d'application de la Convention Collective des Entrepreneurs des Territoires de Bretagne perçoit, en complément de ses indemnités journalières légales, des indemnités journalières complémentaires.

Ces indemnités journalières complémentaires sont versées à compter :

- du 1^{er} jour d'arrêt du travail en cas d'accident du travail, d'accident de trajet ou de maladie professionnelle ;
- du 7^{me} jour d'arrêt de travail, en cas de maladie ou d'accident de la vie privée.

Cette indemnisation complémentaire porte l'indemnisation globale du salarié (y compris les indemnités légales servies par la MSA) à hauteur de 90% de la rémunération brute pendant 90 jours puis à hauteur de 80% de ce même rémunération tant que dure le versement des indemnités journalières légales.

La rémunération prise en compte pour le calcul de ces indemnités journalières complémentaires est celle qui est retenu pour le calcul des indemnités journalières légales.

En cas de rupture du contrat de travail intervenant avant la fin de la période d'indemnisation, les indemnités journalières complémentaires continuent à être versées.

En tout état de cause, le montant de la prestation, cumulée à celle du régime de base de la Mutualité Sociale Agricole, ne doit pas conduire l'intéressé à percevoir plus que son salaire net de période d'activité.

Les revalorisations de ces prestations sont effectuées en fonction des taux de revalorisation des assurances sociales agricoles.

Le paiement des charges sociales dues sur les indemnités journalières complémentaires est effectué par l'organisme assureur désigné. Les indemnités journalières sont donc versées nettes de charges sociales, de CSG et de CRDS. »

(*) Conformément à son article 2, les dispositions de l'avenant n° 36 du 13 janvier 2009 entrent en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2009.

(Avenant n° 33 du 20 novembre 2007)

« II. Garantie Incapacité Permanente (invalidité)

En cas d'attribution d'une rente accident de travail au taux d'incapacité au moins égal au tiers, ou d'une pension d'invalidité des assurances sociales agricoles de catégorie 1, 2 ou 3, AGRIPREVOYANCE verse aux salariés non-cadres une pension mensuelle complémentaire égale à 20 % de son salaire brut, et ce jusqu'à son départ à la retraite.

Le salaire brut pris en compte correspond au 12^{ème} des salaires bruts perçus par le salarié au cours des 12 mois civils précédant la date de l'arrêt de travail.

Les prestations sont revalorisées selon les mêmes modalités que les prestations légales.

S'agissant des pensions d'invalidité en cours de service auprès d'un organisme assureur autre que celui désigné au IV 2), les revalorisations postérieures à la date d'effet du présent régime sont prises en charge par l'organisme désigné au IV 2) dans la mesure où elles ne le sont pas par l'organisme antérieurement désigné. »

(Avenant n° 33 du 20 novembre 2007)

III. Garantie Décès

Les salariés non cadres bénéficient de la garantie décès Agri Prévoyance qui comprend le versement d'un capital décès, des rentes éducation et d'une indemnité frais d'obsèques.

1/ Capital Décès

En cas de décès du salarié, un capital décès d'un montant égal à 100 p. 100 de son salaire annuel brut, majoré de 25 p. 100 par enfant à charge, est versé à la demande du ou des bénéficiaires.

- Le capital est versé en priorité au conjoint survivant non séparé de corps ou à son cocontractant d'un pacte civil de solidarité ; à moins que le salarié ait fixé et notifié à Agri Prévoyance une répartition entre son conjoint et ses descendants, cette répartition ne pouvant réduire la part du conjoint à moins de 50 % du capital.

En l'absence de conjoint survivant non séparé de corps, le capital est versé aux descendants.

En l'absence de ces bénéficiaires prioritaires, le capital est attribué dans l'ordre de préférence suivant :

- aux bénéficiaires désignés par le participant ;
- au concubin justifiant d'au moins deux ans de vie commune;
- aux héritiers.

Le salaire brut pris en compte est celui des 4 derniers trimestres civils précédant le décès.

En cas d'invalidité permanente et définitive du salarié, constatée par le régime de base de la Mutualité Sociale Agricole (3^{ème} catégorie), lui interdisant toute activité rémunérée et l'obligeant à être assisté d'une tierce personne pour les actes de la vie courante, le capital décès peut lui être versé, sur sa demande, de façon anticipée.

2/ Rente Education

En cas de décès du salarié justifiant de douze mois continus ou non d'affiliation à la garantie décès, chaque enfant à sa charge au moment du décès, perçoit une rente annuelle d'éducation égale à :

- 50 points s'il a moins de 11 ans
- 75 points s'il a au moins 11 ans et moins de 18 ans
- 100 points s'il a au moins 18 ans et moins de 26 ans.

Pour les orphelins de plus de 18 ans, le droit à la rente est soumis à la justification de la poursuite de la scolarité.

La valeur du point est égale à celle du point Agri Prévoyance revalorisée chaque année au 1^{er} septembre.

Au 1^{er} septembre 2005, la valeur annuelle du point Agri Prévoyance est fixée à 19,77 euros.

3/ Indemnité Frais d'Obsèques

En cas de décès de son conjoint non séparé de corps, de son concubin justifiant d'au moins deux ans de vie commune, de son cocontractant d'un pacte civil de solidarité ou d'un enfant à charge, le salarié perçoit, sur sa demande déposée dans les six mois suivant le décès et à la condition qu'il ait lui-même réglé les frais d'obsèques, une indemnité frais d'obsèques d'un montant égal à 100 % du plafond mensuel de sécurité sociale en vigueur à la date du décès.

4/ Risques exclus

La garantie décès couvre tous les risques décès, à l'exclusion de ceux résultant :

- de la guerre civile ou étrangère,
- du fait volontaire du bénéficiaire, le suicide étant toutefois couvert.

5/ Maintien de la garantie décès

En cas de non-renouvellement ou de résiliation de l'accord, la garantie décès est maintenue pour le personnel en arrêt de travail pour maladie, accident, invalidité bénéficiant de prestations d'incapacité de travail ou d'invalidité.

(Avenant n° 33 du 20 novembre 2007) IV. Dispositions communes

« 1/ Cotisations

Le régime de prévoyance (garantie incapacité de travail, garantie incapacité permanente et garantie décès) est financé par une cotisation égale à 1,72 % des rémunérations brutes versées à tous les salariés non cadres et ainsi répartie :

	Taux	Part patronale	Part ouvrière
Incapacité temporaire	0,88 %	0,44 %	0,44 %
Incapacité permanente	0,28 %	0,14 %	0,14 %
Décès	0,40 %	0,24 %	0,16 %
Assurance des charges sociales patronales	0,16 %	0,16 %	-
TOTAL.....	1,72 %	0,98 %	0,74 %

Les cotisations dues pour le financement de la garantie légale résultant de l'article 7 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 ainsi que les cotisations pour le financement des prestations complémentaires en cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle sont financées par une cotisation à la charge exclusive de l'employeur. Elles correspondent au taux de 0,44 % de la garantie incapacité temporaire. »

2/ Organisme assureur

Agri Prévoyance, institution agréée par arrêté du ministre chargé de l'agriculture en date du 24 décembre 1993, sise 21 rue de la Bienfaisance 75008 Paris, est désignée comme organisme gestionnaire du régime de prévoyance.

Toutes les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective de travail du 13 juin 1991 concernant les entreprises de travaux agricoles et ruraux de Bretagne sont tenues d'adhérer à Agri Prévoyance pour leur personnel, à l'exception du personnel d'encadrement tel que défini par la convention du 2 avril 1952 concernant les ingénieurs et cadres d'exploitations agricoles.

Toutefois, les entreprises qui appliquent déjà un régime portant sur les mêmes garanties (incapacité temporaire [avenant n° 33 du 20 novembre 2007] – incapacité permanente et décès) sont dispensées de l'obligation d'adhérer au régime de prévoyance défini par l'article 26 de la convention collective de travail du 13 juin 1991 concernant les entreprises de travaux agricoles et ruraux de Bretagne à condition qu'elles assurent à leurs salariés des garanties au moins équivalentes.

3/ Réexamen du régime et du choix de l'organisme gestionnaire

Les conditions et les modalités de la mutualisation des risques ainsi que le choix de l'organisme assureur sont réexaminés par les signataires de la présente convention, selon une périodicité qui ne peut excéder cinq ans, conformément aux dispositions des articles L. 912-1 et L. 912-2 du code de la sécurité sociale.

4/ Effets de la dénonciation ou du changement d'organisme assureur

(Avenant n° 33 du 20 novembre 2007) « En cas de dénonciation de la convention collective ou en cas de changement d'organisme assureur :

- les prestations d'incapacité temporaire et permanente ainsi que la rente éducation de la garantie décès en cours de service sont maintenues à leur niveau atteint au jour de la résiliation par l'organisme assureur désigné au III 2) ;

- il appartiendra aux parties signataires, conformément à l'article L. 912-3 du Code de la Sécurité Sociale, d'organiser avec le nouvel assureur, la poursuite de la revalorisation des prestations incapacité et invalidité au moins sur la base de l'évolution du point de retraite ARRCO ;

- la garantie décès est également maintenue pour les bénéficiaires de prestations d'incapacité temporaire et permanente. »

5/ Conventions – accords collectifs antérieurs

Les garanties et règles définies aux I à III de l'article 26 de la convention collective de travail du 13 juin 1991 concernant les entreprises de travaux agricoles et ruraux de Bretagne se substituent à toutes les dispositions des conventions et accords collectifs régionaux ou départementaux antérieurement applicables aux salariés des entreprises de travaux agricoles et ruraux de Bretagne dans les matières concernant les garanties collectives complémentaires visées à l'article L. 911-2 du code de la sécurité sociale.

En matière de garantie décès, elles se substituent aux dispositions de la convention collective de retraite et de prévoyance des salariés des exploitations agricoles des COTES d'ARMOR

du 30 novembre 1965 d'une part et, à celles de la convention collective de retraite et de prévoyance des salariés des C.U.M.A. et des entreprises de Travaux agricoles du FINISTERE du 8 février 1968 d'autre part. »

(Avenant n° 42 du 1^{er} juillet 2009) *

Article 26 bis. - Frais de santé pour les salariés non cadres

I – Entreprises concernées par l'accord

Sont concernées par le présent accord les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective du 13 juin 1991, sauf exceptions prévues au deuxième alinéa de l'article VIII ci-dessous.

II – Les bénéficiaires

Ce régime Frais de santé est de type « isolée/famille » : il couvre obligatoirement le salarié et, au choix de ce dernier, l'ensemble de ses ayants droit définis ci-dessous.

1) Les salariés

Bénéficie obligatoirement de la garantie Frais de Santé mise en place par le présent accord l'ensemble des salariés non-cadres, ayant acquis douze mois d'ancienneté continue dans une même entreprise, visée à l'article 1er du présent accord

Les salariés nouvellement embauchés, ayant acquis précédemment le bénéfice de la garantie dans une autre entreprise relevant du champ d'application du présent accord, font l'objet d'une reprise d'ancienneté, dès lors que leur embauche intervient au plus tard dans les trois mois qui suivent leur cessation d'activité.

Le bénéfice de la garantie Frais de Santé prend effet le 1^{er} jour du mois civil au cours duquel le salarié atteint l'ancienneté de 12 mois ou dès la date de l'embauche du salarié en cas de reprise d'ancienneté.

2) Les ayants droit du salarié

Chaque salarié bénéficiaire de la garantie peut demander l'extension de son régime Frais de santé au profit de ses ayants droit.

Sont considérés comme ayants droit du salarié:

- Le conjoint marié résidant en France et non séparé de droit ou de fait.
- Le concubin résidant en France, s'il justifie de deux années de vie commune avec le salarié ou s'ils ont un enfant en commun.
- Le cocontractant d'un PACS résidant en France.
- Les enfants du salarié, de son conjoint, partenaire ou concubin :
 - âgé de moins de 21 ans et bénéficiant du régime social de base du chef de l'affilié, de son conjoint, partenaire ou concubin,
 - âgé de moins de 28 ans, poursuivant ses études et inscrit au régime de la Sécurité Sociale des étudiants ou au régime général au titre de la couverture maladie universelle (CMU).
 - âgé de moins de 28 ans, se trouvant sous contrat d'apprentissage aux conditions prévues par le Code du Travail, sous réserve qu'il justifie de ne bénéficier d'aucune couverture maladie complémentaire dans le cadre de son activité salariée,
 - quel que soit son âge, s'il est atteint d'une infirmité telle qu'il ne peut se livrer à aucune activité rémunératrice et perçoit l'allocation prévue par la législation en vigueur en faveur des

* Conformément à son article 2, les dispositions de l'avenant n° 42 du 1^{er} juillet 2009 entreront en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2010

adultes handicapés. L'handicapé qui remplit les conditions d'attribution de l'allocation précitée mais auquel celle-ci n'est pas versée en raison de son niveau de ressources peut être garanti.

III – Les dispenses d'affiliation

Les exclusions et dispenses d'affiliation à la garantie Frais de Santé sont celles qui sont prévues à l'article 3 de l'accord national et, le cas échéant, ses avenants ultérieurs.

IV – Les prestations

Le régime Frais de Santé mis en place garantit le remboursement des dépenses de santé engagées par les bénéficiaires, consécutives à une maladie, une maternité ou un accident.

Ces remboursements s'inscrivent dans le cadre du dispositif législatif relatif aux contrats dits « responsables », institué par l'article 57 de la loi n°2004-810 du 13 août 2004 et défini en l'état actuel de la réglementation et de ses évolutions futures.

ILS INTERVIENNENT APRES VERSEMENT DES PRESTATIONS DU REGIME SOCIAL DE BASE, DANS LES CONDITIONS VISEES AU TABLEAU DES GARANTIES CI-DESSOUS, SAUF EXCEPTIONS INDIQUEES DANS CE MEME TABLEAU.

GARANTIES***	MSA**	MUTUALIA	Total
	En % de la base de remboursement		
1. HONORAIRES MEDICAUX			
Consultations, Visites, médecins ou spécialistes, y compris actes de chirurgie, actes techniques médicaux	70%	30%	100%
Auxiliaires médicaux, soins infirmiers, massages, pédicures, orthophonistes, orthoptistes, sages-femmes	60%	40%	100%
Radiographies, électroradiologie	70%	30%	100%
Analyses, examens de laboratoire	60%	40%	100%
Actes de prévention des contrats responsables	70%	30%	100%
Forfait actes lourds (18 euros)	-	100%	100%
2. PHARMACIE			
Toutes vignettes	15 à 60 %	85 à 40%	100%
3. OPTIQUE			
Forfait équipement verres et montures, LENTILLES AVEC ou SANS prise en charge du régime obligatoire	60%	395% + forfait 250 € par an	455% + forfait 250 € par an
4. DENTAIRE			
Actes et soins pris en charge par le régime obligatoire	70%	30%	100%
Prothèses Dentaires prises en charge par le régime obligatoire	70%	140 % + Forfait 350 € par an	210 % + Forfait 350 € par an
Orthodontie prise en charge par le régime obligatoire.	100%	150%	250%
5. APPAREILLAGE			
Fournitures médicales, pansements, petits et gros appareillages, prothèses SAUF auditives	60%	40%	100%
Prothèses auditives prises en charge par le régime obligatoire	60%	395 %	455%
6. HOSPITALISATION (secteur conventionné ou non)			
Frais de soins et de séjour	80% ou 100%	20% ou 0%	100%
Actes de chirurgie et d'anesthésie, autres honoraires	80% ou 100%	20% ou 0%	100%
Dépassements d'honoraires hospitaliers	-	150%	150%
Chambre particulière (hors maternité)	-	40 €/ jour pendant 60 jours, puis 25 €	40 €/ jour pendant 60 jours, puis 25 €
Forfait journalier	-	100% ⁽¹⁾	100% ⁽¹⁾
Frais d'accompagnement (de l'enfant de moins de 16 ans)	-	2% du PMSS* soit 59€ par jour	2% du PMSS* soit 59€ par jour
7. MATERNITE (secteur conventionné ou non)			
Frais de soins et de séjour	100%	-	100%
Dépassements d'honoraires et chambre particulière (dans la limite des frais engagés et sur justificatifs)	-	1/3 du PMSS* par bénéficiaire et par maternité soit 982€ en 2011	1/3 du PMSS* par bénéficiaire et par maternité soit 982€ en 2011
8. CURES THERMALES (acceptées par le R. O.)			
Traitement et honoraires	70%	-	70%
Hébergement et transport avec justificatifs	65%	-	65%
9. FRAIS DE TRANSPORT			
Transport pris en charge par le régime obligatoire	65 %	35 %	100%
10. FORFAIT SANTE			
Forfait médecines douces (ostéopathie, chiropractie, étioopathie, acupuncture)	-	50 € par an et par bénéficiaire (25€ x 2 séances)	50 € par an et par bénéficiaire (25€ x 2 séances)
(1) imité à 60 jours par an et par bénéficiaire pour les séjours en psychiatrie, placement à vie, cures, convalescence, moyens séjours, centre de rééducation, sanatorium et en établissement non conventionné.			

* PMSS = Plafond mensuel de la Sécurité Sociale

** Les taux de remboursement de la Sécurité Sociale sont mentionnés ci-dessus à titre indicatif et peuvent être modifiés par décision réglementaire ou législative. Les taux indiqués s'appliquent aux tarifs de Base de Remboursement de Sécurité Sociale, dans la limite des frais engagés et sous réserve de remboursement par le Régime Obligatoire.

*** Les garanties sont des contrats responsables au sens de l'article 57 de la loi n° 2004-810 du 13 août 2004. Conformément à la loi, la mutuelle ne prend pas en charge la participation forfaitaire (1€) ainsi que les franchises et majorations applicables au 1er janvier 2009 en cas de non respect du parcours de soins. Dans le cadre des actes de plus de 120 € mis en œuvre par des spécialistes, la franchise de 18 € est prise en charge par la mutuelle.

Les remboursements de la garantie Frais de Santé sont exprimés en pourcentage des tarifs de la base de remboursement sur lesquels se fonde le régime de base de sécurité sociale pour le calcul de ses propres remboursements. En cas de changement des taux de prise en charge du régime de base, les remboursements de la garantie Frais de Santé peuvent être modifiés.

En l'absence de prise en charge du régime de base, ces mêmes remboursements peuvent aussi être exprimés dans la limite d'un crédit annuel par bénéficiaire.

En tout état de cause, les remboursements du régime de base et du régime Frais de santé ne peuvent dépasser le montant des frais réellement engagés par le participant.

V – Le maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail

En cas de suspension du contrat de travail d'une durée supérieure à un mois civil, donnant lieu à complément de salaire, les garanties du Frais de santé sont maintenues moyennant le versement respectif des cotisations salariales et patronales correspondantes aux conditions tarifaires initialement prévues

En cas de suspension du contrat de travail, ne donnant pas lieu à complément de salaire, les garanties du Frais de santé peuvent être maintenues sur demande du salarié, sous réserve que le salarié en fasse la demande et qu'il règle la totalité de la cotisation correspondante.

VI – Le maintien des garanties en cas de rupture du contrat de travail

Les garanties cessent après la rupture du contrat de travail.

Cependant, les garanties sont maintenues, sans période probatoire ni contrôle médical, sous forme de garantie individuelle, dans les cas suivants :

– Aux anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement.

L'ancien salarié peut obtenir le maintien de ses garanties Frais de santé, sous forme de contrat individuel, à la condition qu'il en fasse la demande dans les six mois qui suivent la rupture de son contrat de travail.

L'ancien salarié qui entend se prévaloir des dispositions de l'alinéa précédent, peut demander le maintien à titre individuel des garanties au bénéfice d'un ou plusieurs de ses ayants droit, pour lesquels une extension familiale avait été demandée.

– Aux ayants droit du salarié décédé

Les ayants droit du salarié décédé peuvent demander le maintien à titre individuel des garanties Frais de santé, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les six mois suivant le décès.

Ces garanties sont maintenues pendant une durée minimale de douze mois à compter du décès.

VII – Cotisations

La garantie Frais de Santé est financée par une cotisation mensuelle due au titre de chaque salariés bénéficiaires définis à l'article 2 du présent accord et dont le taux est exprimé en % du P.M.S.S.

Le montant de la cotisation est réparti à raison de 15 % à la charge de l'employeur sur la base du tarif isolé.

Taux de cotisation En % du PMSS	Cotisation mensuelle	art patronale	art salariale
Tarif isolé	0,8 0 %	,12 %	,68 %
Tarif Famille	2,3 0 %	,12 %	,18 %

La structure tarifaire du régime Frais de santé est de type Isolé / Famille :

- le tarif « isolé » est appliqué lorsque la garantie ne couvre que le salarié ;
- le tarif « famille » est appliqué lorsque le salarié a demandé l'extension de ses garanties au bénéfice de ses ayants droit. Cette cotisation « famille » couvre alors le salarié et tous ses ayants droit, tels que définis à l'article 2 du présent accord.

Ces taux de cotisation seront maintenus pendant une période de 2 ans à compter de la date d'entrée en vigueur du régime.

La nature et le montant de cotisation appelée seront mentionnés sur le bulletin de paye du salarié.

VIII – Choix de l'organisme gestionnaire et réexamen du régime

La gestion du régime Frais de Santé est assurée par MUTUALIA BRETAGNE – 6, avenue Borgnis Desbordes – 56007 VANNES CEDEX.

Toutes les entreprises relevant du champ d'application du présent accord sont donc tenues d'adhérer à Mutualia pour leur personnel non cadre ayant acquis douze mois d'ancienneté continue. Toutefois, les entreprises ayant déjà mis en place une garantie Frais de santé avant l'entrée en vigueur du présent accord peuvent ne pas remettre en cause leur propre garantie et ne pas rejoindre l'organisme désigné, sous réserve que leur couverture frais de santé soit d'un niveau supérieur

Les conditions et les modalités de la mutualisation des risques ainsi que le choix de l'organisme assureur sont réexaminés par les signataires de la présente convention, selon une périodicité qui ne peut excéder cinq ans, conformément aux dispositions des articles L 912-1 et L 912-2 du code de la sécurité sociale.

CHAPITRE VIII

DUREE DU TRAVAIL

(avenant n° 22 du 18 juin 2003)

"Article 27. - Généralités -

"Les dispositions relatives à la durée normale du travail, au repos hebdomadaire, aux jours fériés et aux congés annuels sont fixées par les textes législatifs, réglementaires ainsi que par les règles spécifiques déterminées par l'accord national du 23 décembre 1981 modifié concernant la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles.

Un exemplaire dudit accord national figure en annexe V de la présente convention collective. "

(avenant n° 22 du 18 juin 2003)

"Article 28. - Dispositions concernant la durée du travail et diverses modalités d'application de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié -

(avenant n° 23 du 25 février 2004)

(avenant n° 40 du 9 juin 2009)

"A - Durée normale du travail

La durée normale du travail effectif est fixée à 35 heures par semaine.

L'employeur détermine le mode de transport le plus approprié au déplacement pour se rendre au chantier.

B - Jours fériés légaux chômés et payés

Tous les jours fériés légaux sont chômés et payés lorsqu'ils tombent un jour normalement ouvré dans l'entreprise. Les heures perdues du fait de ce chômage ne sont pas récupérables.

Les modalités de rémunération des jours fériés légaux sont les suivantes :

1 - pour les salariés mensualisés, le chômage de ces jours ne peut être une cause de réduction de leurs rémunérations ;

2 - pour les salariés non mensualisés, ceux-ci bénéficient d'une indemnité égale au produit du nombre d'heures de travail perdues du fait du jour férié chômé par le montant du salaire horaire de base.

Ces dispositions sont applicables quelle que soit l'ancienneté du salarié, et sans que le salarié soit tenu d'être présent le dernier jour de travail précédant le jour férié et le premier jour de travail qui fait suite.

C - Travail effectué un jour férié (R 1)

Lorsque le travail du jour férié est indispensable au fonctionnement de l'entreprise, les heures de travail effectuées ce jour sont majorées de 50 %. La majoration est portée à 100 % à compter du 6^{ème} jour férié travaillé dans l'année, en dehors du 1^{er} mai.

Cette majoration ne se cumule pas avec la majoration pour heures supplémentaires prévue à l'article 7.3 de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié.

(R 1) Sous réserve des dispositions de l'article L. 222-7 du Code du Travail

(1) Paragraphe exclu de l'extension car contraire à l'article L. 713-5 du Code Rural (Arrêté du 16.07.04 - J.O. du 4.09.04)

D - Repos quotidien (R 1)

Lorsque le repos quotidien d'une durée minimale de onze heures consécutives ne peut pas être respecté, le salarié doit bénéficier de l'une des deux mesures compensatoires suivantes :

- soit un temps de repos rémunéré équivalent à la durée de réduction du repos quotidien majorée de 25 %,
- soit le paiement de la durée de réduction du repos quotidien majorée de 100 %.

D'une façon générale, le salarié doit utiliser son droit à repos rémunéré au plus tard pendant la semaine qui suit la journée au cours de laquelle le repos quotidien a été réduit. Toutefois, lorsque la réduction du repos quotidien intervient à l'occasion des semis de printemps ou d'automne, de la récolte des céréales ou de la récolte du maïs, cette récupération peut avoir lieu dans les trente jours qui suivent.

E - Repos hebdomadaire (R 2)

Les heures de travail effectuées un jour de repos hebdomadaire sont majorées de 25 %. Cette majoration ne se cumule pas avec la majoration pour heures supplémentaires prévue à l'article 7.3 de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié.

F - Interruptions de chantier

Le statut du salarié en cas d'interruption du chantier consécutive à des intempéries ou une panne de matériel dépend de la décision ou des consignes de l'employeur en examinant, successivement, les solutions suivantes :

➤ 1^{er} cas :

Le salarié reste à la disposition de son employeur : il ne peut ni quitter le chantier, ni vaquer à ses occupations personnelles, ni aller au restaurant ; il doit être disponible pour une reprise à tout moment de son activité. Cette période constitue du temps de travail effectif pris en compte pour le calcul des heures supplémentaires et du repos compensateur.

➤ 2^{ème} cas :

Le salarié est en pause pendant l'interruption de chantier : si l'interruption de chantier est proche de l'heure du repas, la pause restauration peut être avancée d'1 h 30 au maximum. Sa durée doit être d'au moins 45 minutes et d'1 h 30 au maximum. Pendant la pause, le salarié peut s'éloigner du chantier et vaquer à ses occupations personnelles. Cette période ne constitue pas du travail effectif et n'est pas rémunérée.

➤ 3^{ème} cas :

Le salarié doit interrompre son activité. Il quitte le chantier et peut librement vaquer à ses occupations : si les heures perdues ont pour effet de porter la durée hebdomadaire de la semaine considérée à moins de 35 heures ou, en deçà de la durée hebdomadaire programmée en cas d'annualisation, ces heures peuvent donner lieu à récupération dans le cadre de l'article 6.4 de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié. Ces heures perdues sont néanmoins rémunérées au salarié au tarif normal à l'échéance normale de la paie. Leur récupération est sans incidence sur le calcul des heures supplémentaires et des droits à repos compensateur.

➤ 4^{ème} cas :

Le salarié doit interrompre son activité. Il quitte le chantier et peut librement vaquer à ses occupations. Dans le cas où l'employeur le rappelle pour reprendre son activité et si le salarié se rend disponible, le temps écoulé pendant l'interruption de service est indemnisé à raison de 50 % du tarif horaire. Si le salarié expose des frais pour ce déplacement supplémentaire, ils lui sont remboursés par l'employeur selon le barème en vigueur.

(R 1) Sous réserve des dispositions de l'article 5.3 de l'accord national du 23 décembre 1981 et du Décret n° 75-957 du 17 octobre 1975.

(R 2) Sous réserve des dispositions de l'article L. 714-1 du Code Rural et des articles 5.1. et 5.2 de l'accord national du 23 décembre 1981.

G - Astreinte (R1)

Durant l'astreinte, le salarié peut librement vaquer à ses occupations. Il doit cependant se tenir à son domicile ou à proximité pour intervenir immédiatement en cas de demande de son employeur ; cette situation a 6 conséquences :

- ◆ Le trajet à effectuer pour se rendre au chantier et en revenir fait l'objet d'une indemnisation dans les conditions prévues à l'article 23.D – 1°) relatif aux frais de déplacements.
- ◆ La durée de l'intervention éventuelle constitue du temps de travail effectif pris en compte pour le calcul des heures supplémentaires et des droits à repos compensateur.
- ◆ La sujétion liée à l'astreinte fait l'objet d'une indemnisation forfaitaire calculée comme suit :
 - 2 fois le Minimum Garanti pour une astreinte de 12 heures,
 - 4 fois le Minimum Garanti pour une astreinte de 24 heures.
- ◆ Toute période d'astreinte commencée est indemnisée intégralement.
- ◆ Si les circonstances n'ont pas permis de respecter intégralement le délai de prévenance de 15 jours prévu par l'article 6.3 de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié, l'indemnisation de l'astreinte est portée à : 50 % du tarif horaire du salarié multiplié par le nombre d'heures d'astreinte.
- ◆ Les périodes d'astreinte (hors intervention) ne constituent pas du travail effectif ; elles ne sont donc pas prises en compte dans le calcul de la durée du travail.

H - Horaires de travail des salariés à temps partiel

Les salariés à temps partiel ne peuvent avoir, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité dont la durée ne peut excéder deux heures. Cependant, pour les salariés affectés à des travaux de surveillance d'appareils à fonctionnement continu ou à des soins aux animaux, l'interruption peut être supérieure. Dans ce cas, aucune des deux séquences de travail de la journée ne peut être inférieure à 1 heure et le salarié bénéficie, pour effectuer ce deuxième trajet journalier entre son domicile et le lieu de travail, du remboursement de ses frais kilométriques selon le tarif prévu à l'article 23.D – 1°) de la présente convention. »

Article 29. - Absence et maladie -

Toute absence ne peut être qu'exceptionnelle. Elle doit être autorisée ou valablement motivée. Tout salarié absent, sauf cas de force majeure, doit avertir son employeur le plus tôt possible dans les quarante-huit heures en justifiant d'un motif légitime sous peine d'être considéré comme démissionnaire, sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux compétents.

En cas de maladie ou d'accident, il doit faire parvenir à son employeur, au plus tard dans les deux jours de l'arrêt, un certificat médical justificatif. A défaut, l'employeur, après une première mise en demeure, peut constater la rupture du fait du salarié.

CHAPITRE IX

GARANTIE MENSUELLE DE TRAVAIL - AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL -

CONGES PAYES - CONGES SPECIAUX -

(Avenant n° 41 du 9 juin 2009)*

« Article 30. - Garantie mensuelle de salaire -

Les salariés permanents à temps complet bénéficient d'une rémunération basée sur la durée hebdomadaire normale de travail effectif définie à l'article 28 ci-dessus, soit 35 heures par semaine.

Le salaire mensuel uniforme est obtenu en multipliant le salaire horaire par 151,67 heures.

Les heures travaillées au-delà de 35 heures par semaine sont payées en sus du salaire mensuel déterminé ci-dessus en appliquant les majorations prévues à l'article 35 de la présente convention collective.

En cas d'absence non rémunérée, l'employeur pourra opérer sur le salaire mensuel de la paie considérée, une retenue égale à la rémunération correspondant au nombre d'heures de travail non effectuées, soit par heure $1/151,67^{\text{ème}}$ du salaire mensuel uniforme.

Dans les entreprises dont la durée collective hebdomadaire de travail demeure fixée à 39 heures, le salaire mensuel uniforme s'obtient en multipliant le salaire horaire par 169 heures et en ajoutant les majorations pour heures supplémentaires prévues à l'article 35 ci-dessous.

Lorsque la durée collective hebdomadaire de travail est ainsi fixée à 39 heures, l'employeur pourra opérer, en cas d'absence non rémunérée, une retenue égale à la rémunération correspondant au nombre d'heures de travail non effectuées, soit par heure $1/169^{\text{ème}}$ du salaire mensuel uniforme tel que défini au paragraphe précédent. »

Article 31. - Rémunération en cas de variation de l'horaire -

A - En cas de variation de l'horaire, le salaire mensualisé n'est pas réduit du fait d'un horaire inférieur à 39 heures. Les heures non effectuées en-dessous de 39 heures, dans le cas de la répartition annuelle de la durée du travail, sont récupérables avant la fin de la période annuelle fixée conformément à l'article 32.

En cas d'horaire normal supérieur à 39 heures, une indemnité est versée au salarié en sus du salaire mensualisé. Cette indemnité est égale à 25 % du salaire horaire par heure normale effectuée au-delà de 39 heures sachant que le salaire horaire est égal au quotient du salaire mensualisé par 169. Cependant, cette indemnité de 25 % n'est pas due lorsque, au cours d'une période annuelle, les heures de variation ne sont récupérées que dans la proportion de 80 %.

B - Régularisation en fin de période annuelle :

(*) Conformément à son article 5, les dispositions de l'avenant n° 41 du 9 juin 2009 entrent en vigueur le 1^{er} mai 2008 pour une durée indéterminée.

** Rémunération en cas d'année complète.*

Lorsque le salarié a normalement travaillé pendant la totalité de la période annuelle, il y a lieu de déterminer, en fin de période, la durée hebdomadaire moyenne effectivement travaillée pendant la période.

Si cette durée hebdomadaire moyenne est inférieure à 39 heures, et sauf admission au chômage partiel, la rémunération mensualisée payée sur la base de 39 heures par semaine reste acquise au salarié.

Si cette durée hebdomadaire moyenne est supérieure à 39 heures, les heures effectuées en trop sont rémunérées en heures supplémentaires et payées au-delà avec le salaire du dernier mois de la période annuelle.

** Rémunération en cas d'année incomplète.*

Lorsque le salarié n'a pas travaillé pendant la totalité de la période annuelle, soit que l'exécution de son contrat ait été suspendue, soit qu'il ait intégré ou quitté l'entreprise en cours d'année, il y a lieu de déterminer, à la fin de la période annuelle (ou à la date de la rupture du contrat de travail), la durée hebdomadaire moyenne effectivement travaillée pendant les périodes de présence.

Si cette durée hebdomadaire moyenne est inférieure à 39 heures alors que le salarié aura été payé pour 39 heures en moyenne, le solde dû par le salarié sera déduit du salaire mensuel du dernier mois de la période annuelle (ou de la dernière paie en cas de rupture du contrat de travail). Lorsque, en raison de l'absence du salarié, le salaire du dernier mois de la période mensuelle est insuffisant, le solde qui reste dû sera déduit de la première paie qui suit la reprise du travail. En tout état de cause, lorsque la durée hebdomadaire moyenne de la période annuelle est inférieure à 39 heures en raison d'une absence du salarié imputable à un accident du travail ou une maladie professionnelle, il ne sera opéré aucune déduction en fin de période annuelle.

Si cette durée hebdomadaire moyenne est supérieure à 39 heures, les heures effectuées au-delà sont rémunérées en heures supplémentaires et payées au plus tard avec le salaire du dernier mois de la période annuelle (ou de la dernière paie en cas de rupture du contrat de travail).

(Avenant n° 40 du 9 juin 2009)

Article 32. - Variation saisonnière de l'horaire normal de travail -

La durée normale du travail, visée à l'article 28 ci-dessus, peut, pour les salariés permanents, être répartie, dans le cadre de l'année pour des motifs tenant à la variation saisonnière de l'activité.

La période annuelle est fixée du 1er Janvier au 31 Décembre de l'année, une période annuelle différente pouvant cependant être décidée par l'employeur après consultation du personnel et information de l'Inspecteur du Travail.

L'horaire de travail peut être supérieur à 39 heures pendant les périodes de grande activité et inférieur à 39 heures pendant les autres périodes.

L'employeur qui prévoit de recourir à la variation d'horaire doit afficher dans l'entreprise la programmation propre à l'entreprise. La modification de cette programmation peut intervenir à tout moment à condition d'être affichée dans l'entreprise. Les salariés concernés doivent être prévenus par affichage des changements d'horaire au moins une semaine à l'avance, sauf cas de force majeure.

*COORDINATION ENTRE VARIATION d'HORAIRE,
HEURES de RECUPERATION et CHOMAGE PARTIEL*

Lorsque, à la suite d'intempéries ou pour un cas de force majeure, l'horaire normal de 39 heures ne peut être respecté, l'employeur peut recourir aux possibilités suivantes :

- décider la récupération des heures ainsi perdues conformément aux dispositions de la répartition annuelle de la durée normale du travail ;
- décider d'utiliser la variation d'horaire prévue au présent article ;
- solliciter de l'Administration l'admission au chômage partiel.

Lorsque, au cours d'une semaine ou d'une période annuelle, un salarié a effectué à la fois des heures de variation et des heures de récupération dans le cadre de la répartition annuelle de la durée normale du travail, le nombre global d'heures normales susceptibles d'être effectuées au-delà de 39 heures par semaine, soit au titre de la variation, soit au titre de la récupération, ne peut excéder 8 heures par semaine et 180 heures par période annuelle.

(avenant n° 22 du 18 juin 2003)

"Article 33. - Durée maximale du travail -

Les dispositions relatives à la durée maximale du travail ne visent que les périodes de travail réellement effectuées. Aussi, les périodes assimilées à des périodes de travail effectif telles que les jours de congés payés, de congés pour événements familiaux, de congés de formation payée, de repos compensateur payé, les jours fériés chômés et payés, les heures de délégation payées des représentants du personnel, doivent être rémunérées mais ne sont pas prises en compte pour la durée maximale annuelle du travail.

Les heures de travail effectif réalisées par un salarié ne peuvent excéder les limites déterminées par :

- les articles L. 713-2 - 2nd alinéa - du Code Rural (durée maximale quotidienne) et L. 713-13 du même Code (durées maximales hebdomadaires absolue et moyenne) ;
- les règles particulières définies au Chapitre VIII de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié concernant la durée du travail.

Cependant, en application de l'article L. 713-13 du Code Rural, les entrepreneurs de travaux agricoles et ruraux peuvent être autorisés à dépasser la durée maximale absolue hebdomadaire du travail fixée à 48 heures en suivant la procédure définie à l'article 9 du décret n° 75-956 du 17 octobre 1975. La demande de dérogation est adressée au chef du Service Départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles soit par l'employeur, soit par l'organisation représentative des employeurs concernés.

Dans ce dernier cas la demande, accompagnée de la liste complète des entreprises intéressées par la dérogation, est présentée à l'occasion des travaux suivants :

- les semis de printemps,
- la récolte des céréales,
- la récolte du maïs et les semis d'automne.

Sous réserve que le dépassement de la durée maximale absolue hebdomadaire ait été autorisé par le Chef du Service Départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles, l'employeur peut faire exécuter par les salariés des heures de travail au-delà de 48 heures. Dans ce cas, les heures effectuées au-delà de 48 heures au cours d'une même semaine civile ouvrent droit à un repos compensateur rémunéré de 25 %, de la 49^{ème} heure à la 56^{ème} heure incluse, et de 50 % au-delà, à prendre par demi-journée, avant le 31 mars de l'année suivante. »

Article 32 - Paragraphes "Contrat de travail intermittent" ne sont pas étendus. -

Article 34. - Horaire et registre -

Le nombre des heures de travail effectuées par chaque salarié est consigné par l'employeur ou son représentant dans un registre ou document qui sera émargé chaque mois par chaque salarié et par l'employeur ou son représentant.

Ce registre ou document doit notamment permettre la récapitulation des heures normales de travail effectuées, des variations de l'horaire normal, de l'accomplissement d'heures supplémentaires, du nombre total des heures de travail effectuées au cours de la période annuelle, du nombre de jours de congés pris dans l'année en distinguant les congés payés, le repos compensateur et, le cas échéant, les autres formes de congés.

Ce registre ou document doit être tenu à la disposition des agents chargés du contrôle et des délégués habilités à le consulter.

Il doit être conservé pendant cinq ans.

Dans les exploitations ou entreprises occupant plus de dix salariés, la formalité de l'émargement peut être remplacée par un autre moyen de contrôle au moins équivalent.

(Avenant n° 41 du 9 juin 2009)

« Article 35. - Majorations de salaires * -

A – Principes généraux

Les heures supplémentaires sont celles qui sont effectuées au-delà de la durée normale du travail effectif définie au paragraphe A de l'article 28, soit 35 heures par semaine.

En cas d'annualisation de la durée du travail, le plafond supérieur de la modulation ne peut excéder 48 heures hebdomadaires. Les heures supplémentaires correspondent :

- aux heures effectuées au-delà du plafond ;
- à l'exclusion de ces dernières, aux heures effectuées au-delà de 1.607 heures aux termes de la période de 12 mois consécutifs correspondant à la période d'annualisation.

Les heures supplémentaires donnent lieu à une majoration de salaire fixée ainsi qu'il suit :

- au-delà d'une durée normale de travail de 35 heures par semaine et jusqu'à 43 heures inclusivement, majoration de 25 % du salaire horaire ;
- au-delà d'une durée de travail de 43 heures par semaine, majoration de 50 % du salaire horaire. Cette majoration de 50 % pour les heures au-delà de la 43^{ème} s'applique également même si les heures accomplies au-delà de la 35^{ème} comportent soit des heures de variation effectuées en application de l'article 32 ci-dessus, soit des heures de récupération effectuées en application des articles L. 713-4 et R. 713-4 du Code Rural.

Conformément à l'article L. 713-7 du Code Rural, le paiement des heures supplémentaires peut être remplacé par un repos rémunéré d'une heure quinze minutes pour chacune des huit premières heures supplémentaires et d'une heure trente minutes pour chacune des heures supplémentaires suivantes.

En outre, tout travail entre 21 heures et 6 heures du matin est considéré comme travail de nuit et ces heures subissent en conséquence une majoration du salaire horaire de 50 %.

(*) Conformément à son article 5, les dispositions de l'avenant n° 41 du 9 juin 2009 entrent en vigueur le 1^{er} mai 2008 pour une durée indéterminée.

B - Journaliers

Pour les journaliers et les salariés occasionnels qui exécutent moins de 35 heures par semaine, les heures supplémentaires seront celles effectuées au-delà de 7 heures par jour en moyenne, calculées sur la semaine civile chez un même employeur.

C - Mise en place et enlèvement de volailles

Le travail de nuit est une spécificité des travaux de mise en place ou d'enlèvement de volailles assuré par certaines entreprises de prestations de services à l'aviculture

Pour leur personnel, et par dérogation au principe général mentionné au dernier alinéa du paragraphe A ci-dessus, cette sujétion ouvre droit pour le salarié à un repos rémunéré égal à 25 % du total des heures de chantier effectuées de jour comme de nuit au cours du mois considéré. »

Article 36. - Repos compensateur en cas d'heures supplémentaires -

(Avenant n° 1 du 12 janvier 1993)

« Un repos compensateur payé est accordé au salarié qui accomplit effectivement plus de 1.860 heures de travail par an. Les droits à repos compensateur sont acquis comme suit :

- 1.861 à 1.900 heures de travail par an : une demi-journée ;
- 1.901 à 2.000 heures de travail par an : 1 jour ;
- 2.001 à 2.100 heures de travail par an : 2 jours ;
- 2.101 à 2.180 heures de travail par an : 3 jours . »

Article 37. - Congés payés -

Chaque salarié bénéficie d'un congé annuel payé dont la durée est fixée en fonction de l'article 3-1 de l'accord national du 23 Décembre 1981. En raison du volume des travaux d'été, les congés payés peuvent être fractionnés à la demande de l'employeur avec l'agrément du salarié afin d'être limités au temps réglementaire de 2 semaines (12 jours ouvrables) durant la période dite des vacances scolaires.

La rémunération afférente à chaque période de congé est payée avant le départ en congé, si le salarié en manifeste le désir.

(Avenant n° 41 du 9 juin 2009) *

« Outre les cas prévus par les textes, sont assimilés à un temps de travail effectif pour le calcul des congés, les absences pour maladie ou accident d'origine professionnelle justifiées dans les conditions prévues à la présente convention, dans la limite de la durée totale d'indemnisation. »

Article 38. - Absences pour évènements familiaux -

Tout salarié bénéficie, sur justification et à l'occasion de certains évènements familiaux, d'une autorisation d'absence exceptionnelle accordée dans les conditions suivantes :

* Conformément à son article 5, les dispositions de l'avenant n° 41 du 9 juin 2009 entrent en vigueur le 1^{er} mai 2008 pour une durée indéterminée.

- Mariage du salarié	4 jours
- Mariage d'un enfant	1 jour
- Décès du conjoint ou d'un enfant	3 jours
- Décès de la mère, du père, d'un grand-parent, de la belle-mère ou du beau-père	1 jour
- Décès d'un frère, d'une soeur	1 jour
- Présélection militaire	dans la limite de 3 jours
- Naissance ou adoption d'un enfant	3 jours

Ces journées d'absence exceptionnelle devront être prises au moment des événements en cause et n'entraîneront pas de réduction de la rémunération mensuelle. Elles seront assimilées à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

Toutefois, dans le cas du mariage du salarié, les 4 journées d'absence exceptionnelle peuvent être accolées aux congés payés principaux.

CHAPITRE X

PRIVATION PARTIELLE D'EMPLOI

Article 39. - Conditions d'attribution -

Sont susceptibles d'ouvrir droit à l'indemnisation du chômage partiel, les heures perdues au-dessous de la durée légale du travail, résultant :

- soit de la conjoncture économique,
- soit des difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie
- soit d'un sinistre,
- soit des intempéries de caractère exceptionnel,
- soit d'une transformation, d'une restructuration ou d'une modernisation de l'entreprise,
- soit de tout autre circonstance de caractère exceptionnel.

Les salariés titulaires d'un contrat de travail à temps partiel peuvent bénéficier de cette indemnisation dans la mesure où leur salaire hebdomadaire habituel est au moins égal à 20 fois le S.M.I.C.

Article 40. - Montant de l'indemnisation -

Le montant de l'indemnisation, pour chaque heure perdue dans les conditions précitées, est fixé par l'accord national du 5 Décembre 1977 et ses avenants ultérieurs.

Article 41. - Rémunération mensuelle minimale -

Pour des salariés titulaires d'un contrat de travail comportant un horaire au moins égal à la durée légale hebdomadaire de travail, le montant de la rémunération en cas de chômage partiel ne peut être inférieur au produit du S.M.I.C. horaire par 169 heures.

Article 42. - Récupération des heures perdues -

Les heures perdues au-dessous de la durée normale dans tout ou partie d'établissement, peuvent être récupérées lorsqu'elles n'ont pas été reconnues au titre du chômage partiel, dans les cas et selon les modalités ci-après :

a) pour cause de fête locale ou coutumière ou de chômage d'un jour habituellement travaillé tombant la veille ou le lendemain d'un jour férié, dans les trente jours entourant la date d'un jour chômé ;

b) résultant de causes accidentelles ou de cas de force majeure, dans les quatre semaines à partir de la reprise normale de travail ;

c) pour intempéries dans les douze semaines à partir de la reprise normale du travail.

Les heures ainsi perdues et récupérables sont payées au tarif normal, à titre d'avance, avec la paie du mois au cours duquel elles ont été perdues.

Les heures de récupération effectuées en application du présent article ne peuvent excéder, pour un même salarié, huit heures par semaine et cinquante heures par période de douze mois consécutifs.

CHAPITRE XI

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL - PREAVIS -

Article 43. - Démission - Licenciement - Préavis -

Le contrat de travail conclu sans détermination de durée peut cesser à l'initiative d'une des parties contractantes. La rupture du contrat de travail par l'une ou l'autre des parties après la période d'essai doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception. La date de première présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du délai congé.

Hormis le cas de faute grave ou de force majeure, la durée du préavis réciproque est, sauf dispositions réglementaires plus favorables :

- Avant six mois de présence continue :
 - * 8 jours pour le personnel d'exécution,
 - * 15 jours pour les agents de maîtrise,
 - * 1 mois pour le personnel d'encadrement.
- d'un mois de date à date, s'il s'agit d'un salarié ayant au moins 6 mois de présence continue sur l'exploitation ;
- de 2 mois s'il s'agit d'un salarié ayant au moins 1 an de présence continue, marié et logé avec sa famille. Dans ce cas, s'il est démissionnaire ou congédié, il doit libérer le logement mis à sa disposition par l'employeur au titre d'accessoire du contrat de travail, à la fin du préavis ; par exception, en cas de licenciement pour cause économique, il conserve une jouissance du logement pendant les 30 jours qui suivent l'expiration du contrat ;

- de 2 mois s'il s'agit d'un salarié justifiant de 2 ans de présence continue.

(Avenant n° 40 du 9 juin 2009)

Article 44. - Indemnité de licenciement -

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

- moins de dix ans d'ancienneté : un cinquième de mois de salaire par année d'ancienneté,
- à partir de dix ans d'ancienneté : un cinquième de mois de salaire par année d'ancienneté plus deux quinzièmes de mois par année d'ancienneté.

Dans tous les cas, le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, le tiers des trois derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aura été versée au salarié pendant cette période, ne sera prise en compte que dans la limite d'un montant calculé pro rata temporis.

Les mois de service accomplis au-delà des années pleines doivent être pris en compte proportionnellement.

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

Article 45. - Non respect du préavis -

Dans le cas où l'une ou l'autre des parties n'a pas de son seul chef observé le préavis, elle doit à l'autre une indemnité égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis restant à courir. Cette indemnité n'exclut pas une demande de dommages-intérêts au profit de la partie lésée.

Article 46. - Recherche d'emploi -

Pendant la période du préavis, le salarié a droit pour rechercher un emploi, à une liberté rémunérée au moins égale à 2 demi-journées pour un préavis réellement travaillé de 8 jours ou à 8 demi-journées si le préavis travaillé est d'un mois et plus.

Ces demi-journées peuvent être regroupées en fin de préavis par accord entre les parties ou prises par demi-journée une fois au choix du salarié, une fois au choix de l'employeur.

Lorsque le salarié a trouvé un nouvel emploi, il ne peut bénéficier de ces heures.

Les heures pour recherche d'emploi ne donnent pas lieu à réduction des appointements.

En cas de licenciement, le salarié qui a trouvé un nouvel emploi, doit en aviser son employeur dès que possible. Sous réserve de justifier que son futur employeur subordonne son embauchage à son entrée en fonction avant l'expiration du préavis, il pourra interrompre son préavis la veille du jour où il doit prendre ses nouvelles fonctions sans que l'indemnité compensatrice subsidiaire ne soit due.

Dans ce cas, les salaires dus sont payés au moment du départ effectif.

CHAPITRE XII

TRAVAIL DES FEMMES ET PERSONNES A STATUT PARTICULIER

Article 47. - Travail des femmes -

Les femmes ne peuvent notamment être occupées à des travaux excédant leurs forces physiques.

En ce qui concerne les femmes enceintes, dès le début du septième mois de leur grossesse, la durée journalière du travail est réduite de 30 minutes, cette mesure n'entraînant pas de diminution de la rémunération. Cette réduction du temps de travail est réalisée sous la forme de temps de pause, d'heures d'arrivée ou de départ différenciées ou de la combinaison des différentes possibilités prévues au présent paragraphe.

Article 48. - Egalité de rémunération entre les hommes et les femmes -

Il est rappelé que les entreprises doivent pratiquer des rémunérations égales entre les hommes et les femmes, pour un travail de valeur égale, conformément aux articles L. 140.2 et suivants du Code du Travail.

Article 49. - Personnel à statut particulier -

Lorsque du personnel travaille à temps partiel, il bénéficie de toutes les dispositions de la convention collective, "prorata temporis" pour celles qui sont liées au temps de travail.

En ce qui concerne les travailleurs handicapés, les dispositions réglementaires sont respectées, mais les parties conviennent qu'en raison de la spécificité des travaux et de la nécessaire adaptation aux machines, il importe que le personnel possède des aptitudes indispensables à l'exécution de son travail dans de bonnes conditions et en conformité avec les instructions de la médecine du travail.

CHAPITRE XIII

FORMATION ET PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNELS

ASSOCIATION EMPLOI FORMATION

Article 50. - Formation Professionnelle -

Les syndicats signataires reconnaissent l'importance que revêt, pour l'avenir de la profession et de ses membres, la formation professionnelle.

Il appartient donc à chaque employeur d'organiser, en fonction des besoins et des possibilités de chaque entreprise, la formation du personnel qu'il emploie.

(Avenant n° 39 du 13 janvier 2009)

Article 51.- Perfectionnement professionnel :

L'employeur est tenu d'accorder à tout salarié qui le demande, un congé-formation pour effectuer tout stage organisé par un fonds d'assurance formation agréé par la profession quel que soit sa durée et sous réserve que :

- Les cours ou stages ou sessions de perfectionnement se situent en dehors de la période de gros travaux de l'ETA
- L'employeur soit prévenu de l'absence du salarié 15 jours francs à l'avance
- Le salarié fournisse justification de la fréquentation d'un cours, d'un stage ou d'une session de perfectionnement.

Les employeurs occupant au minimum 10 salariés participent au financement de la formation professionnelle continue.

Les employeurs occupant moins de 10 salariés participent également au financement de la formation professionnelle dans le cadre de décisions prises par la commission paritaire départementale de la formation professionnelle regroupant les organisations syndicales ouvrières et patronales du secteur agricole relevant de la présente convention.

A compter du 1er janvier 2007, la cotisation payable trimestriellement par les entreprises est fixée à 0,20% des salaires bruts servant d'assiette aux cotisations d'assurance sociales agricoles et sera versée aux fonds national d'assurances formation des travailleurs salariés des exploitations agricoles (F.A.F.S.E.A).*

(Avenant n° 16 du 15 Juin 1999)

Article 51 bis - Association Emploi Formation -

Le financement de l'Association Emploi Formation ayant pour objet de mettre en œuvre toutes mesures afférentes à l'emploi, à la formation, aux études socio-économiques et aux activités culturelles et de loisirs, est assuré par :

(*) Conformément à son article 1, les dispositions de l'avenant n° 39 du 13 janvier 2009 entrent en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2007

- une cotisation égale à 0,50 % des salaires y compris ceux des apprentis et des cadres dans la limite du plafond applicable à la cotisation complémentaire d'assurances sociales agricoles, à la seule charge des employeurs, affectée aux activités culturelles et de loisirs. Cette cotisation ne s'applique pas aux entreprises de 50 salariés et plus, sauf adhésion volontaire, ni aux prestataires de services avicoles, ni aux entreprises de travaux agricoles et ruraux d'ILLE-et-VILAINE.

- une cotisation égale à 0,10 % de ces mêmes salaires à l'exclusion de ceux des cadres, répartie à raison de 0,05 % à la charge des employeurs et 0,05 % à la charge des salariés, affectée aux activités afférentes à l'emploi, à la formation et aux études socio-économiques.

CHAPITRE XIV

HYGIENE - PREVENTION DES ACCIDENTS -

MEDECINE PREVENTIVE ET DU TRAVAIL

Article 52. - Hygiène et Sécurité. -

Les employeurs sont tenus de prendre toutes mesures afin d'assurer la sécurité des travailleurs et de protéger leur santé, ceci dans les conditions des textes législatifs et réglementaires en vigueur.

Les dispositions en prescrites par l'article L. 232.2 du Code du Travail sont applicables *et notamment l'absorption de boissons alcoolisées à l'occasion du travail et du transport sur route constatée par procès-verbal de la gendarmerie peut entraîner l'application des dispositions de la présente convention en matière disciplinaire et pouvant aller jusqu'au licenciement immédiat, en fonction de la gravité de la faute.*

Article 53. - Equipement de sécurité -

En raison des caractères spécifiques de travail de la profession, les parties contractantes s'engagent à recommander de veiller tout particulièrement aux machines et à l'emploi de leurs protecteurs éventuels. Lorsque le poste de travail l'exige, des équipements individuels de sécurité doivent être distribués aux salariés. Le port de ces équipements individuels ainsi mis à la disposition du personnel par l'employeur est obligatoire.

Article 54. - Médecine Préventive et Médecine du Travail -

Les employeurs doivent laisser aux salariés les libertés nécessaires pour subir les examens de médecine préventive et médecine du travail offerts par la Mutualité Sociale Agricole.

Article 52 - deuxième alinéa à partir des mots "et notamment l'absorption de boissons.... n'est pas étendu. -

CHAPITRE XV

RETRAITE

Article 55. - Départ à la retraite -

I - Départ à la retraite à l'initiative du salarié.

Les salariés quittant volontairement l'entreprise à partir d'au moins 60 ans auront droit à une indemnité de départ en retraite fixée en fonction de leur ancienneté dans l'entreprise à :

- un demi-mois de salaire après 10 ans d'ancienneté,
- un mois de salaire après 15 ans d'ancienneté,
- un mois et demi de salaire après 20 ans d'ancienneté,
- deux mois de salaire après 30 ans d'ancienneté.

Le salaire à prendre en considération est le douzième de la rémunération des douze derniers mois ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des trois derniers mois.

L'indemnité prévue au présent article ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature.

Le salarié quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse, est tenu de respecter le délai de préavis-démission.

II - Départ à la retraite à l'initiative de l'employeur.

a) Mise à la retraite (taux plein acquis).

L'employeur peut décider la mise à la retraite du salarié lorsque celui-ci atteint ou dépasse l'âge de 60 ans et remplit les conditions pour bénéficier d'une pension de vieillesse du régime de base à taux plein. Dans ce cas, la mise à la retraite n'est pas un licenciement.

L'employeur devra, néanmoins, respecter le délai de préavis de licenciement.

Dans ce cas, le salarié bénéficie de l'indemnité de licenciement prévue à l'article 5 de l'accord annexé à la Loi n° 78-49 du 19 Janvier 1978 relative à la mensualisation et à la procédure conventionnelle : un dixième de mois par année d'ancienneté, plus un quinzième de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans. Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le douzième de la rémunération brute des douze derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des trois derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait prise en compte que "prorata temporis".

b) Mise à la retraite (taux plein non acquis).

Si le salarié atteint ou dépasse l'âge de 60 ans et qu'il ne peut prétendre à une pension de vieillesse à taux plein du régime de base, l'employeur qui souhaite néanmoins rompre le contrat de travail devra appliquer le droit commun du licenciement, en respectant la procédure prévue au Chapitre XI de la présente convention, et en versant à l'intéressé l'indemnité de licenciement visée au a) ci-dessus.

Article 56.- Retraite complémentaire - Assiette et taux -

(Avenant n° 1 du 12 janvier 1993)

« Les employeurs sont tenus de s'affilier à la Caisse Mutuelle de Retraite Complémentaire Agricole (C.A.M.A.R.C.A.), - 8 et 10, rue d'Astorg à PARIS - à l'exception des entrepreneurs de travaux agricoles et ruraux du département d'ILLE-et-VILAINE dont l'institution désignée pour la gestion de la retraite complémentaire est la Caisse de Retraites Inter-entreprises Agricoles - Institution de Retraites Complémentaires Agricoles (C.R.I.A. - I.R.C.A.) - 50, route de la Reine - 92105 BOULOGNE BILLANCOURT, depuis le 1er janvier 1972.

Cette obligation vaut pour tous les salariés, sous réserve des dispositions particulières applicables au personnel d'encadrement en vertu de la convention Collective Nationale du 2 Avril 1952, répondant aux conditions suivantes :

- 1) occuper un emploi visé à l'annexe I ci-après,
- 2) être âgé de 16 à 65 ans,
- 3) exercer habituellement une activité salariée susceptible d'entraîner l'assujettissement à un régime de retraite complémentaire vieillesse de salariés.

La cotisation est assise sur le salaire servant d'assiette aux cotisations d'assurances sociales.

Son taux est réparti à raison de 60 % pour la part de l'employeur et de 40 % pour la part du salarié.

Sont maintenus en vigueur, à condition qu'ils assurent aux salariés une garantie au moins équivalente les régimes de même objet mis en oeuvre par d'autres institutions de prévoyance agréées, visées à l'article 1050 du Code Rural, auprès desquelles l'employeur aura formulé une adhésion antérieurement à la prise d'effet des dispositions qui précèdent. Dans ce cas, l'employeur est dispensé de l'obligation de l'obligation d'adhésion prévue ci-dessus."

CHAPITRE XVI

AVANTAGES ACQUIS

Article 57. - Avantages acquis -

L'application de la présente convention ne peut, en aucun cas, avoir pour effet de faire perdre au travailleur le bénéfice d'avantages quels qu'ils soient, non prévus ci-dessus, ou plus favorables que ceux prescrits par la présente convention, mais déjà accordés par l'employeur. Ces avantages restent acquis au travailleur.

En matière de salaire notamment, les rémunérations pratiquées à la date d'effet de la convention, lorsqu'elles sont supérieures à celles édictées par ladite convention, ne peuvent être diminuées.

CHAPITRE XVII

DATE D'EFFET ET DEMANDE D'EXTENSION

Article 58. - Date d'effet -

La présente convention prendra effet à dater de la publication de l'arrêté ministériel d'extension au Journal Officiel.

Article 59. - Extension demandée -

La présente convention abroge toutes conventions ou accords collectifs antérieurs. Les parties signataires demandent son extension.

Fait à SAINT BRIEUC, le 13 Juin 1991

- Fédération Nationale des Entrepreneurs de Travaux Agricoles et Ruraux

R. HUET

LEFEUVRE

J. LAMOUREUX

- Union Nationale des Entrepreneurs de Travaux Agricoles et Ruraux

J.P. MAO

R. GAUTIER

A. MILIN

P. ROPARS

E. GUILLON

F. HELLO

- Union Régionale C.F.E.-C.G.C.

R. LE POUL

- Union Régionale F.G.A.-C.F.D.T.

Y. BECAM

- Comité Régional C.G.T.

- Union Régionale F.O.

- Union Régionale C.F.T.C.

F. EVEN

DEFINITION des EMPLOIS et SALAIRES au 1^{er} novembre 2010
pour le personnel d'exécution
des Entreprises de Travaux Agricoles et Ruraux
à l'exclusion des entreprises de Prestations de Services à l'aviculture

Coefficient	Appellation et Définition des Emplois	Salaire Horaire	Salaire Mensuel (35 h/s = 151,67 h)
Coef. 100	Conducteur d'engins occasionnel ou débutant dans la profession ayant moins d'un an d'ancienneté, sans connaissances professionnelles et travaillant sans avoir à faire preuve d'initiative.	8,86 €	1343,80 €
Coef. 110	Conducteur d'engins : salarié chargé d'effectuer des travaux sur directives précises et assurant l'entretien courant du matériel.	9,13 €	1384,75 €
Coef. 120	Conducteur d'engins spécialisé : ouvrier ayant acquis certaines connaissances professionnelles faisant preuve de capacité d'initiative et assurant l'entretien courant du matériel.	9,30 €	1410,53 €
Coef. 130	Conducteur d'engins qualifié : salarié qualifié exécutant seul et avec précision tous travaux et assurant les réglages, l'entretien les réparations courantes du matériel.	9,55 €	1448,45 €
Coef. 130	Mécanicien qualifié : salarié dont les connaissances professionnelles acquises par formation ou reconnues par une expérience lui permettent d'assurer l'entretien, les réglages et toutes les réparations courantes du matériel de l'entreprise.	9,55 €	1448,45 €
Coef. 140	Conducteur d'engins et/ou mécanicien hautement qualifié salarié dont les connaissances professionnelles éprouvées lui permettent d'assurer avec compétence l'ensemble des travaux de l'entreprise.	10,12 €	1534,90 €
Coef. 150	Salarié répondant à la définition précédente, responsable de l'organisation de chantier ou d'atelier de réparations, et éventuellement susceptible de suppléer momentanément l'employeur.	10,70 €	1622,87 €

(*) S.M.I.C. au 1^{er} janvier 2010 : 8,86 €

DEFINITION des EMPLOIS et SALAIRES au 1^{er} novembre 2010
pour le personnel administratif occupé
dans les entreprises relevant de l'article 1er de la présente convention

Coefficient	Appellation et Définition des Emplois	Salaire Horaire	Salaire Mensuel (35 h/s = 151,67 h)
Cœur. 120	Employé(e) de bureau : salarié(e) assurant avec polyvalence les travaux administratifs simples.	9,30 €	1410,53 €
Coef. 120	Comptable : employé(e) assurant la tenue des écritures et la préparation des bilans.	9,30 €	1410,53 €

DEFINITION des EMPLOIS et SALAIRES au 1^{er} novembre 2010
pour le personnel occupé à des travaux de mise en place
ou d'enlèvement de volailles dans les entreprises
de Prestations de Services à l'aviculture

Coefficient	Appellation et définition des emplois	Salaire Horaire de base	Salaire Mensuel (35 h/s = 151,67 h)
Coef 100	Agent d'exécution - Emploi occupé par tout salarié, sans connaissances professionnelles, chargé d'effectuer le ramassage de volailles avec directives précises.	8,86 €	1343,80 €
Coef 110	Agent spécialisé - Emploi occupé par tout salarié ayant une expérience professionnelle, capable de seconder temporairement le chef d'équipe.	9,13 €	1384,75 €
Coef 130	Chef d'équipe - 1er niveau Emploi occupé par tout salarié ayant acquis les connaissances professionnelles lui permettant d'assurer l'ensemble des travaux d'un chantier de ramassage avec une équipe constituée au plus de 19 salariés. Cet emploi conduit le salarié à pouvoir suppléer momentanément l'employeur sans transfert de responsabilité.	9,55 €	1448,45 €
Coef 150	Chef d'équipe - 2^{ème} niveau Emploi occupé par tout salarié ayant acquis les connaissances professionnelles lui permettant d'assurer l'ensemble des travaux d'un chantier de ramassage avec une équipe constituée d'au moins 20 salariés. Cet emploi conduit le salarié à pouvoir suppléer momentanément l'employeur sans transfert de responsabilité.	10,70 €	1622,87 €

(*) S.M.I.C. au 1^{er} janvier 2010 : 8,86 €

ANNEXE IV

DEFINITION des EMPLOIS et SALAIRES au 1^{er} novembre 2010
pour le personnel chargé des travaux d'interventions techniques
dans les entreprises de Prestations de Services à l'aviculture

Coefficient	Appellation et définition des emplois	Salaire Horaire de base	Salaire Mensuel (35 h/s = 151,67 h)
Coef 100	Agent d'exécution - 1er niveau Emploi correspondant à des tâches d'exécution sans difficulté particulière ne nécessitant pas de connaissances professionnelles.	8,86 €	1343,80 €
Coef 110	Agent d'exécution - 2ème niveau Emploi correspondant à certaines tâches d'exécution sur directives précises.	9,13 €	1384,75 €
Coef 120	Agent spécialisé - Emploi correspondant à des tâches spécialisées qui nécessitent une maîtrise de savoir-faire manuel. L'exécution des tâches est réalisée à partir de consignes précises.	9,30 €	1410,53 €
Coef 130	Agent qualifié - Emploi correspondant à des travaux réalisés à partir de directives générales. L'exécution des tâches nécessite autonomie et forte polyvalence. L'agent qualifié peut transmettre son expérience professionnelle.	9,55 €	1448,45 €
Coef 140	Agent hautement qualifié - Technicien 1er niveau Chef d'équipe 1er niveau - Emploi comportant pour le salarié, l'organisation et l'exécution du travail qui lui est confié dans le cadre de directives périodiques. Il exige des connaissances et une expérience professionnelle permettant à son titulaire de participer aux décisions techniques. Ce dernier peut contrôler une équipe de travail.	10,12 €	1534,90 €
Coef 150	Agent hautement qualifié - Technicien 2ème niveau Chef d'équipe 2ème niveau Emploi comportant pour le salarié, l'organisation et l'exécution du travail qui lui est confié dans le cadre de directives périodiques. Il exige des connaissances professionnelles approfondies permettant à son titulaire de participer aux décisions techniques ainsi que d'exécuter des objectifs définis par directives. Ce dernier maîtrise l'ensemble des opérations d'un chantier dont il peut contrôler les équipes de travail.	10,70 €	1622,87 €

(*) S.M.I.C. au 1^{er} janvier 2010 : **8,86 €**

DEFINITION des EMPLOIS et SALAIRES au 1^{er} novembre 2010

pour le personnel d'encadrement

DEFINITION DES CATEGORIES		
PERSONNEL D'ENCADREMENT	COEFFICIENT	SALAIRES MENSUELS (Base 169 H)
CADRE TECHNIQUE Responsable technique capable de gérer l'organisation du travail quelque soit le nombre de salariés et de superviser les conducteurs et les mécaniciens hautement qualifiés	160	2431,68€
CADRE AUTONOME Agent d'encadrement chargé de façon permanente de diriger l'ensemble des services techniques et/ou administratifs de l'entreprise et capable de suppléer le chef d'entreprise	170	2718,30€
CADRE DIRIGEANT Agent d'encadrement qui dirige l'ensemble des activités administratives, comptables et commerciales de l'entreprise.	180	De gré à gré