

DEPARTEMENT DES COTES D'ARMOR

CONVENTION COLLECTIVE DEPARTEMENTALE DE TRAVAIL
du 26 octobre 1982
(Etendue par arrêté du 15 mars 1983)
- IDCC : 9221 -

Applicable aux

EXPLOITATIONS DE POLY CULTURE

EXPLOITATIONS D'ELEVAGE

EXPLOITATIONS DE CULTURES LEGUMIERES DE PLEIN CHAMP

- 0 - 0 - 0 -

Mise à jour : Avenant n° 95 du 5/07/11.

Enregistrée le vingt sept octobre mil neuf cent quatre vingt deux

sous le numéro 82 - 3

CONVENTION COLLECTIVE DU TRAVAIL

concernant les exploitations de polyculture, élevage et cultures légumières de plein champ
des Côtes d'Armor

* * *

En application des articles L 131-1 et suivants du Code du Travail relatifs aux conventions collectives de travail, il a été convenu ce qui suit entre :

d'une part,

La Fédération départementale des Syndicats d'Exploitants Agricoles des Côtes d'Armor,

d'autre part,

L'Union Départementale des Syndicats C.G.T. des Côtes d'Armor,

Le Syndicat départemental de l'Agriculture C.F.D.T. des Côtes d'Armor,

L'Union départementale des Syndicats C.G.T.-F.O. des Côtes d'Armor,

Le Syndicat National des Cadres et Agents de Maîtrise C.F.D.T. des Exploitations Agricoles.

* * *

TABLE DES MATIERES

	<u>Pages</u>
Chapitre I – Dispositions préliminaires	8
<i>Article 1er</i> - Champ d'application	8
<i>Article 2</i> - Durée, révision, dénonciation	8
<i>Article 3</i> - Commission d'interprétation et de conciliation	8
Chapitre II – Droit syndical, représentation des salariés	9
<i>Article 4</i> - Liberté syndicale et d'opinion	9
<i>Article 5</i> - Délégués du personnel	9
<i>Article 6</i> - Comité d'entreprise	10
<i>Article 7</i> - Délégués syndicaux	10
<i>Article 8</i> - Participation aux commissions et financement de la négociation collective.....	11
Chapitre III – Dispositions relatives à l'embauche et à l'emploi	11
<i>Article 9</i> - Période d'essai	11
<i>Article 10</i> - Forme du contrat	12
<i>Article 11</i> - Garantie d'emploi en cas de maladie ou d'accident	12
<i>Article 12</i> - Classification des emplois	13
Chapitre IV – Dispositions relatives à la rémunération	17
<i>Article 13</i> - Maintien de la rémunération	17
<i>Article 14</i> - Salaires et avantages en nature	17
<i>Article 15</i> - Rémunérations à la tâche	19
<i>Article 16</i> - Prime d'ancienneté	19
<i>Article 17</i> - Rémunération des jeunes travailleurs	19
<i>Article 18</i> - Rémunération des apprentis	20
<i>Article 19</i> - Paiement des salaires	21
<i>Article 20</i> - Garantie de maintien de salaire	21
Chapitre V – Dispositions relatives à la participation, à l'intéressement et aux plans d'épargne salariale.....	21
<i>Article 21</i> - Participation, intéressement et épargne salariale	21

Chapitre VI – Dispositions relatives à la durée du travail et aux repos	22
<i>Article 22</i> - Durée du travail	22
<i>Article 23</i> - Périodes d'astreinte	23
<i>Article 24</i> - Travail à temps partiel	24
<i>Article 25</i> - Aménagements et assouplissements de l'horaire de travail	24
<i>Article 26</i> - Travail intermittent	24
<i>Article 27</i> - Convention de forfait	24
<i>Article 28</i> - Travail des jeunes	24
<i>Article 29</i> - Repos hebdomadaire et jours fériés	25
<i>Article 30</i> - Absence	26
Chapitre VII – Dispositions relatives aux congés	26
<i>Article 31</i> - Congés payés	26
<i>Article 32</i> - Congés pour évènements familiaux	26
Chapitre VIII – Dispositions relatives au terme du contrat de travail	27
<i>Article 33</i> - Résiliation d'un commun accord	27
<i>Article 34</i> - Rupture conventionnelle homologuée	27
<i>Article 35</i> - Démission, licenciement, départ à la retraite, fin de contrat	27
<i>Article 36</i> - Certificat de travail	30
Chapitre IX – Dispositions relatives à la formation professionnelle et la promotion de l'emploi	30
<i>Article 37</i> - Formation professionnelle	30
<i>Article 38</i> - Droit individuel à la formation	31
<i>Article 39</i> - Association emploi formation	31
<i>Article 40</i> - Comité culture et loisirs.....	31
Chapitre X – Dispositions relatives à l'Hygiène – Sécurité et Conditions de Travail	31
<i>Article 41</i> - Hygiène et sécurité des travailleurs	31
<i>Article 42</i> - Médecine du travail	32
<i>Article 43</i> - Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail	32

Chapitre XI – Dispositions particulières aux activités d’accueil à la ferme	33
<i>Article 44</i> - Dispositions générales	33
<i>Article 45</i> - Classification des emplois d’accueil à la ferme	33
<i>Article 46</i> - Travail de nuit	34
<i>Article 47</i> - Rémunération du travail du dimanche et des jours fériés.....	34
<i>Article 48</i> - Repos quotidien et hebdomadaire	34
Chapitre XII – Dispositions particulières au personnel d’encadrement	35
<i>Article 49</i> - Salaires	35
<i>Article 50</i> - Primes d’ancienneté	35
<i>Article 51</i> - Maladie et accident	35
<i>Article 52</i> - Période d’essai -recrutement	35
<i>Article 53</i> - Congé de perfectionnement.....	36
<i>Article 54</i> - Préavis	36
<i>Article 55</i> - Absence pour recherche d’un nouvel emploi	36
<i>Article 56</i> - Indemnité de licenciement	37
<i>Article 57</i> - Allocation de fin de carrière	37
Chapitre XIII – Dispositions relatives à la retraite complémentaire	38
<i>Article 58</i> - Retraite complémentaire	38
Chapitre XIV – Dispositions diverses	38
<i>Article 59</i> - Application de la convention	38
<i>ANNEXE I</i> - Salaires et avantages en nature	40
<i>ANNEXE II</i> - Accord National du 23 décembre 1981 modifié sur la durée du travail en agriculture	41
<i>ANNEXE III</i> - Accord National du 18 juillet 2002 sur les saisonniers, sur diverses dispositions sur les contrats à durée déterminée et sur l’organisation de la gestion prévisionnelle de l’emploi en agriculture (article 1 et 2 et Chapitre 1)	42
<i>ANNEXE IV</i> - Classification des emplois – grilles de correspondance.....	43
<i>ANNEXE V</i> - Accord Régional du 8 juillet 2009 sur une prévoyance complémentaire en agriculture pour les salariés non cadres en région Bretagne	44

TABLE ALPHABETIQUE

	<u>Articles</u>	<u>Pages</u>
Absences	(30)	26
Aménagement de l'horaire	(25 et Annexe III)	24
Application de la convention	(59)	38
Association emploi formation (A.E.F)	(39)	31
Certificat de travail	(36)	30
Champ d'application de la convention collective	(1 ^{er})	8
C.H.S.C.T	(43)	32
Classification des emplois	(12 et Annexe IV)	13
Comité culture et loisirs	(40)	31
Comité d'entreprise	(6)	10
Commission de conciliation	(3)	8
Congés payés	(31)	26
Congés pour évènements familiaux	(32)	26
Convention de forfait	(27)	24
C.P.H.S.C.T	(43)	32
Délégués syndicaux	(7)	10
Délégués du personnel	(5)	9
Démission	(35)	27
Dispositions particulières aux activités d'accueil à la ferme	(44 à 48).....	33 à 34
Dispositions particulières au personnel d'encadrement	(49 à 57).....	35 à 37
Durée du travail	(22 et Annexes II et III)	22
Durée, révision, dénonciation de la convention collective	(2)	8
Droit individuel à la formation (D.I.F)	(38)	31
Financement de la négociation collective	(8)	11
Formation professionnelle	(37)	30
Forme de contrat	(10)	12
Garantie de maintien de salaire	(20 et Annexe V).....	21
Hygiène et sécurité	(41)	31
Jours fériés	(29)	25

		7
Liberté syndicale et d'opinion	(4)	9
Licenciement	(35)	27
Maintien de la rémunération	(13)	17
Maladie ou accident (Garantie d'emploi en cas de)	(11)	12
Médecine du travail	(42)	32
Paiement des salaires	(19)	21
Participation aux commissions	(8)	11
Participation, intéressement et plans d'épargne salariale	(21)	21
Périodes d'astreinte	(23)	23
Période d'essai	(9)	11
Prime d'ancienneté	(16)	19
Rémunération des apprentis	(18)	21
Rémunération des jeunes travailleurs	(17)	19
Rémunération à la tâche	(15)	19
Repos hebdomadaire	(29)	25
Résiliation d'un commun accord	(33)	27
Retraite	(35)	27
Retraite complémentaire	(58)	38
Rupture conventionnelle homologuée	(34)	27
Salaires et avantages en nature	(14 et Annexe I)	17
Travail à temps partiel	(24)	23
Travail intermittent	(26)	24
Travail des jeunes	(28)	25

* * *

Chapitre I – Dispositions préliminaires

Article Ier - CHAMP D'APPLICATION

La présente convention détermine les rapports entre les employeurs et les salariés dans les exploitations de polyculture, d'élevage et de cultures légumières extensives de plein champ (*Avenant n° 64 du 6/07/00*) des Côtes d'Armor (*Avenant n°95 du 5/07/11*), y compris celles ayant dans leur prolongement des activités d'accueil à la ferme.

Elle s'applique nonobstant tous usages et toutes stipulations des contrats de travail, lorsque ces usages ou stipulations sont moins favorables aux salariés.

Article 2 - DUREE, REVISION, DENONCIATION

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

Sa révision peut être demandée et sa dénonciation signifiée à tout moment par l'une quelconque des parties signataires ou adhérentes, par lettre recommandée adressée à chacune des autres parties et à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) (*Avenant n°95 du 5/07/11*).

La demande de révision n'interrompt pas l'application de la convention. Elle doit préciser les dispositions visées et le nouveau texte que la partie demanderesse propose d'y substituer.

La dénonciation doit comporter un préavis de 6 mois à compter de sa signification aux autres parties signataires ; la convention collective continuera à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la nouvelle convention destinée à la remplacer ou, à défaut, pendant un an à compter de l'expiration du délai de préavis.

Tout syndicat professionnel reconnu représentatif pour la branche (*Avenant n°95 du 5/07/11*) qui n'est pas partie à la convention pourra y adhérer ultérieurement.

Article 3 - COMMISSIONS D'INTERPRETATION ET DE CONCILIATION

(*Avenant n° 2 du 3 mai 1983*)

(*Avenant n° 8 du 29 Juin 1984*) "Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-4 (*Avenant n°95 du 5/07/11*) du Code du Travail, il est institué une commission paritaire d'interprétation chargée d'examiner toutes difficultés pouvant survenir dans l'interprétation des clauses de la convention ou de ses avenants".

(*Avenant n° 4 du 7 juillet 1983*) "Cette commission est composée d'un membre titulaire et d'un suppléant par organisation syndicale ouvrière signataire de la présente convention et d'autant de membres patronaux".

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

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

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

Elle se réunit à la demande de l'une des organisations syndicales signataires dans un délai maximum de quinze jours à dater de sa saisine.

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

Un représentant de la DIRECCTE (*Avenant n°95 du 5/07/11*) est invité à assister, à titre consultatif, aux réunions de ces commissions et sera chargé de la diffusion des procès-verbaux.

Chapitre II – Droit syndical, représentation des salariés

Article 4 - LIBERTE SYNDICALE ET D'OPINION

Les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit, pour les employeurs et les salariés, d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat professionnel constitué en vertu du livre Ier de la deuxième partie (*Avenant n°95 du 5/07/11*) du Code du Travail.

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération l'appartenance ou non d'un salarié (*Avenant n°95 du 5/07/11*) à un syndicat ou d'exercer une activité syndicale pour arrêter leurs décisions notamment, en ce qui concerne l'embauche, la conduite et la répartition du travail, la classification, l'avancement, la rémunération, les mesures disciplinaires et le licenciement (*Avenant n°95 du 5/07/11*).

Article 5 - DELEGUES DU PERSONNEL

Les délégués du personnel sont désignés par voie d'élection pour une durée de 4 ans (*Avenant n°95 du 5/07/11*) dans chaque exploitation comprenant 11 salariés et plus.

Le nombre des délégués titulaires et suppléants varie selon l'importance des effectifs de salariés occupés et est fixé par les articles R. 2314-1 et suivants (*Avenant n°95 du 5/07/11*) du Code du Travail.

Leurs fonctions sont définies par les articles L. 2313-1 et suivants (*Avenant n°95 du 5/07/11*) dudit code.

Article 6 - COMITE D'ENTREPRISE

Un comité d'entreprise est constitué dans les entreprises employant au moins 50 salariés, en application de l'article L. 2322-1 (*Avenant n°95 du 5/07/11*) du Code du Travail.

Le montant de la contribution versée chaque année par l'employeur pour financer les institutions sociales du comité sera déterminé par un accord au sein de l'entreprise.

Article 7 - DELEGUES SYNDICAUX (*Avenant n°95 du 5/07/11*)

Chaque syndicat signataire de la présente convention peut désigner 5 délégués interentreprises.

Les délégués interentreprises devront avoir au moins un an d'ancienneté dans la profession.

Ils exercent leurs attributions dans toute l'étendue du département.

Les noms des délégués seront portés à la connaissance des syndicats d'employeurs de chacun de leurs employeurs et de la DIRECCTE (*Avenant n°95 du 5/07/11*).

Le rôle des délégués syndicaux consiste à informer les adhérents de l'organisation qu'ils représentent de leurs droits et obligations dans le domaine syndical et dans celui de la législation sociale et à diriger l'action syndicale en se conformant aux règles légales.

Ils peuvent dans le cadre de leur mission, percevoir les cotisations syndicales, diffuser les publications et les tracts syndicaux ; dans les entreprises n'ayant pas de délégués du personnel ils en exerceront, le cas échéant, pour le compte de leur syndicat, les fonctions telles qu'elles sont définies par les articles L. 2313-1 et suivants (*Avenant n°95 du 5/07/11*) du Code du travail. Ils pourront intervenir auprès d'un employeur pour lui présenter les réclamations et suggestions relatives à la réglementation du travail ou à l'application de la présente convention.

Les délégués sont mandatés pour signer tout accord d'entreprise ou interentreprises.

Les employeurs sont tenus de recevoir le délégué interentreprises sous réserve que ce dernier se soit conformé à la procédure suivante :

- Il devra informer l'employeur avec lequel il désire s'entretenir au moins 24 heures à l'avance, par une note écrite exposant sommairement l'objet de la demande.

- Si l'entretien a lieu pendant les heures de travail, le délégué devra informer de son absence son propre employeur, 24 heures à l'avance.

Un crédit de 10 heures par mois pouvant être reporté sur les 2 mois suivants est accordé à chaque délégué interentreprises pour l'accomplissement de ses fonctions, les heures utilisées n'étant pas payées par l'employeur.

Les délégués ont le droit d'accéder aux locaux et chantiers d'exploitation agricoles pour y assurer leur mission, mais ils doivent prévenir l'employeur et faire en sorte que leur intervention n'apporte aucun trouble dans la marche de l'entreprise.

(*Avenant n° 2 du 3 Mai 1983*) Le licenciement d'un délégué interentreprises ne peut intervenir qu'après autorisation de la DIRECCTE (*Avenant n°95 du 5/07/11*). Toutefois, en cas de faute grave, l'employeur a la faculté de prononcer, à titre provisoire, la mise à pied de l'intéressé. Cette dernière est, à peine de nullité, motivée et notifiée à la DIRECCTE (*Avenant n°95 du 5/07/11*) dans le délai de 48 heures à compter de sa prise d'effet.

Si le licenciement est refusé, la mise à pied est annulée et ses effets supprimés de plein droit.

La même procédure est applicable au licenciement des anciens délégués interentreprises pendant 12 mois après la cessation de leurs fonctions, lorsque celles-ci ont été exercées pendant 1 an au moins.

Article 8 - PARTICIPATION AUX COMMISSIONS & FINANCEMENT DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE

(*Avenant n° 2 du 3/05/83*) Les employeurs sont tenus de laisser des libertés suffisantes aux salariés appelés à participer aux commissions administratives ou contentieuses constituées en vertu des règlements en vigueur (commissions paritaires du travail, commissions de conciliation, commissions de première instance, etc...).

Les autorisations d'absence sont accordées aux intéressés sur présentation de la convocation qu'ils ont reçue.

(*Avenant n° 38 du 7/09/92*) Les conditions d'indemnisation de l'ensemble des partenaires participant aux négociations de la convention collective sont fixées par l'accord national du 21 janvier 1992 et sont assurées par une contribution patronale de 0,05 % des salaires servant à financer l'Association pour le Financement de la Négociation Collective en Agriculture (A.F.N.C.A.).

Cette cotisation est recouverte par la Caisse de Mutualité Sociale Agricole (*Avenant n°95 du 5/07/11*).

Chapitre III – Dispositions relatives à l'embauche et à l'emploi

Article 9 - PERIODE D'ESSAI

Tout engagement à durée indéterminée est conclu à l'essai. La durée de la période d'essai est fixée à deux mois pour les salariés non cadres.

La période d'essai est expressément stipulée dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail.

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

- 1° Vingt-quatre heures en deçà de huit jours de présence ;
- 2° Quarante-huit heures entre huit jours et un mois de présence ;
- 3° Deux semaines après un mois de présence ;
- 4° Un mois après trois mois de présence.

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

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de quarante-huit heures. Ce délai est ramené à vingt-quatre heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à huit jours (*Avenant n°95 du 5/07/11*).

Article 10 - FORME DE CONTRAT

L'embauchage n'est considéré comme définitif qu'une fois la période d'essai terminée. Le contrat de travail est constaté par un acte écrit en deux exemplaires, l'un pour l'employeur, l'autre pour le salarié.

Cet acte précise obligatoirement : La convention collective applicable, le point de départ de l'engagement, la catégorie d'emploi du salarié et le coefficient y afférent. L'ancienneté du salarié part du début de la période d'essai.

Lorsque le contrat de travail est conclu pour une durée déterminée, il doit être écrit à peine de nullité et mentionner notamment :

- La nature de l'objet permettant d'y recourir et, s'il s'agit du remplacement d'un salarié, le nom et la qualification de celui-ci, ainsi que le motif de son absence.

Lorsqu'il comporte un terme précis, la date d'échéance du terme et, le cas échéant, une clause prévoyant le report du terme de celui-ci (*Avenant n° 2 du 3 mai 1983*).

Lorsqu'il ne comporte pas de terme précis, la durée minimale pour laquelle il est conclu et le délai de prévenance à respecter pour mettre fin au contrat.

Dans tous les cas, la désignation du poste de travail ou de l'emploi occupé, la durée de la période d'essai lorsqu'elle est prévue, ainsi que le montant de l'indemnité de fin de contrat lorsque le salarié n'est pas embauché définitivement à l'expiration du contrat.

Article 11 – GARANTIE D'EMPLOI EN CAS DE MALADIE OU D'ACCIDENT (*Avenant n°95 du 5/07/11*).

Toute interruption du travail résultant d'une maladie ou d'un accident de la vie privée ne peut constituer un motif légitime de rupture de contrat.

Dès sa guérison, le salarié a le droit d'être réintégré dans son emploi.

Si son indisponibilité dure plus d'un an, le contrat de travail peut être rompu, si le bon fonctionnement de l'entreprise l'exige. Dans ce cas une priorité d'embauche est accordée au salarié pendant une période de 12 mois dès lors qu'il peut effectuer le même travail que précédemment (*Avenant n°95 du 5/07/11*).

(*Avenant n° 2 du 3 Mai 1983*) Les règles énoncées ci-dessus ne s'appliquent pas s'il s'agit d'un accident du travail, autre qu'un accident du trajet, ou d'une maladie professionnelle. En pareil cas, les effets du contrat de travail sont simplement suspendus pendant toute la durée de l'incapacité du salarié ainsi que, le cas échéant, pendant le délai d'attente et la durée du stage de réadaptation, de rééducation ou de formation professionnelle que doit suivre l'intéressé conformément à l'avis de la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH) (*Avenant n°95 du 5/07/11*).

Le remplaçant du salarié dont le contrat est ainsi suspendu doit être informé, le jour de l'embauche, du caractère provisoire de son emploi. Il lui sera établi un contrat à durée déterminée dans les formes prévues à l'article précédent.

Article 12 - CLASSIFICATION DES EMPLOIS (*Avenant n°95 du 5/07/11*).

Chaque salarié doit être classé dans l'un des niveaux d'emploi et échelon déterminés en fonction de l'emploi réellement exercé et correspondant au contenu de ses missions dans l'entreprise.

La classification des emplois a été élaborée à partir des critères classant suivants:

- Degré de difficulté et de complexité du travail,
- Degré d'autonomie requise,
- Degré de responsabilité,
- Effort d'acquisition des compétences.

La combinaison de ces critères servant de classement renvoie à un niveau et à un échelon d'emploi.

Les critères pour un échelon donné sont cumulatifs. Ils s'ajoutent, en outre, aux critères définis aux emplois de niveaux et d'échelons inférieurs.

La classification des emplois des exploitations et des entreprises agricoles entrant dans le champ d'application de la présente convention s'établit comme suit.

Elle s'applique à l'ensemble du personnel pour les emplois non-Cadres et Cadres.

Quel que soit son niveau et son échelon, tout salarié doit tenir l'emploi qui lui a été confié, en respectant les consignes de sécurité et en utilisant les moyens de protection mis à sa disposition (*Avenant n°95 du 5/07/11*).

PERSONNEL OUVRIER (*Avenant n°95 du 5/07/11*)

NIVEAU I : OUVRIERS D'EXECUTION :

Echelon 1 (Coefficient 11)

L'emploi comporte l'exécution de tâches simples et élémentaires immédiatement reproductibles.

Le titulaire de l'emploi exécute son travail, sans avoir à faire preuve d'initiative, selon des consignes précises et/ou sous la surveillance permanente du supérieur hiérarchique.

Echelon 2 (Coefficient 12)

A cet échelon, l'exécution des tâches, bien que pouvant être effectuée sans difficulté particulière, requiert un court temps d'adaptation et la maîtrise d'un savoir-faire.

Le titulaire de l'emploi peut être amené à utiliser des machines préréglées et de maniement simple.

Il assure, en outre, l'entretien courant de son matériel.

Le travail est exécuté selon des consignes précises et/ou sous surveillance fréquente.

NIVEAU II : OUVRIERS SPECIALISES :**Echelon 1 (Coefficient 21)**

L'emploi comporte l'exécution de tâches plus complexes, réalisables après une période d'apprentissage, et nécessite la maîtrise d'un ou de plusieurs savoir-faire.

Le travail est exécuté selon des consignes précises, sous surveillance intermittente.

Le titulaire de l'emploi a la capacité de détecter des anomalies ou des pannes simples puis d'en informer son responsable.

Echelon 2 (Coefficient 22)

A cet échelon, l'emploi requiert une maîtrise plus approfondie du ou des savoir-faire.

Le titulaire de l'emploi peut être amené à participer occasionnellement à des travaux qualifiés, à partir de consignes données et sous la surveillance d'un responsable hiérarchique.

En cas d'urgence, d'anomalies ou de pannes élémentaires, le titulaire du poste doit être capable de prendre les dispositions pratiques et de sécurité qui s'imposent et d'en rendre compte.

En outre, il a la responsabilité du matériel, dont il a la charge.

Le niveau de connaissances nécessaires à la tenue des emplois de ce niveau est équivalent à celui des diplômes professionnels de niveaux V complété par une expérience professionnelle significative ; Ces mêmes connaissances peuvent s'acquérir dans le cadre d'une expérience professionnelle validée.

NIVEAU III : OUVRIERS QUALIFIES :**Echelon 1 (Coefficient 31)**

L'emploi comporte l'exécution d'opérations qualifiées impliquant la maîtrise de compétences spécifiques dans un ou plusieurs domaines d'activité de l'entreprise.

Le titulaire de l'emploi veille à la bonne exécution de ses tâches à partir d'instructions reçues.

Il est capable de s'adapter aux conditions rencontrées. A ce titre, il est en mesure notamment d'évaluer le résultat de son travail, d'ajuster les méthodes de travail utilisées.

Il est capable, en outre, d'effectuer les réparations simples et pour les réparations plus complexes d'en référer à son supérieur hiérarchique.

Echelon 2 (Coefficient 32)

A cet échelon, l'emploi requiert un champ d'action et une autonomie plus large qu'au 1er échelon.

Le titulaire de l'emploi a un sens de l'initiative suffisant pour organiser son travail, à partir des instructions qui lui sont données.

Il peut être amené à participer occasionnellement à des travaux hautement qualifiés sous la surveillance d'un responsable hiérarchique.

Le niveau de connaissances nécessaires à la tenue des emplois de ce niveau est équivalent à celui des diplômes professionnels de niveaux V voire IV complété par une expérience professionnelle significative; Ces mêmes connaissances peuvent s'acquérir dans le cadre d'une expérience professionnelle validée.

NIVEAU IV : OUVRIERS HAUTEMENT QUALIFIES :**Echelon 1 (Coefficient 41)**

L'emploi comporte l'exécution d'opérations hautement qualifiées impliquant la maîtrise de compétences spécifiques approfondies dans un ou plusieurs domaines d'activités de l'entreprise.

A ce titre, le titulaire de l'emploi dispose d'une capacité technique d'analyse des résultats et de propositions d'aménagements auprès de sa hiérarchie.

Il est capable d'exécuter et d'organiser son travail à partir des directives périodiques qui lui sont données sur la planification générale du travail et les objectifs à atteindre.

Il peut surveiller l'exécution du travail d'un salarié ou d'une équipe voire assurer l'organisation de leur travail de manière occasionnelle et accessoire et d'en rendre compte à sa hiérarchie.

Echelon 2 (Coefficient 42)

A cet échelon, l'emploi peut comporter, en outre, la participation à des fonctions complémentaires directement liées à l'activité de son titulaire, tels que les relations avec les fournisseurs et les clients, le suivi des approvisionnements ou des commandes, le suivi technique ou économique des activités.

Le niveau de connaissances nécessaires à la tenue des emplois de ce niveau est équivalent à celui des diplômes professionnels de niveau IV complété par une expérience professionnelle significative ; Ces mêmes connaissances peuvent s'acquérir dans le cadre d'une expérience professionnelle validée.

PERSONNEL D'ENCADREMENT (Avenant n°95 du 5/07/11)**NIVEAU V : PERSONNEL D'ENCADREMENT****Echelon 1 : Contremaître (Coefficient 240)** (Avenant n° 83 du 9/07/07)

Le titulaire de l'emploi dispose de compétences, lui permettant de mettre en œuvre les moyens techniques à sa disposition et d'identifier les dysfonctionnements dans son domaine d'activité et de prendre part, le cas échéant, aux travaux.

Il peut prendre des initiatives pour mettre en œuvre les objectifs définis par son supérieur hiérarchique.

Il coordonne et supervise le personnel dans le domaine d'activité dont il a la charge.

Il peut être amené à établir les plannings de travail et à identifier les besoins en main d'œuvre et en matériel.

Cet emploi correspond à la catégorie des cadres occupés selon l'horaire collectif telle qu'elle est déterminée par l'accord national du 23 décembre 1981 avec les conséquences qui y sont attachées.

Echelon 2 : Responsable adjoint d'exploitation (Coefficient 300)

L'emploi exige une expertise dans un ou plusieurs domaines d'activité, permettant d'intégrer les contraintes techniques, économiques et réglementaires de l'entreprise.

A ce titre, le titulaire de l'emploi a la responsabilité technique ou technico-économique de tout ou partie de l'activité de l'entreprise.

Il est force de propositions pour l'entreprise. Il dispose d'une autonomie suffisante lui permettant d'organiser et d'optimiser les moyens pour atteindre les objectifs fixés par l'employeur.

A ce titre, il est habilité à définir les formations nécessaires à ses collaborateurs et les critères de recrutement du personnel.

Sur délégation expresse de l'employeur, il peut décider de l'embauche et gérer directement les recrutements du personnel dont il aura la responsabilité.

Cet emploi peut correspondre à la catégorie des cadres organisant leur temps de travail, déterminée par l'accord national du 23 décembre 1981 avec les conséquences qui y sont attachées.

Le niveau de connaissances nécessaires à la tenue des emplois de ce niveau est équivalent à celui des diplômes professionnels de niveaux III complété par une expérience professionnelle significative; Ces mêmes connaissances peuvent s'acquérir dans le cadre d'une expérience professionnelle validée.

NIVEAU VI : PERSONNEL D'ENCADREMENT

Echelon 1 : Responsable d'exploitation (Coefficient 350)

Le titulaire de l'emploi définit et adapte des actions spécifiques afin de mobiliser toutes les ressources concernées dans son champ de responsabilité, selon les orientations stratégiques de l'employeur.

Ces décisions opérationnelles ont des effets sur les résultats de l'entreprise.

Il s'assure de la mise en œuvre des règles d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Sur délégation expresse de l'employeur, il peut prendre des sanctions contre le personnel dont il a la responsabilité directe.

Cet emploi peut correspondre à la catégorie des cadres organisant leur temps de travail, déterminée par l'accord national du 23 décembre 1981 avec les conséquences qui y sont attachées.

Echelon 2 : Directeur d'exploitation (Coefficient 400)

Le titulaire de l'emploi a la capacité d'administrer et de gérer l'entreprise selon des objectifs préalablement établis.

En outre, il peut tenir ou faire tenir, sous sa responsabilité, toutes comptabilités, et avoir la responsabilité de toute la gestion du personnel.

Il peut également suppléer l'équipe dirigeante dans toutes les activités de l'entreprise et la représenter, en rendant compte de sa gestion.

Cet emploi correspond à la catégorie des cadres dirigeants, déterminé par l'accord national du 23 décembre 1981 avec les conséquences qui y sont attachées.

Le niveau de connaissances nécessaires à la tenue des emplois de ce niveau est équivalent à celui des diplômes professionnels de niveaux I complété par une expérience professionnelle significative; Ces mêmes connaissances peuvent s'acquérir dans le cadre d'une expérience professionnelle validée (*Avenant n°95 du 5/07/11*).

* * *

Pour faciliter la mise en œuvre de la nouvelle classification des emplois, une grille de concordance est instituée et insérée ainsi qu'il suit en annexe IV (*Avenant n°95 du 5/07/11*) de la convention collective.

Chapitre IV – Dispositions relatives à la rémunération

Article 13 - MAINTIEN DE LA REMUNERATION (*Avenant n°95 du 5/07/11*)

Les salariés appelés temporairement ou accidentellement à effectuer des travaux ressortissant d'une catégorie inférieure à celle de leur qualification habituelle conservent le bénéfice du salaire afférent à la qualification qui leur est d'ordinaire affectée.

Les salariés appelés temporairement à effectuer des travaux ressortissant d'une catégorie supérieure à celle de leur qualification habituelle percevront le salaire de cette catégorie pendant le temps qu'ils y seront employés.

Article 14 - SALAIRES ET AVANTAGES EN NATURE (*Avenant n°95 du 5/07/11*)

Le montant des salaires et de la valeur des avantages en nature, autres que le logement, est mentionné (*Avenant n°95 du 5/07/11*) en ANNEXE 1.

LOGEMENT :

I) - Dispositions d'ordre général :

Lorsque le salarié est logé par les soins de l'employeur, le droit au logement est partie accessoire au contrat de travail et cesse avec celui-ci.

S'il s'agit d'un salarié logé avec sa famille et dont le contrat de travail est rompu par l'employeur, ce salarié aura droit de conserver son logement pendant deux mois après l'expiration du préavis (*Avenant n°95 du 5/07/11*), sauf si l'employeur lui procure un logement équivalent dans les environs ; si, par contre, la rupture du contrat est le fait du salarié, celui-ci devra quitter les lieux avec sa famille à l'expiration du délai-congé.

(*Avenant n° 59 du 18/12/97*) L'évaluation du logement, qu'il soit individuel ou à caractère familial, ne peut en aucun cas être supérieure à la valeur locative des logements situés dans la zone d'habitation considérée.

Le loyer aura été préalablement fixé à l'embauche et convenu par écrit. Il continuera à être dû par le salarié en cas de suspension du contrat de travail (*Avenant n°95 du 5/07/11*).

II) - Evaluation de l'avantage logement :

Pour les salariés logés par l'employeur, la valeur mensuelle du logement est déterminée comme suit :

a) Logement "individuel" meublé :

- Chambre avec eau courante, lavabo et évacuation des eaux usées : 8 fois le salaire horaire du niveau 1 échelon 1 coefficient 11 (*Avenant n°95 du 5/07/11*) (*Avenant n° 51 du 10/01/96*) (moins de 3 mois d'ancienneté).

- Chambre avec moyen de chauffage pratique, eau courante chaude, lavabo, douche et évacuation des eaux usées : 11 fois le salaire horaire du niveau 1 échelon 1 coefficient 11 (*Avenant n°95 du 5/07/11*) (*Avenant n° 51 du 10/01/96*) (moins de 3 mois d'ancienneté).

b) Logement "familial" non meublé :

La valeur mensuelle du logement est déterminée d'un commun accord entre les parties lorsque le logement permet d'ouvrir droit au bénéfice de l'allocation de logement. Toutefois, cette valeur ne pourra être supérieure aux plafonds retenus pour l'octroi de cet avantage.

(*Avenant n° 24 du 3/07/89*) Dans le cas contraire, la valeur du logement est égale au salaire horaire du niveau 1 échelon 1 coefficient 11 (*Avenant n°95 du 5/07/11*) (*Avenant n° 51 du 10/01/96*) (moins de 3 mois d'ancienneté) multiplié par :

x 13 pour un logement comprenant au moins :

- une cuisine d'une surface minimum de 9 m² (valeur 8),
- une pièce principale d'une surface minimum de 11 m² (valeur 5).

x 4 pour chacun des éléments suivants :

- toute pièce habitable supplémentaire, d'une superficie au moins égale à 9 m²,
- salle d'eau,
- W.C. intérieur avec effet d'eau.

x 2 pour un garage individuel mis à la disposition exclusive du salarié.

x 1 pour un jardin d'une surface minimum de 250 m² attenant ou à proximité immédiate du logement.

b 1 - Lorsque le logement est équipé du chauffage central, les parties fixent d'un commun accord la valeur de cet avantage et précisent PAR ECRIT, dans le contrat de travail, le montant mensuel de la retenue qui pourra être effectuée à ce titre sur la rémunération du salarié.

b 2 - Pour les salariés logés dans un bâtiment trop vaste pour leurs besoins, il ne sera retenu qu'une seule pièce habitable par occupant, sauf accord entre les parties.

b 3 - Un état des lieux contradictoire sera établi en double exemplaire, sur papier libre, lors de la prise en charge et remis à chacune des parties.

b 4 - Le montant de la retenue pour le logement est à déduire de chaque paie mensuelle.

b 5 - L'eau et l'électricité sont à la charge de l'occupant, à condition que le logement comporte des compteurs individuels.

Article 15 - REMUNERATION A LA TACHE (*Avenant n°95 du 5/07/11*)
(*Avenant n° 53 du 8/07/96*)

En ce qui concerne le ramassage des haricots demi-secs, dits cocos de Paimpol, (*Avenant n° 91 du 7/07/09*) et le ramassage des pois potagers, le salaire brut à l'unité (Kg) est obtenu par référence à une journée de travail de (*Avenant n° 76 du 7/01/05*) 7 heures supposant un rendement moyen de 130 Kgs. Cette rémunération sera fixée chaque année (*Avenant n°95 du 5/07/11*) en fonction du S.M.I.C. majoré de l'indemnité compensatrice de congés payés.

Article 16 - PRIME D'ANCIENNETE

Les salariés ont droit à une prime d'ancienneté calculée sur le salaire brut, égale à :

1 % après	2 ans de présence	sur la même exploitation.
2 % après	3 ans de présence	" " " " ,
3 % après	4 ans de présence	" " " " ,
4 % après	6 ans de présence	" " " " ,
5 % après	8 ans de présence	" " " " ,
6 % après	10 ans de présence	" " " " .

Les circonstances entraînant légalement la suspension du contrat de travail ne font que suspendre également l'ancienneté pour la détermination de la prime visée au présent article.

(*Avenant n° 2 du 3 Mai 1983*) Toutefois, la durée des périodes de suspension du contrat de travail des salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, visées à l'article 11, ou des salariés en congé de maternité ou d'adoption conformément aux articles L. 1225-24 et L. 1225-42 du Code du Travail (*Avenant n°95 du 5/07/11*), est prise en compte pour la détermination de l'ancienneté du salarié.

Article 17 - REMUNERATION DES JEUNES TRAVAILLEURS

Pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, les jeunes de moins de 18 ans perçoivent la même rémunération qu'une personne majeure (*Avenant n°95 du 5/07/11*).

Sous cette réserve, la rémunération d'un jeune de moins de 18 ans, non titulaire d'un contrat d'apprentissage (*Avenant n° 59 du 18/12/97*) ou d'un contrat de qualification, ne peut en aucun cas être inférieure à :

- 80% pour les jeunes salariés de moins de 17 ans ;

- 90% pour les jeunes salariés entre 17 et 18 ans,
de celle de l'adulte correspondant à l'emploi occupé.

Tout abattement est supprimé dès qu'ils justifient de six mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité dont ils relèvent.

Article 18 - REMUNERATION DES APPRENTIS

Conformément au Livre Deuxième de la sixième partie du Code du Travail, la rémunération d'un jeune travailleur (*Avenant n°95 du 5/07/11*), titulaire d'un contrat d'apprentissage, régulièrement souscrit et enregistré est, suivant les années d'apprentissage, égale à :

(Avenant n° 40 du 1/02/93)

- Pour les jeunes âgés de seize à dix-sept ans :
 - . 25 % du S.M.I.C. pendant la première année du contrat,
 - . 37 % " " " " " " deuxième " " " " ",
 - . 53 % " " " " " " troisième " " " " " .
- Pour les jeunes âgés de dix-huit à vingt ans :
 - . 41 % du S.M.I.C. pendant la première année du contrat
 - . 49 % " " " " " " deuxième " " " " " ,
 - . 65 % " " " " " " troisième " " " " " .
- Pour les jeunes âgés de vingt-et-un ans et plus :
 - . 53 % du S.M.I.C. pendant la première année du contrat
 - . 61 % " " " " " " deuxième " " " " " ,
 - . 78 % " " " " " " troisième " " " " " .

Les jeunes apprentis de moins de seize ans bénéficient d'une rémunération identique à celle prévue pour les apprentis âgés de seize à dix-sept ans.

Lorsque le contrat est prorogé pour échec à l'examen ou prolongation jusqu'à l'expiration du cycle du Centre de Formation d'Apprentis, le salaire minimum applicable pendant la prolongation est celui afférent à la dernière année effectuée.

Lorsque la durée de l'apprentissage est prolongée en raison de l'état de l'apprenti handicapé, il est appliqué une majoration uniforme de quinze points au pourcentage afférent à la dernière année.

Lorsque la durée du contrat d'apprentissage est réduite d'un an parce que l'apprenti a déjà suivi un enseignement technologique ou est titulaire d'un diplôme ou titre homologué de niveau supérieur à celui qu'il souhaite préparer, ou encore a effectué un stage de formation professionnelle conventionné ou agréé par l'Etat ou la Région et ayant pour objet l'acquisition d'une qualification, ledit apprenti est considéré, en ce qui concerne sa rémunération minimale, comme ayant déjà effectué une première année d'apprentissage.

Il est appliqué une majoration de quinze points aux pourcentages afférents à la dernière année de la durée normale de formation lorsqu'un contrat d'apprentissage est conclu en application de l'article R. 6222-16 3° (*Avenant n°95 du 5/07/11*) du Code du Travail

(apprentis déjà titulaires de diplômes et préparant un diplôme de même niveau ; la qualification recherchée étant en rapport direct avec le diplôme déjà obtenu).

Le temps consacré par l'apprenti aux enseignements et activités pédagogiques est compris dans le temps de travail et rémunéré comme tel.

A l'issue du contrat d'apprentissage, le travailleur, quel que soit son âge, bénéficie de la rémunération de l'adulte afférente à l'emploi occupé.

Article 19 - PAIEMENT DES SALAIRES (Avenant n°95 du 5/07/11)

La paie est faite au moins une fois par mois, au plus tard le 5 du mois suivant, et donne lieu à remise au salarié d'un bulletin de paie.

Il ne peut être exigé aucune formalité de signature ou d'émargement autre que celle établissant que la somme versée correspond bien au montant net figurant sur le bulletin de paie.

Article 20 - GARANTIE DE MAINTIEN DE SALAIRE

Voir l'accord régional du 8 juillet 2009, étendu par arrêté du 4 novembre 2009, JO du 11 novembre 2009, placé en annexe V de la présente convention collective pour information (Avenant n°95 du 5/07/11).

Chapitre V – Dispositions relatives à la participation, à l'intéressement et aux plans d'épargne salariale

Article 21 – PARTICIPATION, INTERESSEMENT ET EPARGNE SALARIALE

Les dispositifs d'intéressement des salariés, de participation aux résultats et de plans d'épargne d'entreprise sont mis en place dans chaque entreprise dans les cas prévus par la loi. Ces dispositifs ne peuvent pas se substituer au salaire (Avenant n°95 du 5/07/11).

Chapitre VI – Dispositions relatives à la durée du travail et aux repos

Article 22 - DUREE DU TRAVAIL (Avenant n°95 du 5/07/11)

a) (Avenant n° 67 du 7/01/02) "La durée normale du travail est fixée à 35 heures par semaine. Cette durée s'entend du travail effectif, à l'exclusion du temps nécessaire aux casse-croûte et aux repas. En ce qui concerne l'habillement, le port d'une tenue de travail est réglé par les dispositions suivantes :

- Simple fourniture d'une tenue de travail par l'employeur, sans obligation de la porter : pas de contrepartie.

- Port d'une tenue de travail lié à la nature de certains travaux définis par l'arrêté du 3 octobre 1985 ou à des raisons sanitaires : le temps nécessaire à l'habillage constitue du travail effectif.
- Obligation du port d'une tenue de travail par l'employeur : le temps d'habillage est compris dans le temps de travail, ou à défaut, ouvre droit à une indemnisation fixée à 15,5 € par mois."

Pour les ouvriers permanents, rémunérés sur la base d'un salaire moyen mensuel uniforme, la durée ci-dessus fixée pourra être calculée sur une période de 12 mois, dans les conditions fixées par l'article 24.

b) (*Avenant n° 85 du 9/07/07*) « Les heures supplémentaires sont celles qui sont effectuées au-delà de la durée normale de travail effectif défini à l'article 7.1 de l'accord national du 23 décembre 1981.

Les heures supplémentaires sont effectuées et rémunérées conformément aux articles 7-2 et 7-3 de l'accord national du 23 décembre 1981.

Les modalités d'utilisation d'un repos compensateur de remplacement sont définies par l'article 10.2 de l'accord national du 23 décembre 1981. »

c) L'exécution d'heures supplémentaires ne peut avoir pour effet de porter la durée du travail au-delà de la durée maximale journalière, hebdomadaire et annuelle dans les conditions fixées par les articles 8.1 à 8.4 de l'Accord National du 23 décembre 1981.

Le contingent annuel d'heures supplémentaires pouvant être effectué sans autorisation de l'Inspection du Travail (*Avenant n°95 du 5/07/11*) est égal au nombre d'heures supplémentaires accomplies dans la limite de la durée maximale instituée par l'Accord National précité.

d) La répartition de la durée hebdomadaire de travail entre les différents jours de la semaine peut ne pas être uniforme.

L'horaire hebdomadaire peut être accompli sur 4 jours, mais dans ce cas, la répartition devra être uniforme.

A la demande des salariés, des horaires individualisés pourront être mis en place, après accord des représentants du personnel, lorsqu'ils existent et information de l'Inspection Travail (*Avenant n°95 du 5/07/11*).

En l'absence de représentants du personnel, les horaires individualisés seront soumis à autorisation préalable de l'Inspection du Travail (*Avenant n°95 du 5/07/11*) qui constatera l'accord des salariés concernés.

La pratique des horaires individualisés ne pourra avoir pour effet de majorer l'horaire de travail de plus de 3 heures par semaine, ni de le diminuer de plus de 10 heures au cours de la même semaine.

e) (*Avenant n° 27 du 8/01/90*) "L'exécution de travaux de nuit se situant entre (*Avenant n° 70 du 2/07/02*) 22 heures et 7 heures du matin devra être exceptionnelle (*Avenant n° 34 du 04/07/91*) et donnera lieu à une majoration spécifique de salaire de 50 % non cumulable avec celles dues, le cas échéant, au titre du dépassement de la durée légale hebdomadaire du travail.

Toutefois, avec l'accord du salarié, cette majoration pourra être remplacée par un repos payé de 1 h 30 minutes.

f) (Avenant n° 67 du 7/01/02) "Au cas où le repos quotidien d'une durée minimale de onze heures consécutives n'aurait pu être respecté, le salarié doit bénéficier, à titre compensatoire, d'un temps de repos équivalent à celui manquant, à prendre au plus tard à la fin de la deuxième semaine qui suit."

Article 23 – PERIODES D'ASTREINTE (Avenant n°95 du 5/07/11)
(Avenant n° 67 du 7/01/02)

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

Les périodes d'astreinte décidées par l'employeur doivent être organisées en respectant les dispositions relatives au repos hebdomadaire, notamment celles faisant l'objet du second alinéa du I de l'article 26 de la convention collective.

L'indemnisation des astreintes est fixées dans les conditions suivantes :

- Astreintes durant les absences de l'employeur et dans la limite de 25 jours par an, à l'exception des jours de repos hebdomadaire du salarié et des jours fériés : 5 € par période de 12 heures.
- Astreintes durant les jours de repos hebdomadaire du salarié et les jours fériés : 10 € par période de 12 heures.
- Autres astreintes : 10 € par période de 12 heures

En outre, en cas d'intervention au cours d'une astreinte, le salarié sera remboursé de ses frais kilométriques sur la base du barème en vigueur à la Chambre d'Agriculture, dans la limite (Avenant n°95 du 5/07/11) de 60 Kms aller et retour.

Article 24 - TRAVAIL A TEMPS PARTIEL (Avenant n°95 du 5/07/11)

(Avenant n° 40 du 1/02/93) "La mise en place de contrats de travail à temps partiel est possible dans les conditions prévues par les articles L. 3123-1 et suivants (Avenant n°95 du 5/07/11) et suivants du Code du Travail, (Avenant n° 59 du 18/12/97) ainsi que par celles (Avenant n°95 du 5/07/11) de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié (Avenant n°95 du 5/07/11).

(Avenant n° 67 du 7/01/02) "En cas de temps partiel ponctué par une interruption d'activité supérieure à 2 heures, le second trajet est indemnisé, sans limitation de distance, sur la base du barème en vigueur à la Chambre d'Agriculture."

Article 25 - AMENAGEMENTS ET ASSOUPPLISSEMENTS DE L'HORAIRE DE TRAVAIL (Avenants n° 59 du 18/12/97 et n°95 du 5/07/11)

Conformément aux dispositions des articles L. 3122-1 et suivants et suivants du code du travail, la durée du travail peut être modulée selon les modalités définies par les articles 10-1, 10-2 et 10-3 de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié, et par l'article 5 de l'accord du 18 juillet 2002 sur les saisonniers, sur diverses dispositions sur les contrats à durée déterminée,.

Article 26 - TRAVAIL INTERMITTENT

(Avenants n° 59 du 18/12/97 et n°95 du 5/07/11)

Les conditions dans lesquelles peuvent être conclus des contrats de travail intermittents sont déterminées par les dispositions de l'article 9-3 de l'accord national précité.

Article 27 - CONVENTION DE FORFAIT

(Avenant n°95 du 5/07/11)

Des conventions de forfait peuvent être conclues dans le cadre des dispositions prévues aux articles 7-3 § 3 et 4, 11-2, 11-3 et 11-4 de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles.

Article 28 - TRAVAIL DES JEUNES *(Avenant n°95 du 5/07/11)*

Les jeunes travailleurs et apprentis de l'un ou l'autre sexe, âgés de moins de 18 ans, ne peuvent être employés à un travail effectif de plus de *(Avenant n° 70 du 2/07/02)* 7 heures par jour et de 35 heures par semaine.

Des dérogations aux dispositions de l'alinéa précédent peuvent être accordées par l'Inspection du Travail *(Avenant n°95 du 5/07/11)*, après avis conforme du Médecin du Travail.

La durée du travail des intéressés ne pourra en aucun cas être supérieure à la durée quotidienne ou hebdomadaire du travail des adultes employés dans l'établissement. Aucune période de travail effectif ininterrompue ne pourra excéder une durée maximale de 4 heures 30.

(Avenant n° 2 du 3 mai 1983) "Le travail de nuit, entre *(Avenant n° 70 du 2/07/02)* 22 heures et 7 heures est interdit. Il peut être dérogé à cette interdiction, sur simple préavis adressé à l'Inspection du Travail *(Avenant n°95 du 5/07/11)*, en ce qui concerne les adolescents du sexe masculin âgés de 16 à 18 ans, en vue de prévenir les accidents imminents, de réparer les accidents survenus ou de sauver le cheptel ou les récoltes d'une perte partielle ou totale.

Dans ce cas, un repos continu de 12 heures doit être assuré aux jeunes travailleurs".

Article 29 - REPOS HEBDOMADAIRE ET JOURS FERIES

(Avenants n° 59 du 18/12/97 et n°95 du 5/07/11)

I - Repos hebdomadaire :

Les salariés ont droit au repos hebdomadaire d'une durée minimale de 24 heures à prendre le dimanche ; le travail du dimanche, hormis les soins aux animaux, devant demeurer exceptionnel.

De plus, sauf impossibilité technique d'organisation, les salariés devront bénéficier au moins deux fois par mois d'un repos hebdomadaire de 48 heures consécutives ou non, (*Avenant n° 67 du 7/01/02*) "sans possibilité d'astreinte au cours de ces deux périodes."

- . En cas de travail du dimanche lié aux soins aux animaux, le salarié devra bénéficier de son repos hebdomadaire un autre jour de la même semaine, « le travail du dimanche ne peut être exigé » plus de 2 fois par mois.
- . En cas de travail du dimanche lié à des circonstances exceptionnelles, il doit être accordé au salarié un temps de repos compensateur d'une durée équivalente à prendre dans les 3 jours suivant le dimanche travaillé.
- . La rémunération des heures de travail effectuées le dimanche dans l'un ou l'autre cas visés ci-dessus est assortie d'une majoration spécifique de 50 %, non cumulable avec celle due, le cas échéant, au titre des heures supplémentaires résultant du dépassement de la durée légale du travail ; en outre, par accord entre les parties, la majoration de 50 % peut être remplacée par un repos égal à 30 minutes par heure travaillée.

II - Jours fériés :

(*Avenant n° 67 du 7/01/02*)

". Le 1^{er} mai est chômé et payé dans les conditions prévues aux articles L. 3133-4 à L. 3133-6 et D. 3133-1 du code du travail.

- . Tous les autres jours fériés légaux sont chômés et payés lorsqu'ils tombent un jour normalement ouvré dans l'entreprise. Dans ce cas, le salarié non mensualisé perçoit une indemnité égale au produit du nombre d'heures de travail perdues par le montant de son salaire horaire de base ; le salarié mensualisé bénéficie quant à lui du maintien de sa rémunération.

Ces dispositions sont applicables indépendamment du fait que le salarié ait pu être absent le dernier jour de travail précédant le jour férié ainsi que le premier jour de travail en faisant suite.

En cas de travail un jour férié, les heures travaillées seront rémunérées au taux de base majoré de 50 %, celles chômées seront indemnisées sur le taux de base."

III – Journée de solidarité :

(*Avenant n°95 du 5/07/11*)

Conformément aux articles L. 3133-7 et suivants du Code du Travail, la journée de solidarité peut être fixée soit par accord collectif ou à défaut par décision unilatérale de l'employeur après consultation le cas échéant des représentants du personnel.

La journée de solidarité peut être fixée sur un jour précédemment chômé, autre que le 1^{er} mai, ou peut être fractionné sur l'année.

Dans le cas de la fixation de la journée de solidarité sur un jour férié, ne sont pas applicables les dispositions légales ou conventionnelles prévoyant le chômage de ce jour et visant les contreparties financières.

Article 30 – ABSENCE (Avenant n°95 du 5/07/11)

Toute absence doit être autorisée. En cas de motif légitime, l'absence peut avoir lieu sans autorisation, mais le motif de l'absence doit être porté à la connaissance de l'employeur dans un délai de 48 heures.

Toute absence pour raison de santé, touchant l'ouvrier ou un membre proche de sa famille, doit être justifiée par la production d'un certificat médical.

(Avenant n° 67 du 7/01/02) "A l'occasion des rentrées scolaires jusqu'à la sixième, et moyennant un délai de prévenance d'une semaine, le salarié est autorisé à s'absenter 2 heures sous réserve de récupération."

Chapitre VII – Dispositions relatives aux congés

Article 31 - CONGES PAYES (Avenant n°95 du 5/07/11)

Les congés payés sont accordés suivant les prescriptions des textes législatifs et réglementaires en vigueur. Il est précisé que, sur la demande du salarié, la totalité de la rémunération afférente à la période des congés doit être versée avant son départ en congés.

Article 32 - CONGES POUR EVENEMENTS FAMILIAUX

(Avenants n° 82 du 8/01/07, n° 88 du 3/07/08 et n°95 du 5/07/11)

Un congé payé supplémentaire est accordé aux salariés et apprentis dans les conditions suivantes :

- 4 jours à l'occasion du mariage du salarié, ou lorsque le salarié contracte un pacte civil de solidarité),
- 3 jours lors du décès du conjoint (auquel le salarié est lié par mariage ou par un pacte civil de solidarité), de l'un de ses parents, beaux-parents, enfants et leurs conjoints,
- 3 jours pour chaque naissance survenue à leur foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption,
- 2 jours lors du décès d'un frère ou d'une sœur,
- 2 jours à l'occasion du mariage d'un enfant,
- 1 jour lors du décès des autres ascendants, descendants et de leurs conjoints,
- 1 jour au titre de la journée du citoyen (Appel de préparation à la défense).

Ces jours d'absence sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

Chapitre VIII – Dispositions relatives au terme du contrat de travail

Article 33 - RESILIATION D'UN COMMUN ACCORD (Avenant n°95 du 5/07/11)

Il peut être mis fin aux engagements pris de part et d'autre si l'employeur et le salarié sont d'accord et cela, quelles que soient la nature, la forme et la durée du contrat.

La constatation de l'accord doit être faite sans ambiguïté, par écrit.

Article 34 – RUPTURE CONVENTIONNELLE HOMOLOGUEE

(Avenant n°95 du 5/07/11)

L'employeur et le salarié peuvent décider en commun de la rupture du contrat de travail dans le cadre prévu par les articles L. 1237-11 et suivants du Code du Travail relatif à la rupture conventionnelle.

Elle est exclusive du licenciement ou de la démission, ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties. Elle résulte d'une convention signée par les parties au contrat.

Conformément à l'article L. 1237-14 du Code du Travail, la validité de la convention est subordonnée à son homologation par la DIRECCTE.

Article 35 - DEMISSION, LICENCIEMENT, DEPART A LA RETRAITE, FIN DE CONTRAT (Avenant n°95 du 5/07/11)

I) - CONTRAT A DUREE DETERMINEE (Avenant n° 2 du 3 Mai 1983)

a) Le contrat à durée déterminée cesse de plein droit à l'échéance du terme ou de l'objet pour lequel il a été conclu. (Avenant n° 70 du 2/07/02) Il peut toutefois être rompu en cours d'exécution à l'initiative du salarié lorsque celui-ci peut justifier d'une embauche à durée indéterminée.

Si des relations contractuelles se poursuivent après la date fixée pour le terme, ou après la réalisation de son objet, le contrat se transforme en contrat à durée indéterminée et ne peut être rompu qu'en respectant les dispositions fixées au point II.

Lorsque le contrat comporte une clause de renouvellement, l'employeur doit prévenir le salarié de son intention de ne pas utiliser la clause, en respectant un délai de prévenance égal à un jour par semaine de travail si la durée du contrat est inférieure à 6 mois, et à un mois dans les autres cas.

Si le contrat ne comporte pas de terme précis, l'employeur qui ne désire pas prolonger les relations contractuelles au-delà de la durée minimale devra avertir le salarié, en respectant un délai de prévenance calculé comme ci-dessus.

Lorsque le contrat s'est poursuivi au-delà de la durée minimale, l'employeur n'aura pas de délai de prévenance à respecter, si le contrat a été conclu pour une saison ou pour pallier l'absence d'un salarié temporairement absent.

b) Lorsque les relations contractuelles ne se poursuivent pas à l'issue d'un contrat de travail à durée déterminée, le salarié a droit à une indemnité de fin de contrat égale à (*Avenant n° 70 du 2/07/02*) 10 % du montant de la rémunération totale brute perçue.

Cette indemnité n'est pas due en cas d'emploi à caractère saisonnier ou dans les conditions prévues à l'article L. 1243-10 (*Avenant n°95 du 5/07/11*) du Code du Travail.

II - CONTRAT A DUREE INDETERMINEE

1) - Le contrat à durée indéterminée peut cesser par la volonté d'une seule des parties, sous réserve d'un préavis. Lorsque l'employeur prend l'initiative du congé, il doit le signifier par lettre recommandée avec accusé de réception. Quand ce congé est le fait du salarié, il doit être notifié par écrit avec accusé de réception ou par lettre recommandée.

2) - Démission : A moins d'un accord donné par l'employeur ainsi qu'il est indiqué à l'article 30, ou d'une faute grave imputable à ce dernier, le salarié qui veut mettre fin au contrat de travail à durée indéterminée doit à son employeur un préavis dont la durée est fixée comme suit :

. Niveaux 1, 2 et 3 :

- . Moins de 6 mois de présence : 15 jours.
- . Plus de 6 mois de présence : 1 mois.

. Niveau 4 :

- . Moins de 6 mois de présence : 1 mois.
- . Plus de 6 mois de présence : 2 mois.

3) - Licenciement :

3.1 Préavis : à moins d'un accord donné par le salarié ainsi qu'il est dit à l'article 30 ou d'une faute grave imputable à ce dernier, l'employeur qui veut mettre fin à un contrat de travail à durée indéterminée doit au salarié un préavis dont la durée est fixée comme suit :

- 15 jours pour les salariés ayant moins 6 mois de présence ;
- 1 mois pour les salariés ayant de 6 mois à 2 ans de présence ;
- 2 mois pour les salariés ayant plus de 2 ans de présence.

Les dispositions du présent paragraphe ne font pas obstacle à l'application de l'article L. 5213-9 (*Avenant n°95 du 5/07/11*) du Code du Travail concernant la durée du préavis des mutilés ou handicapés.

3.2 (*Avenant n° 8 du 29 Juin 1984*) Pendant la durée du préavis, le salarié congédié a droit, pour la recherche d'un nouvel emploi, à un temps libre rémunéré au moins égal à une journée par semaine.

Toutefois, la durée du temps libre précité ne peut être supérieure au 1/5^è de son temps de travail effectif.

3.3 En cas de **licenciement** et lorsque la moitié du délai congé aura été exécutée, l'ouvrier licencié qui se trouverait dans l'obligation d'occuper immédiatement un nouvel emploi pourra, après en avoir apporté la preuve à son employeur, quitter l'établissement avant l'expiration du délai-congé sans avoir à payer l'indemnité pour inobservation de ce délai.

3.4 (*Avenant n° 93 du 19/01/10*) Le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, licencié alors qu'il compte une année d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement conformément à l'article L. 1234-9 du code du travail.

L'indemnité de licenciement ne peut être inférieure à une somme calculée par année de service dans l'entreprise et tenant compte des mois de service accomplis au-delà des années pleines.

L'indemnité de licenciement ne peut être inférieure à un cinquième de mois de salaire par année d'ancienneté, auquel s'ajoutent deux quinzièmes de mois par année au-delà de dix ans d'ancienneté.

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

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

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

Cette indemnité reste identique en cas de licenciement économique.

III - DEPART A LA RETRAITE (*Avenant n° 19 du 13 janvier 1988*)

Le contrat de travail peut être rompu pour cause de départ à la retraite, soit à l'initiative du salarié, soit à celle de l'employeur.

a) Départ volontaire du salarié :

Tout salarié quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier du droit à une pension de vieillesse a droit à une indemnité de départ à la retraite égale à :

- 1/2 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté,
- 1 mois de salaire après 15 ans " " ,
- 1,5 mois de salaire après 20 ans " " ,
- 2 mois de salaire après 30 ans " " .

Le salarié est tenu de respecter un délai de préavis dont la durée est égale à celle prévue en cas de démission.

b) Mise à la retraite décidée par l'employeur :

L'employeur peut mettre fin au contrat de travail d'un salarié dès lors que celui-ci peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein et qu'il remplit les conditions d'ouverture du droit à cette pension.

La rupture doit être notifiée dans les mêmes formes qu'un licenciement et en respectant la durée du préavis de l'alinéa 3.1 du paragraphe II ci-dessus.

(Avenant n° 48 du 12/01/95) Lorsqu'il justifie d'au moins 2 ans de présence dans l'entreprise, le salarié a droit à une indemnité de départ à la retraite calculée comme l'indemnité de licenciement.

Article 36 - CERTIFICAT DE TRAVAIL *(Avenant n° 2 du 3 mai 1983 et n°95 du 5/07/11)*

A l'expiration du contrat de travail, l'employeur doit remettre au salarié un certificat contenant exclusivement la date de son entrée et celle de sa sortie, la nature de l'emploi ou, le cas échéant, des emplois successivement occupés ainsi que les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus, le solde du nombre d'heures acquises au titre du droit individuel à la formation et non utilisées, la somme correspondant à ce solde, l'organisme collecteur paritaire agréé compétent pour verser cette somme en cas de chômage : le FAFSEA dans notre secteur *(Avenant n°95 du 5/07/11)*.

Dès la notification de la rupture, l'employeur est tenu de délivrer au salarié qui le désire une attestation précisant la date à laquelle celui-ci se trouvera libre de tout engagement.

Chapitre IX – Dispositions relatives à la formation professionnelle et la promotion de l'emploi

Article 37 - FORMATION PROFESSIONNELLE

(Avenants n° 17 du 1er Juillet 1987, n° 57 du 23 juin 1997 et n°95 du 5/07/11)

Les salariés ayant au moins 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise peuvent bénéficier chaque année, en dehors des périodes de grands travaux, de 6 jours ouvrables au minimum de congé rémunéré pour suivre un stage de formation professionnelle organisé par un organisme régulièrement agréé ; les indemnités perçues directement par le salarié à ce titre seront déduites de la rémunération normale versée par l'employeur.

Les employeurs occupant moins de 10 salariés participent également au financement de la formation professionnelle.

Article 38 – DROIT INDIVIDUEL A LA FORMATION

(Avenant n°95 du 5/07/11)

Conformément à l'article L. 6323-7 du code du travail, l'employeur informe chaque salarié par écrit annuellement du total des droits acquis au titre du droit individuel à la formation.

Article 39 – ASSOCIATION EMPLOI FORMATION

(Avenant n°95 du 5/07/11)

Une cotisation de 0,10 % sur les salaires (appelée dans les mêmes conditions que la cotisation formation professionnelle prévue par les accords nationaux du 2 juin 2004 sur la formation professionnelle en agriculture et sur la mutualisation des fonds de formation) sera affectée au financement de l'Association Emploi-Formation (A.E.F.). *(Avenant n° 45 du 4/08/94)* Elle sera prise en charge pour moitié par l'employeur (0,05 %) et le salarié (0,05 %). *(Avenant n° 57 du 23/06/97)* Ce financement a pour objet de mettre en oeuvre toutes les mesures afférentes à l'emploi, la formation et aux activités socio-économiques.

Article 40 - COMITE CULTURE ET LOISIRS

(Avenant n° 57 du 23 juin 1997 et n°95 du 5/07/11)

L'Association Emploi Formation (A.E.F.) est également chargée du fonctionnement d'un Comité Culture et Loisirs dont le financement est assuré par la seule contribution des employeurs.

(Avenant n° 61 du 18/01/99) Cette cotisation dont les conditions d'appel sont identiques à celles de la contribution au titre du F.A.F.S.E.A. et de l'A.E.F. est égale à 0,4 % des salaires, étant observé que l'accord sur le financement de l'A.E.F. est révisable tous les deux ans.

Chapitre IX – Hygiène - Sécurité et Conditions de Travail**Article 41 - HYGIENE ET SECURITE DES TRAVAILLEURS**

(Avenant n°95 du 5/07/11)

Les exploitations et établissements visés par la présente convention, doivent présenter les conditions d'hygiène et de salubrité nécessaires à la santé du personnel.

Lorsque la nature des travaux l'exige, des équipements de protection individuelle sont fournis aux salariés par l'employeur.

Toutes mesures doivent être prises pour assurer la sécurité du personnel dans les conditions prévues aux articles L. 4111-1 et suivants et R. 4321-1 du code du travail.

L'employeur est tenu en vertu de l'obligation générale de sécurité qui lui incombe d'évaluer les risques éventuels et de prendre toutes les mesures de prévention nécessaires et adaptées pour assurer la sécurité et protéger la santé des salariés de son entreprise.

A cette fin, il doit tenir et mettre à jour un document unique d'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs. Cette évaluation comporte un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise.

Des lunettes de protection doivent être mises à la disposition des salariés appelés à effectuer des travaux de meulage, ponçage, découpage ou de soudure.

L'étanchéité des appareils de pulvérisation appelés à contenir un produit irritant ou toxique doit être vérifiée.

Les salariés effectuant les traitements à l'aide de ces produits doivent être munis de masques, de lunettes protectrices, de vêtements imperméables et de gants fournis par l'employeur.

Pour protéger les salariés des salissures du travail, l'employeur devra fournir deux vêtements de travail par an, au choix du salarié et en rapport avec le travail effectué (bleu, blouse, cote...).

(Avenant n° 51 du 10/01/96) Lorsque les travaux à exécuter nécessitent le port de chaussures de sécurité, celles-ci doivent être mises gratuitement à la disposition des salariés.

Article 42 - MEDECINE DU TRAVAIL

(Avenant n°95 du 5/07/11) Les employeurs sont tenus de se conformer à la réglementation en matière de médecine du travail.

Le temps nécessaire pour subir les examens médicaux imposés au titre de la médecine du travail, ainsi que le temps du déplacement, sont pris sur les heures de travail, sans qu'il soit fait de retenues sur le salaire.

S'il est procédé aux examens en dehors des heures de travail, le temps passé doit être rémunéré comme temps de travail normal.

Des produits pharmaceutiques permettant de donner des soins de première urgence aux travailleurs malades ou accidentés doivent être en permanence à la disposition du personnel au siège de chaque exploitation.

Article 43 – COMITE D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

(Avenant n°95 du 5/07/11)

a) Un Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail est constitué conformément aux articles L 4611-1 et suivants du code du travail dans les établissements occupant cinquante salariés et plus.

b) Une commission paritaire d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail est constitué conformément aux accords nationaux du 16 janvier 2001 et du 23 décembre 2008 et aux dispositions du code rural.

Chapitre XI – Dispositions particulières aux activités d'accueil à la ferme

Article 44 – DISPOSITIONS GENERALES

(Avenant n°95 du 5/07/11)

Le présent chapitre complète ou adapte en ce qui concerne les salariés occupés dans les structures d'accueil à la ferme ayant pour support l'exploitation, les dispositions de la convention collective.

Article 45 – CLASSIFICATIONS DES EMPLOIS D'ACCUEIL A LA FERME

(Avenant n°95 du 5/07/11)

. Niveau I – Employés d'exécution :

Echelon 1 (coefficient 11) :

Tâches simples et répétitives exécutées selon des consignes précises et/ou sous surveillance fréquente.

Echelon 2 (coefficient 12) :

Mêmes éléments que pour l'échelon 1 auxquels s'ajoute une bonne maîtrise du "savoir-faire".

. Niveau II – Employés spécialisés :

Echelon 1 (coefficient 21) :

Tâches nécessitant des connaissances professionnelles de base (correspondant au référentiel technique du C.A.P.) sans assistance hiérarchique permanente.

Echelon 2 (coefficient 22) :

Mêmes éléments que pour l'échelon 1 auxquels s'ajoute une capacité à prendre des initiatives limitées dans le cadre de ses attributions.

. Niveau III – Employés qualifiés :

Echelon 1 (coefficient 31) :

Emploi comportant pour le salarié la responsabilité de l'organisation et de l'exécution du travail qui lui est confié dans le cadre de directives périodiques et d'indications générales sur les résultats attendus.

Cet emploi exige des connaissances et une expérience professionnelle permettant à son titulaire de participer aux décisions techniques, de réaliser une utilisation optimum des moyens mis à sa disposition, et d'en rendre compte à l'encadrement ou au chef d'entreprise.

Echelon 2 (coefficient 32) :

Emploi comportant l'exécution des mêmes éléments qu'à l'échelon 1, avec en outre la participation à des fonctions complémentaires directement liées à la conduite d'une activité (relations avec les fournisseurs et les clients, gestion des approvisionnements ou des commandes, suivi technique ou économique des activités, ...).

Il peut également comporter la nécessité d'assurer la surveillance de l'exécution du travail d'un ou plusieurs aides à partir de directives données par l'encadrement ou le chef d'exploitation, et d'être en mesure d'assurer l'organisation accessoire et temporaire du travail d'une équipe sans responsabilité hiérarchique.

Les 2 échelons de ce niveau correspondent au référentiel technique du B.T.A. ou bac pro.

A tous les niveaux, les emplois ci-dessus peuvent se rencontrer dans les filières suivantes :

- accueil,
- restauration,
- hébergement,
- service,

- entretien-ménage,
- vente,
- animation,
- jardinage.

Article 46 – TRAVAIL DE NUIT

(Avenant n°95 du 5/07/11)

Les heures effectuées de nuit, entre 22 heures et 7 heures, seront affectées d'une majoration du taux horaire de 15 %.

Article 47 – REMUNERATION DU TRAVAIL DU DIMANCHE ET DES JOURS FERIES

(Avenant n°95 du 5/07/11)

Compte tenu de leur caractère habituel lié au fonctionnement de l'entreprise, les heures de travail accomplies le dimanche et les jours fériés seront affectées d'une majoration de 25 % non cumulable avec celle due, le cas échéant, au titre des heures supplémentaires résultant du dépassement de la durée légale du travail.

Article 48 – REPOS QUOTIDIEN ET HEBDOMADAIRE

(Avenant n°95 du 5/07/11)

La salarié devra bénéficier d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives.

Quel que soit son temps de travail et la nature de son contrat, le salarié devra bénéficier d'un repos hebdomadaire de 24 heures consécutives auquel s'ajoute le repos prévu à l'alinéa ci-dessus.

Ce repos pourra être pris :

- soit un autre jour que le dimanche sous réserve qu'il tombe le dimanche au moins une fois sur quatre,
- soit par roulement à condition qu'il tombe le dimanche au moins deux fois par mois.

Chapitre XII – Dispositions particulières au personnel d'encadrement

Article 49 – SALAIRES

(Avenant n°95 du 5/07/11)

Le salaire horaire est déterminé en multipliant la valeur du point, fixée à l'annexe 1, par le coefficient hiérarchique tel qu'il résulte de l'article précédent.

Le salaire mensuel est égal au produit du salaire horaire par la durée du travail pratiquée dans l'exploitation, en tenant compte des majorations éventuelles au titre des heures supplémentaires.

Article 50 – PRIMES D'ANCIENNETE

(Avenant n°95 du 5/07/11)

Il est accordé aux cadres, une prime d'ancienneté calculée sur le salaire brut avant déduction des avantages en nature. Par le salaire brut, on entend celui résultant de l'application de l'article 2 ci-dessus, non compris les diverses primes allouées au titre soit de la présente convention, soit d'accords particuliers.

Elle est égale à :

- 5 % après 5 ans de présence sur l'exploitation ;
- 10 % après 10 ans de " " " " " " ;
- 15 % après 15 ans de " " " " " " .

Article 51 – MALADIE ET ACCIDENT

(Avenant n°95 du 5/07/11)

Les salariés cadres sont bénéficiaires des régimes complémentaires de prévoyance institués par la convention collective nationale des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952. Ils doivent être affiliés à la Caisse de Prévoyance des Cadres d'Exploitations Agricoles – CPCEA, 21 rue de la Bienfaisance, 75832 PARIS CEDEX 8.

Article 52 – PERIODE D'ESSAI - RECRUTEMENT

(Avenant n°95 du 5/07/11)

(Avenant n° 5 du 11 janvier 1984) "Sauf accord entre les parties, tout engagement à durée indéterminée est conclu à l'essai".

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

- quatre mois pour les cadres du Niveau V et du Niveau VI échelon 1 ;
- six mois pour les cadres du Niveau VI échelon 2.

La période d'essai est expressément stipulée dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail.

Pendant la période d'essai, chacune des parties a la faculté de mettre fin à l'engagement dans les conditions fixées à l'article 9 de la présente convention.

Article 53 – CONGE DE PERFECTIONNEMENT

(Avenant n°95 du 5/07/11)

En plus des congés payés prévus par la législation en vigueur, les cadres bénéficient chaque année, en dehors des périodes de grands travaux, de six jours de congés supplémentaires payés, afin d'assister aux sessions ou aux cours de perfectionnement

technique organisés soit par les Services du Ministère de l'Agriculture, soit par les organisations professionnelles.

Les intéressés doivent fournir à leur employeur des justifications sur l'utilisation de ces congés.

Article 54 – PREAVIS

(Avenant n°95 du 5/07/11)

Sauf le cas de faute grave justifiant le licenciement sans préavis, la rupture du contrat de travail à durée indéterminée doit être précédée d'un préavis réciproque dont la durée est fixée comme suit :

- Cadres du Niveau V échelon 1 - 1 mois
 - 2 mois après 2 ans de présence.

- Cadres du Niveau V échelon 2
- et du Niveau VI échelon 1 - 2 mois
 - 3 mois après cinq ans de présence.

- Cadres du Niveau VI échelon 2 - 3 mois
 - 4 mois après cinq ans de présence.

Article 55 – ABSENCE POUR RECHERCHE D'UN NOUVEL EMPLOI

(Avenant n°95 du 5/07/11)

Pendant la période du préavis, le cadre a droit à des demi-journées ou journées pour rechercher un nouvel emploi, soit lorsque la durée du préavis est de

- 1 mois : 4 jours ou 8 demi-journées
- 2 mois : 8 jours ou 16 demi-journées
- 3 mois : 12 jours ou 24 demi-journées
- 4 mois : 15 jours ou 30 demi-journées

Ces absences seront réparties sur chacun des mois de préavis. Toutefois, en accord avec l'employeur, elles pourront être bloquées en une ou plusieurs fois.

La demande d'absence doit normalement être formulée 8 jours à l'avance.

Les absences pour recherche d'emploi ne donnent pas lieu à réduction des appointements. Aucune indemnité n'est due par l'employeur si ces temps d'absence pour recherche d'emploi ne sont pas utilisés par l'intéressé.

Article 56 – INDEMNITE DE LICENCIEMENT

(Avenant n°95 du 5/07/11)

Tout cadre licencié par l'employeur sans qu'il y ait de faute grave bénéficie d'une indemnité de licenciement égale à un mois de salaire de base par période de deux années de présence,

sans pouvoir excéder 6 mois de salaire. Les droits de l'intéressé sont ouverts à partir de la date d'embauchage.

(Avenant N° 5 du 11 janvier 1984) "Cette indemnité de licenciement n'est pas due lorsque le cadre intéressé a atteint l'âge s'il justifie des conditions d'attribution d'une retraite au taux plein au titre de son activité salariée".

Pour toute fraction d'année, l'indemnité sera calculée au prorata des mois de présence compris dans cette fraction.

La base de calcul de l'indemnité de licenciement est la moyenne de la rémunération totale gagnée par le cadre au cours des douze mois qui précèdent son départ.

Article 57 – ALLOCATION DE FIN DE CARRIERE

(Avenant n°95 du 5/07/11)

La fin de carrière ou cessation d'activité d'un cadre pourra intervenir à la demande de l'une ou de l'autre des parties sous les conditions suivantes :

- a) que le cadre puisse prétendre à la liquidation de ses avantages de vieillesse au taux normal,
- b) qu'il ait été observé de part et d'autre un délai de préavis de 6 mois.

Il est précisé que, dans ces conditions, la fin de l'activité ne peut être considérée comme démission ou licenciement.

Qu'il ait ou non pris l'initiative de mettre un terme à sa carrière, le cadre ayant au moins 10 ans d'ancienneté dans l'exploitation percevra une indemnité de fin de carrière égale à :

- après 10 ans : 3 mois de salaire,
- et un demi-mois par tranche de 5 années supplémentaires.

La base de calcul de l'allocation de fin de carrière est la moyenne des salaires perçus au cours des 6 derniers mois précédant la mise à la retraite, à l'exclusion des primes, notamment de la prime d'ancienneté et d'intéressement.

Chapitre XIII – Dispositions relatives à la retraite complémentaire

Article 58 – RETRAITE COMPLEMENTAIRE

(Avenant n°95 du 5/07/11)

En ce qui concerne le personnel ouvrier, les employeurs sont tenus d'adhérer à la Caisse Mutuelle Autonome de Retraites Complémentaires Agricoles (CAMARCA), dont le siège est à PARIS, 21 rue de la Bienfaisance (75382 PARIS CEDEX 08).

Les salariés bénéficiaires des régimes complémentaires de retraite et de prévoyance institués par la convention collective nationale des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952, doivent être affiliés aux différentes institutions qui les mettent en œuvre (la gestion en est assurée par AGRICA Retraite AGIRC (ex CRCCA) et par la Caisse de Prévoyance des Cadres d'Exploitations Agricoles – CPCEA, 21 rue de la Bienfaisance, 75832 PARIS CEDEX 8).

Les bénéficiaires de ces régimes au regard de la classification des emplois sont définis en application des critères qui servent à la détermination des participants au régime de retraite des cadres institué par la convention collective nationale du 14 mars 1947.

Les partenaires sociaux signataires des accords de classification des emplois doivent saisir l'AGIRC et lui transmettre leurs avis quant aux participants relevant du régime de retraite des cadres institué au sein des conventions collectives concernées, en application des règles fixées par la convention collective nationale du 14 mars 1947. La décision sur les seuils d'affiliation prise par l'AGIRC devra figurer en annexe dans les conventions collectives concernées.

Chapitre XIV – Dispositions diverses

Article 59 - APPLICATION DE LA CONVENTION

La présente convention ne peut, en aucun cas, avoir pour effet de faire perdre aux travailleurs le bénéfice d'avantages, quels qu'ils soient non prévus ci-dessus, déjà accordés par l'employeur.

Les parties signataires demandent l'extension de la présente convention qui sera déposée au Service de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles par la partie la plus diligente, et qui se substitue à la convention du 15 juillet 1969, sauf pour les dispositions particulières au personnel d'encadrement, qui restent en vigueur jusqu'à la conclusion d'un prochain avenant le concernant.

Fait à SAINT-BRIEUC, le 26 octobre 1982.

Pour la Fédération Départementale des Syndicats d'Exploitations Agricoles :

G. NAVIERE

Pour le Syndicat Départemental de l'Agriculture C.F.D.T. :

F. CRESSAN

Pour l'Union Départementale des Syndicats C.G.T. :

J. YUSTE

Pour l'Union Départementale des Syndicats C.G.T-F.O :

R. THEAUDIN

Pour la Fédération Agro-Alimentaire C.F.E. - C.G.C. :

Pour l'Union Départementale du Syndicat C.F.T.C.

P. JACOB

ANNEXE I

SALAIRES ET AVANTAGES EN NATURE

A) PERSONNEL OUVRIER :

En application de l'article 15 de la Convention, et sous réserve des dispositions légales relatives au salaire minimum de croissance (S.M.I.C.), le salaire afférent à chaque emploi défini à l'article 12 de ladite Convention est fixé ainsi qu'il suit au : **1er janvier 2011**

Niveau- Echelon	Coefficients	Salaires horaires	Salaires mensuels 151 H. 67
Niv. 1 - Ech. 1	11	9,00 €	1.365,03 €
Niv. 1 - Ech. 2	12	9,17 €	1.390,81 €
Niv. 2 - Ech. 1	21	9,34 €	1.416,60 €
Niv. 2 - Ech. 2	22	9,76 €	1.480,30 €
Niv. 3 - Ech. 1	31	10,43 €	1.581,92 €
Niv. 3 - Ech. 2	32	10,77 €	1.633,49 €
Niv. 4 - Ech. 1	41	11,57 €	1.754,82 €
Niv. 4 - Ech. 2	42	12,64 €	1.917,11 €

RAMASSAGE DES « COCOS DE PAIMPOL » pour toute la campagne 2011 :
SALAIRE à la tâche : 0,42 € . nets/Kg.

La pesée devra désormais se dérouler selon les modalités suivantes :

- le salarié devra faire face à la balance au moment de la pesée.
- le poids retenu pour le calcul du salaire à la tâche est celui constaté sur la balance, le jour de la pesée, auquel on aura retranché le poids de la tare.
- la tare, si elle est constituée de la caisse habituellement utilisée, en plastique bleu, ajourée, est de 3 Kgs.

B) PERSONNEL D'ENCADREMENT :

La valeur du point servant à la détermination du salaire horaire du personnel d'encadrement prévue par l'article 2 de l'annexe IV de la Convention est fixée à :

- 55,04 € pour **1000 points**, depuis le **1^{er} janvier 2011**, soit :

Emplois	Coefficients	Salaires horaires	Salaires mensuels 151 H. 67
Contremaître	240	13,21 €	2.003,56 €
Responsable-adjoint d'exploitation	300	16,51 €	2.504,07 €
Responsable d'exploitation	350	19,26 €	2.921,16 €
Directeur d'exploitation	400	22,02 €	3.339,77 €

C) La valeur des AVANTAGES EN NATURE alloués par l'employeur est fixée comme suit :

<u>NOURRITURE</u> :	. à la journée complète	... 9,00 €
	. à la demi-journée	... 6,00 €
<u>BLANCHISSAGE</u> :	. par mois	... 25,00 €

RAPPEL *Aucun salaire ne peut être inférieur au S.M.I.C.*

En outre, en application de l'article 6.6 de l'accord national du 23 décembre 1981 relatif à la garantie de rémunération lors du passage aux 35 heures, aucun salarié ne pourra percevoir un salaire inférieur à la garantie mensuelle fixée par cet article.

ANNEXE II

(Les dispositions non étendues figurent en italique)

ACCORD DU 23 DECEMBRE 1981 MODIFIE

SUR LA

DUREE DU TRAVAIL EN AGRICULTURE

ANNEXE III

(Les dispositions non étendues figurent en italique)

EXTRAIT de l'ACCORD DU 18 JUILLET 2002**SUR LES SAISONNIERS, SUR DIVERSES DISPOSITIONS SUR
LES CONTRATS A DUREE DETERMINEE ET SUR
L'ORGANISATION DE LA GESTION PREVISIONNELLE DE
L'EMPLOI EN AGRICULTURE**

(Articles 1 et 2 et Chapitre 1^{er})

ANNEXE IV
(Avenant n° 95 du 5 juillet 2011)

**GRILLE DE CORRESPONDANCE EN APPLICATION
DE L'ARTICLE 12 DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

Grille actuelle	Nouvelle grille
Coefficient 11	Niveau I échelon 1
Coefficient 12	Niveau I échelon 2
Coefficient 21	Niveau II échelon 1
Coefficient 22	Niveau II échelon 2
Coefficient 31	Niveau III échelon 1
Coefficient 32	Niveau III échelon 2
Coefficient 41	Niveau IV échelon 1
Coefficient 42	Niveau IV échelon 2

**GRILLE DE CORRESPONDANCE EN APPLICATION
DE L'ARTICLE 12 DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

(Modifié par l'avenant n° 83 du 9/07/07)

Classification actuelle			Nouvelle classification	
Contremaître	225	•	Contremaître	240
Chef de culture – 1 ^{er} degré	280	•	Responsable-adjoint d'exploitation	300
Chef de culture – 2 ^{ème} degré	300	•		
Directeur d'exploitation	350	•	Responsable d'exploitation	350
Régisseur-gérant	400	•	Directeur d'exploitation	400

ANNEXE V

(Les dispositions non étendues figurent en italique)

ACCORD REGIONAL DU 8 JUILLET 2009
SUR UNE PREVOYANCE COMPLEMENTAIRE EN
AGRICULTURE
POUR LES SALARIES NON CADRES EN REGION BRETAGNE

* * *