Enregistré sous le numéro 91-9, le 25 juin 1991 - n° IdCC : **8532**

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

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

Mise à jour : avenant n°71 signé le 8 octobre2024

TABLE DES MATIERES

CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION -

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

CHAPITRE II - DUREE, DEPOT, REVISION ET DENONCIATION -

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

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

Article 6 - Conflits collectifs

CHAPITRE IV - LIBERTE SYNDICALE ET D'OPINION -

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

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

Article 10 - Exercice du droit syndical et délégués syndicaux
Article 11 - Délégués du personnel et Comité d'Entreprise – Comité d'Hygiène de sécurité et des conditions de travail

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

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

CHAPITRE VII - SALAIRES - REMUNERATION EN NATURE - PRIMES - DEPLACEMENTS - EQUIPEMENTS DE TRAVAIL - MODALITES DE PAIEMENT DES SALAIRES -

SECTION I - SALAIRES, PRIMES et APPOINTEMENTS

Article 18 - Salaires minimaux conventionnels
Article 19 - Abattement d'âge
Article 20 - Rémunération des tâcherons
Article 21 - Indemnité de repas
Article 22 - Prime d'ancienneté

SECTION II - NATURE et MODALITES de REMUNERATION des DEPLACEMENTS

Article 23 - Déplacements

SECTION III - MODALITES de PAIEMENT des SALAIRES

Article 24 - Périodicité de la rémunération et bulletin de paie
Article 25 - Paiement des classifications temporaires
Article 26 - Régime de prévoyance collective obligatoire
Article 26 bis - Frais de santé pour les salariés non cadres

CHAPITRE VIII - DUREE DU TRAVAIL -

Article 27 - Généralités
Article 28 - Dispositions concernant la durée du travail et diverses modalités d'application de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié
Article 29 - Absence et maladie

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

Article 30 - Garantie mensuelle de salaire
Article 31 - Rémunération en cas de variation de l'horaire
Article 32 - (abrogé)
Article 33 - (abrogé)
Article 34 - Horaire et registre
Article 35 - Majorations de salaires
Article 36 - Repos compensateur en cas d'heures supplémentaires
Article 37 - Congés payés
Article 38 - Absences pour évènements familiaux

CHAPITRE X - PRIVATIONS PARTIELLES D'EMPLOI -

Article 39 - Conditions d'attribution
Article 40 - Montant de l'indemnisation
Article 41 - Rémunération mensuelle minimale
Article 42 - Récupération des heures perdues

CHAPITRE XI - RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL - PREAVIS -

Article 43 - Démission - Licenciement - Préavis
Article 44 - Indemnité de licenciement
Article 45 - Non respect du préavis
Article 46 - Recherche d'emploi

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

Article 47 - Travail des femmes
Article 48 - Egalité de rémunération entre les hommes et les femmes
Article 49 - Personnel à statut particulier

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

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

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

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

CHAPITRE XV - RETRAITE -

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

CHAPITRE XVI - AVANTAGES ACQUIS -

Article 57 - Avantages acquis

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

Article 58 - Date d'effet
Article 59 - Extension

Annexes I à V - Définition des Emplois et Salaires

ANNEXE VI - Dispositions légales sur la portabilité (Article L. 911-8 du code de la Sécurité sociale)

CHAPITRE I

CHAMP D'APPLICATION

Article 1er. - Champ d'application professionnel -

La présente convention détermine les rapports entre les employeurs et les salariés, de l'un ou l'autre sexe, de tout âge et de toute nationalité, des entreprises effectuant les prestations de travaux agricoles définies à l'article L 722-2, 1er paragraphe, du Code Rural, incluant la mise en place et l'enlèvement de volailles ainsi que les prestations techniques dans les couvoirs et élevages avicoles.

Article 2. - Contenu -

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

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

Article 3. - Champ d'application territorial -

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

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

CHAPITRE II

DUREE - DEPOT - REVISION ET DENONCIATION

Article 4. - Durée de la convention - Dépôt -

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

Conformément à l'article D2231-2 du Code du Travail, le texte de la présente convention, de ses annexes et de ses avenants ultérieurs seront déposés, par la partie la plus diligente, auprès de l'unité départementale d'Ille-et-Vilaine de la DIRECCTE de BRETAGNE.

Article 5. - Révision et dénonciation de la convention -

La présente convention et ses annexes sont révisables. Ils peuvent être dénoncés à tout moment au gré des parties.

Toute demande de révision, totale ou partielle, devra être accompagnée d'un projet sur les chapitres, articles ou points à réviser et devra être signifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux autres organisations syndicales représentatives ainsi qu'à la DIRECCTE.

a) Dans le cas d'une révision partielle, la commission mixte, constituée comme il est de règle, et convoquée par la DIRECCTE, commence à étudier les modifications demandées dans les 30 jours, de date à date, suivant la date d'expédition de la lettre recommandée.

b) Dans le cas d'une révision totale, la lettre recommandée fait courir un délai de préavis de 3 mois. Des négociations paritaires en vue de la conclusion d'une nouvelle convention doivent s'engager pendant cette période.

Dans l'attente d'un accord sur le texte de remplacement, dans les cas d'une demande de révision ou d'une dénonciation, la présente convention, ses annexes, avenants et protocoles resteront applicables jusqu'à la date d'entrée en vigueur des nouvelles dispositions à intervenir ou, en l'absence de nouvelle convention, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis.

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

CHAPITRE III

PROCEDURE CONVENTIONNELLE DE CONCILIATION ET D'ARBITRAGE

Article 6. - Conflits collectifs -

Les conflits collectifs nés à l'occasion de l'exécution, la révision ou la dénonciation de la présente convention, peuvent faire l'objet, en cas de non-conciliation, de la procédure de médiation ou de la procédure d'arbitrage dans les conditions prévues par le code du travail.

CHAPITRE IV

LIBERTE SYNDICALE ET D'OPINION

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

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

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises dans le respect des droits et libertés garantis par la Constitution, en particulier de la liberté individuelle du travail. Il s'exerce dans les conditions prévues par les dispositions du code du travail.

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

Article 8. - Propagande. -

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

Article 9. - Droit d'expression des salariés -

Le droit d'expression directe des salariés est exercé selon les dispositions du code du travail Les opinions émises dans le cadre de ce droit, par les salariés, quelle que soit leur place dans la hiérarchie professionnelle, ne peuvent motiver une sanction ou un licenciement.

CHAPITRE V

EXERCICE DU DROIT SYNDICAL -

DELEGUES SYNDICAUX ET DU PERSONNEL

Article 10. - Exercice du droit syndical et délégués syndicaux -

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

Dans la limite de 12 jours par an, des autorisations d'absence sont accordées aux salariés qui souhaitent participer à des stages ou sessions de formation économique et sociale ou syndicale sur présentation, au moins 30 jours à l'avance, d'une convocation de l'organisme habilité Cette autorisation d'absence est de droit. Toutefois, pendant les périodes où s'effectuent les travaux de semailles, d'ensilage et fenaison, de moisson, de labour et de traitement, l'intéressé devra obtenir l'accord de son employeur.

Les absences, résultant de l'application des paragraphes ci-dessus, donnent lieu à rémunération par les employeurs dans les entreprises d'au moins dix salariés dans la limite de 0,08 pour mille de la masse salariale.

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

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

1° Désignation :

Le délégué syndical est désigné et accrédité par le syndicat auquel il adhère. Celui-ci notifie sa désignation, par lettre recommandée avec accusé de réception à l'employeur habituel du délégué ainsi qu'à la section d'Inspection du travail compétente.

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

2° Compétence :

Le délégué syndical représente, en permanence, son organisation auprès des employeurs et de l'Inspection du travail.

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

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

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

3° Garanties :

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

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

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

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

** *L'ordonnance relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales n°2017-1386 du 22 septembre 2017 prévoit la création d'un Comité Social et Economique (CSE). Cette nouvelle instance est le résultat de la fusion des 3 instances de représentation actuelles. Les dispositions relatives à ce comité entreront au 1er janvier 2018. La mise en place du CSE sera obligatoire dans les entreprises de plus de 11 salariés, au plus tard au 31 décembre 2019.*

CHAPITRE VI

PERIODE D'ESSAI - EMBAUCHAGE -

EFFET ET VALIDITE DU CONTRAT DE TRAVAIL - ANCIENNETE

Article 12. - Période d'essai -

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

A) Contrats à durée indéterminée
La durée de la période d'essai est fixée à :

- trois mois pour le personnel d'exécution,
- quatre mois pour les agents de maîtrise,
- six mois pour le personnel d'encadrement.

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

En cas de rupture de la période d'essai par l'employeur ou le salarié, la partie à l'initiative de la rupture informe par écrit l'autre partie de cette rupture.

Si l'employeur souhaite rompre le contrat de travail du salarié au cours de la période d'essai, il devra observer un délai minimum de prévenance, dont la durée dépend du temps de présence du salarié dans l'entreprise :

Temps de présence du salarié	*Durée du délai de prévenance de l'employeur*
Jusqu'à 8 jours	*24 heures*
Entre 8 jours et 1 mois	*48 heures*
Entre 1 mois et 3 mois	*2 semaines*
Au-delà de 3 mois	*1 mois*

Si le salarié prend l'initiative de quitter l'entreprise, le délai de prévenance est de 24 heures si sa présence est inférieure à 8 jours. Au-delà, le délai est de 48 heures.

B) Contrats à durée déterminée
Les dispositions ci-dessus relatives au délai de prévenance par l'employeur s'appliquent également à la rupture, pendant la période d'essai, d'un CDD dès lors que la durée légale de la période d'essai est d'au moins une semaine.

Si le salarié prend l'initiative de quitter l'entreprise, le délai de prévenance est de 24 heures si sa présence est inférieure à 8 jours. Au-delà, le délai est de 48 heures.

Article 13. - Contrat de travail -

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

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

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

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

Pour les contrats à durée déterminée, le contrat de travail est obligatoirement écrit conformément aux dispositions légales en vigueur.

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

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

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

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

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

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

Article 15. - Accident du travail et maladie professionnelle -

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

Celui-ci a droit à la réintégration dès qu'il se trouve en état de reprendre normalement ses fonctions.

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

Article 16. - Grossesse - Maternité - Adoption -

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

Article 17. - Ancienneté -

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

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

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

CHAPITRE VII

SALAIRES - REMUNERATION EN NATURE - PRIMES - DEPLACEMENTS -

EQUIPEMENTS DE TRAVAIL - MODALITES DE PAIEMENT DES SALAIRES

SECTION I - SALAIRES, PRIMES et APPOINTEMENTS

Article 18. - Salaires minimaux conventionnels -

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

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

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

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

Article 19. - Abattement d'âge -

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

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

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

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

Article 20. - Rémunération des tâcherons -

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

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

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

Article 21. - Indemnité de repas -

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

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

Article 22. - Prime d'ancienneté -

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

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

Son taux est fixé à :

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

SECTION II - NATURE et MODALITES de REMUNERATION des DEPLACEMENTS

Article 23. - Déplacements -

A -*Définition du déplacement* -

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

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

B - *Nature du déplacement* -

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

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

C – Rémunération des trajets concernant le personnel salarié des entreprises de prestations de services à l'aviculture »

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

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

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

2 - Cas particulier du personnel effectuant des travaux de mise en place ou d'enlèvement de volailles :

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

Ainsi, pour ce personnel :

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

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

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

Cas particulier du chauffeur du véhicule servant à transporter l'équipe sur son lieu de travail : il est rémunéré en fonction de son temps de travail effectif qui inclut la durée du trajet. Son temps de chantier fait également l'objet de l'indemnisation forfaitaire prévue au point b) ci-dessus.

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

D - *Frais kilométriques et de découcher* -

1°) Dans le cas où il utilise son véhicule personnel, le salarié qui effectue les trajets qui séparent le siège de l'établissement des différents chantiers et les chantiers entre eux, a droit, dans un même jour, ceci quelle que soit la puissance du véhicule utilisé, à une indemnité égale à 0,35 euro par kilomètre.

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

SECTION III - MODALITES de PAIEMENT des SALAIRES

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

A - Dispositions générales :

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

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

B - Cas particulier du personnel effectuant des travaux de mise en place ou d'enlèvement de volailles :

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

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

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

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

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

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

Article 25. - Paiement des classifications temporaires -

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

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

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

Article 26. - Régime de prévoyance collective obligatoire

Il est institué un régime de prévoyance obligatoire au profit des salariés ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel (ANI) relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017, à l'exclusion :

- des salariés relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'Accord National Interprofessionnel (ANI) relatif à la Prévoyance des Cadres du 17 novembre 2017 et des techniciens, agents de maîtrise et cadres relevant de la Convention collective du 2 avril 1952 et du régime AGIRC-ARRCO, et bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance défini dans la convention précitée.

Ce régime de prévoyance obligatoire assure les prestations suivantes :

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

- Une pension complémentaire à celle versée par la Mutualité sociale agricole, en cas d'invalidité catégorie 2 ou 3 ou d'incapacité permanente professionnelle pour un taux égal ou supérieur à 1/3.

- Le versement d'un capital décès, d'une rente éducation et d'une indemnité frais d'obsèques ».

I .Garantie Incapacité temporaire de travail

En cas d'arrêt de travail pour accident du travail, accident de trajet, maladie professionnelle, accident ou maladie de la vie privée, tout salarié non cadre perçoit, en complément de ses indemnités journalières légales, des indemnités journalières complémentaires.

Ces indemnités journalières complémentaires sont versées à compter :

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

Cette indemnisation complémentaire porte l'indemnisation du salarié à hauteur de 40% de la rémunération brute pendant 90 jours, puis à hauteur de 25% de cette même rémunération tant que dure le versement des indemnités journalières légales.

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

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

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

Revalorisation : La revalorisation des prestations complémentaire incapacité temporaire de travail est effectuée selon les modalités de l'organisme assureur*.

(**Cet alinéa est étendu sous réserve que les bénéficiaires se voient offrir des garanties au moins équivalentes aux dispositions de l'article 5.8 de l'avenant n° 4 à l'acord national du 10 juin 2008 qui prévoit que les prestations de prévoyance sont revalorisées annuellement en fonction de l'évolution de la valeur du point ARRCO. Arrêté d'extension du 25/04/2018 – J.O . du 3 mai)*

Les indemnités journalières sont versées nettes de charges sociales, de CSG et de CRDS.

II. Garantie Incapacité Permanente de travail

En cas d'attribution d'une rente accident du travail au taux d'incapacité au moins égal au tiers, ou d'une pension d'invalidité des assurances sociales agricoles de catégorie 2 ou 3, l'organisme assureur verse aux salariés non cadres une pension mensuelle complémentaire égale à 15% de son salaire brut, et ce jusqu'à son départ à la retraite.

Le salaire mensuel brut de référence est égal au douzième des salaires bruts perçus par le salarié au cours des 12 mois civils précédant la date de l'arrêt de travail ou du salaire moyen mensuel brut calculé sur la période travaillée par le salarié si celui-ci à moins de 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

Revalorisation : La revalorisation des prestations complémentaires incapacité permanente de travail est effectuée selon les modalités de l'organisme assureur*.

(**Cet alinéa est étendu sous réserve que les bénéficiaires se voient offrir des garanties au moins équivalentes aux dispositions de l'article 6.6 de l'acord national du 10 juin 2008 -Arrêté d'extension du 25/04/2018 – J.O . du 3 mai)*

Les pensions complémentaires incapacité permanente de travail en cours de service à la date d'entrée en vigueur du régime ou résultant d'un arrêt de travail antérieur à cette même date, continuent à être supportées par l'organisme assureur précédent. En revanche, les revalorisations postérieures à cette même date d'entrée en vigueur sont prises en charge par le nouvel organisme assureur choisi par l'entreprise.

Les revalorisations de cette prestation sont effectuées par décision de l'organisme assureur choisi par l'entreprise.

III. Garantie Décès

Les salariés non cadres bénéficient d'une garantie décès qui comprend le versement d'un capital décès, d'une rente éducation et d'une indemnité frais d'obsèques.

1/ Capital Décès

En cas de décès du salarié, un capital décès d'un montant égal à 100% de son salaire annuel brut, majoré de 25% par enfant à charge, est versé à la demande du ou des bénéficiaires.
Le capital est versé en priorité au conjoint survivant non séparé de corps ou à son cocontractant d'un pacte civil de solidarité ; à moins que le salarié ait fixé et notifié à l'organisme assureur une répartition entre son conjoint et ses descendants, cette répartition ne pouvant réduire la part du conjoint à moins de 50 % du capital.
En l'absence de conjoint survivant non séparé de corps, le capital est versé aux descendants.
En l'absence de ces bénéficiaires prioritaires, le capital est attribué dans l'ordre de préférence suivant :
- aux bénéficiaires désignés par le participant ;
- au concubin justifiant d'au moins deux ans de vie commune ;
- aux héritiers.

Le salaire brut pris en compte est celui soumis à cotisations et perçu pendant les 12 derniers mois précédant le décès. En cas de décès avant 12 mois d'ancienneté, le capital décès est calculé sur la base du salaire moyen mensuel du salarié multiplié par 12 mois.
En cas d'invalidité permanente et définitive du salarié, constatée par le régime de base de la Mutualité Sociale Agricole (3ème catégorie), lui interdisant toute activité rémunérée et l'obligeant à être assisté d'une tierce personne pour les actes de la vie courante, le capital décès peut lui être versé, sur sa demande, de façon anticipée.

2/ Rente Education

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

- 3% du PASS s'il a moins de 11 ans
- 4,5% du PASS s'il a au moins 11 ans et moins de 18 ans
- 6% du PASS s'il a au moins 18 ans et moins de 26 ans.

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

(*PASS = Plafond annuel de la Sécurité sociale*)

3/ Indemnité Frais d'Obsèques

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

4/ Risques exclus

La garantie décès couvre tous les risques décès, à l'exclusion de ceux résultant :
- de la guerre civile ou étrangère,
- du fait volontaire du bénéficiaire, le suicide étant toutefois couvert.

5/ Maintien de la garantie décès

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

(**Cet alinéa est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article 6.6 l'acord national du 10 juin 2008 - Arrêté d'extension du 25/04/2018 – J.O . du 3 mai)*

IV. Dispositions communes

1/ Cotisations

Les cotisations correspondant aux obligations légales liées à la mensualisation (maintien de salaire), et à l'assurance des charges sociales patronales sont à la charge exclusive de l'employeur.

L'incapacité temporaire de travail hors mensualisation est à la charge exclusive des salariés.

La répartition des cotisations prévoyance (décès) est la suivante :
- 60% employeur ;
- 40% salarié.

La répartition des cotisations prévoyance (incapacité permanente de travail) est la suivante :
- 50% employeur ;
- 50% salarié.

2/ Principe de solidarité

Les exploitations et entreprises agricoles devront, quel que soit l'organisme assureur auprès duquel elles ont souscrit un contrat collectif d'assurance, s'assurer que la couverture mise en place met en œuvre des mesures collectives ou individuelles de préventions et d'action sociale, selon les mêmes modalités que celles de l'Accord National du 10 juin 2008.

Le présent accord départemental s'inscrit dans le cadre de la participation à la mutualisation du fonds de solidarité institué au niveau national. En conséquence de quoi, les entreprises couvertes par le présent accord départemental n'ont pas de dispositions particulières à conclure à leur niveau.

3/ Conventions – accords collectifs antérieurs

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

En matière de garantie décès, elles se substituent aux dispositions de la convention collective de retraite et de prévoyance des salariés des exploitations agricoles des COTES d'ARMOR du 30 novembre 1965 d'une part et, à celles de la convention collective de retraite et de prévoyance des salariés des C.U.M.A. et des entreprises de Travaux agricoles du FINISTERE du 8 février 1968 d'autre part.

4/ Portabilité

Les salariés bénéficient des dispositions légales sur le maintien des garanties de protection sociale complémentaire en cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage selon les conditions définies par les textes légaux et ce à compter de la date fixée par la loi. Ces dispositions figurent en annexe VI à la convention collective pour information.

Pour bénéficier des prestations, le demandeur d'emploi bénéficiant du maintien des garanties doit fournir l'ensemble des justificatifs demandés au salarié, auxquels s'ajoute le justificatif de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lequel les prestations demandées sont dues.

Un détail des prestations versées au titre de la portabilité sera communiqué lors de l'établissement des comptes de résultats.»

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

(avenant n° 58 du 17 novembre 2015)

I - Champ d'application

Sont concernées par le présent article les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective du 13 juin 1991.

II- Dispositif Frais de santé

2.1. Bénéficiaires

Les dispositions du présent article, au titre des garanties Frais de santé, s'appliquent à tous les salariés non-cadres (salariés non affiliés à l'AGIRC) ayant au moins trois (3) mois d'ancienneté continue dans une même entreprise visée à l'article I « Champ d'application ».

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

Le bénéfice de la garantie Frais de Santé prend effet le 1er jour du mois civil suivant celui au cours duquel le salarié acquiert trois (3) mois d'ancienneté ou dès la date de l'embauche du salarié en cas de reprise d'ancienneté

Sont donc exclus du dispositif Frais de santé :

- Les cadres et personnels relevant de la *Convention collective du 2 avril 1952* et de la caisse de retraite complémentaire cadre en application des décisions de l'AGIRC et bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance défini dans la convention précitée ;

➢ Les salariés tels que définis ci-dessus relevant d'un article collectif étendu plus favorable que le présent article.

Toutefois :

➢ Les organisations syndicales de salariés et professionnelles agricoles représentatives au niveau d'un champ d'application de la présente convention collective du 13 juin 1991 ;

➢ L'employeur de l'entreprise agricole ;

pourront, conformément aux dispositions de l'article L. 911-1 du Code de la Sécurité sociale, étendre facultativement ou obligatoirement le dispositif Frais de santé, détaillé ci-après, aux ayants droit du salarié.

2.2. Définition des ayants droit

Dans l'hypothèse où le système de garanties collectives Frais de santé, institué ou modifié par l'un des actes juridiques mentionnés à l'article L. 911-1 du Code de la Sécurité sociale, met en place une couverture facultative ou obligatoire au bénéfice des ayants droit du salarié, les définitions ci-dessous leur sont applicables :

➢ Le conjoint : personne liée au bénéficiaire par les liens du mariage (article 143 du Code civil), non séparé(e) de corps ou non divorcé(e) par un jugement définitif passé en force de chose jugée exerçant ou non une activité professionnelle ;

➢ Le cocontractant d'un PACS (le « pacsé ») : personne ayant conclu avec le bénéficiaire un pacte civil de solidarité dans les conditions fixées par les articles 515-1 à 515-7 du Code civil, exerçant ou non une activité professionnelle ;

➢ Le concubin : personne vivant avec le bénéficiaire en concubinage au sens de l'article 515-8 du Code civil, au même domicile, de façon notoire et continue depuis au moins deux ans à la date de l'évènement ouvrant droit aux prestations ; aucune durée n'est exigée si un enfant est né ou à naître de cette union ; les concubins ne doivent ni l'un ni l'autre être par ailleurs mariés ou liés par un PACS ;

La preuve du lien se fera par déclaration sur l'honneur signée par chacun des intéressés certifiant que le concubinage est notoire et accompagnée impérativement de la justification du domicile commun respectant les conditions ci-dessus ;

➢ Les enfants à charge du bénéficiaire, de son conjoint, de son partenaire pacsé ou de son concubin:

- Agés de moins de 21 ans et bénéficiant du dispositif social de base du bénéficiaire, de son conjoint, partenaire pacsé ou concubin,

- Agés de moins de 26 ans, poursuivant leurs études et inscrits au régime de Sécurité sociale des étudiants ou au régime général au titre de la Couverture Maladie Universelle (C.M.U),

- Agés de moins de 26 ans, se trouvant sous contrat d'alternance ou aidé aux conditions prévues par le Code du travail, sous réserve qu'ils justifient de ne bénéficier d'aucune couverture maladie complémentaire dans le cadre de leur activité,

- Quel que soit leur âge, s'ils sont atteints d'une infirmité telle qu'ils ne peuvent se livrer à aucune activité rémunératrice et perçoivent l'Allocation pour Adulte Handicapé – AAH – (article L. 821-1 du Code de la Sécurité sociale). Les handicapés qui remplissent les conditions d'attribution de l'allocation précitée mais auxquels celle-ci n'est pas versée en raison de leur niveau de ressources sont également considérés comme étant à charge ;

➢ Les enfants du bénéficiaire nés « viables » moins de 300 jours après le décès du bénéficiaire;

➢ Les ascendants à charge : les personnes ascendantes du bénéficiaire à condition d'être à charge du participant au sens de la législation fiscale. Un justificatif fiscal doit notamment être fourni à l'organisme assureur.

2.3. Dispenses d'adhésion du dispositif Frais de santé

Par exception aux dispositions du paragraphe 2.1 du présent article et par application des règles relatives à la législation sociale et fiscale, notamment l'article R. 242-1-6 du Code de la Sécurité sociale, il est prévu une faculté, au choix du

salarié, de dispense d'adhésion au dispositif Frais de santé pour certaines catégories de personnel, quelle que soit leur date d'embauche, sans que cela ne remette en cause le caractère obligatoire du dispositif.

Cette possibilité de dispense d'adhésion concernera les salariés qui relèvent de l'une des situations définies ci-après et qui en font la demande expresse écrite auprès de l'employeur en apportant, le cas échéant, les justificatifs nécessaires :

- Les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à douze (12) mois, à condition de le justifier par écrit en produisant tous documents attestant d'une couverture individuelle souscrite pour le même type de garanties ;

- Les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à douze (12) mois, à condition de le justifier par écrit en produisant tous documents attestant d'une couverture individuelle souscrite pour le même type de garanties ;

- Les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute à condition de le justifier par écrit en produisant tous documents attestant d'une couverture individuelle souscrite pour le même type de garanties ;

- Les salariés bénéficiaires de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé (ACS) ou de la couverture maladie universelle complémentaire (CMU-C). La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide ;

- Les salariés couverts par une assurance individuelle au moment de la mise en place du dispositif ou de l'embauche si elle est postérieure. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel ;

- Les salariés qui bénéficient par ailleurs, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture collective relevant de l'un des dispositifs de garantie Frais de santé conforme à un de ceux visés ci-après (voir *Arrêté du 26 mars 2012* relatif aux facultés de dispense d'adhésion), à condition de le justifier chaque année :

- Dispositif de protection sociale complémentaire (y compris étranger) présentant un caractère collectif et obligatoire (ainsi, la dispense d'adhésion ne peut jouer, pour un salarié ayant droit au titre de la couverture dont bénéficie son conjoint salarié dans une autre entreprise, que si ce dispositif prévoit la couverture des ayants droit à titre obligatoire),

- Régime complémentaire relevant de la caisse d'assurance maladie des industries électriques et gazières (CAMIEG),

- Régime complémentaire Frais de santé facultatif référencé de la fonction publique d'Etat, dans le cadre des dispositions prévues par le décret n° 2007-1373 du 19 septembre 2007 relatif à la participation de l'Etat et de ses établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels,

- Régime complémentaire Frais de santé facultatif (contrat labellisé ou convention de participation) de la fonction publique territoriale dans le cadre des dispositions prévues par le décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents,

- Contrats d'assurance de groupe dits « Madelin »,

- Régime spécial de Sécurité sociale des gens de mer (ENIM),

- Caisse de prévoyance et de retraite des personnels de la SNCF (CPRPSNCF).

Dans tous les cas, les employeurs doivent être en mesure de produire la demande de dispense des salariés concernés.

Cette demande comporte la mention selon laquelle ledit salarié a été préalablement informé par l'employeur des conséquences de son choix.

2.4. Niveau des garanties du dispositif Frais de santé

Toutes les garanties Frais de santé du présent article sont exprimées :

➢ En % de la Base de Remboursement (BR) de la Sécurité sociale dont relève le salarié visé au paragraphe 2.1 du présent article ou du Ticket Modérateur (TM) ;

➢ En % du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale (PMSS) ou forfaitairement.

Tous les remboursements prévus dans le tableau ci-dessous comprennent les prestations du régime de base de la Sécurité sociale dont relève le salarié visé au paragraphe 2.1 du présent article.

Le cumul des prestations versées aux bénéficiaires du présent dispositif (régime général et local de la Sécurité sociale et garanties complémentaires) ne peut excéder, pour chaque acte, les frais réels engagés par ces derniers.

Les garanties		REMBOURSEMENT
Soins courants		
Généraliste / Spécialiste (1)		130 % BR (non CAS) 150 % BR (CAS)
Acte Technique		100 % BR
Radiologie (radio, scanner, IRM…)		100 % BR
Sages-femmes		100 % BR
Auxiliaire médical		100 % BR
Analyse médicale		100 % BR
Médecine douce (ostéo, acu, chiro)		25 € / 3 séances / an / bénéficiaire
Sevrage tabagique (hors et sur prescription médicale)		Néant
Actes de prévention (2)		100 % BR
Pharmacie	SMR majeur	100 % BR
	SMR modéré	100 % BR
	SMR faible	100 % BR
Pharmacie prescrite non remboursée par le régime de base		Néant
Vaccins prescrits non remboursée par le régime de base		Néant
Hospitalisation (conventionné ou non)		
Frais de séjour		100 % BR
Honoraire médical et chirurgical		100 % BR
Dépassements d'honoraires		100 % BR (non CAS)(1) 155 % BR (CAS)
Forfait Journalier		100 % FR
Forfait de 18 € sur les actes lourds (actes affectés d'un coefficient ≥ 60 ou d'un tarif ≥ 120 €)		100 % FR
Chambre particulière	Hospitalisation *(hors maternité et psychiatrie)*	40 € / jour pdt 60 jours maximum / an puis 25 € par jour
	Maternité	40 € / jour pdt 60 jours maximum / an puis 25 € par jour
	Psychiatrie	40 € / jour pdt 60 jours maximum / an puis 25 € par jour
Frais accompagnant (moins de 16 ans)		2 % PMSS / jour
Maternité (3)		1/3 PMSS(3)
Frais de transport		100 % BR
Cure thermale (y/c forfait de surveillance médicale, forfait thermal, Frais d'hébergement et Frais de transport)		Néant
Dentaire		
Soins Dentaires		100 % BR
Inlays et Onlays (acceptés par le régime de base)		100 % BR
Inlay Cores (acceptés par le régime de base)		125 % BR

Prothèses dentaires (acceptées par le régime de base)	210 % BR + 350 € / an / bénéficiaire
Prothèses dentaires (refusées par le régime de base) [y/c implantologie pour les options 1, 2 et 3]	Néant
Parodontologie (refusée par le régime de base)	Néant
Orthodontie (acceptée par le régime de base)	250 % BR
Orthodontie (refusée par le régime de base)	Néant
Optique	
Fréquence de prise en charge	Tous les 2 ans (4)
Monture seule	455 % BR
2 verres simples classe (a)	250 €
2 verres complexes classe (b)	250 €
2 verres très complexes classe (c)	250 €
1 verre simple classe (a) et 1 verre complexe classe (b)	250 €
1 verre simple classe (a) et 1 verre très complexe classe (c)	250 €
1 verre complexe classe (b) et 1 verre très complexe classe (c)	250 €
Lentilles (refusées et acceptées par le régime de base)	100 % BR + 100 € / an / bénéficiaire
Chirurgie réfractive cornéenne de l'œil (par œil)	Neant
Prothèse hors dentaire	
Prothèse auditive	455 % BR
Autres prothèses et petit appareillage	100 % BR
Gros appareillage	100 % BR
Fourniture médicale et pansement	100 % BR

Légende :
BR : Base de Remboursement
TM : Ticket Modérateur
CAS : Convention d'Accès aux Soins
PMSS : Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale
FR : Frais Réels

NOTES :

(1) Médecin signataire ou non signataire d'une Convention d'Accès aux Soins (CAS)

(2) Tous les actes de prévention (cf. arrêté du 8 juin 2006 pris pour l'application de l'article L. 871-1 du Code de la Sécurité sociale et fixant la liste des prestations de prévention prévues à l'article R. 871-2 du même code) sont pris en charge au titre du présent dispositif Frais de santé et pour chaque bénéficiaire(1) Médecin signataire ou non signataire d'une Convention d'Accès aux Soins (CAS)

(3) Dans la limite des Frais réellement engagés

(4) Prise en charge tous les 2 ans sauf pour les mineurs, sauf changement d'acuité visuelle et sauf pour les lentilles
Verres simples classe (a) : verres unifocaux dont la sphère est comprise entre – 6,00 et + 6,00 dioptries et dont le cylindre ≤ + 4,00 dioptries
Verres complexes classe (b) : verres unifocaux dont la sphère est hors zone de – 6,00 à + 6,00 dioptries ou dont le cylindre > + 4,00 dioptries et verres multifocaux ou progressifs
Verres très complexes classe (c) : verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est hors zone de –

8,00 à + 8,00 dioptries ou à verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est hors zone de – 4,00 à + 4,00 dioptries
(d) Y compris forfait monture

2.5. Contrat « solidaire » et « responsable »

Le présent dispositif Frais de santé est conforme aux exigences des contrats dits «solidaires» et «responsables », notamment celles posées par l'article L. 871-1 du Code de la Sécurité sociale, du Décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014 relatif au contenu des contrats d'assurance maladie complémentaire bénéficiant d'aides fiscales et sociales et de sa circulaire d'application n° DSS/SD5B/2013/344 du 30 janvier 2015.

Ainsi le présent dispositif Frais de santé prévoit que :

- Les cotisations ne sont pas fixées en fonction de l'état de santé du bénéficiaire et aucune information médicale ne pourra être recueillie à cette fin ;

- Les garanties respectent les conditions (notamment les planchers et plafonds de prise en charge) mentionnées à l'article L. 871-1 et R. 871-1 et suivants du Code de la Sécurité sociale.

2.6. Portabilité Loi Evin (Frais de santé)

Dans le cadre des dispositions de l'article 4 de Loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques, dite « Loi Evin », et sous condition d'avoir bénéficié effectivement du dispositif Frais de santé du présent article, l'organisme assureur maintient cette couverture à titre individuel avec des garanties identiques à celles des salariés actifs, sans condition de période probatoire ni d'examen ou de questionnaire médicaux, au profit :

- Des anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement, sans condition de durée, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les six (6) mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail ou, le cas échéant, dans les six (6) mois suivant l'expiration de la période durant laquelle ils bénéficient à titre temporaire du maintien de ces garanties à titre gratuit (maintien prévu à l'article 3.4 ci-après) ;

- Des personnes garanties du chef de l'assuré décédé, pendant une durée minimale de douze (12) mois à compter du décès, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les six (6) mois suivant le décès.

En tout état de cause, conformément aux dispositions de l'article 1er du Décret n°90-769 du 30 août 1990, les tarifs applicables aux personnes visées aux alinéas précédents ne peuvent pas être supérieurs de plus de 50 % aux tarifs globaux correspondant à la part finançant la couverture du salarié actif.

Cette adhésion est purement facultative. Elle est à la charge du seul bénéficiaire et n'emporte aucune obligation pour l'employeur en matière de cotisations ou de prestations.

III - Dispositions supplémentaires

3.1. Financement du dispositif Frais de santé

Le financement du contrat collectif d'assurance souscrit par l'employeur, afin de couvrir les garanties définies par le présent article – au titre du seul salarié – est assuré par une cotisation répartie de la façon suivante :

- 50 % minimum à la charge de l'employeur ;

- 50 % maximum à la charge du salarié.

En tout état de cause, si le salarié souhaite étendre facultativement sa couverture Frais de santé à ses ayants droit, il devra en assurer la totalité du financement.

En revanche, si l'employeur, dans le cadre des dispositions de l'acte juridique (défini à l'article L. 911-1 du Code de la Sécurité sociale) instituant ou modifiant les garanties collectives applicables à ses salariés, choisit :

- D'étendre obligatoirement la couverture Frais de santé aux ayants droit de ces derniers

ou

- De mettre en place obligatoirement des garanties supérieures à celles du présent article

il devra prendre en charge au minimum 50 % de la cotisation globale appelée à ce titre (part salariale et patronale).

3.2. Salarié à employeurs multiples

Le cas particulier d'un salarié travaillant régulièrement et simultanément pour le compte de plusieurs employeurs relevant du champ d'application du présent article est régi comme suit :

- Pour les garanties collectives complémentaires Frais de santé, le salarié et un seul de ses employeurs cotisent auprès de l'organisme assureur mettant en œuvre la présente couverture. Les signataires décident que cet employeur est celui auprès duquel le salarié acquiert en premier la condition d'ancienneté requise pour bénéficier des garanties collectives du présent article, sauf article express écrit entre les employeurs et le salarié.

Par ailleurs, le caractère collectif et obligatoire de la couverture Frais de santé ne pourra être considéré comme respecté qu'à la condition que le salarié se dispense d'adhérer, conformément aux modalités décrites à l'article 2.3 ci-dessus, à la couverture collective mise en place auprès du ou des autres employeurs à compter de l'acquisition de la condition d'ancienneté requise pour le bénéfice du dispositif.

3.3. Mise en œuvre du principe de solidarité

Les entreprises agricoles devront, quel que soit l'organisme assureur auprès duquel elles ont souscrit un contrat collectif d'assurance, s'assurer que la couverture mise en place met en œuvre des mesures collectives ou individuelles de prévention et d'action sociale, notamment celles définies au paragraphe ci-après.

En tout état de cause, au moins 1 % de la cotisation hors taxe de la couverture Frais de santé en application du présent article sera affecté au financement de ces mesures.

Les mesures collectives ou individuelles de prévention et d'action sociale ci-après ne sauraient être un droit acquis à une prestation. Le bénéfice des mesures instituées en application du présent article est conditionné à l'éligibilité de la demande constituée par le salarié ou ses ayants droit le cas échéant, auprès de l'organisme chargé de la gestion de ces mesures.

3.3.1. Dispositifs de prévention et d'action sociale

Les mesures collectives ou individuelles de prévention et d'action sociale mettant en œuvre le principe de solidarité au titre du présent dispositif Frais de santé, quel que soit l'organisme assureur des employeurs, doivent notamment comprendre :

- Une action collective de prévention sur les troubles musculo squelettiques visant à réduire les risques de santé futurs et à améliorer la qualité de vie des salariés ;

- Une action collective de prévention sur les risques auditifs, le stress ou plus globalement les risques d'accident du travail ou maladie professionnelle dans les professions agricoles ;

- Une action collective de prévention, pour les salariés seniors et les nouveaux retraités, traitant de la transition vie professionnelle / retraite, du vieillissement et de leur santé (par le biais notamment de sujets relatifs à la nutrition, le sommeil ou la maladie d'Alzheimer) ;

- Un dispositif d'aide financière octroyée aux salariés actifs ou retraités notamment en cas d'handicap, de chômage, de perte d'autonomie, de problème de santé ou de veuvage ;

- Un dispositif d'aide financière permettant de favoriser la mobilité des apprentis lors de leur formation en entreprise en prenant en charge, via une prime de 150 à 500 €, une partie des coûts de leurs déplacements ou leur hébergement ;

- Le maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail, tel que défini aux articles 3.3.2 et 3.3.3 ci-dessous.

3.3.2 Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail non indemnisées

L'adhésion des salariés – y compris leurs ayants droit s'ils sont couverts obligatoirement le cas échéant – à la couverture Frais de santé est maintenue obligatoirement pendant les trois (3) premiers mois de la suspension du contrat sans versement de cotisation pour un des cas de congés prévus par les dispositions légales ne donnant pas lieu à maintien en tout ou partie de salaire par l'employeur, notamment pour l'un des congés ci-dessous :

- Le congé sans solde ;
- Le congé sabbatique ;
- Le congé parental d'éducation à plein temps ;
- Le congé pour création d'entreprise ;
- Le congé de solidarité internationale ;
- Le congé de solidarité familiale ;
- Le congé de formation ;
- Le congé d'enseignement ou de recherche.

Après cette période, lesdits salariés peuvent, pendant la période de suspension restant à courir, demander à l'organisme assureur dont ils relèvent à titre individuel à continuer de bénéficier de la garantie complémentaire santé sous réserve qu'ils s'acquittent seuls de l'intégralité de la cotisation au titre du contrat collectif concerné, sans pouvoir prétendre à une participation de l'employeur.

3.3.3 Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail indemnisées

L'adhésion des salariés – y compris leurs ayants droit s'ils sont couverts obligatoirement le cas échéant – à la couverture Frais de santé est maintenue obligatoirement sans versement de cotisation pour tout mois complet civil d'absence en cas de suspension de leur contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, dès lors qu'ils bénéficient, pendant cette période, d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par le dispositif de protection sociale complémentaire.

Si l'absence est inférieure à un (1) mois, la cotisation forfaitaire pour la garantie complémentaire Frais de santé est due intégralement.

3.4. Portabilité à titre gratuit

Conformément aux dispositions de l'article L. 911-8 du Code de la Sécurité sociale, les salariés entrant dans le champ d'application du présent article et couverts collectivement par les garanties Frais de santé bénéficient du maintien à titre gratuit de cette couverture en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions suivantes :

3.4.1. Durée – limites

Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation de l'assurance chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez un même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au mois supérieur, sans pouvoir excéder douze (12) mois.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse :

- A la date à laquelle l'ancien salarié reprend une activité professionnelle ;
- A la date à laquelle l'ancien salarié ne bénéficie plus, définitivement et totalement, des allocations du régime

d'assurance chômage pendant la période du maintien de couverture ;

- Dès qu'il ne peut plus justifier auprès de l'organisme assureur de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime d'assurance chômage (notamment en cas de radiation des listes du Pôle Emploi) ;

- A la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la Sécurité sociale (sauf en cas de cumul chômage – retraite) ;

- En cas de décès de l'ancien salarié.

La suspension des allocations du régime obligatoire d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur la durée du maintien des garanties qui n'est pas prolongée d'autant.

Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires en application du dispositif Frais de santé prévu par le présent article aient été ouverts chez le dernier employeur.

3.4.2. Garanties maintenues

Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise qui l'employait. Quant aux garanties collectives concernées, il peut s'agir des garanties obligatoires ou facultatives, étant précisé que s'il s'agit de garanties facultatives prévues par l'un des actes mentionnés à l'article L. 911-1 du Code de la Sécurité sociale, le salarié doit avoir demandé à en bénéficier avant la rupture de son contrat de travail pour que la portabilité soit assurée pour cette couverture optionnelle.

En cas de modification ou de révision des garanties des salariés en activité, les garanties des anciens salariés bénéficiant du dispositif de portabilité seront modifiées ou révisées dans les mêmes conditions.

L'ancien salarié bénéficie des mêmes droits qu'avant la rupture du contrat de travail, donc des mêmes niveaux de garantie.

La portabilité s'applique, dans les mêmes conditions, le cas échéant, aux ayants droit de l'ancien salarié qui bénéficiaient effectivement des garanties à la date de la cessation du contrat de travail de l'intéressé (notamment dans le cadre des systèmes de garanties collectives plus favorables sur ce point, c'est-à-dire prévoyant l'extension de la couverture aux ayants droit du salarié).

3.4.3. Formalités de déclaration

L'ancien salarié justifie auprès de l'organisme assureur qui met en œuvre la couverture dont il bénéficiait, à l'ouverture et au cours de la période de maintien de garanties, des conditions prévues au paragraphe 3.4, en fournissant également les justificatifs mentionnés ci-après.

L'employeur signale le maintien des garanties dans le certificat de travail du salarié et il informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail de celui-ci.

Pour bénéficier du maintien, l'ancien salarié doit fournir l'ensemble des justificatifs qui lui sont demandés par l'organisme assureur, et notamment le justificatif de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lequel les prestations sont dues.

En outre, l'ancien salarié doit informer l'organisme assureur de la cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage lorsque celle-ci intervient au cours de la période de portabilité des droits.

La suspension des allocations du régime d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien de couverture qui ne sera donc pas prolongé d'autant.

3.4.4. Cotisations

Ce dispositif de maintien de couverture est financé par un système de mutualisation intégré aux cotisations, ainsi les anciens salariés bénéficient de la portabilité sans contrepartie de cotisation. Le coût lié à ce dispositif est intégré à la cotisation des salariés en activité.

3.5. Maintien des garanties

Conformément aux dispositions de l'article 7 de la Loi Evin, la résiliation ou le non-renouvellement du contrat collectif d'assurance que l'employeur a souscrit afin de couvrir les garanties santé du présent article, est sans effet sur le versement des prestations immédiates ou différées qui sont acquises ou nées durant son exécution.

Ainsi, le principe est que les prestations de protection sociale complémentaire liées à la réalisation d'un sinistre survenu pendant la période de validité du contrat d'assurance de groupe ne peuvent être remises en cause par la résiliation ultérieure dudit contrat.

3.6. Maintien de la couverture

Conformément aux dispositions de l'article 5 de la Loi Evin, les clauses des contrats collectifs d'assurance, permettant à l'employeur de couvrir ses obligations au titre du présent article, devront prévoir les modalités et les conditions tarifaires selon lesquelles le ou les organismes assureurs, maintiendront cette couverture, sans condition de période probatoire ni d'examen ou de questionnaires médicaux, au profit de la population concernée, sous réserve qu'ils en fassent la demande, avant la fin du délai de préavis, en cas de résiliation ou non-renouvellement desdits contrats collectifs.

Dès lors, si ledit contrat collectif d'assurance prend fin, quelle que soit la partie qui en a pris l'initiative, il devra prévoir la possibilité pour l'assuré de souscrire individuellement un contrat Frais de santé auprès de l'organisme assureur qui avait pris en charge l'assurance de groupe, qui a été résiliée ou non renouvelée.

3.7. Information des assurés

Les parties rappellent que les employeurs sont tenus de remettre à leurs salariés un exemplaire de la notice d'information qui leur sera transmise par l'organisme assureur – auprès duquel ils auront souscrit les garanties au titre du présent article– laquelle définit, notamment, lesdites garanties, leurs modalités d'entrée en vigueur, les formalités à accomplir, les exclusions ou limitations de garanties ainsi que les délais de prescription.
Les salariés seront informés individuellement, selon la même méthode, de toute modification de leurs droits et obligations.

CHAPITRE VIII

DUREE DU TRAVAIL

Article 27. - Généralités -

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

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

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

A - Durée normale du travail

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

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

B - Jours fériés légaux chômés et payés

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

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

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

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

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

C - Travail effectué un jour férié (R 1)

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

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

(R 1) Sous réserve des dispositions de l'article L. 3133-6 du Code du Travail

D - Repos quotidien (R2)

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

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

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

E - Repos hebdomadaire (R 3)

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

F - Interruptions de chantier

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

- 1er cas :

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

- 2ème cas :

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

- 3ème cas :

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

- 4ème cas :

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

(R 2) Sous réserve des dispostions de l'article 5.3 de l'accord national du 23 décembre 1981 et des articles R714-1 et suivants du code rural et de lapêche maritime
(R 3) Sous réerve des dispositions de l'article L. 714-1 du Code Rural et des articles 5.1. et 5.2 de l'accord national du 23 décembre 1981.

G - Astreinte (R4)

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

◆ Le trajet à effectuer pour se rendre au chantier et en revenir fait l'objet d'une indemnisation dans les conditions prévues à l'article 23.D – 1°) relatif aux frais de déplacements.

◆ La durée de l'intervention éventuelle constitue du temps de travail effectif pris en compte pour le calcul des heures supplémentaires et des droits à repos compensateur.

◆ La sujétion liée à l'astreinte fait l'objet d'une indemnisation forfaitaire calculée comme suit :

- 2 fois le Minimum Garanti pour une astreinte de 12 heures,
- 4 fois le Minimum Garanti pour une astreinte de 24 heures.

◆ Toute période d'astreinte commencée est indemnisée intégralement.

◆ Si les circonstances n'ont pas permis de respecter intégralement le délai de prévenance de 15 jours prévu par l'article 6.3 de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié, l'indemnisation de l'astreinte est portée à : 50 % du tarif horaire du salarié multiplié par le nombre d'heures d'astreinte.

◆ Les périodes d'astreinte (hors intervention) ne constituent pas du travail effectif ; elles ne sont donc pas prises en compte dans le calcul de la durée du travail.

(R4) Sous réserve des dispositions de l'article 6.3 de l'accord national du 23 décembre 1981

H - Horaires de travail des salariés à temps partiel

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

Article 29. - Absence et maladie -

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

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

CHAPITRE IX

GARANTIE MENSUELLE DE TRAVAIL - AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL -

CONGES PAYES - CONGES SPECIAUX -

Les dispositions du présent chapitre visent à adapter, dans le respect de leur caractère impératif, les stipulations de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié 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.

Article 30. - Garantie mensuelle de salaire -

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

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

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

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

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

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

Article 31. – (abrogé par l'avenant n° 62 du 16 janvier 2018)

Article 32. - (abrogé par l'avenant n° 62 du 16 janvier 2018)

Article 33. - Durée maximale du travail -

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

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

- les articles L. 713-2 - 2nd alinéa - du Code Rural (durée maximale quotidienne) et L. 713-13 du même Code (durées maximales hebdomadaires absolue et moyenne) ;

- les règles particulières définies au Chapitre VIII de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié concernant la durée du travail.

Cependant, en application de l'article L. 713-13 du code rural, les entrepreneurs de travaux agricoles et ruraux peuvent être autorisés à dépasser la durée maximale absolue hebdomadaire du travail fixée à 48 heures en suivant la procédure

définie aux articles *R. 3121-8 à R. 3121-10 du code du travail* (**). La demande de dérogation est adressée à la DIRECCTE soit par l'employeur, soit par l'organisation représentative des employeurs concernés.

**[*Décret 2017-1554 du 9 novembre 2017*]

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

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

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

Article 34. - Horaire et registre -

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

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

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

Il doit être conservé pendant cinq ans.

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

Article 35. - Majorations de salaires

A – Principes généraux

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

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

- aux heures effectuées au-delà du plafond ;

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

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

- au-delà d'une durée normale de travail de 35 heures par semaine et jusqu'à 43 heures inclusivement, majoration de 25 % du salaire horaire ;

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

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

En outre, sauf pour les salariés visés aux points C et D, tout travail entre 21 heures et 6 heures du matin est considéré comme travail de nuit et ces heures subissent en conséquence une majoration du salaire horaire de 50 %.

B - Journaliers

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

C - Mise en place et enlèvement de volailles

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

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

D- Prestations techniques dans les couvoirs

Pour les salariés occupés à des prestations techniques dans les couvoirs, les heures effectuées exceptionnellement entre 22 heures et 5 heures sont majorées de 50 %.

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

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

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

Article 37. - Congés payés -

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

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

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

Article 38. - Absences pour évènements familiaux -

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

- Mariage du salarié ou conclusion d'un PACS…… 4 jours
- Naissance ou adoption d'un enfant…… ..…….. …… … …3 jours
- Mariage d'un enfant…… ……. 1 jour

- Décès d'un enfant …… …… . 5 jours
- Décès du conjoint, du concubin ou du partenaire du PACS 4 jours
- Décès de la mère, du père…… …… . 3 jours
- Décès d'un ascendant autre que le père ou la mère……..… … 2 jours
- Décès de la belle-mère ou du beau-père……..……. 3 jours
- Décès du frère, de la sœur …… 3 jours
- Décès du beau-frère, de la belle-sœur ou d'un petit-enfant 2 jours
- Deux jours pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant.

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

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

CHAPITRE X

PRIVATION PARTIELLE D'EMPLOI

Article 39. - **Conditions d'attribution** -

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

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

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

Article 40. - Montant de l'indemnisation -

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

Article 41. - Rémunération mensuelle minimale -

Pour des salariés titulaires d'un contrat de travail comportant un horaire au moins égal à la durée légale hebdomadaire de travail, le montant de la rémunération en cas de chômage partiel ne peut être inférieur au produit du S.M.I.C. horaire par 151,67 heures.

Article 42. - Récupération des heures perdues -

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

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

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

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

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

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

CHAPITRE XI

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL - PREAVIS -

Article 43. - Démission - Licenciement - Préavis -

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

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

- Avant six mois de présence continue :
  * 8 jours pour le personnel d'exécution,
  * 15 jours pour les agents de maîtrise,
  * 1 mois pour le personnel d'encadrement.

- d'un mois de date à date, s'il s'agit d'un salarié ayant au moins 6 mois de présence continue sur l'exploitation ;

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

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

Article 44. - Indemnité de licenciement -

Tout salarié licencié, sauf en cas de faute grave ou de faute lourde, a droit à une indemnité de licenciement dès lors qu'il justifie de 8 mois 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 cas d'année incomplète, l'indemnité est calculée proportionnellement au nombre de mois.

Cette indemnité est au moins égale, par année de service dans l'entreprise, à un quart 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 un tiers 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.

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

Article 45. - Non respect du préavis -

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

Article 46. - Recherche d'emploi -

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

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

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

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

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

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

CHAPITRE XII

TRAVAIL DES FEMMES ET PERSONNES A STATUT PARTICULIER

Article 47. - Travail des femmes -

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

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

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

Il est rappelé que les entreprises doivent pratiquer des rémunérations égales entre les hommes et les femmes, pour un travail de valeur égale.

Article 49. - Personnel à statut particulier -

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

CHAPITRE XIII

FORMATION ET PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNELS

ASSOCIATION EMPLOI FORMATION

Article 50. - Formation Professionnelle -

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

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

Article 51.- Perfectionnement professionnel :

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

- Les cours ou stages ou sessions de perfectionnement se situent en dehors de la période de gros travaux de l'ETA

- L'employeur soit prévenu de l'absence du salarié 15 jours francs à l'avance

- Le salarié fournisse justification de la fréquentation d'un cours, d'un stage ou d'une session de perfectionnement.

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

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

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

Article 51 bis - Association Emploi Formation -

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

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

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

CHAPITRE XIV

HYGIENE - PREVENTION DES ACCIDENTS -

MEDECINE PREVENTIVE ET DU TRAVAIL

Article 52. - Hygiène et Sécurité. -

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

Dans ce but, la consommation de boissons alcoolisées peut faire l'objet de mesures de restriction dans le règlement intérieur ou, à défaut, par note de service afin de prévenir tout risque d'accident. L'absorption de boissons alcoolisées, constatée dans les formes prescrites par ces documents à l'occasion de la conduite de machines mobiles ou constatée par procès-verbal de la gendarmerie lors de déplacements routiers, peut entraîner l'application d'une sanction disciplinaire, pouvant aller jusqu'au licenciement immédiat, en fonction de la gravité de la faute.

Article 53. - Equipement de sécurité -

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

Article 54. - Médecine Préventive et Médecine du Travail -

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

CHAPITRE XV

RETRAITE

Article 55. - Départ à la retraite -

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

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

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

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

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

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

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

Le salarié peut être mis à la retraite par l'employeur dans les conditions prévues par la loi (notamment au regard de l'âge, des droits à la retraite et en l'absence de désaccord du salarié) sous réserve du respect du délai de préavis fixé à l'article 43 de la présente convention.
Si le salarié est mis à la retraite alors que les conditions ne sont pas réunies, la rupture du contrat de travail par l'employeur doit être considérée comme un licenciement pour motif personnel.

Article 56.- Retraite complémentaire - Assiette et taux -

(Avenant n° 1 du 12 janvier 1993)

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

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

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

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

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

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

CHAPITRE XVI

AVANTAGES ACQUIS

Article 57. - Avantages acquis -

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

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

CHAPITRE XVII

DATE D'EFFET ET DEMANDE D'EXTENSION

Article 58. - Date d'effet -

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

Article 59. - Extension demandée -

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

Fait à SAINT BRIEUC, le 13 Juin 1991

- Fédération Nationale des Entrepreneurs de Travaux Agricoles et Ruraux

R. HUET LEFEUVRE J. LAMOUREUX

- Union Nationale des Entrepreneurs de Travaux Agricoles et Ruraux

J.P. MAO R. GAUTIER A. MILIN P. ROPARS E. GUILLON F. HELLO

- Union Régionale C.F.E.-C.G.C.

R. LE POUL

- Union Régionale F.G.A.-C.F.D.T.

Y. BECAM

- Comité Régional C.G.T.

- Union Régionale F.O.

- Union Régionale C.F.T.C.

F. EVEN

ARTICLE 1er- GRILLE DE CLASSIFICATION

Suite à la parution de la convention collective nationale, les Annexes I à V « Définition des Emplois et Salaires » de la convention régionale des ETAR de Bretagnes sont abrogées et remplacées par la grille de classification définie aux articles 1.1 / 1.2 / 4.1 / 4.2 / 5.1 / 5.2 de l'annexe 1 de la convention nationale du 8 octobre 2020.

ARTICLE 2 - REMUNERATIONS

L'article est modifié comme suit :

1.1 - Rémunérations concernant le personnel d'exécution des entreprises de travaux et services agricoles et ruraux

Classification	Echelon	salaire horaire en euros
Emplois exécutants	1	10,57
	2	10,80
Emplois spécialisés	1	10,92
	2	11,03
Emplois Qualifiés	1	11,16
	2	11,42
Emplois Hautement qualifiés	1	11,85
	2	12,34

1.2 – Rémunérations concernant le personnel bénéficiant du statut de technicien, agent de Maîtrise et cadre en entreprises de travaux et services agricoles et ruraux

Classification	Echelon	salaire horaire en euros
Technicien agent de maitrise TAM 1	1	13,02
	2	13,76
Technicien agent de maitrise TAM 2	1	14,55
	2	15,23
Cadre I		17,02
Cadre II		20,17

4.1 - Rémunérations concernant le personnel chargé des travaux de mise en place ou d'enlèvement de volailles et des travaux d'intervention technique dans les entreprises de prestations de services à l'aviculture

Classification	Echelon	salaire horaire en euros
Emplois exécutants	1	11,07
	2	11,07
Emplois spécialisés	1	11,13
	2	11,24
Emplois Qualifiés	1	11,38
	2	11,66
Emplois Hautement qualifiés	1	12,08
	2	12,61

4.2 – Rémunérations concernant le Personnel bénéficiant du statut de technicien, agent de Maîtrise et cadre en entreprises de prestations de services à l'aviculture

Classification	Echelon	salaire horaire en euros
Technicien agent de maitrise TAM 1	1	13,27
	2	14,05
Technicien agent de maitrise TAM 2	1	14,82
	2	15,56
Cadre I		17,34
Cadre II		20,55

5.1 - Rémunérations concernant le personnel administratif d'exécution occupé dans les entreprises de travaux et services agricoles et ruraux, en entreprises de prestation de services à l'aviculture

Classification	Echelon	salaire horaire en euros
Emplois administratifs exécutants	1	10.57
	2	10,80
Emplois Qualifiés	1	11,16
	2	11,42
Emplois Hautement qualifiés	1	11,85
	2	12,34

5.2 - Rémunérations concernant le personnel administratif technicien administratif et comptable et cadre occupé dans les entreprises de travaux et services agricoles et ruraux, en entreprises de prestation de services à l'aviculture

Classification	Echelon	salaire horaire en euros
Technicien administratif et comptable	1	13,02
	2	13,76
Cadre I		17,02
Cadre II		20,17

ANNEXE VI

Dispositions légales sur la portabilité (Article L. 911-8 du code de la Sécurité sociale)

« Les salariés garantis collectivement, dans les conditions prévues à l'article L. 911-1 du code de la Sécurité sociale, contre le risque décès, les risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité ou les risques d'incapacité de travail ou d'invalidité bénéficient du maintien à titre gratuit de cette couverture en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions suivantes :

1 - Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur.
Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder douze mois ;
2 - Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;
3 - Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise ;
4 - Le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période ;
5 - L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article ;
6 - L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail mentionnée au premier alinéa.

Le présent article est applicable dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié qui bénéficient effectivement des garanties mentionnées au premier alinéa à la date de la cessation du contrat de travail.»