

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL
DU 11 JUILLET 1991
APPLICABLE AUX EXPLOITATIONS DE POLY CULTURE
ET D'ELEVAGE D'ILLE-ET-VILAINE

~~*~*~*~*

N° 9351 - NAF 013 Z

Mise à jour : Avenant n° 54 du 11 mars 2020
(étendu par arrêté du 4.08.2020
JO le 11.08.2020)

LISTE CHRONOLOGIQUE DES TEXTES

Convention Collective de Travail du 11 Juillet 1991 applicable aux exploitations de polyculture, d'élevage d'Ille-et-Vilaine étendue par arrêté du 26 Octobre 1992 publié au Journal Officiel du 4 Novembre 1992, applicable à compter du 4 Novembre 1992, modifiée par :

- Avenant n° 1 du 30 Juillet 1992 étendu par A.M. du 26 Octobre 1992 (J.O. du 4.11.92)
- Avenant n° 2 du 30 Juillet 1992 étendu par A.M. du 4 Mars 1993 (J.O. du 17.3.93)
- Avenant n° 3 du 22 Juillet 1993 étendu par A.M. du 22.Décembre 1993 (J.O. du 4.1.94)
- Avenant n° 4 du 22 Juillet 1993 étendu par A.P. du 16 Décembre 1993
- Avenant n° 5 du 18 Janvier 1994 étendu par A.P. du 13 Mai 1994
- Avenant n° 6 du 18 Janvier 1994 étendu par A.M. du 10 Juin 1994 (J.O. du 23 Juin 1994)
- Avenant n° 7 du 21 Juillet 1994 étendu par A.P. du 4 Novembre 1994
- Avenant n° 8 du 3 Février 1995 étendu par A.P. du 15 Juin 1995
- Avenant n° 9 du 21 Juillet 1995 étendu par A.P. du 28 septembre 1995
- Avenant n° 10 du 9 février 1996 étendu par A.P. du 6 juin 1996
- Avenant n° 11 du 17 juillet 1996 étendu par A.P. du 15 novembre 1996
- Avenant n° 12 du 4 décembre 1996 abrogé par l'avenant n° 13
- Avenant n° 13 du 21 juillet 1997 étendu par A.M. du 24 Décembre 1997 (J.O. du 7.1.98)
- Avenant n° 14 du 21 juillet 1997 étendu par A.P. du 29 janvier 1998
- Avenant n° 15 du 21 juillet 1997 étendu par A.M. du 24 Décembre 1997 (J.O. du 7.1.98)
- Avenant n° 16 du 7 avril 1998 étendu par A.P. du 18 Août 1998
- Avenant n° 17 du 7 avril 1998 étendu par A.M. du 7 Octobre 1998 (J.O. du 16.10.98)
- Avenant n° 18 du 20 juillet 1998 étendu par A.P. du 30 Novembre 1998
- Avenant n° 19 du 20 juillet 1998 étendu par A.P. du 30 Novembre 1998
- Avenant n° 20 du 22 mars 1999 étendu par A.P. du 26 juillet 1999
- Avenant n° 21 du 22 mars 1999 étendu par A.M. du 6 décembre 1999 (J.O. du 18.12.99)
- Avenant n° 22 du 4 février 2000 étendu par A.P. du 6 juin 2000
- Avenant n° 23 du 25 juillet 2000 étendu par A.P. du 13 novembre 2000
- Avenant n° 24 du 2 février 2001 étendu par A.P. du 14 juin 2001
- Avenant n° 25 du 2 février 2001 (non étendu)
- Avenant n° 26 du 11 juillet 2001 étendu par A.P. du 25 septembre 2001
- Avenant n° 27 du 5 mars 2002 étendu par A.M. du 5 juillet 2002 (J.O. du 24.7.02)
- Avenant n° 28 du 5 mars 2002 étendu par A.P. du 4 juillet 2002
- Avenant n° 29 du 3 juillet 2002 étendu par A.P. du 5 novembre 2002
- Avenant n° 30 du 8 juillet 2003 étendu par A.P. du 4 septembre 2003
- Avenant n° 31 du 8 juillet 2003 étendu par A.M. du 21 octobre 2003 (J.O. du 7.11.2003)
- Avenant n° 32 du 8 juillet 2003 étendu par A.M. du 29 décembre 2003 (J.O. du 27.01.2004)
- Avenant n° 33 du 12 janvier 2005 étendu par A.P. du 13 avril 2005
- Avenant n° 34 du 12 janvier 2005 étendu par A.M. du 17 juin 2005 (J.O. du 2.07.2005)
- Avenant n° 35 du 12 janvier 2005 étendu par A.M. du 17 juin 2005 (J.O. du 2.07.2005)
- Avenant n° 36 du 7 juillet 2005 étendu par A.M. du 10 novembre 2005 (J.O. du 24.10.2005)
- Avenant n° 37 du 7 juillet 2005 étendu par A.P. du 3 octobre 2005
- Avenant n° 38 du 6 juillet 2006 étendu par A.P. du 1^{er} Décembre 2006
- Avenant n° 39 du 6 juillet 2006 étendu par A.M. du 10 janvier 2007 (J.O. du 18.1.2007)
- Avenant n° 40 du 25 janvier 2007 étendu par A.M. du 22 août 2007 (J.O. du 2.9.07)
- Avenant n° 41 du 5 juillet 2007 étendu par A.P. du 13 décembre 2007
- Avenant n° 42 du 28 novembre 2008 étendu par A.P. du 7 mai 2009
- Avenant n° 43 du 10 juillet 2009 étendu par A.P. du 28 octobre 2009
- Avenant n° 44 du 10 juillet 2009 étendu par A.M. du 8 septembre 2010 (J.O. du 17.09.10)
- Avenant n° 45 du 27 janvier 2010 étendu par A.P. du 16 décembre 2010
- Avenant n° 46 du 12 janvier 2011 étendu par A.P. du 5 avril 2011
- Avenant n° 47 du 4 janvier 2012 étendu par A.P. du 21 mars 2012
- Avenant n° 48 du 7 janvier 2013 étendu par arrêté préfectoral du 17 avril 2013
- Avenant n° 49 du 9 Janvier 2014 étendu par AM le 7 février 2014 (JO 23 mai 2014)
- Avenant n° 50 du 17 décembre 2014 étendu par AM le 18 mars 2015 (JO 29 mai 2015)
- Avenant n° 51 du 13 janvier 2016 étendu par AM le 30 juin 2016 (JO 12 juillet 2016)
- Avenant n° 52 du 11 septembre 2017 (étendu par AM le 4 décembre 2017 (JO le 13.12.2017)
- Avenant n° 53 du 12 février 2019 (étendu par AM le 13 juin 2019 (JO le 19 juin 2019)
- Avenant n° 54 du 11 mars 2020 (étendu par AM le 4 août 2020 (JO le 11.08.2020)

TABLE DES MATIERES

Chapitre 1er - Dispositions préliminaires	
Article 1er - Champ d'application professionnel et territorial	5
Article 2 - Egalité professionnelle.....	5
Article 2 bis - Emploi et reclassement des personnes handicapées	6
Article 3 - Incidence sur les usages et les contrats antérieurs.....	6
Article 4 - Accords locaux	6
Article 5 - Adhésion	6
Chapitre II - Durée, renouvellement, révision et dénonciation	
Article 6 - Date d'effet et durée	6
Article 7 - Dénonciation	6
Article 8 - Révision.....	6
Article 8 bis - Financement de la négociation collective dans le secteur de la polyculture et de l'élevage.....	7
Chapitre III - Conciliation, médiation, arbitrage, interprétation	
Article 9 - Conflits collectifs	7
Article 10 - Interprétation	7
Chapitre IV - Liberté d'opinion, droit syndical	
Article 11 - Liberté d'opinion, droit syndical.....	7
Chapitre V - Représentation des salariés	
Article 12 - Délégués syndicaux, membres de commissions	8
Article 13 - Délégués du personnel, comités d'entreprise, comités d'hygiène, de Sécurité et des Conditions de travail	8
Chapitre VI - Embauchage	
Article 14 - Conditions d'emploi.....	9
Article 15 - Période d'essai	9
Article 16 - Embauchage	10
Chapitre VII - Permanence de l'emploi	
Article 17 - Permanence de l'emploi	10
Chapitre VIII - Maladie, accident, service militaire, maternité	
Article 18 - Absences pour maladie ou accident de la vie privée.....	10
Article 19 - Absences pour accident du travail ou maladie professionnel	11
Article 20 - Remplacement	11
Article 21 - Service militaire	11
Article 22 - Maternité, adoption	11
Chapitre IX - Classification des emplois	
Article 23 – Classification des emplois	12
Article 24 - Calcul des salaires	17
Article 25 - Mensualisation	18
Article 26 - Travaux à la tâche.....	18
Article 27 - Travail de nuit	18
Article 28 - Majorations pour travaux pénibles, dangereux ou insalubres.....	18
Article 29 - Avantages en nature	18
Article 30 - Jeunes travailleurs	19
Article 31 - Apprentis.....	19
Article 32 - Frais de déplacement	20
Article 32-bis – Indemnités ou rémunérations spécifiques des salariés des G.E. spécialisés en remplacement	20
Article 33 - Déplacement des occasionnels et saisonniers	21
Article 34 - Frais de déménagement	21
Article 35 - Prime d'ancienneté.....	21
Article 36 - Salariés handicapés	21
Article 37 - Paiement des salaires	21
Article 38 - Bulletin de paie.....	22
Article 39 - Changement temporaire d'emploi	22
Chapitre X - Durée du travail, heures supplémentaires, repos hebdomadaire, absence	
Article 40 - Durée du travail.....	22
Article 40-1 – Réduction du repos quotidien.....	22

Article 40-2 - Temps nécessaire à l'habillage.....	23
Article 40-3 – Période d'astreinte.....	23
Article 41 - Repos hebdomadaire	23
Article 42 - Durée du travail des jeunes.....	23
Article 43 - Absence.....	24
Chapitre XI - Congés	
Article 44 - Congés payés.....	25
Article 45 - Congés de formation économique, sociale et syndicale.....	25
Article 46 – Journée de solidarité	25
Article 47 - Jours fériés.....	26
Article 48 - Congés spéciaux.....	26
Chapitre XII - Résiliation du contrat de travail, démission, licenciement	
Article 49 - Rupture d'un commun accord.....	27
Article 50 - Préavis.....	27
Article 51 - Indemnité de licenciement.....	28
Article 51 bis – Départ à la retraite	28
Article 51 ter – Mise à la retraite	28
Article 52 - Préavis pour les travailleurs handicapés	29
Article 53 - Travailleurs logés avec leur famille	29
Article 54 - Certificat de travail.....	29
Article 55 - Attestation de cessation de travail	29
Chapitre XIII - Apprentissage et formation professionnelle	
Article 56 - Apprentissage.....	29
Article 57 - Formation professionnelle	30
Chapitre XIV - Hygiène, protection et sécurité des travailleurs	
Article 58 - Obligations générales	31
Articles 59 à 62 - Supprimés- Produits de traitement	31
Article 63 - Médecine du travail, soins de première urgence	31
Article 64 - Travail des jeunes et des femmes.....	31
Article 65 - Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.....	32
Article 65 bis – Commission paritaire d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail	32
Chapitre XV - Régime de prévoyance	
Article 66 - Retraite complémentaire.....	32
Article 67 - Garantie de salaire en cas de maladie ou d'accident (abrogé).....	32
Chapitre XVI - Dispositions spécifiques au personnel d'encadrement	
Article 68 - Période d'essai du cadre.....	32
Article 69 - Contrat de travail du cadre	33
Article 70 - Rémunération du cadre.....	33
Article 71 - Prime sur les résultats.....	33
Article 72 - Congés de maladie.....	33
Article 73 - Congés de perfectionnement.....	33
Article 74 - Préavis.....	34
Article 75 - Indemnité de licenciement.....	34
Article 76 – Mise à la retraite du salarié et indemnité de mise à la retraite.....	35
Article 76 bis – Départ à la retraite et indemnité de départ à la retraite.....	35
Article 77 - Régime de prévoyance.....	35
Article 77-1 – Détermination de l'affiliation au régime de retraite des cadres.....	35
Chapitre XVII - Dispositions diverses	
Article 78 - Application de la présente convention.....	36
Article 79 - Extension.....	36
Annexe I - Salaires	37
Annexe II - Avantages en nature	38
Annexe III - Remboursement de frais et éléments de rémunération spécifiques aux salariés des groupements d'employeurs spécialisés en remplacement	38

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL
DU 11 JUILLET 1991
APPLICABLE AUX EXPLOITATIONS DE POLY CULTURE,
D'ELEVAGE D'ILLE-ET-VILAINE**

~*~*~*~*~

Entre :

- La Fédération Départementale des Syndicats d'Exploitants Agricoles d'Ille-et-Vilaine,
- L'Union Départementale des Syndicats de l'Agro-Alimentaire C.F.D.T. d'Ille-et-Vilaine,
- L'Union Départementale C.G.T.-F.O. d'Ille-et-Vilaine,
- Le Syndicat National des Cadres d'Entreprises Agricoles C.F.E./C.G.C.

CHAPITRE I

DISPOSITIONS PRELIMINAIRES

Article 1er - Champ d'application professionnel et territorial

La présente convention détermine les rapports entre les employeurs et les salariés :

- des exploitations agricoles de polyculture et d'élevage quelle que soit leur forme juridique (exploitation individuelle, G.A.E.C., E.A.R.L., S.A., etc...),
- de tous les élevages spécialisés (lapins, visons, escargots, chevaux, etc...) à l'exception de ceux entrant dans le champ d'application de la convention collective du personnel de la pisciculture et de salmoniculture et de celle applicable aux entreprises d'accoupage.

Elle est applicable dans tous les établissements et exploitations répondant à la définition ci-dessus et dont le siège, représenté par des bâtiments d'exploitation, est situé sur le territoire du département d'Ille-et-Vilaine.

Article 2 - Egalité professionnelle

Les dispositions de la présente convention sont applicables à tous les salariés, sans distinction de nationalité ou de sexe. Notamment, les travailleuses bénéficient de droits identiques à ceux des travailleurs, en particulier en ce qui concerne l'accès à l'emploi, la rémunération, l'affectation, la qualification, la classification, la promotion professionnelle ou la mutation.

(Avenant n°44 du 10 juillet 2009)

Article 2 bis - Emploi et reclassement des personnes handicapées

Il sera fait application des dispositions du code du travail relatives à l'emploi des personnes handicapées.

Article 3 - Incidence sur les usages et les contrats antérieurs

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

Article 4 - Accords locaux

Si besoin est, des accords locaux établis par écrit compléteront les dispositions de la présente convention.

Article 5 - Adhésion

Tout syndicat professionnel qui n'est pas partie à la convention pourra y adhérer ultérieurement.

CHAPITRE II

DUREE, RENOUELEMENT, REVISION ET DENONCIATION

Article 6 - Date d'effet et durée

La présente convention prend effet à compter du 1er jour qui suivra son extension. Elle est conclue pour une durée indéterminée.

(Avenant n°44 du 10 juillet 2009)

Article 7 - Dénonciation

La présente convention pourra être dénoncée par l'une quelconque des organisations signataires. La dénonciation sera signifiée par lettre recommandée adressée au moins trois mois à l'avance à chacune des autres parties et à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Il sera fait application des dispositions légales en vigueur. Toutefois, le délai fixé au 1er alinéa de l'article L 2261-10 du code du travail, pendant lequel la convention collective continuera de produire effet, est fixé à deux ans.

Article 8 - Révision

(Avenant° 13 du 21 juillet 1997) Les demandes de révision doivent être faites selon la même procédure que celle retenue pour la dénonciation ; elles doivent préciser les articles dont la révision est demandée, ainsi que les modifications proposées.

(Avenant n°44 du 10 juillet 2009) La commission mixte se réunira sur la demande d'une des parties et en tout état de cause au moins une fois par an.

(Avenant n° 2 du 30 Juillet 1992)

Article 8 bis : Financement de la négociation collective dans le secteur de la polyculture et de l'élevage

Conformément aux dispositions de l'accord du 21 Janvier 1992, concernant la négociation collective, une cotisation de 0,05 % des salaires à la charge des employeurs de polyculture et d'élevage est recouvrée par la Caisse de Mutualité Sociale Agricole ; elle est destinée à l'Association Nationale Paritaire pour le financement de la négociation collective en agriculture (A.F.N.C.A.).

CHAPITRE III

CONCILIATION, MEDIATION, ARBITRAGE, INTERPRETATION

Article 9 - Conflits collectifs

Les conflits collectifs, nés à l'occasion de l'exécution, de la révision ou de la dénonciation de la présente convention sont portés devant la section agricole départementale de conciliation d'Ille-et-Vilaine, créée au sein de la Commission Régionale Agricole de Conciliation de Rennes ou, à défaut devant cette dernière.

Tous les conflits collectifs peuvent être, par ailleurs, soumis aux procédures de médiation et d'arbitrage prévues par le Code du Travail.

(Avenant n°44 du 10 juillet 2009)

Article 10 - Interprétation

Toute difficulté d'interprétation de la présente convention sera soumise dans les plus brefs délais à la Commission Mixte qui l'a élaborée et qui se réunira alors à la diligence d'une des organisations signataires ou de la Direction Départementale du travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle d'Ille-et-Vilaine.

CHAPITRE IV

LIBERTE D'OPINION - DROIT SYNDICAL

(Avenant n°44 du 10 juillet 2009)

Article 11 - Liberté d'opinion - Droit syndical

Les employeurs reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit, pour les salariés, d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat professionnel constitué en vertu du livre premier de la deuxième partie du Code du Travail.

Les employeurs s'engagent à appliquer les dispositions légales en vigueur pour respecter la liberté d'opinion et le droit syndical. Il est notamment interdit de tenir compte de l'appartenance syndicale d'un salarié pour prendre décision en toute matière relative à la gestion des ressources humaines (embauche, évolution de carrière, organisation du travail...).

CHAPITRE V

REPRESENTATION DES SALARIES

Article 12 - Délégués syndicaux, membres de commissions

a) Délégués syndicaux

Indépendamment des délégués syndicaux visés aux articles L.412-11 et suivants du Code du Travail, des délégués syndicaux désignés par les organisations signataires de la présente convention et dûment mandatés à cet effet sont habilités à prendre, au nom des salariés syndiqués, tous contacts utiles avec les employeurs, les administrations et services concernés.

Pour l'exercice de leur mandat, il leur est accordé un crédit de 15 heures par mois, sous réserve qu'ils avertissent leur employeur de leur absence au moins 24 heures à l'avance ; ces heures, non rémunérées, pourront être récupérées.

En matière de congédiement les délégués syndicaux bénéficient des mêmes garanties que celles prévues pour les délégués du personnel.

Les noms des délégués syndicaux sont portés à la connaissance du Service Départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles par l'organisation syndicale qu'ils représentent.

b) Membres de Commissions

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, Tribunal des Affaires de Sécurité Sociale, etc...) et aux sessions d'études ou de formation professionnelle.

Les absences résultant de l'application du présent paragraphe ne donnent lieu à aucune rémunération ni indemnité de la part de l'employeur.

Les autorisations d'absence sont accordées aux intéressés sur présentation de la convocation qu'ils ont reçue ; cette convocation sera présentée à l'employeur au moins 3 jours avant la date de la réunion à moins qu'elle n'ait été reçue moins de 3 jours avant cette date ; dans ce cas elle sera présentée dès sa réception.

(Avenant n° 3 du 22 Juillet 1993)

c) Commission mixte

Le salaire sera maintenu aux salariés participant aux réunions de la commission mixte prévue à l'article 8 de la présente convention, dans les conditions fixées par l'accord national du 21 Janvier 1992, relatif à l'organisation de la négociation collective en agriculture, étendu par arrêté ministériel du 26 Mars 1992.

Article 13 - Délégués du personnel, Comités d'entreprise, Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail.

Les dispositions législatives et réglementaires relatives aux délégués du personnel, aux comités d'entreprise et aux comités d'hygiène de sécurité et des conditions de travail doivent être appliquées par tous de bonne foi.

Le montant de la contribution versée chaque année par l'employeur pour financer les institutions sociales du comité d'entreprise sera fixé par avenant à la présente convention.

CHAPITRE VI

EMBAUCHAGE

Article 14 - Conditions d'emploi

Il est interdit d'employer des salariés pendant la période de leurs congés payés.

(Avenant n°44 du 10 juillet 2009) *Le deuxième alinéa est supprimé.*

Tout employeur qui engage un salarié doit s'assurer que celui-ci est dégagé de toute obligation envers son précédent employeur (production d'un certificat de travail ou d'une attestation de cessation d'emploi).

(Avenant n° 44 du 10 juillet 2009)

Article 15 - Période d'essai

La période d'essai n'est pas présumée, elle fait l'objet d'un accord écrit entre les parties.

1°) Contrat à durée indéterminée

La possibilité de renouvellement de la période d'essai doit être indiquée dans le contrat de travail.

Le renouvellement de la période d'essai doit être formalisée par écrit.

En cas de rupture de la période d'essai par l'employeur ou le salarié, il est institué un délai de prévenance en application des dispositions légales en vigueur. Actuellement ce délai de prévenance ne peut être inférieur à :

- si la rupture est le fait de l'employeur
 - 24 heures en deçà de huit jours de présence
 - 48 heures entre huit jours et un mois de présence
 - deux semaines après un mois de présence
 - un mois après trois mois de présence.

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

- si la rupture est le fait du salarié
 - 48 heures, ramené à 24 heures en deçà de huit jours de présence dans l'entreprise.

a) cas général

La durée de la période d'essai est fixée en fonction du niveau du salarié :

- NIVEAU I : 1 mois éventuellement renouvelable 1 mois
- NIVEAU II, III et IV : 2 mois éventuellement renouvelable quinze jours

b) cas particulier des groupements d'employeurs

Pour les salariés employés par les groupements d'employeurs, la durée de la période d'essai est fixée à deux mois, renouvelable deux mois.

Lorsqu'il est mis fin à l'essai à l'initiative de l'employeur au cours de la période de renouvellement, le mois au cours duquel survient la rupture est du en totalité au salarié, sauf rupture du contrat pour faute.

2°) Contrat à durée déterminée

La durée de la période d'essai est régie par les dispositions légales en vigueur.

Toute période d'essai supérieure à une semaine ne pourra être rompue qu'en respectant le même délai de prévenance que pour les contrats à durée indéterminée. »

Article 16 - Embauchage

L'embauchage n'est considéré comme définitif qu'une fois la période d'essai terminée.

(Avenant n°44 du 10 juillet 2009)

1°) Contrat à durée déterminée

Tout contrat à durée déterminée doit obligatoirement être rédigé par écrit, dans les conditions fixées par les dispositions légales en vigueur. A défaut d'écrit, le contrat pourra être requalifié en contrat à durée indéterminée.

2°) Contrat à durée indéterminée

Le contrat doit être établi par écrit en deux exemplaires, l'un pour l'employeur, l'autre pour le salarié.

Il précise obligatoirement son point de départ, la qualification professionnelle du salarié et le coefficient. Il peut contenir d'autres clauses sous réserve qu'elles ne soient pas contraires à la convention ou moins favorables que celle-ci.

CHAPITRE VII

PERMANENCE DE L'EMPLOI

Article 17 - Permanence de l'emploi

Est considéré comme ouvrier permanent celui auquel l'employeur garantit du travail pour une durée indéterminée suivant l'horaire en usage sur l'exploitation ou suivant l'horaire conclu contractuellement.

CHAPITRE VIII

MALADIE - ACCIDENT - SERVICE MILITAIRE - MATERNITE

Article 18 - Absences pour maladie ou accident de la vie privée

Toute interruption de travail résultant d'une maladie ou d'un accident de la vie privée ne peut constituer un motif légitime de rupture du 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 travailleur pendant une période de 6 mois dès lors qu'il peut effectuer le même travail que précédemment.

(Avenant n°44 du 10 juillet 2009)

Article 19 - Absences pour accident du travail ou maladie professionnelle

Le salarié en arrêt de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle bénéficie d'une protection contre le licenciement sauf faute grave ou impossibilité de maintenir le contrat pour des motifs étrangers à l'accident ou à la maladie professionnelle.

Le salarié, sous réserve de l'avis favorable du médecin du travail quant à son aptitude, a droit à la réintégration dans son poste de travail ou un poste équivalent.

En application de l'article L 1226-7 du code du travail, la durée des périodes de suspension du contrat de travail est prise en compte pour la détermination de tous les avantages légaux ou conventionnels liés à l'ancienneté dans l'entreprise.

Article 20 - Remplacement

L'embauche du remplaçant d'un salarié malade ou accidenté doit faire l'objet d'un contrat à durée déterminée.

(Avenant n° 44 du 10 juillet 2009)

Article 21 - Salariés appelés à effectuer des périodes de réserves militaires

L'absence des salariés réservistes est régie par les dispositions légales en vigueur.

(Avenant n° 44 du 10 juillet 2009)

Article 22 - Maternité, Paternité, Adoption

En cas de maternité, de paternité ou d'adoption, il est fait application des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

CHAPITRE IX

CLASSIFICATION DES EMPLOIS

Article 23 - Classification des emplois ⁽¹⁾

A – Méthode de classification

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

Le classement des salariés dans la nouvelle grille ne peut-être la cause d'une diminution du salaire réel dont les salariés bénéficiaient antérieurement pour un horaire identique

La modification de la définition de l'emploi, de sa dénomination ou du coefficient y afférent, ne peut être en aucun cas considérée comme une perte d'avantages acquis.

La classification des emplois définie ci-après a été élaborée à partir des critères 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 au classement renvoie à un niveau et à un échelon d'emploi.

Les critères fixés pour un échelon donné s'ajoutent à ceux fixés aux échelons précédents.

Cette classification 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.

(pour faciliter la mise en œuvre de la nouvelle classification des emplois, une grille de concordance figure en annexe IV de la convention collective.)

⁽¹⁾ Avenant n° 39 du 6 juillet 2006 –

B – Niveaux et échelons des emplois

Niveau I - Ouvriers d'exécution -		
Echelon 1	Coef. 101	<p>L'emploi comporte l'exécution de tâches simples et élémentaires immédiatement reproductibles.</p> <p>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.</p>
Echelon 2	Coef. 102	<p>L'ouvrier de production embauché à l'échelon 1 accède à l'échelon 2 après 500 heures d'activité dans l'entreprise.</p> <p>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.</p> <p>Le titulaire de l'emploi peut être amené à utiliser des machines pré-réglées et de maniement simple.</p> <p>Il assure, en outre, l'entretien courant de son matériel.</p> <p>Le travail est exécuté selon des consignes précises et/ou sous surveillance fréquente.</p>
Niveau II - Ouvriers spécialisés -		
Echelon 1	Coef. 201	<p>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.</p> <p>Le travail est exécuté selon des consignes précises, sous surveillance intermittente.</p> <p>Le titulaire de l'emploi a la capacité de détecter des anomalies ou des pannes simples puis d'en informer son responsable.</p>
Echelon 2	Coef. 202	<p>A cet échelon, l'emploi requiert une maîtrise plus approfondie du ou des savoir-faire.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>En outre, il a la responsabilité du matériel, dont il a la charge.</p> <p>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.</p>

Niveau III - Ouvriers qualifiés -

Echelon 1	Coef. 301	<p>L'emploi comporte l'exécution d'opérations qualifiées impliquant la maîtrise de compétences spécifiques dans un ou plusieurs domaines d'activité de l'entreprise.</p> <p>Le titulaire de l'emploi veille à la bonne exécution de ses tâches à partir d'instructions reçues.</p> <p>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.</p> <p>Il est capable, en outre, d'effectuer les réparations simples et pour les réparations plus complexes d'en référer à son supérieur hiérarchique.</p>
Echelon 2	Coef. 302	<p>A cet échelon, l'emploi requiert un champ d'action et une autonomie plus large qu'au 1^{er} échelon.</p> <p>Le titulaire de l'emploi a un sens de l'initiative suffisant pour organiser son travail, à partir des instructions qui lui sont données.</p> <p>Il peut être amené à participer occasionnellement à des travaux hautement qualifiés sous la surveillance d'un responsable hiérarchique.</p> <p>Le niveau de connaissances nécessaires à la tenue des emplois de ce niveau est équivalent à celui des diplômés 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.</p>

Niveau IV - Ouvriers hautement qualifiés -		
Echelon 1	Coef. 401	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>
Echelon 2	Coef. 402	<p>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.</p> <p>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.</p>

Niveau V - Personnel d'encadrement -		
Echelon 1	Coef. 501	<p><u>Contremaître</u> 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.</p> <p>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.</p>
Echelon 2	Coef. 502	<p><u>Responsable adjoint d'exploitation</u> L'emploi exige une expertise dans un ou plusieurs domaines d'activité, permettant d'intégrer les contraintes techniques, économiques et réglementaires de l'entreprise.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>

Niveau VI - Personnel d'encadrement -		
Echelon 1	Coef. 601	<p><u>Responsable d'exploitation</u> 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.</p> <p>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.</p>
Echelon 2	Coef. 602	<p><u>Directeur d'exploitation</u> Le titulaire de l'emploi a la capacité d'administrer et de gérer l'entreprise selon des objectifs préalablement établis.</p> <p>En outre, il peut tenir ou faire tenir, sous sa responsabilité, toutes comptabilités, et avoir la responsabilité de toute la gestion du personnel.</p> <p>Il peut également suppléer l'équipe dirigeante dans toutes les activités de l'entreprise et la représenter, en rendant compte de sa gestion.</p> <p>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.</p> <p>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. »</p>

Article 24 - Calcul des salaires

Les salaires sont fixés et révisés périodiquement par voie d'avenant à la présente convention ; leur montant est rappelé dans un tableau joint en annexe.

Les dispositions ainsi définies constituent des minimums sous réserve de l'application des dispositions réglementaires concernant le S.M.I.C.

Article 25 - Mensualisation

Les règles concernant la mensualisation sont celles prévues par les accords du 10 Décembre 1977 et du 23 Décembre 1981.

Article 26 - Travaux à la tâche

La présente convention s'applique aux tâcherons.

Les prix et conditions des travaux à la tâche doivent être fixés d'un commun accord entre employeur et salarié avant le commencement des travaux et faire l'objet d'une convention écrite établie en deux exemplaires dont l'un doit être remis au salarié.

En tout état de cause, le tâcheron ne doit pas percevoir une rémunération inférieure au S.M.I.C. multiplié par le nombre d'heures de travail.

(Avenant n° 44 du 10 juillet 2009)

Article 27 - Travail de nuit

Les heures accomplies entre 21 heures et 6 heures donnent lieu à une majoration du salaire horaire de 50%.

Article 28 - Majorations pour travaux pénibles, dangereux ou insalubres

Les travaux pénibles, dangereux et insalubres donnent lieu à une majoration de salaire, fixée de gré à gré entre employeur et salarié et ne pouvant être inférieure à 10 %.

Les modalités d'application de cette clause sont précisées dans le contrat de travail.

(Avenant n° 44 du 10 juillet 2009)

Article 29 - Avantages en nature

La fourniture de biens et de services correspondant à des besoins personnels, gratuitement ou moyennant une participation inférieure à leur valeur réelle, constituent des avantages en nature ».

A) Nourriture

L'évaluation de l'avantage repas est déterminé par le barème fourni par l'ACOSS.

B) Logement

Sous réserve des dispositions relatives à l'interdiction de la sous-location par le preneur d'un bail rural, l'employeur peut mettre à disposition du salarié un logement, accessoire de son contrat de travail. La mise à disposition cesse de plein droit à la rupture ou à l'extinction de ce dernier.

L'évaluation de l'avantage en nature logement est déterminé par le barème fourni par l'ACOSS ou en fonction de la valeur locative servant au calcul de la taxe d'habitation.

Un état des lieux contradictoire sera obligatoirement établi en double exemplaire, sur papier libre, lors de la prise en charge, et remis à chacune des parties. Si l'employeur refuse de participer à l'établissement de l'état des lieux au moment de la prise de possession du logement, aucune indemnité pour dégradation ou détérioration ne pourra être réclamée.

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

En cas d'évaluation non forfaitaire de l'avantage logement et si le logement est équipé d'un compteur collectif d'eau ou d'électricité ou de chauffage les parties fixent d'un

commun accord la valeur de cet ou ces avantages et précisent par écrit, dans le contrat de travail, le montant mensuel de la retenue qui pourra être effectuée à ce titre sur la rémunération du salarié. En cas de compteur individuel, les dépenses sont à la charge du salarié.

Pour le personnel saisonnier, les conditions de logement sont identiques à celles du salarié permanent. »

Article 30 - Jeunes travailleurs

La rémunération des salariés âgés de moins de 18 ans est, suivant l'âge des intéressés, égale à :

- . S.M.I.C. - 20 % avant 17 ans
- . S.M.I.C. - 10 % entre 17 et 18 ans.

Cet abattement est supprimé pour les jeunes justifiant de six mois de pratique professionnelle (y compris celle acquise dans le contrat d'apprentissage, contrat de qualification, etc...).

Article 31 - Apprentis

(Avenant n° 2 du 30 Juillet 1992)

(Avenant n° 13 du 21 juillet 1997)

La rémunération des jeunes gens remplissant les conditions légales et réglementaires pour être reconnus apprentis est, suivant les années d'apprentissage, égale à :

- jeunes de moins de 18 ans :

- 1ère année : 25 % du salaire du coefficient 201
- 2ème année : 37 % du salaire du coefficient 201

- de 18 à 20 ans :

- 1ère année : 41 % du salaire du coefficient 201
- 2ème année : 49 % du salaire du coefficient 201

- 21 ans et plus :

- 1ère année : 53 % du salaire minimum de l'emploi (au moins du coefficient 201)
- 2ème année : 61 % du salaire minimum de l'emploi (au moins du coefficient 201).

Les dispositions du présent article ne peuvent avoir pour conséquence l'octroi aux apprentis de salaires inférieurs à ceux qui résultent des dispositions légales et réglementaires concernant cette catégorie de salariés.

Le temps consacré aux cours théoriques et aux épreuves des examens est rémunéré comme temps de travail effectif.

Les employeurs peuvent exiger à tout moment la justification de l'assiduité de l'apprenti aux cours théoriques.

Article 32 - Frais de déplacement

Lorsque, sur l'ordre de son employeur, un salarié effectue un déplacement en utilisant un véhicule lui appartenant, il recevra une indemnité par kilomètre parcouru dont le montant est fixé et révisé périodiquement par avenant à la présente convention. Son montant est rappelé en annexe II.

Le temps de déplacement est considéré comme temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

(Avenant n° 27 du 5 mars 2002)

"Pour les salariés à temps partiel lorsque l'interruption d'activité entre deux périodes de travail au cours de la même journée est supérieure à deux heures, ces salariés bénéficient d'une indemnisation correspondant au nombre de kilomètres pour effectuer le deuxième trajet aller et retour entre leur domicile et le lieu de travail, multiplié par le taux de l'indemnité kilométrique prévu dans la convention collective".

(Avenant n° 21 du 22 mars 1999)

Article 32 bis - Indemnités ou rémunérations spécifiques des salariés des groupements d'employeurs spécialisés en remplacement.

Compte tenu de la pluralité des lieux de travail et de leur éloignement, il est prévu pour les salariés des groupements d'employeurs spécialisés en remplacement des indemnités ou rémunérations recouvrant plusieurs situations.

a) Trajet domicile - lieu de travail

Le montant de ce remboursement forfaitaire de frais, est fixé en annexe III à la présente convention. Il s'applique à un aller-retour et est limité à deux trajets par jour.

Le temps passé entre le domicile du salarié et le lieu de travail ne constitue pas du temps de travail.

b) Déplacement de lieu de travail à lieu de travail

Lorsque le salarié se déplace d'un lieu de travail à un autre, il perçoit :

- 1°) un forfait kilométrique constituant un remboursement de frais,
- 2°) une rémunération forfaitaire du temps passé.

Le montant de ce forfait kilométrique et de cette rémunération forfaitaire sont fixés en annexe III à la présente convention.

c) Forfait de prévisite

Cette prévisite correspond à une simple prise de consignes.

Elle donne lieu à :

- 1°) une rémunération fixée forfaitairement à un demi salaire horaire ;
- 2°) un remboursement forfaitaire des frais de déplacement dont le montant est précisé en annexe III à la présente convention.

Si l'exploitant demande au salarié d'effectuer un travail pendant plus d'une demi-heure au cours de la prévisite, ce travail sera rémunéré pour sa durée réelle».

Article 33 - Déplacement des occasionnels et saisonniers

Les frais de déplacement aller-retour sont remboursés par l'employeur en fin de travaux dans la limite de la distance du domicile de l'ouvrier au siège de l'exploitation, sur l'indemnité kilométrique 2ème classe S.N.C.F., lorsque ce domicile est situé à plus de 15 km du siège de l'exploitation.

Article 34 - Frais de déménagement

Les frais de déménagement à l'embauche sont supportés par l'employeur et valables pour un an.

En cas de départ prématuré, le salarié devra rembourser ces frais au prorata du temps restant à courir.

Si le salarié est congédié par le patron, celui-ci supporte intégralement les frais, sauf en cas de faute grave de la part du salarié.

Article 35 - Prime d'ancienneté

Il est accordé à tout salarié une prime d'ancienneté égale à :

- 1 % du salaire brut après 2 ans de présence chez le même employeur
- 2 % du même salaire après 3 ans de présence chez le même employeur
- 4 % du même salaire après 5 ans de présence chez le même employeur
- 5 % du même salaire après 7 ans de présence chez le même employeur
- 6 % du même salaire après 10 ans de présence chez le même employeur.

La prime d'ancienneté est due également aux salariés intervenant épisodiquement, à condition qu'ils effectuent en moyenne au moins 800 heures de travail par an.

« Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, la durée de celle-ci est décomptée pour les salariés employés à temps partiel comme s'ils avaient été occupés à temps complet, les périodes non travaillées étant prises en compte en totalité.

Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté des salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent, les périodes non travaillées sont prises en compte en totalité »⁽²⁾.

(Avenant n°44 du 10 juillet 2009)

Article 36 - Salariés handicapés

Pour les salariés dont la lourdeur du handicap a été reconnue par une décision de la Direction Départementale du travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle, en application de l'article L 5213-7 du code du travail, le salaire ne peut être inférieur à celui qui résulte de l'application des dispositions législatives et réglementaires ou de la convention ou de l'accord collectif de travail.

Article 37 - Paiement des salaires

La paye se fait pendant les heures de travail et au siège de l'exploitation. Elle a lieu au moins une fois par mois avant le sixième jour du mois suivant. Elle est avancée au dernier jour de travail en cas de rupture ou de fin de contrat.

Article 38 - Bulletin de paie

⁽²⁾ Avenant n° 36 du 7 juillet 2005.

La délivrance des bulletins de paie est obligatoire. Le bulletin doit comporter un double que conserve l'employeur et sur lequel il a le droit de faire signer le salarié. Cette signature atteste que la somme reçue correspond bien au montant net figurant sur le bulletin de paie.

Article 39 - Changement temporaire d'emploi

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

A l'inverse, les salariés appelés temporairement ou accidentellement à effectuer des travaux ressortissant à une catégorie supérieure à celle de leur qualification habituelle, bénéficient temporairement du salaire afférent à cette catégorie.

CHAPITRE X

DUREE DU TRAVAIL - HEURES SUPPLEMENTAIRES

REPOS HEBDOMADAIRE - ABSENCE

« Article 40 - Durée du Travail

Il est fait application des dispositions législatives et réglementaires et de celles de l'accord national du 23 décembre 1981 concernant la durée du travail.

Par dérogation, pour les salariés travaillant à temps partiel, les heures de travail effectuées au-delà de 9 heures dans une même journée sont majorées de 25 %.

Pour l'application de la variation saisonnière prévue à l'accord national du 23 Décembre 1981, les travaux susceptibles de justifier un horaire supérieur à 39 heures sont les suivants :

- exploitations de polyculture, élevage :
 - semis de printemps et ensilage d'herbe
 - moisson
 - récolte de maïs et semis d'automne
 - période d'agnelage et de vêlage
- cultures légumières de plein champ
 - ensemencement de pommes de terre
 - récolte de pommes de terre
 - ensemencement de choux fleurs
 - récolte de choux fleurs

Les périodes creuses pouvant justifier un horaire inférieur à 39 heures sont les périodes intermédiaires à celles indiquées ci-dessus ».

(Avenant n° 27 du 5 mars 2002)

"Article 40-1 - Réduction du repos quotidien

Toute réduction de repos quotidien en deçà de onze heures consécutives dans la limite de deux heures donnera lieu à un repos rémunéré d'une durée équivalente à prendre au

cours de la semaine ou au cours de la semaine suivante en cas de circonstances exceptionnelles. Ce repos devra être accolé à un repos quotidien ou hebdomadaire".

(Avenant n° 27 du 5 mars 2002)

Article 40-2 - Temps nécessaire à l'habillage

Pour le personnel de production et quelle que soit la nature du contrat de travail, lorsque les temps d'habillage et de déshabillage ne sont pas compris dans le temps de travail et ne donnent pas lieu à indemnisation plus favorable. Il est accordé une prime d'habillage fixée forfaitairement à 5 F ou 0,76 Euro par jour travaillé.

Article 40-3 : Périodes d'astreinte

(Avenant n° 44 du 10 juillet 2009)

« La loi définit l'astreinte comme une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'entreprise, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise. »

(Avenant n° 27 du 5 mars 2002)

Sans préjudice de la rémunération des heures travaillées, les périodes d'astreintes ouvrent droit à une indemnité forfaitaire fixée à deux fois le minimum garanti prévu à l'article L.141-8 du code du travail par nuit d'astreinte et à quatre fois ce minimum garanti par période de 24 heures consécutives d'astreinte.

Les périodes d'astreintes sont limitées à 36 heures consécutives. Un salarié ne peut effectuer plus de deux astreintes de week-end dans le même mois.

Tous les temps d'intervention doivent être considérés comme temps de travail effectué et être rémunérés comme tel.

Les déplacements occasionnés lors de ces astreintes par les propres moyens du salarié ouvrent droit pour chaque intervention à des indemnités kilométriques fixées dans la présente convention et correspondant à la distance domicile lieu de travail aller et retour".

(Avenant n° 3 du 22 Juillet 1993)

(Avenant n° 13 du 21 juillet 1997)

Article 41 - Repos hebdomadaire

Le repos hebdomadaire est de vingt quatre heures à prendre le dimanche, dans les conditions prévues à l'article 997 du Code Rural. Il s'ajoute au samedi ou au lundi deux fois par mois (au minimum) pour obtenir un repos hebdomadaire de quarante huit heures, sauf pendant la période de grands travaux, où il pourra ne pas être tenu compte de cette disposition.

Toutefois lorsque le travail le dimanche est indispensable, dans les conditions prévues par le décret 75-957 du 17 Octobre 1975 modifié, il s'effectuera par roulement et ne pourra excéder deux dimanches par mois.

La rémunération des heures de travail du dimanche sera majorée de 50 %.

Le travail effectué le dimanche fera l'objet d'un repos équivalent à prendre dans la semaine, si le travail est prévu, ou dans la semaine suivante si le travail est imprévu.

Article 42 - Durée du travail des jeunes

Sous réserve des dispositions législatives et réglementaires particulières, applicables aux jeunes de moins de 16 ans, le travail des jeunes de moins de 18 ans est soumis aux conditions suivantes :

(Avenant n°44 du 10 juillet 2009)

Les jeunes travailleurs et apprentis âgés de moins de 18 ans ne peuvent être employés à un travail effectif de plus de huit heures par jour et de trente cinq heures par semaine.

Toutefois, à titre exceptionnel, des dérogations aux dispositions de l'alinéa précédent peuvent être accordées dans la limite de cinq heures par semaine par l'inspecteur du travail 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 normale du travail des adultes employés dans l'établissement. Aucune période de travail effectif ininterrompue ne pourra pour les travailleurs visées par le présent article, excéder une durée maximale de 4 heures et demie.

(Avenant n°44 du 10 juillet 2009)

Le travail de nuit se situant entre 21 heures et 6 heures du matin leur est également interdit.

Article 43 - Absence

Toute absence non autorisée en dehors des congés payés entraîne la perte du salaire de la journée d'absence.

Les employeurs ne devront pas s'opposer aux absences de leurs ouvriers motivées par la réunion d'organismes officiels ou professionnels dont font partie les intéressés.

Ces absences pourront, après entente entre l'employeur et le salarié, être récupérées.

Elles seront autorisées dans les conditions fixées à l'article 12 de la présente convention.

En cas de motifs légitimes, notamment en cas de maladie touchant l'ouvrier ou un membre proche de la famille, l'absence peut avoir lieu sans autorisation, mais doit être portée à la connaissance de l'employeur dans les délais les plus courts, au maximum deux jours ouvrables.

(Avenant n° 27 du 5 mars 2002)

Le jour de la rentrée scolaire des enfants de la maternelle à la sixième incluse, il est accordé à l'un des parents une autorisation d'absence limitée à deux heures fractionnables en deux fois le matin où l'après-midi. Ces heures sont récupérables.

CHAPITRE XI

CONGES

Article 44 - Congés payés

Les congés payés seront ceux prévus par la loi, soit 2,5 jours ouvrables par mois et 30 jours ouvrables pour une année de travail.

En accord avec l'employeur, les salariés chargés de famille qui en font la demande, bénéficieront pendant la période des vacances scolaires, d'un congé d'une durée minimum de dix-huit jours ouvrables consécutifs.

Les autres salariés ont également droit à quinze jours consécutifs de congés payés.

La rémunération afférente à la période des congés doit être versée avant le départ en congés.

En cas de fractionnement des congés payés, abstraction faite de la 5^{ème} semaine, il est attribué 2 jours ouvrables de congés supplémentaires lorsque le nombre de jours restant dus après le 31 Octobre est au moins égal à cinq et un seul lorsqu'il est inférieur.

(Avenant n°44 du 10 juillet 2009)

Article 45 - Congés de formation économique, sociale et syndicale

Conformément à l'article L 3142-7 et suivants du Code du Travail les salariés bénéficient d'un congé non rémunéré de douze jours ouvrables par an en vue de favoriser leur formation économique, sociale et syndicale pour les entreprises de moins de 10 salariés.

Dans les entreprises de dix salariés et plus, les salariés bénéficient d'un congé rémunéré conformément aux dispositions légales dans la limite de 0,08 pour mille de la masse salariale.

(Avenant n°44 du 10 juillet 2009)

Article 46 - Journée de solidarité

Conformément aux dispositions légales, 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 1er mai ou peut être fractionné sur l'année.

A défaut de fixation dans l'entreprise, la journée de solidarité est fixée au lundi de pentecôte sous réserve des aménagements nécessaires en cas d'emploi de salariés employés à temps partiel ou de salariés ne travaillant pas habituellement ce jour.

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

Article 47 - Jours fériés

Les jours fériés, chômés et payés sont les suivants :

- | | |
|-------------------------|-------------------|
| - le 1er Janvier | - le 14 Juillet |
| - le lundi de Pâques | - l'Assomption |
| - le 1er Mai | - le 1er Novembre |
| - le 8 Mai | - le 11 Novembre |
| - l'Ascension | - Noël |
| - le lundi de Pentecôte | |

Les heures non travaillées du fait du chômage d'un jour férié légal ne sont pas récupérables.

Le travail des jours fériés donne lieu à une majoration de salaire de 50 %, à l'exception du 1er Mai, qui donne lieu à une majoration de 100 %.

(Avenant n°50 du 17 décembre 2014)

Article 48 - Congés spéciaux

Tout salarié a droit à des congés spéciaux rémunérés, pour les motifs et dans la limite ci – après :

- | | |
|---|---------|
| - mariage du salarié | 4 jours |
| - conclusion d'un PACS | 4 jours |
| - mariage d'un descendant du salarié | 1 jour |
| - décès du conjoint du salarié ou du partenaire de PACS | 3 jours |
| - décès d'un descendant du salarié | 3 jours |
| - décès des ascendants et beaux-parents du salarié | 2 jours |
| - décès d'un grand-parent | 1 jour |
| - décès d'un frère ou d'une sœur | 1 jour |

Tout salarié ou apprenti, âgé de 16 à 25 ans, qui doit participer à l'appel de préparation à la défense, bénéficie d'une d'autorisation d'absence exceptionnelle de 1 jour.

Ces jours d'absence n'entraînent pas de réduction de la rémunération. Ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour la seule détermination de la durée du congé annuel.

CHAPITRE XII

RESILIATION DU CONTRAT DE TRAVAIL - DEMISSION - LICENCIEMENT

(Avenant n°44 du 10 juillet 2009)

Article 49 - Rupture d'un commun accord

A – Rupture conventionnelle homologuée

Le contrat à durée indéterminée peut être rompu valablement d'un commun accord après homologation par la Direction Départementale du travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle de la convention de rupture dans les conditions prévues par les articles L 1237-11 et suivants.

La rupture ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties.

La rupture conventionnelle ne constitue ni un licenciement ni une démission.

B – Rupture conventionnelle de droit civil

Pour les autres types de contrat, conformément aux dispositions de l'article 1134 du code civil, les parties peuvent décider de rompre d'un commun accord le contrat de travail qui les lie sous réserve d'une volonté claire, non équivoque et éclairée notamment sur les conséquences financières d'une telle rupture.

La convention fait l'objet d'un écrit entre les parties.

Ce mode de rupture ne peut être utilisée qu'à défaut de dispositions légales d'ordre public imposant des modalités de rupture spécifiques liées à la nature du contrat de travail ou à l'état des salariés au regard du droit du travail.

Article 50 - Préavis

Le contrat à durée indéterminée peut cesser à tout moment par la volonté d'une seule des parties mais à la condition d'observer un préavis ou délai-congé.

Qu'elle soit le fait du salarié ou de l'employeur, la rupture doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception.

a) Démission

A moins d'un accord donné par l'employeur ainsi qu'il est indiqué à l'article 49 ou d'une faute grave imputable à l'employeur, 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 :

- entre zéro et six mois de présence : 2 semaines de date à date,
- après six mois de présence : 1 mois.

b) Licenciement

A moins d'un accord donné par le salarié ainsi qu'il est indiqué à l'article 49 ou d'une faute grave imputable au salarié, 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 :

- I - Salarié ayant moins de deux ans de services continus dans l'exploitation :
 - 1 mois de date à date

II - Salarié ayant deux années et plus de services continus dans l'exploitation :

- deux mois de date à date

III - Pendant la durée du préavis, l'ouvrier licencié a droit à :

- 10 demi-journées de congé ou 5 journées complètes rétribuées s'il s'agit d'un préavis d'un mois,
- 16 demi-journées de congé ou 8 journées complètes rétribuées s'il s'agit d'un préavis de deux mois.

Le choix de ces journées sera fait d'un commun accord ou alternativement par l'employeur et par le salarié.

Aucun licenciement ne peut être prononcé sans respect de la procédure prévue par le code du travail, notamment les articles L.122-14 et suivants et l'Accord National du 13 Novembre 1986 modifié.

(Avenant n°44 du 10 juillet 2009)

Article 51 - Indemnité de licenciement

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

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

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des trois derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aurait été versée au salarié pendant cette période, ne serait prise en compte que prorata temporis.

(Avenant n°44 du 10 juillet 2009)

Article 51 bis - Départ à la retraite

Le salarié peut quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier de la retraite dont il a demandé la liquidation sous réserve du respect du délai de préavis suivant : deux mois de date à date.

Il a droit à une indemnité calculée selon les dispositions des articles D 1237-1 et 2 du code du travail.

(Avenant n°44 du 10 juillet 2009)

Article 51 ter - Mise à la retraite

Le salarié peut être mis à la retraite par l'employeur dans les conditions prévues par la loi (notamment au regard de l'âge, de droits à la retraite et en l'absence de désaccord du salarié dans les conditions fixées par loi) sous réserve du respect du délai de préavis suivant : deux mois de date à date.

Il reçoit une indemnité de fin de carrière équivalente à l'indemnité légale de licenciement sous réserve d'une ancienneté suffisante.

(Avenant n°44 du 10 juillet 2009)

Article 52 - Préavis pour les travailleurs handicapés

Les dispositions de l'article 50 ne font pas obstacle à l'application de l'article L 5213-9 du code du travail concernant la durée du préavis des travailleurs handicapés visés à l'article L 5212-12 du code du travail.

Article 53 - Travailleurs logés avec leur famille

Le salarié logé avec sa famille par l'employeur devra quitter les lieux à l'expiration du préavis en cas de démission ; en cas de licenciement il pourra conserver son logement pendant trois mois après l'expiration du délai-congé sauf si l'employeur lui procure un logement équivalent dans les environs.

Pendant ces trois mois, l'indemnité d'occupation sera égale à la somme qui était convenue antérieurement par le contrat de travail ou la convention collective.

Article 54 - Certificat de travail

A l'expiration du délai-congé ou préavis, l'employeur doit remettre obligatoirement au salarié un certificat de travail contenant exclusivement la date de son entrée, celle de sa sortie, la nature de l'emploi ou, le cas échéant, des emplois successivement occupés, les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus ainsi que le ou les coefficients dont bénéficiait le salarié.

Article 55 - Attestation de cessation de travail

Dès la résiliation, la démission ou le licenciement, l'employeur est tenu de délivrer au salarié une attestation précisant la date à laquelle celui-ci se trouvera libre de tout engagement pour lui permettre de retrouver du travail.

Cette attestation ne dispense pas de la délivrance d'un certificat de travail.

CHAPITRE XIII

APPRENTISSAGE ET FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 56 - 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, en outre, les libertés nécessaires d'une part, à la fréquentation assidue des cours théoriques indispensables à une formation professionnelle complète, d'autre part, à la participation aux épreuves d'examen sanctionnant l'apprentissage.

(Avenant n° 2 du 30 Juillet 1992)
"Article 57 - Formation professionnelle"

Tout salarié est autorisé à s'absenter pour assister à des cours, des sessions, des réunions de perfectionnement technique organisés dans le cadre de la formation professionnelle et de la promotion sociale, à condition de justifier de sa participation à ces cours, sessions ou réunions.

Sous réserve de l'application des dispositions de l'article L.931-6 du Code du Travail, l'employeur ne peut refuser la participation du salarié à des stages pris en charge par le F.A.F.S.E.A. que pendant la période des grands travaux et à condition que ce refus ne se renouvelle pas deux fois de suite.

Sans préjudice des obligations particulières incombant aux entreprises occupant au moins 10 salariés, les employeurs contribuent, dans le cadre du F.A.F.S.E.A., au financement de la formation continue des salariés agricoles au moyen d'une cotisation fixée à 0,30 % des salaires servant d'assiette aux cotisations d'assurances sociales agricoles. Ces sommes sont versées à la Caisse de Mutualité Sociale Agricole".

(Avenant n° 35 du 12 janvier 2005)

- « **Pour l'année 2004**, les parties conviennent que le taux de cotisation annuelle additionnel fixé à 0,05 % par l'article 8 de l'accord national du 02 juin 2004 sur la mutualisation des fonds de la formation professionnelle dans la production agricole, est inclus dans le taux de la cotisation formation professionnelle fixé par l'avenant n° 2 du 30 juillet 1992 de la présente Convention collective.
(Par conséquent, le taux de la cotisation annuelle additionnelle prévu par l'accord national susvisé n'a pas lieu d'être prélevé pour l'année 2004, en février 2005).
- **A partir de l'année 2005**, les parties conviennent que le taux et le mode de recouvrement de la cotisation formation professionnelle seront conformes aux dispositions et aux modalités prévues par les accords nationaux du 02 juin 2004 sur la formation professionnelle en agriculture et sur la mutualisation des fonds de la formation professionnelle dans la production agricole. »

(Avenant n° 6 du 18 Janvier 1994) En outre, une cotisation sur les salaires est affectée au financement de l'Association paritaire Emploi Formation d'Ille-et-Vilaine (AEF 35), dont l'objet est de favoriser la mise en oeuvre de toutes les mesures afférentes à l'emploi de salariés dans les exploitations agricoles et les C.U.M.A. Cette cotisation est répartie à raison de 0,05 % des salaires, à la charge des employeurs d'une part et de 0,05 % des salaires, à la charge des salariés d'autre part, et ce dans la limite du plafond applicable à la cotisation complémentaire d'assurances sociales agricoles.

CHAPITRE XIV

HYGIENE, PROTECTION ET SECURITE DES TRAVAILLEURS

(Avenant n°44 du 10 juillet 2009)
Article 58 - Obligations générales

Le chef d'entreprise prend les mesures nécessaires pour assurer la santé et la sécurité des travailleurs de l'exploitation par l'identification des risques professionnels, par l'information, la formation des salariés et ses instructions notamment en matière de port des équipements de protection individuelle.

Le non respect par le travailleur des instructions données par l'employeur peut constituer une faute susceptible d'être sanctionnée.

Les travailleurs veillent à leur sécurité et à celle des autres selon leurs possibilités.

Le chef d'entreprise organise les vérifications techniques périodiques du matériel de travail conformément à la réglementation applicable.

(Avenant n°44 du 10 juillet 2009)
Les articles 59 à 62 de la convention sont supprimés.

Article 63 - Médecine du travail - Soins de première urgence

Les employeurs sont tenus de se conformer à la réglementation en matière de médecine du travail.

(Avenant n°44 du 10 juillet 2009)
L'employeur est tenu de mettre à disposition des salariés une trousse de premiers secours sans produits médicamenteux.

Article 64 - Travail des jeunes et des femmes

Les jeunes travailleurs et les femmes ne peuvent être employés aux travaux dangereux ou insalubres ou au port de charges lourdes conformément au code du travail.

(Avenant n°44 du 10 juillet 2009)

Article 65 - Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont créés dans les conditions fixées au titre Ier du livre 6 de la partie 4 du code du Travail. »

Les représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans les établissements occupant trois cents salariés et plus, bénéficient de la formation prévue à l'article L 4614-14 du Code du Travail.

Dans les entreprises de moins de trois cents salariés, les représentants du personnel au C.H.S.-C.T., désignés pour la première fois, peuvent bénéficier, après accord de l'employeur, du stage de formation correspondant aux normes d'hygiène, de sécurité et aux conditions de travail, d'une durée maximale de cinq jours dans la limite d'un salarié pour les entreprises de 50 à 199 salariés et de deux pour les entreprises de 200 à 299 salariés.

Le temps consacré à cette formation est pris sur le temps de travail et rémunéré comme tel.

(Avenant n°44 du 10 juillet 2009)

Article 65 bis – Commission paritaire d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Sans préjudice des dispositions relatives à la création de comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans les entreprises, une commission paritaire d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail est instituée selon les dispositions légales en vigueur.

CHAPITRE XV

REGIME DE PREVOYANCE

Article 66 - Retraite complémentaire

Tout employeur visé par la présente convention doit obligatoirement adhérer pour l'ensemble de son personnel âgé de 16 ans à l'Institution de Retraite Complémentaire C.R.I.A.-I.R.C.A. sous réserve des dispositions spécifiques aux cadres figurant à l'article 77.

Article 67 - Garantie de salaire en cas de maladie ou d'accident

(Article abrogé à compter du 1er janvier 2010 par l'accord régional du 8 juillet 2009 instituant une prévoyance complémentaire en agriculture pour les salariés non cadres de la région Bretagne)

CHAPITRE XVI

DISPOSITIONS SPECIFIQUES AU PERSONNEL D'ENCADREMENT

Article 68 - Période d'essai du cadre

Sauf accord écrit entre les parties, tout engagement est conclu à l'essai.

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

- deux mois pour les chefs d'équipe et contremaîtres,
- quatre mois pour les chefs de culture et chefs de services administratifs,

- six mois pour les directeurs, régisseurs, gérants.

La partie qui désire mettre fin à la période d'essai doit avertir l'autre partie par pli recommandé avec avis de réception :

- quinze jours à l'avance pour chefs d'équipe et contremaîtres,
- un mois pour les chefs de culture et chefs de services administratifs,
- deux mois pour les directeurs, régisseurs, gérants.

Article 69 - Contrat de travail du cadre

Si à l'issue de la période d'essai le cadre reste en place, son recrutement est considéré comme définitif. Il est alors constaté par un acte écrit rédigé en deux exemplaires, signés par l'employeur et par le cadre ; il en est remis un exemplaire à chaque partie. Cet acte indique obligatoirement la date d'effet du contrat, sa durée, la catégorie d'emploi du cadre et le coefficient y afférent. Il devra indiquer de façon précise les fonctions du cadre. Toute modification ultérieure fera l'objet d'un nouvel accord écrit. Le contrat peut contenir toutes autres clauses complémentaires sous réserve qu'elles soient aussi favorables au cadre que les dispositions de la présente convention.

(Avenant n° 3 du 22 Juillet 1993)

(Avenant n° 13 du 21 juillet 1997)

Article 70 - Rémunération du cadre

La rémunération du personnel d'encadrement se compose d'un salaire fixe mensuel et d'une prime d'intéressement.

Ce salaire est fixé et révisé périodiquement par voie d'avenant à la présente convention ; son montant est rappelé dans un tableau joint en annexe.

Le salaire mensuel des cadres est calculé sur une base forfaitaire de 225 taux horaires. Cette base forfaitaire tient compte de l'obligation des cadres, de consacrer le temps nécessaire à la bonne marche de l'exploitation. Cependant pour les cadres qui ne justifient pas d'une réelle indépendance dans l'exercice de leurs fonctions, il sera fait application de l'article 992-2 du Code Rural relatif aux majorations pour heures supplémentaires.

Article 71 - Prime sur les résultats

Il est accordé une prime sur les résultats ou sur la production selon accord à passer entre les parties.

Article 72 - Congés de maladie

Sous réserve de l'application de l'article 67 et après trois années d'ancienneté, il est accordé aux cadres, pour maladie dûment constatée et sur avis du médecin, un congé pouvant aller jusqu'à six mois au maximum. Pendant ces six mois l'agent conserve 80 % de ses appointements. Les prestations en espèces d'Assurances Sociales et de la Caisse de Prévoyance perçues par le cadre seront déduites pendant la période susvisée.

Pendant la même période, le contrat de travail est seulement suspendu.

Article 73 - Congés de perfectionnement

En plus des congés 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 74 - Préavis

(Avenant n° 21 du 22 mars 1999)

« 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 :

- 2 mois pour les cadres bénéficiant du coefficient 501 ;
- 4 mois pour les cadres bénéficiant du coefficient 601 ;
- 6 mois pour les cadres bénéficiant du coefficient 701. »

Article 75 - Indemnité de licenciement

Tout cadre licencié par l'employeur sans qu'il y ait de faute grave, bénéficie indépendamment du préavis ou de l'indemnité de préavis, d'une indemnité de licenciement égale à 1/2 mois de salaire de base par année de présence sans pouvoir excéder 12 mois. Les droits de l'intéressé sont ouverts à partir de la date d'embauchage.

L'indemnité prévue ci-dessus n'est pas due lorsque le cadre intéressé bénéficie de l'indemnité de fin de carrière visée à l'article 76 ci-dessous.

(Avenant n°44 du 10 juillet 2009)

Article 76 – Mise à la retraite du salarié et indemnité de mise à la retraite

Le salarié peut être mis à la retraite par l'employeur dans les conditions prévues par la loi (notamment au regard de l'âge, de droits à la retraite et en l'absence de désaccord du salarié dans les conditions fixées par loi) sous réserve du respect du délai de préavis suivant :

- 2 mois pour les cadres bénéficiant du coefficient 501 ;
- 4 mois pour les cadres bénéficiant du coefficient 601 ;
- 6 mois pour les cadres bénéficiant du coefficient 701.

Le cadre qui est mis à la retraite par son employeur reçoit une indemnité de fin de carrière équivalente à trois mois de salaire, calculée sur le salaire des six derniers mois précédant celui au cours duquel intervient la mise à la retraite.

(Avenant n°44 du 10 juillet 2009)

Article 76 bis – Départ à la retraite et indemnité de départ à la retraite

Le salarié, peut quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier de la retraite dont il a demandé la liquidation sous réserve du respect du délai de préavis suivant :

- 2 mois pour les cadres bénéficiant du coefficient 501 ;
- 4 mois pour les cadres bénéficiant du coefficient 601 ;
- 6 mois pour les cadres bénéficiant du coefficient 701

Le cadre qui part volontairement à la retraite reçoit une indemnité de fin de carrière équivalente à trois mois de salaire, calculée sur le salaire des six derniers mois précédant celui au cours duquel intervient le départ en retraite.

Article 77 - Régime de prévoyance

Le personnel d'encadrement visés par la présente convention est obligatoirement affilié à la Caisse de Prévoyance des Cadres d'Exploitations Agricoles dont le siège est à PARIS, 20-22 rue de Clichy (9ème).

Article 77-1 - Détermination de l'affiliation au régime de retraite des cadres (3)

Les salariés bénéficiaires des régimes complémentaires de retraite et de prévoyance institués par la Convention Collective nationale des Ingénieurs et des Cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952, doivent être affiliés aux différentes institutions qui les mettent en œuvre.

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.

Il en découle que les partenaires sociaux signataires du présent accord saisiront l'AGIRC et lui transmettront leur avis quant aux participants relevant du régime de retraite des Cadres institué, en vertu de la présente Convention, en appliquant les règles fixées par la Convention Collective Nationale du 14 mars 1947. »

(3) Avenant n° 39 du 6 juillet 2006 –

CHAPITRE XVII

DISPOSITIONS DIVERSESArticle 78 - Application de la présente convention

L'application de 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 et déjà accordés par l'employeur, notamment en matière de rémunération en espèces ou en nature.

La présente convention sera applicable à dater de son extension et se substituera alors à celle du 26 Juin 1969.

Article 79 - Extension

Les parties signataires demandent l'extension de la présente convention qui sera déposée à l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles d'Ille-et-Vilaine par la partie la plus diligente.

Fait à RENNES, 11 Juillet 1991

Ont signé :

Pour la Fédération départementale
des Syndicats d'exploitants
agricoles d'Ille-et-Vilaine

Pour l'Union Départementale
C.G.T.-F.O. d'Ille-et-Vilaine

M. LEFFRAY

M. GODIN

Pour l'Union départementale
des Syndicats de l'Agro-Alimentaire
C.F.D.T. d'Ille-et-Vilaine

Pour le Syndicat National des Cadres
d'Entreprises Agricoles C.F.E./C.G.C.

M. BESNARD

M. GUERIN

Pour la C.G.T. 35

Pour la FSCOPA-CFTC

M. COLIN

M. CHIVORET

(Adhésion à compter du 4.02.97)

(Adhésion à compter du 15.09.04)

ANNEXE I – Salaires
Avenant n° 54 du 11 mars 2020

I Article 1er -

Le I - *Personnel d'exécution*, de l'annexe salaires de la convention collective du 11 Juillet 1991, est modifié comme il suit, à compter du :

Coefficient	Salaire horaire	Salaire mensualisé pour 35 heures hebdomadaires
101	10,15 €	1539,45 €
102	10,25 €	1554,62 €
201	10,37 €	1572,82 €
202	10,68 €	1619,84 €
301	10,90 €	1653,20 €
302	11,36 €	1722,97 €
401	12,29 €	1864,02 €
402	12,77 €	1936,83 €

Les salaires ainsi définis constituent des minimums sous réserve de l'application des dispositions réglementaires concernant le S.M.I.C.

Le II - *Personnel d'encadrement*, de l'annexe salaires de la convention collective du 11 juillet 1991, est modifié comme il suit, à compter du :

Coefficient	Salaire horaire	Salaire mensuel pour 35 heures hebdomadaires
501	12,18 €	1999,01 €
502	13,72 €	2080,91 €
601	14,33 €	2173,43 €
602	17,64 €	2675,46 €

Article 2 –

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé à l'unité territoriale d'Ille-et-Vilaine de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Bretagne.

Article 3 -

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur le premier jour du mois civil qui suit la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel.

ANNEXE II - INDEMNITES KILOMETRIQUES

La valeur des indemnités kilométriques prévues à l'article 32 de la présente convention est la suivante depuis le **1^{er} décembre 2008 (1)** :

- 0,40 € par km pour une voiture,
- 0,22 € par km pour un deux-roues à moteur

ANNEXE III

**Remboursement de frais et éléments de rémunération spécifiques aux salariés
des groupements d'employeurs spécialisés en remplacement**

Montant depuis le 1^{er} décembre 2008 des indemnités et éléments de rémunération prévus à l'article 32 bis de la convention collective :

a) trajet domicile - lieu de travail : **5,28** Euros par trajet

b) déplacement de lieu de travail à lieu de travail :

- forfait kilométrique :	2,64 Euros }	
- rémunération forfaitaire :	2,64	par déplacement
Euros }		

c) forfait de prévisite : **5,28** Euros par prévisite à titre de remboursement de frais (s'ajoutant au demi-salaire horaire prévu à l'article 32 bis). »