

CONVENTION COLLECTIVE de TRAVAIL
du 19 Novembre 2001
REGLEMENTANT les CONDITIONS de TRAVAIL
et de REMUNERATION des SALARIES et APPRENTIS
des COOPERATIVES d'UTILISATION
de MATERIEL AGRICOLE (C.U.M.A.)
des Régions de BRETAGNE et des PAYS de la LOIRE

Arrêté ministériel d'extension du 18 décembre 2002
(J.O. du 17.01.03)
Mise à jour : *Avenant n° 31 du 11 janvier 2019*
(Etendu par arrêté du 13/06/2019
JO du 19/06/2019)

**CONVENTION COLLECTIVE EN DATE DU 19 Novembre 2001
RÉGLEMENTANT LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE RÉMUNÉRATION
DES SALARIÉS ET APPRENTIS DES COOPÉRATIVES D'UTILISATION
DE MATÉRIEL AGRICOLE (C.U.M.A.)
DES RÉGIONS DE BRETAGNE ET DES PAYS DE LA LOIRE**

ENTRE :

- La Fédération Départementale des C.U.M.A. des CÔTES d'ARMOR,
- La Fédération Départementale des C.U.M.A. du FINISTÈRE,
- La Fédération Départementale des C.U.M.A. d'ILLE-et-VILAINE,
- La Fédération Départementale des C.U.M.A. du MORBIHAN,
- La Fédération Départementale des C.U.M.A. de LOIRE-ATLANTIQUE,
- La Fédération Départementale des C.U.M.A. du MAINE-et-LOIRE,
- La Fédération Départementale des C.U.M.A. de la MAYENNE
- La Fédération Départementale des C.U.M.A. de la SARTHE,
- La Fédération Départementale des C.U.M.A. de la VENDEE.

d'une part et,

- L'Union Professionnelle Régionale Agro-Alimentaire C.F.D.T. de BRETAGNE,
- Les Syndicats C.F.D.T. des PAYS de la LOIRE,
- ~~- La Fédération Nationale Agro-Alimentaire et Forestière C.G.T.,~~
- ~~- La Fédération des Syndicats Chrétiens des Organismes et Professions de l'Agriculture C.F.T.C.,~~
- Le Syndicat Général des Cadres C.F.E. – C.G.C.,
- ~~- La Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture F.O.,~~

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION

ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL. -

La présente convention règle les rapports entre employeurs et salariés de l'un ou l'autre sexe, de tout âge et de toute nationalité des Coopératives d'Utilisation de Matériel Agricole et des groupements d'employeurs auxquels elles adhèrent et qui relèvent de la même activité principale.

ARTICLE 2 - MODALITÉ D'APPLICATION. -

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

En aucun cas, la rémunération nette en espèces allouée aux salariés ne peut être inférieure à celle qui résulte de l'ensemble des dispositions ci-après ou des prescriptions des textes relatifs au salaire minimum de croissance.

ARTICLE 3 - CHAMP D'APPLICATION TERRITORIAL. -

La présente convention s'applique aux entreprises désignées à l'article 1, qui ont leur siège social dans les départements, ci-après désignés, des Régions de BRETAGNE et des PAYS de la LOIRE :

- COTES d'ARMOR,
- FINISTERE,
- ILLE-et-VILAINE,
- MORBIHAN,
- LOIRE-ATLANTIQUE,
- VENDEE,
- SARTHE,
- MAINE-et-LOIRE,
- MAYENNE

Elle s'applique également aux C.U.M.A. dont les sièges sociaux sont situés hors Région, qui ont des chantiers dans les départements précités, sauf si elles sont liées par des conventions collectives ou accords qui leur sont propres et plus favorables. (1)

(1) Cet alinéa, en italique, est exclu de l'extension (Arrêté du 18 décembre 2002)

CHAPITRE II

DURÉE - RÉVISION - DÉNONCIATION - AVANTAGES ACQUIS

ARTICLE 4 - DUREE. -

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée. Elle prendra effet à compter du 1er Janvier 2002.

Elle peut être dénoncée à tout moment par ses signataires dans sa totalité ou pour partie, dans les conditions prévues à l'article L. 132-8 du Code du Travail et à l'article 6 ci-après.

ARTICLE 5 - RÉVISION. -

En application de l'article L. 132-7 du Code du Travail, une demande de révision peut être introduite à tout moment par l'une quelconque des parties signataires. Elle doit être notifiée aux autres organisations et au Service Régional de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles de BRETAGNE - 15, Avenue de Cucillé - 35047 RENNES CEDEX.

Elle doit spécifier les articles auxquels elle s'applique et préciser le nouveau texte que la partie demanderesse propose d'y substituer.

La Commission Mixte, convoquée par le Service précité, commence à étudier les modifications demandées dans les trente jours qui suivent la date de la notification.

ARTICLE 6 - DÉNONCIATION. -

La dénonciation a lieu suivant la procédure indiquée au 1er alinéa de l'article 5 ci-dessus.

La Commission Mixte commence à étudier le texte de la nouvelle convention proposée dans les soixante jours qui suivent la date d'expédition de la lettre de dénonciation.

La convention dénoncée continue à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de la nouvelle convention, ou à défaut, pendant une période de douze mois à compter de la date d'expiration du délai de préavis prévu à l'article L. 132-8 du Code du Travail.

La partie signataire qui dénonce la convention doit procéder aux formalités de dépôt de sa dénonciation conformément aux articles L. 132-8 et L. 132-10 du Code du Travail.

ARTICLE 7 - AVANTAGES ACQUIS. -

L'application de la présente convention ne peut être la source de réduction de la rémunération globale annuelle antérieurement versée aux salariés ainsi que des avantages acquis individuellement au titre notamment d'une convention précédemment applicable à la profession dans les départements concernés.

<p style="text-align: center;">CHAPITRE III</p> <p style="text-align: center;">INTERPRÉTATION ET RÈGLEMENT DES CONFLITS</p>

ARTICLE 8 - INTERPRÉTATION - SUIVI

1) Dans chaque département, une commission départementale de suivi-conciliation composée de deux employeurs et deux salariés de C.U.M.A. est chargée de donner un avis d'interprétation et de faire remonter cet avis à la commission interrégionale.

2) Compte tenu des possibles difficultés d'application de la présente convention, il est institué une Commission Interrégionale de suivi composée de quatre représentants d'employeurs et de quatre représentants de salariés de C.U.M.A. désignés par les organisations signataires et choisis de préférence par les négociateurs de la convention.

3) Ces commissions sont convoquées dans les 15 jours de la demande formulée auprès du Service Régional visé au 1^{er} alinéa de l'article 5 ci-dessus.

(avenant n° 1 du 4 mars 2002) "4) Un représentant de ce Service est invité à participer, à titre consultatif, aux réunions de la Commission".

5) L'employeur ou le salarié qui se déplace devant la Commission peut se faire assister par une personne de son choix.

6) La Commission Mixte est tenue informée des avis émis par la Commission interrégionale de suivi.

ARTICLE 9 - CONCILIATION - MÉDIATION - ARBITRAGE. -

1) Les conflits collectifs nés à l'occasion de l'exécution, de l'interprétation, de la révision ou du renouvellement de la convention, peuvent être portés devant la Commission Régionale de Conciliation conformément aux articles L. 523-1 et suivants du Code du Travail.

2) En cas de non conciliation, le recours à la médiation ou à l'arbitrage s'effectue respectivement dans les conditions prévues aux articles L. 524-1 et suivants et L. 525-2 et suivants du Code du Travail.

CHAPITRE IV

LIBERTÉ SYNDICALE ET D'OPINION EGALITÉ PROFESSIONNELLE

ARTICLE 10 - LIBERTÉ SYNDICALE. -

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

En application de l'accord national du 21 Janvier 1992 intervenu dans le cadre de l'article L. 132-17 du Code du Travail, les salariés autorisés à s'absenter pour participer à la réunion d'une Commission Mixte ou d'une Commission Paritaire bénéficient du maintien de salaire par leur employeur qui se fait rembourser suivant les procédures précisées dans la délibération n° 1 du 20 Juillet 1992 concernant ledit accord.

Le versement des indemnités kilométriques et de repas est effectué dans les conditions prévues par ces textes.

Sur demande écrite préalable de leur organisation syndicale, formulée au moins sept jours francs à l'avance, les salariés peuvent obtenir un congé non rémunéré pour assister aux congrès et assemblées statutaires de leur organisation.

ARTICLE 11 - LIBERTÉ D'OPINION - EGALITÉ PROFESSIONNELLE. -

(avenant n° 1 du 4 mars 2002) « Les employeurs s'engagent dans le cadre des dispositions des articles L. 122-45 et L. 412-2 du Code du Travail, à ne pas prendre en considération l'origine du salarié, son sexe, ses mœurs, son orientation sexuelle, son âge, sa situation de famille, son appartenance ou sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, ses opinions politiques, son appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale, ses activités mutualistes, son exercice normal du droit de grève, ses convictions religieuses, ou, sauf inaptitude constatée par la médecine du travail, son état de santé ou son handicap, pour arrêter ses décisions en matière notamment d'embauchage, de conduite ou de répartition du travail, de formation professionnelle, d'avancement, de rémunération ou d'octroi d'avantages sociaux, de mesures de discipline ou de congédiement. Toute disposition ou tout acte contraire est selon le cas nul de plein droit ou considéré comme abusif et passible de dommages et intérêts.

Ils veillent particulièrement à l'application des dispositions de l'article L. 123-1 du Code du Travail relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.»

ARTICLE 12 - PROPAGANDE. -

Les employeurs, les salariés et apprentis ne doivent, en aucun cas, se livrer à l'intérieur de l'établissement à des réunions, des distributions de tracts et journaux, à caractère politique ou religieux.

<p style="text-align: center;">CHAPITRE V</p> <p style="text-align: center;">DROIT SYNDICAL ET REPRÉSENTATION DU PERSONNEL</p>
--

ARTICLE 13 - DÉLÉGUÉS SYNDICAUX. -

Tout syndicat représentatif peut désigner dans chaque département un délégué syndical, salarié de C.U.M.A., ayant mandat dans toutes les entreprises relevant de la profession.

Cette décision doit être notifiée, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception à l'employeur à la Fédération Départementale des C.U.M.A. et au Service Départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles concerné.

Le délégué syndical représente en permanence son organisation, notamment auprès des employeurs, de l'Inspection du Travail, et, le cas échéant, du Conseil des Prud'hommes.

Il est mandaté pour négocier et signer tout avenant à la présente convention collective. (1)

ARTICLE 14 - DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL. -

Dans chaque entreprise occupant au moins 11 salariés, la représentation du personnel est assurée par des délégués titulaires et suppléants, dont le nombre, fonction des effectifs, est fixé à l'article R. 423-1 du Code du Travail et qui exercent leurs fonctions conformément aux articles L. 421-1 et suivants du même Code.

ARTICLE 15 - COMITÉ D'ENTREPRISE. -

Les modalités de création et de fonctionnement du Comité d'Entreprise sont fixées par les articles L. 431-1 et suivants du Code du Travail.

(1) Cet article, en italique, est exclu de l'extension (Arrêté du 18 décembre 2002)

CHAPITRE VI

EMBAUCHAGE - PÉRIODE D'ESSAI - EFFET ET VALIDITÉ DU CONTRAT DE TRAVAIL

ARTICLE 16 - CONTRAT DE TRAVAIL A DURÉE INDÉTERMINÉE. -

Sauf accord entre les parties, tout engagement pour une durée indéterminée est conclu à l'essai.

La période d'essai est fixée à :

(avenant n° 27 du 24 novembre 2014)

- 1 mois pour le personnel ayant au plus 175 points
- 2 mois pour le personnel ayant plus de 175 points
- 3 mois pour les techniciens et agents de maîtrise
- 4 mois pour les cadres

Elle est renouvelable une seule fois.

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

Le contrat de travail à durée indéterminée est constaté par écrit. Il est établi en deux exemplaires, l'un pour le salarié, l'autre pour l'employeur, signés par les deux parties. Cet acte précise obligatoirement sa date d'effet, l'existence ou non de la période d'essai, l'emploi et le coefficient hiérarchique du salarié, ainsi que l'indication du lieu habituel de travail. Une fiche de poste dont l'objet est déterminé à l'article 24 bis du chapitre VIII « Classification des emplois –Salaires » est annexée au contrat de travail ou à l'avenant au contrat de travail du salarié entrant dans les catégories suivantes : technicien, agent de maîtrise.

ARTICLE 17 - CONTRAT DE TRAVAIL A DURÉE DÉTERMINÉE. -

(Avenant n° 27 du 24 novembre 2014)

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

- 1 - Remplacement d'un salarié absent,
- 2 - Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise,
- 3 - Emploi à caractère saisonnier.

Le contrat de travail à durée déterminée doit être écrit et ses clauses doivent respecter les dispositions légales en vigueur. Une fiche de poste dont l'objet est déterminé à l'article 24 bis du chapitre VIII « Classification des emplois –Salaires » est annexée au contrat de travail du salarié entrant dans les catégories suivantes : technicien, agent de maîtrise.

Si, pour des raisons inhérentes à la nature des travaux saisonniers, l'exécution du travail doit être suspendue, l'employeur, lors de la reprise des travaux, doit faire appel aux mêmes salariés pour l'achèvement des travaux prévus.

Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée, dès lors qu'ils sont réembauchés l'année suivante dans la même entreprise, gardent le bénéfice de leur période d'essai, de leur temps de présence et des avantages (salaires, primes, ...) attachés à ce temps de présence dont la durée est justifiée au vu des bulletins de paie.

ARTICLE 18 - SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL EN CAS DE MALADIE OU D'ACCIDENT DE LA VIE PRIVÉE. -

En cas de maladie ou d'accident de la vie privée, le salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée retrouve son emploi ou un emploi équivalent au terme de son arrêt de travail, dès lors que le certificat médical d'arrêt de travail a été régulièrement fourni à son employeur, que son aptitude à poursuivre son travail a été reconnue et que son absence n'excède pas 9 mois.

Au-delà du terme de 9 mois, l'employeur peut, devant les nécessités de l'entreprise, rompre le contrat de travail dans le respect de la procédure habituelle de licenciement pour motif personnel. Le salarié bénéficie alors, pendant 9 mois, d'une priorité d'embauche pour tout poste correspondant à sa qualification professionnelle et qui viendrait à se libérer. (R 1)

La maladie et l'accident ne font pas obstacle à la survenance du terme du contrat à durée déterminée appréciée à la date ultime de renouvellement possible.

En cas de maladie ou d'accident de la vie privée, les droits de prime annuelle et ancienneté sont suspendus au-delà d'un arrêt de travail supérieur à 3 mois, comme indiqué à l'article 32-1.

Pour la prime annuelle, une rétention au prorata de la durée de l'arrêt de travail au-delà de 3 mois sera appliquée, comme indiqué à l'article 32-2.

ARTICLE 19 - ACCIDENT DE TRAVAIL - ACCIDENT DE TRAJET – MALADIE PROFESSIONNELLE. -

En cas d'accident de travail, accident de trajet, maladie professionnelle, les effets du contrat de travail sont suspendus pendant toute la durée de l'incapacité du salarié. A l'issue de cette suspension, le salarié, s'il est déclaré apte par le médecin du travail, retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

L'arrêt de travail pour une des causes ci-dessus ne peut entraîner pour l'intéressé aucun retard de promotion ou d'avancement au sein de l'entreprise.

Si, pour motif d'inaptitude, le salarié est dans l'impossibilité de conserver son emploi ou un emploi équivalent, et si l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un reclassement, la rupture du contrat de travail peut intervenir dans les conditions et suivant les modalités prévues aux articles L. 122-32-5 et suivants du Code du Travail.

(R 1) Sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 122-45, tel qu'interprété par la jurisprudence de la Cour de Cassation, et L. 122-14-13 du Code du Travail. (Arrêté du 18 décembre 2002)

CHAPITRE VII

EMPLOI - MENSUALISATION DE LA RÉMUNÉRATION

ARTICLE 20 - SALARIÉS PERMANENTS. -

Sont considérés comme salariés permanents, à temps complet ou à temps partiel, quelle que soit leur catégorie, les salariés qui bénéficient de la sécurité de l'emploi, c'est-à-dire ceux auxquels l'employeur garantit la rémunération du temps annuel résultant de l'application de la durée légale du travail pour ceux à temps complet, et au prorata fixé au contrat de travail pour ceux à temps partiel.

En application de l'article 2 de l'accord national interprofessionnel du 10 Décembre 1977, la rémunération est mensuelle et indépendante, pour un horaire de travail effectif déterminé, du nombre de jours travaillés dans le mois.

La rémunération mensuelle est calculée compte tenu de la durée légale du travail fixée à l'article L.713-2 du Code Rural, sur la base de 151,67 heures par mois pour les salariés à temps complet et au prorata de cette durée pour les salariés à temps partiel.

S'ajoutent à ce salaire mensuel de base, le salaire correspondant aux heures supplémentaires effectuées, ainsi que les primes et indemnités prévues dans la présente convention.

ARTICLE 21 - SALARIÉS NON PERMANENTS. -

Tout salarié ne bénéficiant pas des dispositions relatives à la mensualisation a droit à une rémunération minimale mensuelle qui ne peut être inférieure au produit du salaire horaire conventionnel de l'emploi occupé par la durée mensuelle résultant de la durée légale hebdomadaire, majorée des primes et indemnités prévues dans la présente convention.

ARTICLE 22 - TEMPS PARTIEL. -

1) Les différents types de contrats :

A - Contrats de travail à Durée Indéterminée ou Déterminée à temps partiel

Il est basé sur un horaire hebdomadaire ou mensuel fixe (identique chaque semaine ou chaque mois). Des heures complémentaires sont possibles dans la limite du tiers de la durée spécifiée au contrat. En aucun cas, la durée du travail ne pourra être portée à un niveau égal ou supérieur à la durée légale hebdomadaire.

B – Contrats de travail à Durée Indéterminée ou Déterminée à temps partiel variable

Il est basé sur un horaire hebdomadaire ou mensuel moyen. Le minimum du contrat doit être de 3 heures par semaine ou 12 heures par mois.

La variation possible de la durée effective du travail ne peut engendrer une diminution ou une augmentation de plus du tiers de la durée moyenne stipulée au contrat. En aucun cas la durée du travail ne peut être portée à un niveau égal ou supérieur à la durée légale hebdomadaire.

De plus, sur un an (ou sur la durée du contrat), la durée hebdomadaire ou mensuelle moyenne réalisée ne doit pas excéder la durée stipulée au contrat.

C - Contrat de travail à temps partiel intermittent

La durée du travail du contrat, définie pour la période unique de référence, est comprise obligatoirement entre 300 et 1.200 heures. Le contrat prévoit une alternance des périodes travaillées et non travaillées. Les heures exécutées au-delà de la durée définie au contrat, sont des heures complémentaires. Elles ne peuvent dépasser le tiers de cette durée.

(avenant n° 1 du 4 mars 2002) « Le contrat de travail à temps partiel intermittent est un contrat à durée indéterminée. Ce contrat doit être écrit et comporter les mentions obligatoires prévues par l'article L. 212-4-13 du Code du Travail »

(avenant n° 1 du 4 mars 2002) "**2) La règle du prorata temporis** :

"D'une manière générale, les salariés à temps partiel bénéficient des droits reconnus aux salariés à temps complet.

Lorsque c'est approprié, le principe du prorata temporis s'applique, notamment pour :

- le salaire mensuel (151,67 heures x prorata),
- le montant de la prime annuelle (151,67 fois le salaire horaire x prorata).

Le prorata se calcule selon le rapport :

- heures de présence pendant la période unique de référence / horaire collectif en vigueur, soit 1.600 heures par an. »

3) Majoration des heures complémentaires :

Le contrat de travail précise le nombre d'heures complémentaires susceptibles d'être réalisées. Ces heures sont payées sans majoration jusqu'à 10 % de la durée du travail défini au contrat. Au-delà, elles sont majorées de 25 %.

ARTICLE 23 - GARANTIE DE REMUNERATION EN CAS D'ARRET DE TRAVAIL POUR MALADIE OU ACCIDENT DE LA VIE PRIVEE ET MALADIE PROFESSIONNELLE OU ACCIDENT DU TRAVAIL. -

En cas d'arrêt de travail pour cause de maladie ou accident de la vie privée, maladie professionnelle ou accident du travail, tout salarié non cadre couvert par la présente convention bénéficie d'une garantie de rémunération obligatoire définie par des accords départemental, pluridépartemental ou régional.

<p style="text-align: center;">CHAPITRE VIII</p> <p style="text-align: center;">CLASSIFICATION DES EMPLOIS - SALAIRES</p>

SECTION I - Définition des emplois - Coefficients hiérarchiques

ARTICLE 24 - DÉFINITION DES EMPLOIS. -

(Avenant n° 27 du 24 novembre 2015)

Les emplois des salariés ouvriers et employés visés à la présente convention sont définis par les grilles d'évaluation prévues aux annexes I et I bis ; celles-ci comprennent cinq critères qualifiants subdivisés chacun en cinq classes de qualification.

Les emplois des salariés techniciens et agents de maîtrise visés à la présente convention sont définis par les grilles d'évaluation prévues aux annexes II et II bis ; celles-ci comprennent 2 niveaux correspondant aux classes 6 et 7.

Les emplois des cadres visés à la présente convention sont définis par la grille d'évaluation prévue à l'annexe III; celle-ci comprend 2 niveaux correspondant aux classes 8 et 9.

ARTICLE 24 bis- FICHE DE POSTE

(Avenant n° 27 du 24 novembre 2014)

Lorsqu'un salarié est embauché ou promu dans les catégories professionnelles suivantes : technicien- agent de maitrise, une fiche de poste doit être annexée à son contrat de travail. Elle décline les missions confiées au salarié qui ont permis de déterminer son coefficient hiérarchique sur le fondement de la grille de classification conventionnelle.

ARTICLE 24 ter- ENTRETIEN ANNUEL

(Avenant n° 27 du 24 novembre 2014)

Un entretien individuel a lieu chaque année dans le courant du premier semestre civil.

Cet entretien individuel a pour objet d'instaurer un échange entre le salarié et l'employeur, ou le responsable hiérarchique direct du salarié auquel cette mission est déléguée, sur son activité professionnelle, ses attentes en matière de formation professionnelle, promotion ou conditions de travail et ses difficultés éventuelles.

ARTICLE 25 - COEFFICIENTS HIÉRARCHIQUES. -

(Avenant n° 27 du 24 novembre 2014)

Les emplois des catégories professionnelles ouvriers, employés, techniciens et agents de maitrise sont affectés d'un coefficient hiérarchique.

1) Pour les salariés ouvriers et employés, chaque emploi est affecté d'un coefficient hiérarchique égal à la somme de deux éléments :

- 100 points de base, correspondant à l'emploi qui relève de la CLASSE I de chaque critère qualifiant ;

- les points hiérarchiques, attribués en fonction du profil de chaque emploi selon le barème de la grille d'évaluation prévue à l'annexe I pour le personnel technique et à l'annexe I bis pour le personnel administratif.

2) Pour les salariés techniciens et agents de maîtrise, chaque emploi est affecté d'un coefficient hiérarchique qui ne peut être inférieur au coefficient minimum fixé à :

NIVEAU	COEFFICIENT MINIMUM
Niveau 1	200
Niveau 2	230

ARTICLE 26 - MISE EN OEUVRE D'AUTRES COMPÉTENCES. -

a) Lorsque le salarié se voit confier de manière habituelle des tâches relevant de compétences non prévues par les grilles d'évaluation jointes en Annexes I et I bis, les points hiérarchiques, qui ne peuvent dans ces conditions qu'être fixés partiellement par celles-ci, sont attribués de gré à gré pour leur partie non précisée dans ces Annexes.

b) Lorsque le salarié se voit confier les tâches énoncées au paragraphe précédent à titre occasionnel, son coefficient hiérarchique est maintenu ou majoré de gré à gré en fonction de la complexité de la tâche, pendant la durée des travaux.

c) *Les grilles « personnel technique » et « personnel administratif » ne sont pas cumulatives. Lorsque le salarié, relevant du personnel technique, se voit confier de manière occasionnelle des tâches administratives complexes relevant du personnel administratif, son coefficient hiérarchique est majoré de gré à gré en fonction du type de tâche par avenant écrit à son contrat de travail. (Avenant n° 20 du 8 mars 2010)*

ARTICLE 27 - BILAN DE COMPÉTENCE. -

A la demande d'une des parties ou en cas de formation, il peut être fait un bilan de compétence pour aider à la classification du salarié.

ARTICLE 28 - LITIGE INDIVIDUEL. -

Tout litige individuel concernant la classification peut faire l'objet d'une saisine de la Commission départementale de suivi conciliation, prévue à l'article 8, chargée d'émettre un avis.

Ce recours est facultatif.

Il ne porte pas préjudice aux dispositions des articles L. 511-1 et suivants du Code du Travail.

SECTION II - Montant des salaires

ARTICLE 29 - SALAIRE HORAIRE CONVENTIONNEL

(Avenant n° 27 du 24 novembre 2014)

En fonction de la classification des emplois, selon les grilles des annexes I, I bis, II et II bis, le salaire horaire conventionnel est déterminé dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire, pour les coefficients suivants : 100 – 120 – 140 – 160 – 180 – 200 – 220- 230 et plus. Il figure en annexe IV.

(Avenant n° 12 du 3 mars 2008)

Pour les coefficients intermédiaires entre deux paliers, le salaire horaire conventionnel est calculé suivant la règle de trois appliquée au taux horaire.

A titre d'exemples :

1/ pour un coefficient 150, le mode de calcul sera le suivant :

Valeur intermédiaire du point (entre les paliers 140 et 160) = [taux horaire coefficient 160 - taux horaire coefficient 140] / 20

Taux horaire du coefficient 150 = taux horaire coefficient 140 + Valeur intermédiaire X 10 [150 - 140]

soit au 1^{er} mars 2008 :

Valeur du point intermédiaire = (10,43 euros - 9,75 euros) / 20 = 0,034 euro

Taux horaire du coefficient 150 = 9,75 € + (0,034 euro x 10) = 10,09 €

2/ pour un coefficient 130, le mode de calcul sera le suivant :

Valeur intermédiaire du point (entre les paliers 120 et 140) = [taux horaire coefficient 140 - taux horaire coefficient 120] / 20

Taux horaire du coefficient 130 = taux horaire coefficient 120 + Valeur intermédiaire X 10 [130 - 120]

soit au 1^{er} mars 2008 :

Valeur du point intermédiaire = (9,75 euros - 9,09 euros) / 20 = 0,033 euro

Taux horaire du coefficient 130 = 9,09 € + (0,033 euro x 10) = 9,42 €

3/ pour les coefficients de plus de 220, la valeur intermédiaire retenue est celle obtenue entre les paliers 200 et 220. Le mode de calcul sera le suivant :

Pour un coefficient 247 :

Valeur intermédiaire du point (entre les paliers 200 et 220) = [taux horaire coefficient 220 - taux horaire coefficient 200] / 20

Taux horaire du coefficient 247 = taux horaire coefficient 220 + Valeur intermédiaire X 27 [247 - 220]

soit au 1^{er} mars 2008 :

Valeur du point intermédiaire = (12,49 euros - 11,80 euros) / 20 = 0,0345 euro

Taux horaire du coefficient 247 = 12,49 € + (0,0345 euro x 27) = 13,42 € »

ARTICLE 29 bis – SALAIRES DES CADRES

Pour les cadres, chaque emploi correspond à un salaire mensuel minimum fixé de gré à gré

ARTICLE 30 - RÉMUNÉRATION DES APPRENTIS. -

La rémunération des jeunes titulaires d'un contrat d'apprentissage, régulièrement souscrit et enregistré, est fixée par les articles D. 117-1 et suivants du Code du Travail.

ARTICLE 31 - RÉMUNÉRATION DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS. -

La rémunération des travailleurs handicapés est fixée par les articles L. 323-6 et D. 323-11 et suivants du Code du Travail.

SECTION III - Primes accessoires du salaire - Indemnités

ARTICLE 32 - PRIMES. -

1) Prime d'ancienneté

Les salariés ont droit à une prime d'ancienneté payable une fois par mois.

Le montant de la prime est égal à :

- 1 % après 2 ans
- 2 % après 3 ans
- 3 % après 4 ans
- 4 % après 5 ans
- 5 % après 6 ans
- 6 % après 7 ans
- 7 % après 8 ans
- 8 % après 9 ans.

Elle est versée au salarié à compter de son 25^{ème} mois de présence, continue ou discontinuée, dans la C.U.M.A.

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

Elle s'applique également à la prime annuelle visée au paragraphe 2 ci-dessous.

Pour les salariés des C.U.M.A. des PAYS de la LOIRE, le rattrapage se fait à raison d'une augmentation de 1 % par an jusqu'à 8 % avec maintien des acquis pour les salariés au-dessus de 8 %

En cas d'arrêt de travail pour maladie ou d'accident de la vie privée supérieur à 3 mois, les droits à progression de l'ancienneté sont suspendus.

Avenant n° 18 du 29 juin 2009 étendu le 17/03/2010, JO du 30/03/2010

2) Prime annuelle

Tous les salariés, y compris les jeunes en contrat d'apprentissage et en contrat de professionnalisation ont droit à une prime annuelle s'il justifie d'au moins 8 mois de présence ininterrompue dans la CUMA. Pour 12 mois de présence, le montant de la prime annuelle est égal à 151,67 fois le salaire horaire. Il est calculé au prorata temporis pour les salariés à temps partiel et ceux dont le temps de présence est compris entre 8 et 12 mois ainsi que ceux qui ont eu un arrêt de travail ininterrompu supérieur à 3 mois pour maladie ou accident de la vie privée.

Pour les CDI, cette prime est payable en une ou plusieurs fois au cours de la période unique de référence, selon le choix de chaque employeur.

Pour les CDD, dont la durée se situe entre 8 et 12 mois, elle est versée en fin de contrat. Si la durée est supérieure à 12 mois, elle est versée en fin du 12^{ème} mois de présence et le reliquat en fin de contrat.

Dans les cas de rupture d'un contrat de travail conclu depuis au moins 8 mois, à l'exception du licenciement pour faute, la prime annuelle doit être versée au salarié. Elle est alors calculée au prorata du temps de présence.

ARTICLE 33 - INDEMNITÉS DE DÉPLACEMENTS. -

1) Frais de transport

Les salariés utilisant leur véhicule personnel pour leurs déplacements professionnels ont droit à une indemnité kilométrique calculée à partir du lieu habituel de travail fixé par le contrat de travail.

(Avenant n° 15 du 30 juin 2008) « Cette indemnité est fixée par la commission mixte paritaire et périodiquement révisée en fonction de la moyenne des indemnités versées par les Chambres Régionales d'Agriculture de Bretagne et des Pays de La Loire. Son montant est établi à 0,40 € à compter du 1^{er} juillet 2008. »

2) Nourriture et hébergement

Les salariés empêchés de rentrer à leur lieu de résidence habituelle, pour raison professionnelle, sont remboursés des frais réels engagés sur présentation des justificatifs.

CHAPITRE IX

DURÉE DU TRAVAIL - JOURS FÉRIÉS - ABSENCES

(avenant n° 1 du 4 mars 2002) « Les dispositions du présent chapitre visent à adapter, dans le respect du principe édicté par l'article L. 132-13 du Code du Travail, les stipulations de la partie 1 – « Dispositions pérennes » - de l'accord national du 23 décembre 1981 concernant la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles.

Les dispositions qui suivent ne sont donc pas, pour les salariés compris dans le champ d'application de la présente Convention, moins favorables que celles de l'accord national précité. »

(Avenant n° 25 du 29 novembre 2013) "

ARTICLE 34 - DURÉE DU TRAVAIL. -

a) Salariés concernés par l'annualisation :

La présente convention définit la gestion du travail sous le mode de l'annualisation :

1. Pour les salariés en contrat à durée indéterminée

L'annualisation s'applique à l'ensemble des salariés embauchés à temps plein ou à temps partiel. La rémunération mensuelle est indépendante de l'horaire réel de travail et fait l'objet d'un lissage sur la base de l'horaire contractuel (151,67 heures pour un temps plein).

2. Pour les salariés en contrat à durée déterminée

« Le dispositif de l'annualisation peut être appliqué aux salariés embauchés en contrat à durée déterminée, quelle que soit sa nature ou sa durée, dès lors que le contrat de travail le prévoit expressément.

Les heures de modulation effectuées au-delà de 35 heures sont compensées par des heures de compensation, afin que la durée hebdomadaire moyenne de travail soit égale à 35 heures. La durée moyenne se calcule par rapport au nombre de semaines entre le début et le terme du contrat (ou sur la période de référence pour les contrats supérieurs à un an).

Pour les contrats à durée déterminée à terme imprécis (contrats saisonniers et contrats pour remplacement de salarié absent), la fin de la période d'annualisation correspond strictement à la fin de l'absence de la personne remplacée ou à la fin de la saison.

Leur rémunération est calculée selon les modalités suivantes :

Lorsqu'au cours d'une semaine donnée, le salarié a effectué des heures au-delà de 35 heures, celles-ci sont enregistrées dans son compte individuel de compensation. Elles donnent droit à une contrepartie financière équivalant à un pourcentage du taux horaire, versé avec le salaire du mois où elles ont été effectuées, selon le barème suivant :

36 – 43 h	> 43 h
25 %	50 %

En fin de période d'annualisation, ou à la date de la rupture du contrat de travail intervenue en cours de période d'annualisation, l'employeur établit le bilan de l'annualisation.

S'il apparaît que le nombre d'heures de "modulation" effectuées est supérieur au nombre d'heures de "compensation" prises, ces heures constituent des heures supplémentaires et sont rémunérées avec le dernier salaire mensuel de la période, au taux majoré de 25 %.

S'il apparaît, au contraire que le nombre d'heures de "compensation" prises est supérieur au nombre d'heures de "modulation" effectuées, la rémunération versée au salarié lui reste acquise, sauf en cas de rupture anticipée du contrat à l'initiative du salarié.

Il devra alors restituer la rémunération perçue pour les heures non effectuées. Le montant à restituer est déduit de la dernière paie.

Un exemple chiffré d'annualisation d'un CDD est présenté en annexe V à la présente convention.

b) Période unique référence :

La C.U.M.A. doit définir une période unique de référence de 12 mois consécutifs pour l'ensemble de son personnel. La date de début de cette période est communiquée au salarié avant son entrée en vigueur et simultanément déclarée à l'inspecteur du travail. A défaut, c'est l'année civile qui est retenue.

Cette période servira de référence unique pour :

- la planification annuelle avec définition des périodes hautes et basses,
- le décompte des heures effectives de travail servant à l'annualisation et le calcul de la modulation,
- le décompte des heures supplémentaires annuelles,
- l'acquisition et la prise de congés payés,
- l'acquisition de la prime annuelle."

c) Durée normale du travail effectif :

La durée normale du travail effectif est appréciée sur la période unique de référence.

La durée normale annuelle du travail effectif est fixée à 1.607 heures.

La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Les absences pour formation professionnelle dues à des actions de formation suivies par les salariés dans le cadre du plan de formation de l'entreprise ainsi que les absences résultant de l'exercice par les salariés d'un mandat professionnel constituent du temps de travail effectif et sont par conséquent décomptées comme temps de travail au même titre que les heures réellement travaillées.

De même que ce temps de formation, le temps consacré par les salariés à l'exercice d'un mandat professionnel dans la limite des heures de délégation dont ils disposent est pris en compte pour le calcul des heures supplémentaires.

(Avenant n° 9 du 9 décembre 2005) **d) Heures excédentaires** (R1)

Sous réserve des durées du travail maximales prévues ci-dessus, des heures excédentaires peuvent être effectuées dans des limites annuelles fixées comme suit et majorées selon le barème suivant :

1) Pour les C.D.I. (annualisation)

Majoration	2004 et suivantes
25 %	50
50 %	40
Maximum annuel	90

Les heures entre 1 607 et 1 650 peuvent être reportées sur l'année suivante, majorées de 25 % (soit 62,50 heures pour 50 heures)

Pour les salariés annualisés qui ne sont pas présents pendant la totalité de la période unique de référence, les contingents ci-dessus s'appliquent au prorata de leur temps de présence dans la période unique de référence (cas particulier pour les temps partiels, voir article 22)

2) Pour les C.D.D.

Pour les C.D.D annualisés, les contingents d'heures excédentaires ainsi que les majorations définis au tableau figurant au point 1) ci-dessus s'appliquent au prorata du temps de présence dans la période unique de référence.

(R1) Sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 713-16 du Code Rural qui prévoit, notamment, la consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel en cas de modification du programme de modulation. (courrier de la DGFAR du 27 avril 2006)

(Avenant n° 22 du 6 octobre 2011)

e) Modulation et durée maximale :

La durée du travail effectif ne doit pas excéder :

- 10 heures par jour. Cette durée peut être augmentée de deux heures par jour en cas de surcroît temporaire d'activité, dans la limite de 6 jours consécutifs.

- 44 heures en moyenne par semaine sur 12 semaines consécutives avec un maximum absolu de 48 heures.

Les C.U.M.A. peuvent être autorisées à dépasser le plafond de 48 heures selon la procédure définie aux articles R 713-31, 32 et 33 du code rural. Les demandes de dérogation présentées à la DIRECCTE pourront concerner les travaux de mise en place des cultures, d'épandage et de récolte. Ces demandes ne pourront pas viser à obtenir une dérogation permettant de repousser la durée hebdomadaire du travail au-delà de 60 heures. En application de l'article L 713-17 du code rural les heures supplémentaires effectuées au-delà de 48 heures sont payées avec le salaire du mois considéré.

Toutefois, lors des périodes de forte activité, les C.U.M.A. pourront solliciter l'autorisation de porter la durée hebdomadaire maximale absolue du travail jusqu'à 72 heures pendant trois semaines non consécutives sur l'année.

(avenant n° 25 du 29 novembre 2013) Le contingent annuel de modulation est fixé à 250 heures pour un salarié en contrat à durée indéterminée et à 150 heures pour un salarié en contrat à durée déterminée. Il autorise la variation de la durée hebdomadaire de travail du salarié de 0 à 48 heures en dehors des cas particuliers où elle peut être portée au-delà de la durée maximale hebdomadaire de 48 heures en application des dispositions ci-dessus.

Le nombre de semaines non travaillées consécutives hors congés payés ne peut excéder trois."

(Avenant n° 9 du 9 décembre 2005) **f) Enregistrement des heures de travail**

Les heures travaillées ou d'absence rémunérées de chaque salarié, comme défini à l'article 34, sont consignées sur un document d'enregistrement hebdomadaire des horaires quotidiens.

Chaque salarié est informé de la situation de son compte individuel d'heures à l'échéance de chaque paie. A la fin de la période de référence de la modulation, ce compte permet de déterminer le nombre d'heures travaillées. La régularisation intervient en fin de la période annuelle définie ou de la date de rupture du contrat de travail en cours de période annuelle."

g) Délai de prévenance

(Avenant n° 9 du 9 décembre 2005) « L'employeur signifie au salarié le changement d'horaire par tout moyen approprié (courrier, note de service) dans un délai de sept jours ouvrés au moins avant la date à laquelle ce changement doit intervenir. Ce délai est réduit à 24 heures (1 journée) en cas de circonstances exceptionnelles (notamment : intempérie grave, retard dû aux pannes de matériels, absence imprévue d'un salarié) »

(Avenant n° 22 du 6 octobre 2011)

ARTICLE 34 bis - INCIDENCE DES ARRETS DE TRAVAIL DANS LE CADRE DE L'ANNUALISATION

Les périodes d'absence visées ci-dessous entrent dans le compteur des heures travaillées pour calculer le seuil de déclenchement des heures excédentaires au-delà de 1607 heures, en fin de période d'annualisation :

- absences liées aux accidents du travail et aux maladies professionnelles
- absences liées aux maladies ou accidents de la vie privée
- absences liées aux formations autres que celles du plan de formation de l'entreprise
- absences liées aux congés pour événements familiaux énumérés à l'article 38, premier paragraphe.

Les heures correspondant à ces absences sont à mettre dans le compteur des heures effectives prévu à l'article 34, f, à raison de 7 heures par jour ouvré. Elles ne pourront en aucun cas déclencher le paiement de majoration d'heures excédentaires lorsque le plafond de 1 697 heures défini à l'article 34, d, est atteint, mais devront être rémunérées au taux normal.

ARTICLE 35 - TRAVAIL DU DIMANCHE ET DES JOURS FÉRIÉS - 1^{er} MAI. -

(Avenant n° 1 du 4 mars 2002) « **1)** En application de l'article L. 714-1 du Code Rural, le repos hebdomadaire doit être donné le dimanche, sauf en cas de nécessité ; il est alors fait application des dispositions du Décret n° 75-957 du 17 octobre 1975 modifié. »

2) Pour les salariés en contrat à durée déterminée, le chômage d'un jour férié qui tombe un jour habituellement travaillé ne peut être la cause d'une réduction de la rémunération, sous réserve, qu'ils soient présents le dernier jour de travail précédant le jour férié et le premier jour de travail qui lui fait suite, sauf autorisation d'absence préalablement accordée.

Pour les salariés en contrat à durée indéterminée, les jours fériés sont payés dans le cadre de l'annualisation

(Avenant n° 22 du 6 octobre 2011)

3) Les heures de travail effectuées le dimanche et les jours fériés s'ajoutent aux heures effectuées pendant la semaine pour déterminer le seuil de déclenchement des heures supplémentaires. Elles donnent lieu à un supplément de salaire de 50 % appliqué au tarif des heures normales qui s'ajoutent aux majorations légales pour heures supplémentaires selon l'exemple suivant :

Méthode de calcul – Exemple :		
Une semaine de 56 heures effectives dont 7 h le dimanche / Salaire horaire : 10 €		
Le salaire se décompose ainsi :		
Pour les 48 premières heures	Salaire mensualisé base 35 heures	1516.70 €
Rémunération des heures de dimanche	7 x 10 € x 0,5 =	35 €
Rémunération des heures supplémentaires	8 x 10 € x 1,25 =	100 €
Salaire brut		1 651.70 €

Par accord entre les parties, la majoration de 50 % peut être remplacée par un repos égal à 30 minutes par heure travaillée.

4) En application de l'article L. 222-5 du Code du Travail, le 1^{er} Mai est jour **férié et chômé**.

Le chômage du 1^{er} Mai ne peut être une cause de réduction de salaire.

Pour les salariés rémunérés à l'heure ou à la journée, l'indemnité versée est égale au salaire perdu du fait de ce chômage.

Les salariés occupés le 1^{er} Mai ont droit, en plus du salaire correspondant au travail effectué, à une indemnité égale au montant de ce salaire.

ARTICLE 35 bis – ASTREINTES (Avenant n° 16 du 3 février 2009)

« Définition :

Une période d'astreinte s'entend comme une période de un ou plusieurs jours consécutifs 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 la CUMA.

Conditions de mise en place :

- La programmation individuelle des périodes d'astreinte doit être portée à la connaissance de chaque salarié concerné quinze jours à l'avance. En cas de circonstances exceptionnelles, ce délai peut être réduit en concertation avec le salarié à 3 jours francs.

- Dans la mesure du possible et des compétences développées au sein d'une équipe de plusieurs salariés, les astreintes seront placées de manière équitable sur l'ensemble du personnel.
- Le nombre d'astreintes ne pourra excéder 6 périodes par an qui ne doivent pas englober 2 week-ends consécutifs.
- En fin de mois, l'employeur doit remettre à chaque salarié concerné un document récapitulatif des astreintes effectuées par celui-ci au cours du mois écoulé, ainsi que les indemnités correspondantes. Ce document est conservé pendant un an et tenu à la disposition de l'Inspection du travail.
- La période d'astreinte est intégrée dans le décompte du temps de repos journalier et de repos hebdomadaire. Après toute intervention, il conviendra de respecter les durées de repos quotidien (11 heures par période de 24 heures) ou hebdomadaires (24 + 11 = 35 heures).
- Les périodes d'astreinte (hors temps d'intervention) ne constituent pas du travail effectif et ne sont donc pas prises en compte dans le calcul de la durée du travail.

Indemnités :

- Chaque jour d'astreinte ouvre droit au versement d'une indemnité forfaitaire dont le montant est égal à :

Une fois la valeur du coefficient 100 par journée d'astreinte en semaine
2 fois la valeur du coefficient 100 par journée d'astreinte un dimanche ou un jour férié.

- La durée d'intervention répond aux mêmes conditions de rémunération que celles définies dans la convention.
- Toute période d'astreinte commencée est indemnisée intégralement.

Décompte du temps de travail réalisé :

- La durée d'intervention est considérée comme du travail effectif.
- En cas d'intervention inférieure à une heure, une heure entière sera comptabilisée en temps de travail effectif.
- *Le temps de trajet à effectuer pour se rendre sur le lieu de travail et en revenir n'est pas considéré comme du travail effectif.* »*

(* Ce dernier alinéa a été exclu de l'extension car il est contraire aux dispositions de l'article L 713-5-III du code rural)

ARTICLE 36 - ABSENCES. -

1) Sauf cas de force majeure, le salarié doit, pour s'absenter, obtenir l'accord de son employeur qu'il doit prévenir au moins 48 heures à l'avance.

2) L'employeur ne peut refuser l'autorisation d'absence lorsque le salarié est réquisitionné ou régulièrement convoqué pour participer à une activité prévue par un texte législatif ou réglementaire.

Le temps perdu est, soit déduit du salaire, soit récupéré dans les conditions déterminées avec l'employeur.

3) En cas d'absence pour maladie ou accident, les salariés doivent aviser ou faire aviser aussitôt leur employeur et fournir, dans les 48 heures, un certificat d'arrêt de travail.

CHAPITRE X
CONGÉS PAYÉS - CONGÉS SPÉCIAUX

ARTICLE 37 - CONGÉS PAYÉS. -

1) Pour les salariés annualisés (C.D.I.) et C.D.I. intermittents : Les congés payés sont acquis et pris au cours de la période unique de référence. Un salarié nouvellement embauché prend ses congés payés dès la première année. (avenant n° 1 du 4 mars 2002) ~~S'il a fait ses 1.600 heures, les congés payés sont censés avoir été pris.~~ En cas de départ d'un salarié annualisé, l'indemnité de congés payés est déjà réglée au travers la mensualisation, sur la base légale de 5 semaines par an. Avec ce système, il faut impérativement être en mesure d'identifier ces 25 jours ouvrés de congés payés et les distinguer des récupérations et des autres temps d'absence (maladie, congés spéciaux, ...).

2) Pour les salariés non annualisés (C.D.D.), le salarié qui justifie avoir été occupé chez le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum d'un mois de travail effectif a droit à un congé payé dont la durée est déterminée à raison de deux jours et demi ouvrables par mois de travail.

Si les congés payés ne sont pas pris, une indemnité compensatrice de congés payés est versée au salarié. Elle est égale au dixième de la rémunération totale perçue par le salarié depuis son embauche.

3) Par ailleurs, les périodes d'absence pour cause de maladie ou d'accident de la vie privée sont assimilées à des périodes de travail effectif dans la limite d'une durée maximum de trois mois consécutifs par année de référence.

Les parents d'enfants d'âge scolaire jusqu'à 16 ans révolus doivent, à leur demande, bénéficier d'au moins 12 jours ouvrables de congés payés à prendre pendant la période des vacances scolaires d'été.

ARTICLE 38 - CONGÉS SPÉCIAUX. -

(avenant n° 22 du 6 octobre 2011) "1) **Congés pour événements familiaux :**

Des congés exceptionnels payés sont accordés aux salariés temps plein dans les circonstances suivantes :

- mariage de l'intéressé (e) (R 1) 4 jours
- naissance ou adoption d'un enfant 3 jours
- assistance au mariage d'un enfant 2 jours
- assistance aux obsèques du conjoint ou partenaire (PACS), d'un enfant " 4 jours
- assistance aux obsèques du père, de la mère 3 jours
- assistance aux obsèques du beau-père, de la belle-mère 2 jours
- assistance aux obsèques d'un ascendant autre que le père ou la mère 2 jours
- assistance aux obsèques du frère, de la sœur, du beau-frère, de la belle sœur
ou du petit enfant 2 jours

(R 1) Sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 1132-1 du Code du Travail qui énonce qu'aucun salarié ne peut faire l'objet d'une discrimination, en raison notamment de sa situation familiale. Un salarié qui contracte un pacte civil de solidarité doit également bénéficier du même congé que celui prévu en cas de mariage.

2) Congés de formation

(avenant n° 1 du 4 mars 2002) « Dans les entreprises occupant moins de 10 salariés, les salariés désireux de participer à des stages ou des sessions exclusivement consacrés à l'éducation ouvrière ou à la formation syndicale ont droit, sur leur demande, à un congé non rémunéré de 12 jours ouvrables par an, à prendre en une ou plusieurs fois.

Dans les entreprises occupant au moins 10 salariés, il est fait application des dispositions de l'article L. 451-1 du Code du Travail. »

3) Congés pour enfant malade

En cas de maladie ou d'accident d'un enfant de moins de 16 ans, constaté par certificat médical, tout salarié a le droit de bénéficier d'un congé dans la limite de trois jours par an.

Cette durée est portée à cinq jours si l'enfant est âgé de moins d'un an ou si le salarié assume la charge de trois enfants ou plus âgés de moins de 16 ans. En cas d'hospitalisation continue de l'enfant, la durée de l'autorisation d'absence est portée à six jours.

Le premier jour d'absence n'entraîne aucune réduction de la rémunération.

4) Congés ou réduction d'activité à mi-temps pour soigner un membre proche de sa famille

Tout salarié appelé à soigner un membre proche de sa famille peut, sur justification médicale de la maladie de celui-ci et avec l'accord préalable de son employeur, bénéficier d'un congé sans solde pendant lequel son contrat de travail est suspendu, ou réduire à mi-temps sa durée de travail.

Le congé ou la période de travail à mi-temps a une durée initiale de six mois au maximum et peut être renouvelé une fois, la durée totale ne pouvant excéder douze mois.

Dans tous les cas, le salarié doit en faire la demande à son employeur par lettre recommandée avec avis de réception indiquant la durée du congé ou de la période de travail à mi-temps demandée ; lorsqu'il s'agit d'une prolongation, cette demande doit être faite au moins quinze jours avant le terme de la période initiale.

A l'issue du congé ou de la période de travail à mi-temps, le salarié retrouve son emploi précédent ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Le salarié bénéficiaire de ce congé ou de cette période d'activité à mi-temps peut y mettre fin par anticipation, à condition d'en faire la demande, par lettre recommandée avec avis de réception, au moins quinze jours avant la date souhaitée pour son retour.

CHAPITRE XI

CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

ARTICLE 39 - CONTRAT DE TRAVAIL A DURÉE DÉTERMINÉE. -

Sauf accord entre les parties, le contrat de travail à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave ou de force majeure.

La rupture abusive peut entraîner des dommages et intérêts au profit de la partie lésée.

A l'issue d'un contrat conclu pour motif de remplacement d'un salarié temporairement absent ou pour cause d'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise, le salarié a droit à une indemnité égale à 6 % du salaire brut total perçu pendant sa période d'activité.

ARTICLE 40 - CONTRAT DE TRAVAIL A DURÉE INDÉTERMINÉE. -

Le contrat de travail à durée indéterminée peut cesser à tout moment, à l'initiative d'une des parties contractantes, sous réserve de l'application des articles L. 122-14 et suivants et L. 122-40 et suivants du Code du Travail, relatifs d'une part à la procédure de licenciement et, d'autre part, à la protection des salariés et au droit disciplinaire.

1) Délai-congé

La dénonciation du contrat de travail doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception. La date de présentation de cette lettre fixe le point de départ du délai-congé déterminé dans les conditions suivantes :

a) En cas de démission :

- 1 mois pour le personnel ayant au plus 175 points
- 2 mois pour le personnel ayant plus de 175 points
- 3 mois pour les techniciens, agents de maîtrise et les cadres

b) En cas de licenciement :

- 1 semaine pour un salarié ayant moins de 6 mois de présence dans l'entreprise,
- 1 mois pour un salarié ayant de 6 mois à moins de 2 ans de présence dans l'entreprise,
- 2 mois pour un salarié ayant au moins 2 ans de présence dans l'entreprise.

2) Autorisation d'absence pour recherche d'emploi

Pendant la durée du préavis, le salarié congédié a droit à une autorisation d'absence pour recherche d'emploi rémunérée au moins égale à :

- deux demi-journées si le préavis est de 8 jours,
- huit demi-journées si le préavis est d'un mois et plus.

(avenant n° 4 du 1^{er} juillet 2003) « **3) Indemnités de licenciement** »

Conformément aux dispositions de l'article L. 122-9 du Code du Travail, tout salarié congédié, sauf en cas de faute grave ou de faute lourde, a droit à une indemnité de licenciement dès lors qu'il justifie de deux ans d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur. Cette indemnité de licenciement correspond à une somme calculée par année de service dans l'entreprise en tenant compte des mois de service accomplis au-delà des années pleines.

En cas de licenciement pour motif économique, cette indemnité est au moins égale, par année de service dans l'entreprise, à deux dixièmes de mois de salaire. De plus, le salarié justifiant d'une ancienneté d'au moins 10 ans a droit à une indemnité supplémentaire égale à 2/15^{ème} de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

En cas de licenciement pour un motif autre que celui indiqué au paragraphe précédent, cette indemnité est au moins égale, par année de service dans l'entreprise, à un dixième de mois de salaire. De plus, le salarié justifiant d'une ancienneté d'au moins 10 ans a droit à une indemnité supplémentaire égale à 1/15^{ème} de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

Quel que soit le motif du licenciement, le salaire servant de base au 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 le salarié, le tiers des trois derniers mois. Lorsque la base retenue est celle des trois derniers mois, 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 prorata temporis. »

ARTICLE 41 - DÉPART A LA RETRAITE. -

1) Départ volontaire

Le salarié qui quitte volontairement l'entreprise pour prendre sa retraite à partir de l'âge de soixante ans a droit à une indemnité de départ en retraite fixée en fonction de son 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 celui défini pour le calcul de l'indemnité de licenciement.

2) Départ à l'initiative de 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 du régime de base et qu'il remplit les conditions d'ouverture des droits à cette pension.

L'indemnité de mise à la retraite allouée au salarié qui justifie d'au moins deux ans d'ancienneté dans l'entreprise est égale à l'indemnité de licenciement calculée dans les conditions fixées à l'article 40.

<p style="text-align: center;">CHAPITRE XII</p> <p style="text-align: center;">APPRENTISSAGE - FORMATION et PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNELS</p> <p style="text-align: center;">EMPLOI DES HANDICAPÉS</p>

ARTICLE 42 - APPRENTISSAGE. -

Les employeurs sont tenus d'enseigner à leurs apprentis titulaires d'un contrat d'apprentissage régulièrement souscrit et enregistré la pratique de la profession et de leur accorder les libertés nécessaires, d'une part, à la fréquentation assidue des cours théoriques indispensables à une formation professionnelle complète, d'autre part, aux épreuves d'examen sanctionnant l'apprentissage.

Le temps consacré par l'apprenti à ces enseignements et activités pédagogiques est rémunéré comme temps de travail.

Les apprentis sont tenus de suivre avec assiduité les cours théoriques oraux ou par correspondance, et de participer aux sessions d'examen.

Les employeurs peuvent exiger à tout moment la justification de l'inscription et de l'assiduité aux cours théoriques, qu'ils soient dispensés ou non pendant les heures de travail.

Lorsque les épreuves d'examen ont lieu pendant les horaires habituels de travail, le temps qui y est consacré est rémunéré comme temps de travail.

ARTICLE 43 - FORMATION ET PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNELS - ASSOCIATION EMPLOI FORMATION. -

1) Formation professionnelle :

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

2) 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, quelle que soit sa durée et sous réserve que :

- les cours, stages ou sessions de perfectionnement se situent en dehors de la période de gros travaux de l'entreprise ;
- 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.

3) Financement de l'Association Emploi Formation (A.E.F.) :

Dans les départements où une Association Emploi – Formation a été créée, son financement ayant pour objet de mettre en œuvre toutes mesures afférentes à l'emploi, à la formation, aux études socio-économiques, est assuré par :

- une cotisation de tous les employeurs quel que soit leur effectif employé, égale à 0,05 % des salaires dans la limite du plafond applicable à la cotisation complémentaire d'assurances sociales agricoles ;
- une cotisation de tous les salariés, quelle que soit la nature du contrat de travail, à l'exclusion de ceux cotisant à l'A.P.E.C.I.T.A., égale à 0,05 % des salaires dans la limite du plafond précité.

Dans certains départements, une cotisation supplémentaire, à la seule charge des employeurs, calculée sur un pourcentage des salaires y compris ceux des apprentis et des cadres dans la limite du plafond applicable à la cotisation complémentaire d'assurances sociales agricoles, est versée à l'A.E.F. aux fins d'organiser des activités culturelles et de loisirs.

Ce pourcentage est de 0,50 % pour le FINISTERE et de 0,40 % pour les COTES d'ARMOR et le MORBIHAN.

(avenant n° 8 du 7 février 2005)

4) Financement de la formation professionnelle continue :

Pour les CUMA de Bretagne, le taux global de la cotisation due pour la formation professionnelle par les employeurs est maintenu à 0,30 % sur l'année 2004. Il n'y a donc pas lieu d'appliquer pour cette année, en sus de cette cotisation prélevée trimestriellement, la contribution additionnelle appelée annuellement et fixée à 0,05 % par l'article 8 de l'accord national du 2 juin 2004 sur la mutualisation des fonds de la formation professionnelle dans la production agricole.

Par conséquent, au cas où la contribution additionnelle aurait été déjà recouvrée par la Caisse de M.S.A., cette dernière devra procéder au remboursement de cette contribution au cours du deuxième trimestre 2005.

Au-delà de l'année 2004, le taux et les modalités de recouvrement de la contribution due par les C.U.M.A. de Bretagne au titre de la formation professionnelle sont ceux définis par les accords du 2 juin 2004 sur la formation professionnelle en agriculture et sur la mutualisation des fonds de la formation professionnelle dans la production agricole. »

ARTICLE 44 - EMPLOI DES HANDICAPÉS. -

Les salariés handicapés reconnus comme tels par la Commission Technique d'Orientation et de Reclassement Professionnel (CO.T.O.RE.P.) dans les conditions prévues par l'article L. 323-11 du Code du Travail, ne peuvent être employés qu'à des travaux dont la nature et la durée sont compatibles avec leur handicap.

Ils bénéficient de la garantie de ressources prévue par l'article 32 de la Loi n° 75-534 du 30 Juin 1975 et son Décret d'application n° 77-1465 du 28 Décembre 1977.

CHAPITRE XIII

DISPOSITIONS RELATIVES A LA PROTECTION DES SALARIÉS

ARTICLE 45 - HYGIÈNE ET SÉCURITÉ DES TRAVAILLEURS - COMITE D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL (C.H.S.C.T.). -

1) Hygiène

Les locaux affectés au travail doivent être tenus dans un état constant de propreté et présenter les conditions d'hygiène et de salubrité nécessaires à la santé du personnel.

Les installations sanitaires appropriées (vestiaires, lavabos, cabinets d'aisance et douches) doivent être mises à la disposition des travailleurs dans les conditions prévues aux articles R. 232-2-1 et suivants du Code du Travail.

2) Santé et sécurité

Avenant n° 18 du 29 juin 2009 étendu le 17/03/2010, JO du 30/03/2010

Les parties contractantes affirment leur volonté de tout mettre en œuvre pour préserver la santé et la sécurité des personnes, notamment des salariés occupés dans les différentes entreprises.

A cette fin, outre le constant respect des obligations légales et réglementaires en vigueur, les employeurs s'engagent à appliquer les dispositions suivantes :

a) Une formation à la sécurité, pratique et appropriée, est dispensée aux travailleurs nouvellement embauchés, à ceux qui changent de travail ou de technique et aux stagiaires

Cette formation est indépendante de celle prévue à l'article 43 ci-dessus.

b) Les tracteurs anciens, non équipés de structures de protection contre le renversement, ne peuvent être utilisés.

c) Les opérations de récolte comportant des risques importants (ensilage de maïs notamment) doivent faire l'objet d'une attention toute particulière :

- formation des conducteurs d'engins,
- aménagements spécifiques propres à limiter les bourrages,
- affichage de consignes explicites sur le matériel,
- organisation des chantiers.

d) Des équipements de protection individuelle (EPI), adaptés aux travaux à effectuer et aux risques encourus, sont mis à la disposition des salariés et utilisés autant que de besoin :

- chaussures et bottes de sécurité
- cote adaptée au travail à réaliser
- gants de protection,
- casques de chantier,
- moyens de protection contre le bruit,
- lunettes de sécurité,
- masques de protection respiratoire,
- harnais de protection contre les chutes de hauteur,
- vêtements adaptés aux travaux insalubres,
- etc.

L'employeur informe les salariés des risques contre lesquels les équipements de protection individuelle les protègent, ainsi que des conditions et consignes d'utilisation. Enfin, il les fait bénéficier d'un entraînement au port de ces E.P.I. et d'une formation adéquate renouvelée aussi souvent que nécessaire.

Le choix, la commande, la charge financière d'achat et d'entretien de ces EPI reviennent à l'employeur. En cas d'avance de paiement du salarié, celui-ci se fera rembourser aux frais réels sur présentation de la facture.

L'employeur s'assure :

- de l'utilisation effective des équipements de protection individuelle (E.P.I.) fournis,
- de leur bon fonctionnement ainsi que du maintien de leur état hygiénique satisfaisant par les entretiens, réparations et remplacements nécessaires.

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

3) Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail

Dans les entreprises occupant d'une façon habituelle un minimum de 50 salariés, un Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail doit être constitué. Il fonctionne dans les conditions fixées par la réglementation en vigueur.

Les membres du C.H.S.C.T. qui en font la demande peuvent bénéficier d'une formation spécifique dans les conditions fixées à l'article 43 ci-dessus.

ARTICLE 46 - TRAVAIL DES JEUNES. -

Les jeunes gens âgés de moins de 18 ans ne peuvent être occupés à des travaux de nuit (entre 22 heures et 6 heures du matin).

Ils ne peuvent être affectés qu'à des travaux en rapport avec leurs capacités et leurs forces physiques.

Il est interdit d'employer des jeunes de moins de 18 ans aux travaux prévus par les articles R. 234-11 et suivants du Code du Travail, notamment à la conduite de tracteurs agricoles ou forestiers non munis de dispositifs de protection contre le renversement ainsi que des moissonneuses-batteuses et autres machines à usage agricole comportant des fonctions ou mouvements multiples.

Les jeunes travailleurs agricoles doivent bénéficier, pour chaque période de 24 heures, d'un temps de repos fixé à quatorze heures s'ils sont âgés de moins de 16 ans et à douze heures s'ils sont âgés de 16 à 18 ans.

En outre, une pause d'au moins trente minutes est accordée aux jeunes de moins de 18 ans après une période ininterrompue de travail effective de quatre heures et demie.

ARTICLE 47 - MÉDECINE DU TRAVAIL

Les dispositions législatives et réglementaires concernant la Médecine du Travail doivent être observées par tous les employeurs auxquels la présente convention est applicable.

CHAPITRE XIV

RETRAITE COMPLÉMENTAIRE ET PRÉVOYANCE

ARTICLE 48 - RETRAITE COMPLÉMENTAIRE. -

A l'exception du personnel d'encadrement bénéficiaire de l'Accord National du 1^{er} Juillet 1996 relatif à la retraite complémentaire du Personnel d'Encadrement des Professions Agricoles, les employeurs sont tenus d'adhérer, pour tous les personnels d'exécution qu'ils emploient, à la Caisse Mutuelle Autonome de Retraite Complémentaire Agricole (C.A.M.A.R.C.A.).

Les conditions d'assujettissement, d'assiette, de taux et de répartition des cotisations applicables aux employeurs et aux salariés sont celles prévues par la Convention Collective Nationale de Retraite Complémentaire du 24 Mars 1971, ses annexes et avenants.

ARTICLE 49 - PRÉVOYANCE. -

Les parties signataires de la présente convention qui ne sont pas couvertes par un accord de prévoyance en cas de décès au bénéfice du personnel non visé par l'Accord National du 1^{er} Juillet 1996 relatif à la Retraite Complémentaire du Personnel d'Encadrement des professions Agricoles, s'engagent à en négocier la mise en place.

<p style="text-align: center;">CHAPITRE XV</p> <p style="text-align: center;">DISPOSITIONS FINALES</p>
--

ARTICLE 50 - CONVENTIONS ET ACCORDS COLLECTIFS ANTÉRIEURS. -

Sous réserve des dispositions de l'article 7, la présente convention se substitue à toutes conventions et accords collectifs antérieurement applicables aux salariés des C.U.M.A.

ARTICLE 51 - DÉPÔT. -

La présente convention sera déposée en cinq exemplaires au Service Départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricole d'ILLE-et-VILAINE.

La partie la plus diligente en remettra un exemplaire au secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes de RENNES.

Un exemplaire sera remis à chacune des parties signataires.

ARTICLE 52 - EXTENSION. -

Les parties signataires de la présente convention demandent que ses dispositions fassent l'objet d'une procédure d'extension à tous les employeurs et salariés compris dans son champ d'application.

Fait à VANNES , le 19 novembre 2001

Ont, après lecture, signé :

**Pour les Fédérations Départementales des C.U.M.A.
des CÔTES d'ARMOR,**

Laurent GUERNION

du FINISTÈRE,

Joël DAGORN

d'ILLE-ET-VILAINE,

Joseph CHABIN

du MORBIHAN,

Hubert MORICE

de LOIRE ATLANTIQUE,

Jean OUISSE

du MAINE et LOIRE,

Claude POIRIER

de la MAYENNE,

Roland TURPIN

de la SARTHE,

Alain CRUCHET

de la VENDEE,

Joseph ROUSSEAU

**Pour les organisations syndicales de salariés
L'U.P.R.A. C.F.D.T. de BRETAGNE,**

Jean Louis SPIRAL

Les Syndicats C.F.D.T. des PAYS de la LOIRE,

Pierre BERTHELOT

**Le Syndicat National des Cadres d'Entreprises
Agricoles C.F.E. - C.G.C.**

Bernard JAMEU

~~**La Fédération Nationale Agro-Alimentaire
Forestière C.G.T.**~~

~~**La Fédération Générale des Travailleurs
de l'Agriculture F.O.**~~

~~**La Fédération des Syndicats Chrétiens
des Organismes et Professions de l'Agriculture
C.F.T.C.**~~

Grille d'évaluation du personnel technique ouvrier

OUVRIER – OUVRIER QUALIFIE

C L A S S E	CONDUITE REGLAGE ENTRETIEN JOURNALIER		REPARATION le salarié assure seul la maîtrise de ces opérations		DIPLÔME OU NIVEAU DE COMPETENCE (acquis par expérience) formations agricole ou agroéquipement		ORGANISATIO N INITIATIVE RESPONSABI LITE		AUTRES COMPETENC ES
	1	N'assure aucun réglage et entretien	0 et +	N'effectue pas de réparation ou remise en état.	0 et +	Aucune formation adaptée	0 et +	Exécute son travail sous les ordres d'un responsable sans initiative personnelle	0 et +
2	Tracteur et matériel agricole de transport (remorque, épandeur, etc.)	5 et +	Remise en état élémentaire (pièces d'usure, chaînes, etc.)	5 et +	CAP, Certificat de Qualification Professionnel ou niveau	3 et +	Au quotidien, organise son travail sous l'autorité d'un responsable	3 et +	
3	Tracteur et matériel de travail du sol et de récolte (charrue, herse animée, faucheuse, presse, etc.)	10 et	Remise en état et réparations simples (chambre de coupe, becs maïs, etc.)	10 et +	Niveau BEP, Certificat de Qualification Professionnel ou niveau	6 et +	A la semaine, organise son travail et s'adapte au planning préétabli sous l'autorité d'un responsable	10 et +	
4	Automoteur de récolte, et tractopelle	15 et +	Remise en état et réparations complexes (lamier de faucheuse ou de herse, boîtier, etc.)	20 et +	Niveau BTA, BAC Pro ou niveau	10 et +	A la saison, organise son travail et s'adapte au planning préétabli sous l'autorité d'un responsable	14 et +	
5	Matériel tracté à fonctions complexes (semoir, pulvérisateur, arracheuse de pommes de terre, etc.) Machine à vendanger	18 et +	Remise en état et réparations très complexes (embrayage, hydraulique de base, électricité, etc...)	30 et +	Niveau BTS ou niveau	15 et +	Organise les chantiers ou l'atelier de réparation sous l'autorité d'un responsable	19 et +	

Grille d'évaluation du personnel employé administratif -

EMPLOYE – EMPLOYE QUALIFIE

C L A S S E	SECRETARIAT		TRESORERIE COMPTABILITE GESTION		DIPLÔME OU NIVEAU DE COMPETENCE (acquis par expérience)		ORGANISATION INITIATIVE RESPONSABILITE		AUTRES COMPETENCES
			Réalise une ou plusieurs des tâches suivantes		formations agricole ou agroéquipement				
1	N'assure aucune tâche de secrétariat	0 et +	N'assure aucune tâche de comptabilité	0 et +	Aucune formation adaptée	0 et +	N'assure aucune tâche d'organisation et d'animation	0 et +	Se reporter aux dispositions de l'article 26
2	Réalise des travaux de frappe et mise en forme de documents (convocation, compte-rendu, règlement intérieur, etc.)	5 et +	Saisies de bons de travaux Etablissement des factures	5 et +	CAP (Niveau VI) ou niveau	3 et +	Au quotidien, organise son travail sous l'autorité d'un responsable	5 et +	
3	Assure la préparation et la rédaction des documents ci-dessus	10 et +	Suivi des encaissements et règlements fournisseurs Saisie des pièces comptables	15 et +	BEP (niveau V) ou niveau	6 et +	A la semaine, organise son travail et s'adapte au planning préétabli sous l'autorité d'un responsable	10 et +	
4			Préparation et calcul des prix de revient Déclarations TVA Comptabilité des temps de travail des salariés Bulletins de paie, déclarations sociales (MSA, ...)	25 et +	BTA, BAC (niveau IV) ou niveau	10 et +	Au mois, organise son travail et s'adapte au planning préétabli sous l'autorité d'un responsable	15 et +	
5			Opérations de clôture (O.D., résultat, bilan, ...) Calcul des ratios, analyse comptable des états Budget de trésorerie global Analyse et conseil sur les prix de revient	40 et +	BTS (Niveau III) ou niveau	15 et +	Organise l'activité administrative et comptable sous l'autorité d'un responsable.	25 et +	

Grille d'évaluation du personnel technique Technicien – Agent de maîtrise

CLASSE	<u>TECHNICIEN</u>	Coefficient	<u>AGENT DE MATRISE</u>	Coefficient
6	<p>Ensemble des compétences requises :</p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>Maitrise</u> tous les aspects des travaux et missions qui lui sont confiés - <u>Etudie la faisabilité</u> (économique et financière) sur la remise en état du matériel et (ou) le renouvellement de matériels - <u>Anticipe</u> certaines réactions et résultats 	<p>Niveau1</p> <p>Coefficient 200 minimum</p>	<p>Ensemble des compétences requises :</p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>Est responsable de l'organisation</u> des chantiers et (ou) d'un atelier de réparation - <u>Répartit</u> les tâches du personnel qu'il encadre - <u>Fait respecter les consignes de sécurité</u> données par l'employeur 	<p>Niveau1</p> <p>Coefficient 200 minimum</p>
7	<p>Ensemble des compétences requises :</p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>Décide</u> des réparations à engager - <u>Participe</u> aux réapprovisionnements de l'entreprise 	<p>Niveau 2</p> <p>Coefficient 230 minimum</p>	<p>Ensemble des compétences requises :</p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>Gère le temps de travail</u> - <u>Adapte</u> la gestion du personnel aux exigences des travaux - <u>Porte une appréciation</u> sur la qualité du travail du personnel qu'il encadre - <u>Propose les évolutions de carrière</u> et participe à la construction du plan de formation 	<p>Niveau 2</p> <p>Coefficient 230 minimum</p>

Grille d'évaluation du personnel administratif Technicien – Agent de maîtrise

CLASSE	TECHNICIEN	Coefficient	AGENT DE MATRISE	Coefficient
6	<p>Ensemble des compétences requises :</p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>Maitrise</u> tous les aspects des travaux et missions qui lui sont confiés - <u>Etudie la faisabilité</u> (économique et financière) des projets d'investissement - <u>Anticipe</u> certaines réactions et résultats - <u>Réalise</u> des budgets prévisionnels - <u>Finalise</u> la clôture des comptes 	<p>Niveau1</p> <p>Coefficient 200 minimum</p>	<p>Ensemble des compétences requises :</p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>Appuie</u> aux négociations avec les adhérents (impayés) ou les fournisseurs (litiges) - <u>Aide</u> à l'animation - <u>Répartit</u> les tâches du personnel qu'il encadre - <u>Fait respecter les consignes de sécurité</u> données par l'employeur 	<p>Niveau1</p> <p>Coefficient 200 minimum</p>
7		<p>Niveau 2</p> <p>Coefficient 230 minimum</p>	<p>Ensemble des compétences requises :</p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>Gère le temps de travail</u> - <u>Adapte</u> la gestion du personnel aux exigences des travaux - <u>Porte une appréciation</u> sur la qualité du travail du personnel qu'il encadre - <u>Propose les évolutions de carrière</u> et participe à la construction du plan de formation 	<p>Niveau 2</p> <p>Coefficient 230 minimum</p>

Grille d'évaluation du personnel technique et administratif Cadres

<p>8</p>	<p>Salarié chargé d'une façon permanente de gérer l'ensemble d'un ou des services liés à l'entreprise dans le respect des moyens techniques et budgétaires qui lui sont alloués. Il administre suivant les directives générales et les grandes orientations définies en commun avec l'employeur.</p> <p>Il prend des décisions opérationnelles qui peuvent avoir des effets directs sur les résultats de l'entreprise ou de l'exploitation. Il exécute les travaux en temps opportun et il s'entoure des compétences nécessaires pour conduire sa mission.</p> <p>Il définit les indicateurs et tableaux de bord, les analyse et formule les conclusions pour l'amélioration de la bonne marche de l'entreprise.</p> <p>Pour tenir cet emploi, il est nécessaire de justifier d'une expérience dans un poste à responsabilité.</p> <p>Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau II (tels que correspondant à ce jour aux référentiels des diplômes d'ingénieurs agricoles).</p>	<p>Niveau 1</p> <p>Salaire mensuel minimum fixé de gré à gré</p>
<p>9</p>	<p>Cadre qui assure seul la bonne marche technique et administrative de l'entreprise. Il peut être membre de l'équipe dirigeante de l'entreprise, c'est-à-dire un mandataire social, un gérant ou une personne nommée par le conseil d'administration.</p> <p>Il détermine les orientations de l'exploitation et les moyens en personnel et matériel qu'il mettra en œuvre pour atteindre les objectifs fixés. Il prend des décisions qui ont un impact direct et primordial sur la marche globale de l'entreprise, ses résultats, son image et sa pérennité.</p> <p>Il représente l'entreprise auprès des clients, des fournisseurs et de l'administration.</p> <p>Il prend les mesures nécessaires en matière d'hygiène et de sécurité et rédige les documents nécessaires.</p> <p>Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau II (tels que correspondant à ce jour aux référentiels des diplômes d'ingénieurs agricoles).</p>	<p>Niveau 2</p> <p>Salaire mensuel minimum fixé de gré à gré</p>

ANNEXE IV

L'annexe IV intitulée « Salaire horaire Conventionnel » de la Convention Collective du 19 novembre 2001 réglementant les conditions de travail et de rémunération des salariés et apprentis des Coopératives d'Utilisation et de Matériel Agricole (C.U.M.A.) des Régions de BRETAGNE et des PAYS DE LA LOIRE est modifiée ainsi qu'il suit à compter du **1^{er} janvier 2019** :

SALAIRE CONVENTIONNEL à compter du **1^{er} janvier 2019**

(Article 29 de la Convention Collective)

SALAIRE CONVENTIONNEL à compter du **1^{er} janvier 2019**

(Article 29 de la Convention Collective)

Coefficient	Salaire horaire de base (en euros)	Salaire mensuel pour 151.67 heures (en euros)
Coefficient 100	10,03	1.521,25
Coefficient 120	10,64	1.613,77
Coefficient 140	11,37	1.724,49
Coefficient 160	12,12	1.838,24
Coefficient 180	12,91	1.958,06
Coefficient 200	13,67	2.073,33
Coefficient 220	14,43	2.188,60

ANNEXE V

Exemple chiffré
d'annualisation d'un CDD –application de
l'article 34, a), point 2

MODULATION DU TEMPS DE TRAVAIL DES SALARIES EN CONTRAT A DUREE DETERMINEE (dont les saisonniers)

Application au 1er janvier 2014

Principes : Lissage des heures sur la durée du contrat

Garantie de paiement du plein temps à 35 heures semaine

Paiement des majorations au fur à mesure des dépassements des 35 heures hebdomadaires :

- majoration des heures de 35ème à 43ème heure à 25%

- majoration des heures à partir de 44ème heure à 50%

Paiement des heures supplémentaires à 125 %

		Cas d'un salarié juste au plein temps			Cas d'un salarié en excédent du plein temps			Cas d'un salarié en déficit du plein temps		
		Temps plein He de Référence	He travaillées	Cas 1 He payées	PAIE 10 € / He	He travaillées	Cas 2 He payées	PAIE 10 € / He	He travaillées	Cas 3 He payées
Mois 1	Semaine 1	35	35			35		30		
	Semaine 2	35	40	+ 5 maïo à 25 %	12,50 €	45	+ 8 maïo à 25 %	40	+ 5 maïo à 25 %	12,50 €
	Semaine 3	35	30		12,50 €	40	+ 2 maïo à 50 %	30		12,50 €
	Semaine 4	35	20			30	+ 5 maïo à 25 %	20		
	S/TOTAL 1	140	125	140	1 400 €	150	150	1 500 €	120	1 400 €
Mois 2	Semaine 5	35	40	+ 5 maïo à 25 %	12,50 €	40	+ 5 maïo à 25 %	40	+ 5 maïo à 25 %	12,50 €
	Semaine 6	35	45	+ 8 maïo à 25 % + 2 maïo à 50 %	30 €	45	+ 8 maïo à 25 % + 2 maïo à 50 %	30 €	35	
	Semaine 7	35	35			30		30		
	S/TOTAL 2	105	120	105	1 050 €	115	95	950 €	105	1 050 €
	TOTAL 1+2	245	245	245	2 505 €	265	245	2 535 €	225	2 475 €
	Heures supplémentaires à 125 %			0	0 €		+ 20	250 €	0	0 €
	TOTAL PAIE avec HE SUP				2 505 €			2 785 €		2 475 €