

CONVENTION COLLECTIVE EN DATE DU 1^{er} OCTOBRE 1999
RÉGLEMENTANT LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE RÉMUNÉRATION
DES SALARIÉS ET APPRENTIS DES ENTREPRISES DE PRESTATIONS
DE SERVICES AVICOLES DE LA SARTHE ET DE LA MAYENNE

---oOo---

étendue par arrêté ministériel du 9 mars 2000 (Journal officiel du 18 mars 2000)

 **Mise à Jour au 20 janvier 2005**
(Avenant n° 7 du 8 juillet 2004)

TABLE DES MATIERES



LISTE CHRONOLOGIQUE DES TEXTES IV

CHAPITRE I - DISPOSITIONS GÉNÉRALES - CHAMP D'APPLICATION.....	1
ARTICLE 1 - DISPOSITIONS GÉNÉRALES	1
ARTICLE 2 - CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL	2
ARTICLE 3 - CHAMP D'APPLICATION TERRITORIAL	2
CHAPITRE II - DURÉE, RÉVISION, ET DÉNONCIATION	2
ARTICLE 4 - DURÉE DE LA CONVENTION - DEPÔT	2
ARTICLE 5 - RÉVISION.....	2
ARTICLE 6 - OBLIGATION DE NÉGOCIER.....	2
ARTICLE 7 - MODALITÉS D'ABSENCE ET INDEMNISATION DES SALARIÉS PARTICIPANT AUX COMMISSIONS MIXTES.....	3
ARTICLE 8 - DÉNONCIATION DE LA CONVENTION	3
CHAPITRE III - COMMISSION PARITAIRE D'INTERPRÉTATION - RÈGLEMENT DES CONFLITS COLLECTIFS - PROCÉDURE DE CONCILIATION , DE MÉDIATION ET D'ARBITRAGE ...	3
ARTICLE 9 - COMMISSION PARITAIRE D'INTERPRÉTATION.....	3
ARTICLE 10 - PROCÉDURE DE CONCILIATION EN MATIÈRE DE CONFLITS COLLECTIFS DE TRAVAIL (conciliation, médiation, arbitrage)	4
CHAPITRE IV - LIBERTÉS INDIVIDUELLES ET COLLECTIVES - DROIT SYNDICAL - INTERDICTION DES DISCRIMINATIONS - DROIT D'EXPRESSION DES SALARIÉS - PROPAGANDE	5
ARTICLE 11 - LIBERTÉS INDIVIDUELLES ET COLLECTIVES	5
ARTICLE 12 - LIBERTÉ D'EXERCICE DU DROIT SYNDICAL DANS LES ENTREPRISES	5
ARTICLE 13 - INTERDICTION DE TOUTE DISCRIMINATION.....	5
ARTICLE 14 - DROIT D'EXPRESSION DES SALARIÉS	5
ARTICLE 15 - PROPAGANDE	6
CHAPITRE V - AUTORISATIONS D'ABSENCE - DÉLÉGUÉS SYNDICAUX - DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL - COMITÉ D'ENTREPRISE	6
ARTICLE 16 - AUTORISATIONS D'ABSENCE	6
ARTICLE 17 - DÉLÉGUÉS SYNDICAUX	6
ARTICLE 18 - DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL	7
ARTICLE 19 - COMITÉ D'ENTREPRISE.....	7
ARTICLE 20 - PROTECTION DES DÉLÉGUÉS SYNDICAUX ET REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL CONTRE LE LICENCIEMENT	8
CHAPITRE VI - LE CONTRAT DE TRAVAIL	8
ARTICLE 21 - EMBAUCHE	8
ARTICLE 22 - PÉRIODE D'ESSAI.....	8
ARTICLE 23 - CONTRAT DE TRAVAIL A DURÉE INDÉTERMINÉE.....	9

ARTICLE 24 - CONTRAT DE TRAVAIL A DURÉE DÉTERMINÉE	9
ARTICLE 25 - TRAVAIL A TEMPS PARTIEL ANNUEL, MENSUEL OU HEBDOMADAIRE	10
ARTICLE 26 - MODIFICATION DE LA SITUATION JURIDIQUE DE L'EMPLOYEUR.....	11
ARTICLE 27 - SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL EN CAS DE MALADIE OU ACCIDENT DE LA VIE PRIVÉE OU ACCIDENT DE TRAJET.....	12
ARTICLE 28 - SUSPENSION DU CONTRAT POUR ACCIDENT DU TRAVAIL OU MALADIE PROFESSIONNELLE	12
ARTICLE 29 - SUSPENSION DU CONTRAT EN CAS DE MATERNITÉ OU D'ADOPTION.....	12
ARTICLE 30 - DEMISSION.....	13
ARTICLE 31 - ENTRETIEN PREALABLE AU LICENCIEMENT	13
ARTICLE 32 - LICENCIEMENT POUR MOTIF ECONOMIQUE.....	13
ARTICLE 33 - INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT	13
ARTICLE 34 - PRÉAVIS - DÉLAI-CONGÉ	14
ARTICLE 35 - INDEMNITÉ DE DÉPART EN RETRAITE	14
ARTICLE 36 - DOCUMENTS A REMETTRE AU SALARIE LORS DE LA CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL.....	15

CHAPITRE VII - APPRENTISSAGE - FORMATION PROFESSIONNELLE.....	15
---	----

ARTICLE 37 - FINALITÉS DE L'APPRENTISSAGE ET OBLIGATIONS.....	15
ARTICLE 38 - RÉMUNÉRATION DES APPRENTIS	15
ARTICLE 39 - DROITS DES APPRENTIS.....	16
ARTICLE 40 - CONTRATS D'INSERTION EN ALTERNANCE	16
ARTICLE 41 - PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL	16
ARTICLE 42 - CONGÉ INDIVIDUEL DE FORMATION	16
ARTICLE 43 - NÉGOCIATION SUR LA FORMATION	16
ARTICLE 44 - PARTICIPATION DES ENTREPRISES AU FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE	16

CHAPITRE VIII - PROTECTION ET PROMOTION DE L'EMPLOI	17
---	----

ARTICLE 45 - EMPLOI DES HANDICAPÉS ET MUTILÉS DE GUERRE	17
ARTICLE 46 - LUTTE CONTRE LE TRAVAIL DISSIMULÉ.....	17

CHAPITRE IX - DÉFINITION ET CLASSIFICATION DES EMPLOIS.....	17
---	----

ARTICLE 47 - METHODOLOGIE POUR LA MISE EN PLACE DE LA CLASSIFICATION.....	17
ARTICLE 48 - DÉFINITION DES EMPLOIS ET DES COEFFICIENTS HIÉRARCHIQUES DANS LES ENTREPRISES DE PRESTATIONS DE SERVICES AVICOLES.....	17

CHAPITRE X - SALAIRES ET ACCESSOIRES DE SALAIRES	19
--	----

ARTICLE 49 - DISPOSITIONS GÉNÉRALES	19
ARTICLE 50 - EGALITÉ DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES	19
ARTICLE 51 - CHANGEMENT TEMPORAIRE DE CATÉGORIE ET POLYVALENCE	19
ARTICLE 52 - INDEMNISATION DES TEMPS DE DEPLACEMENT.....	19
ARTICLE 53 - RÉMUNÉRATION DES JEUNES TRAVAILLEURS	20
ARTICLE 54 - RÉMUNÉRATION DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS	20
ARTICLE 55 - PRIME DE PANIER.....	20
ARTICLE 56 - REMBOURSEMENT DE FRAIS.....	20

ARTICLE 57 - PRIME D'ANCIENNETÉ.....	21
ARTICLE 58 - PRIME D'ASSIDUITE	21
ARTICLE 59 - PÉRIODICITÉ DE LA PAIE - ACOMPTE.....	21
ARTICLE 60 - BULLETIN DE PAIE	21
ARTICLE 61 - AMENDES ET SANCTIONS PÉCUNIAIRES	22

CHAPITRE XI - GARANTIE DE RESSOURCES - RÉGIME DE PRÉVOYANCE - INCAPACITÉ - INVALIDITÉ - DÉCÈS	22
---	----

ARTICLE 62 - GARANTIE DE RESSOURCES	22
ARTICLE 63 - RÉGIME DE PRÉVOYANCE.....	22
ARTICLE 64 - COTISATIONS (<i>avenant n° 2 du 05.07.2000</i>) «	23
ARTICLE 65 - POINT DE DÉPART DES GARANTIES	24
ARTICLE 66 - MISE EN OEUVRE DU RÉGIME.....	24
ARTICLE 67 - RÉVISION DES GARANTIES.....	24

CHAPITRE XII - DURÉE DU TRAVAIL - JOURS FÉRIÉS	24
--	----

ARTICLE 68 - DURÉE DU TRAVAIL	24
ARTICLE 69 - LIMITATIONS AU TRAVAIL DES JEUNES TRAVAILLEURS	24
ARTICLE 70 - JOURS FÉRIÉS CHOMÉS	25

CHAPITRE XIII - CONGÉS	25
------------------------------	----

ARTICLE 71 - DROIT AUX CONGÉS PAYES.....	25
ARTICLE 72 - PERIODES ASSIMILEES A DU TRAVAIL EFFECTIF	26
ARTICLE 73 - ORDRE ET PERIODICITE DES DEPARTS EN CONGES.....	27
ARTICLE 74 - INDEMNITE DE CONGES PAYES.....	27
ARTICLE 75 - CONGES EXCEPTIONNELS POUR EVENEMENTS FAMILIAUX	28
ARTICLE 76 - CONGES SPECIAUX.....	28

CHAPITRE XIV - HYGIÈNE, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL - MÉDECINE DU TRAVAIL	29
---	----

ARTICLE 77 - DISPOSITIONS GENERALES	29
ARTICLE 78 - COMITE D'HYGIÈNE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL (CHSCT)	29
ARTICLE 79 - MÉDECINE DU TRAVAIL.....	29

CHAPITRE XV - RETRAITE COMPLÉMENTAIRE	30
---	----

ARTICLE 80 - AFFILIATION ET COTISATIONS	30
---	----

CHAPITRE XVI - EXTENSION ET EFFET DE LA CONVENTION.....	30
---	----

ARTICLE 81 - DEMANDE D'EXTENSION.....	30
ARTICLE 82 - DATE D'EFFET	30

ANNEXE1 – BAREME DES REMUNERATIONS

LISTE CHRONOLOGIQUE DES TEXTES

---oOo---

Convention collective de travail en date du 1^{er} octobre 1999 concernant les salariés et apprentis des entreprises de prestations de services avicoles de la SARTHE et de la MAYENNE

Modifiée par :

Avenant n° 1 du 5 juillet 2000	Salaires au 1.07.00 <i>(arrêté d'extension du 13.12.2000 paru au journal officiel du 23.12.2000)</i>
Avenant n° 2 du 5 juillet 2000	Articles 5, 19, 25, 27, 33, 35, 52 et 64 <i>(arrêté d'extension du 13.12.2000 paru au journal officiel du 23.12.2000)</i>
Avenant n° 3 du 7 septembre 2001	Salaires au 1.09.01 <i>(arrêté d'extension du 07.03.2002 paru au journal officiel du 19.03.2002)</i>
Avenant n° 4 du 16 juillet 2003	Salaires au 1.07.03 <i>(arrêté d'extension du 01.04.2004 paru au journal officiel du 15.05.2004)</i>
Avenant n° 5 du 9 janvier 2004	Article 25 <i>(arrêté d'extension du 24.05.2004 paru au journal officiel du 11.06.2004)</i>
Avenant n° 6 du 8 juillet 2004	Articles 48 et 49 <i>(arrêté d'extension du 22.12.2004 paru au journal officiel du 20.01.2005)</i>
Avenant n° 7 du 8 juillet 2004	Salaires au 1.07.04 <i>(arrêté d'extension du 22.12.2004 paru au journal officiel du 20.01.2005)</i>

**CONVENTION COLLECTIVE EN DATE DU 1er OCTOBRE 1999
REGLEMENTANT LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE REMUNERATION
DES SALARIES ET APPRENTIS DES ENTREPRISES DE PRESTATIONS DE
SERVICES AVICOLES DE LA SARTHE ET DE LA MAYENNE**

---oOo---

En application des articles L.133-1 et suivants du Code du Travail, entre les représentants des organisations professionnelles ci-après :

- Le Syndicat des Entreprises Prestataires de Services Avicoles de Sarthe et Mayenne,

d'une part et,

- L'Union Syndicale C.G.T. de l'Agroalimentaire et des Forêts de la Sarthe,

- L'Union Syndicale C.G.T. de la Mayenne,

- Le Syndicat Général Agroalimentaire C.F.D.T. de la Sarthe,

- Le Syndicat Général Agroalimentaire C.F.D.T. de la Mayenne,

- L'Union Départementale C.G.T.-F.O. de la Sarthe,

- L'Union Départementale C.G.T.-F.O. de la Mayenne,

- La Fédération Nationale des Syndicats d'Ouvriers Agricoles Indépendants,

- Le Syndicat National des Cadres d'Entreprises Agricoles C.G.C.,

- La Fédération des Syndicats Chrétiens des Organismes et Professions de l'Agriculture,

d'autre part,

les représentants patronaux agissant en vertu d'une délibération spéciale de leur syndicat, les représentants ouvriers en vertu des dispositions statutaires de leur organisation,

il a été convenu ce qui suit :

CHAPITRE I - DISPOSITIONS GÉNÉRALES - CHAMP D'APPLICATION

ARTICLE 1 - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

1.1. La présente convention détermine les rapports entre les employeurs et les salariés non-cadres, cadres et apprentis de l'un ou l'autre sexe, de tout âge et de toute nationalité, des entreprises de prestations de services en aviculture, quel que soit le statut juridique de ces dernières. Elle s'applique nonobstant tous usages et toutes stipulations contenues dans les contrats de travail particuliers ou les accords d'établissement, lorsque ces usages ou stipulations sont moins favorables aux salariés.

1.2. 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 interprofessionnel de croissance (SMIC).

1.3. L'application de la présente convention ne peut, en aucun cas, avoir pour effet de faire perdre au salarié le bénéfice d'avantages quels qu'ils soient, non prévus 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.

1.4. Les employeurs et les salariés liés par la présente convention s'engagent à l'appliquer de bonne foi. Ils sont tenus de ne rien faire qui soit de nature à en compromettre l'exécution loyale.

ARTICLE 2 - CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL

Les prestations de services en aviculture concernent le ramassage de volailles ainsi que toute intervention technique avicole, notamment sexage, dégriffage, débecquage, vaccinations, baguage, insémination, chaponnage, gavage..., ainsi que le nettoyage, la désinfection de bâtiments et toute activité et manutentions annexes ou connexes se rapportant à ces prestations de services.

ARTICLE 3 - CHAMP D'APPLICATION TERRITORIAL

3.1. La présente convention régit tous les travaux effectués sur le territoire des départements de la Sarthe et de la Mayenne, que le siège social de l'entreprise prestataire de services avicoles soit situé dans ces départements ou hors de ces départements.

3.2. La présente convention s'applique également aux travaux effectués hors desdits départements, dès lors que l'entreprise prestataire de services avicoles a son siège social en Sarthe ou en Mayenne et qu'il n'existe pas, dans le département considéré des conventions ou accords collectifs incluant le même champ d'application professionnel, plus favorables aux salariés concernés, auquel cas ce serait ces textes conventionnels ou accords qui s'appliqueraient de plein droit.

CHAPITRE II - DURÉE, RÉVISION, ET DÉNONCIATION

ARTICLE 4 - DURÉE DE LA CONVENTION - DEPÔT

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée. Elle fait l'objet, ainsi que ses annexes et avenants d'un dépôt en cinq exemplaires au Service Départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles de la Sarthe.

ARTICLE 5 - RÉVISION

La demande de révision d'une partie de la convention peut être introduite, à tout moment, par l'une quelconque des organisations signataires. Elle doit être signifiée, par lettre recommandée avec avis de réception aux autres organisations (*avenant n° 2 du 05.07.2000*) « syndicales représentatives » et au Service Départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi, et de la Politique Sociale Agricoles de la Sarthe.

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

La commission mixte est alors convoquée par le Service de l'Inspection du travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles.

ARTICLE 6 - OBLIGATION DE NÉGOCIER

La commission mixte se réunit au moins une fois par an, pour négocier sur les salaires, et au moins une fois tous les cinq ans pour examiner la nécessité de réviser les classifications, sur convocation du Service de l'Inspection du Travail, de l'Emploi, et de la Politique Sociale Agricoles.

ARTICLE 7 - MODALITÉS D'ABSENCE ET INDEMNISATION DES SALARIES PARTICIPANT AUX COMMISSIONS MIXTES

Les salariés des entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention, mandatés par leur organisation syndicale, qui participent aux réunions de la commission mixte prévue à l'article L.133-1 alinéa 2 du code du travail, ou d'une commission paritaire, ainsi qu'aux réunions de préparation et de suivi qui les précèdent ou qui les suivent, bénéficient du maintien de leur salaire et de l'indemnisation de leurs frais de déplacement dans les conditions fixées par l'accord national du 21 janvier 1992 relatif à l'organisation de la négociation collective en agriculture. Pour leur permettre de prévoir l'organisation du travail, les employeurs concernés sont prévenus sept jours au moins avant la date de ces réunions.

Les autorisations d'absence correspondantes sont accordées aux salariés concernés en tenant compte de l'éloignement du domicile ou du lieu de travail par rapport au lieu de la réunion.

ARTICLE 8 - DÉNONCIATION DE LA CONVENTION

La dénonciation de la présente convention peut intervenir à tout moment suivant la procédure prévue à l'article L.132.8 du code du travail. Toutefois, elle ne prend effet qu'après un préavis de trois mois de date à date.

La dénonciation est notifiée par son auteur, par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires de la convention, et donne lieu, conformément à l'article L.132-10 du code du travail, à dépôt au Service Départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi, et de la Politique Sociale Agricoles de la Sarthe.

La convention collective dénoncée reste en vigueur pendant un an, de date à date, à compter de l'expiration du délai de préavis de trois mois, sauf intervention d'une nouvelle convention collective destinée à la remplacer.

Dès que la dénonciation a pris effet, la commission mixte se réunit pour élaborer une nouvelle convention dont le texte est présenté par la partie la plus diligente.

CHAPITRE III - COMMISSION PARITAIRE D'INTERPRÉTATION - RÈGLEMENT DES CONFLITS COLLECTIFS - PROCÉDURE DE CONCILIATION , DE MÉDIATION ET D'ARBITRAGE

ARTICLE 9 - COMMISSION PARITAIRE D'INTERPRÉTATION

9.1. COMPÉTENCE

Il est institué, conformément à l'article L.132-17 du code du travail, une commission paritaire d'interprétation compétente pour interpréter la présente convention, ses avenants et annexes et pour concilier les parties en cas de litige individuel ou collectif portant sur son application ou son interprétation.

En cas de litige, la saisine de la commission n'est pas exclusive du droit de porter ce litige devant la juridiction prud'homale.

9. 2. COMPOSITION

Cette commission paritaire est composée d'un représentant par organisation syndicale de salariés, signataire ou adhérente de la présente convention. Le nombre des représentants des organisations d'employeurs, signataires ou adhérentes, est égal à celui des représentants des organisations syndicales de salariés.

9.3. FONCTIONNEMENT

La présidence de cette commission paritaire sera assurée alternativement par un représentant du collège des employeurs et par un représentant du collège des salariés, par période de deux années civiles, les deux premières années de présidence étant assurées par un représentant du collège des employeurs.

Un représentant du Service de l'Inspection du Travail, de l'Emploi, et de la Politique Sociale Agricoles est invité à assister à titre consultatif aux réunions de cette commission paritaire. Les réunions de la commission se tiennent au Mans.

Le Président est chargé de la convocation de la commission.

Le secrétariat de la séance est assuré par un représentant du collège autre que celui auquel appartient le président.

La commission examinera toute demande d'interprétation formulée par écrit et émanant de l'une des organisations signataires de la présente convention ou d'un magistrat de l'ordre judiciaire. La saisine est accompagnée de toutes pièces pouvant faciliter l'examen du litige.

Les décisions sont prises à la majorité des membres présents ou représentés ; la voix du président n'est pas prépondérante.

L'avis de la commission paritaire d'interprétation a pour objet de préciser quelle était la volonté des parties dans l'accord initial. Il aura la valeur d'un avenant à la présente convention.

L'avenant interprétatif signé par l'ensemble des parties à l'accord initial s'impose avec effet rétroactif à la date d'entrée en vigueur de l'accord, aussi bien à l'employeur qu'aux salariés, qui ne peuvent en écarter l'application.

Le président communique aux parties les conclusions de la commission dans un délai de dix jours.

La participation aux réunions de la commission paritaire d'interprétation vaut autorisation d'absence pour les membres désignés par chaque syndicat de salariés. Leur rémunération est maintenue dans le cadre des réunions de cette commission.

ARTICLE 10 - PROCÉDURE DE CONCILIATION EN MATIÈRE DE CONFLITS COLLECTIFS DE TRAVAIL (conciliation, médiation, arbitrage)

Les conflits collectifs nés à l'occasion de l'exécution, de la révision ou de la dénonciation de la présente convention sont portés devant la commission régionale agricole de conciliation de Nantes.

En cas de non conciliation et sous réserve de l'application de l'article L.523-1, alinéa 3, du code du travail qui permet dans certaines conditions, l'engagement direct de la procédure de médiation, ils peuvent être soumis, soit à la procédure de médiation fixée par les articles L.524-1 et suivants du code du travail, soit à la procédure d'arbitrage telle que prévue par les articles L.525-1 et suivants du code du travail.

CHAPITRE IV - LIBERTÉS INDIVIDUELLES ET COLLECTIVES - DROIT SYNDICAL - INTERDICTION DES DISCRIMINATIONS - DROIT D'EXPRESSION DES SALARIÉS - PROPAGANDE

ARTICLE 11 - LIBERTÉS INDIVIDUELLES ET COLLECTIVES

Conformément à l'article L.120-2 du code du travail, nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché.

ARTICLE 12 - LIBERTÉ D'EXERCICE DU DROIT SYNDICAL DANS LES ENTREPRISES

Le droit d'adhérer librement ou d'appartenir à un syndicat constitué en vertu des dispositions du livre IV du code du travail est reconnu à tous les salariés et apprentis dans toutes les entreprises.

Il est interdit à tout employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en ce qui concerne notamment l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de congédiement.

Il est interdit à tout employeur de prélever les cotisations syndicales sur les salaires de son personnel et de les payer aux lieu et place de celui-ci.

Le chef d'entreprise ou ses représentants ne doivent employer aucun moyen de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale quelconque.

ARTICLE 13 - INTERDICTION DE TOUTE DISCRIMINATION

Il est interdit à tout employeur de prendre en considération l'origine, le sexe, les mœurs, la situation de famille, l'appartenance à une ethnie, une nation ou une race, les opinions politiques, les activités syndicales ou mutualistes, les convictions religieuses, ou, sauf inaptitude constatée par le médecin du travail dans le cadre du titre IV du livre II du code du travail, l'état de santé ou le handicap pour arrêter ses décisions en ce qui concerne notamment le recrutement, les sanctions et les licenciements.

Aucun salarié ne peut être sanctionné ou licencié en raison de l'exercice normal du droit de grève.

Toute disposition ou tout acte contraire à l'égard d'un salarié est nul de plein droit.

ARTICLE 14 - DROIT D'EXPRESSION DES SALARIÉS

Conformément aux articles L.461-1 et suivants du code du travail, les salariés bénéficient d'un droit à l'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail. Cette expression a pour objet de définir notamment les actions à mettre en œuvre pour améliorer leurs conditions de travail et l'organisation de l'activité.

Les opinions émises, dans le cadre de ce droit d'expression, par les salariés, quelle que soit leur place dans la hiérarchie professionnelle, ne peuvent motiver une sanction ou un licenciement.

ARTICLE 15 - 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, idéologique, xénophobe, religieuse ou sectaire, quelle qu'elle soit, par paroles, par actes, distribution ou affichage de communications écrites, ou par tout moyen sonore ou audiovisuel.

CHAPITRE V - AUTORISATIONS D'ABSENCE - DÉLÉGUÉS SYNDICAUX - DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL - COMITÉ D'ENTREPRISE
--

ARTICLE 16 - AUTORISATIONS D'ABSENCE

16.1. Les employeurs sont tenus de laisser des libertés suffisantes aux salariés investis de mandats ou qui justifient, par présentation d'une convocation émanant de l'autorité compétente, qu'ils sont appelés à participer aux travaux d'une commission administrative ou contentieuse, constituée en vertu des dispositions d'un texte législatif ou réglementaire.

16.2. Dans la limite de douze jours par an, des autorisations d'absence sont également accordées aux salariés pour participer aux réunions statutaires et aux sessions de formation de leur organisation syndicale.

Ces absences ne viennent pas en déduction des congés annuels ; elles sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour l'ensemble des autres droits résultant pour l'intéressé de son contrat de travail.

16.3. Les salariés doivent disposer du temps nécessaire pour participer, pendant les heures de travail, et sans subir aucune perte de salaire du fait de leur absence, aux élections suivantes :

- au sein de l'entreprise : élections des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise ;
- hors de l'entreprise : élections des conseils de prud'hommes, élections à la Chambre d'Agriculture ou à la Mutualité Sociale Agricole.

ARTICLE 17 - DÉLÉGUÉS SYNDICAUX

17.1. Dans les entreprises où sont employés au moins cinquante salariés, chaque syndicat représentatif peut désigner, dans les conditions prévues par le code du travail, un ou plusieurs délégués pour le représenter auprès du chef d'entreprise.

Les délégués syndicaux disposent du temps nécessaire à l'exercice de leur fonction dans les conditions fixées par le code du travail. Les heures de délégation doivent être rémunérées comme temps de travail à échéance normale. Lorsque les nécessités du mandat imposent que les heures de délégation soient prises en dehors des horaires de travail, ces heures sont payées en heures supplémentaires.

17.2. Dans les entreprises qui emploient moins de cinquante salariés, les syndicats représentatifs peuvent désigner un délégué du personnel, pour la durée de son mandat, comme délégué syndical. Ce mandat de délégué syndical ouvre droit à un crédit d'heures rémunéré de quatre heures par mois.

Les moyens d'expression de l'organisation syndicale et des délégués syndicaux sont notamment les suivants :

- collecte des cotisations syndicales qui peut être effectuée pendant ou en dehors du temps de travail ;
- liberté de diffusion, dans l'entreprise, des publications, tracts et documents syndicaux ;
- affichage des communications syndicales dans des conditions permettant une information effective des salariés avec communication simultanée à l'employeur.

ARTICLE 18 - DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

18.1. Dans chaque entreprise occupant habituellement de six à vingt-cinq salariés, la représentation du personnel est assurée par un délégué du personnel titulaire et un délégué du personnel suppléant qui sont élus et exercent leurs fonctions dans les conditions fixées par les dispositions des articles L.421-1 et suivants du code du travail.

18.2. Les délégués du personnel sont élus pour deux ans. Le point de départ du mandat est le jour de proclamation des résultats pour une première élection et le jour de cessation du mandat des précédents élus en cas de renouvellement. Les délégués du personnel sont rééligibles.

18.3. Les délégués du personnel ont pour mission de présenter à l'employeur toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres lois et règlements concernant la protection sociale, l'hygiène et la sécurité ainsi que des conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise. Ils peuvent prendre tous les contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission.

En l'absence de comité d'entreprise, les délégués du personnel exercent collectivement les attributions économiques du comité d'entreprise.

18.4. Pour l'exercice de leur fonction, les délégués du personnel titulaires disposent d'un crédit d'heures de :

- 15 heures par mois dans les entreprises d'au moins 50 salariés ;
- 10 heures par mois dans les entreprises de moins de 50 salariés.

Le crédit d'heures peut être commun au délégué du personnel titulaire et au délégué du personnel suppléant qui le remplace.

Les heures de délégation sont payées comme temps de travail à échéance normale.

ARTICLE 19 - COMITÉ D'ENTREPRISE

Les comités d'entreprise sont constitués, conformément aux dispositions prévues par le code du travail, dans toutes les entreprises d'au moins 50 salariés si cet effectif est atteint pendant douze mois consécutifs ou non au cours des trois années précédentes.

(Avenant n° 2 du 05.07.2000) « Afin d'assurer le financement des activités sociales et culturelles, le comité d'entreprise doit bénéficier d'une contribution de l'employeur au moins égale aux minima fixés par l'article L.432-9 du Code du Travail ».

Cette contribution s'ajoute à la subvention de fonctionnement de l'institution d'un montant annuel au moins égal à 0,2 % de la masse salariale brute.

ARTICLE 20 - PROTECTION DES DÉLÉGUÉS SYNDICAUX ET REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL CONTRE LE LICENCIEMENT

La rupture, du fait de l'employeur, du contrat de travail d'un délégué syndical ou d'un représentant du personnel est soumise à l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail.

CHAPITRE VI - LE CONTRAT DE TRAVAIL

ARTICLE 21 - EMBAUCHE

Tout employeur qui embauche un salarié doit s'assurer que celui-ci est dégagé de toute obligation envers son précédent employeur. Il peut exiger la présentation du dernier certificat de travail ou d'une attestation de cessation de travail.

Par ailleurs, le salarié à temps partiel doit informer à tout moment son employeur de l'horaire de travail accompli chez un autre employeur.

L'embauche, qu'elle soit à durée indéterminée ou déterminée doit s'accompagner notamment d'une déclaration préalable auprès de la caisse de mutualité sociale agricole concernée ainsi que de la visite médicale d'embauche par le médecin du travail dans les conditions prévues par la législation en vigueur. Cette visite médicale est une condition qui s'impose à chacune des parties.

Il est rappelé que l'employeur, qui, de manière intentionnelle, ne procède pas à la déclaration préalable à l'embauche auprès de la caisse de mutualité sociale agricole ou ne délivre pas de bulletin de salaire commet le délit de travail dissimulé.

ARTICLE 22 - PÉRIODE D'ESSAI

22.1. Contrat de travail à durée indéterminée

Tout engagement, pour une durée indéterminée, peut être conclu à l'essai. La durée de la période d'essai est fixée comme suit :

- trente jours ouvrables au maximum, de date à date, pour le personnel d'exécution ;
- deux mois pour les chefs d'équipe.

Dans tous les cas, la durée de la période d'essai doit figurer dans le contrat de travail.

Au cours de cette période d'essai, la rupture du contrat de travail peut intervenir à l'initiative de l'une ou l'autre partie, sous réserve d'observer, sauf faute grave, un préavis d'une semaine.

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

A l'issue de la période d'essai, si le salarié reste en place, son embauchage est considéré comme définitif.

22.2 - Contrat à durée déterminée

La période d'essai est fixée en application des dispositions de l'article L.122-3-2 du code du travail.

ARTICLE 23 - CONTRAT DE TRAVAIL A DURÉE INDÉTERMINÉE

Le contrat de travail à durée indéterminée comporte notamment les mentions suivantes :

1. Le nom et l'adresse de l'employeur et du salarié.
2. La fonction du salarié, ainsi que la date d'entrée en fonction.
3. La mention de la durée indéterminée du contrat de travail.
4. L'intitulé de l'emploi.
5. La qualification et le coefficient hiérarchique.
6. Le montant du salaire.
7. Le montant de la rémunération et de ses différentes composantes, y compris les primes et accessoires de salaire.
8. La durée de la période d'essai s'il y a lieu.
9. La durée du travail.
10. Le lieu ou la zone géographique de travail.
11. L'intitulé de la présente convention collective et, le cas échéant, l'existence d'accords collectifs d'entreprise.
12. Le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire, ainsi que ceux de l'organisme de prévoyance.

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

Le contrat de travail est établi en deux exemplaires, chacun signé des deux parties. L'un est remis au salarié, l'autre est conservé par l'employeur.

ARTICLE 24 - CONTRAT DE TRAVAIL A DURÉE DÉTERMINÉE

24.1. Conclusion

Le contrat de travail à durée déterminée est conclu dans les conditions prévues aux articles L.121-1 et suivants du code du travail. Il doit comporter, obligatoirement, outre la définition précise de son motif (raison du recours à un CDD), les mentions énumérées à l'article L.122-3-1 du code du travail. Il peut comporter d'autres clauses sous réserve qu'elles soient au moins aussi favorables au salarié que les dispositions de la présente convention.

Le contrat à durée déterminée est établi, dès l'embauche du salarié, en deux exemplaires, chacun signé des deux parties. L'un est remis au salarié, l'autre est conservé par l'employeur.

24.2. Egalité de rémunération et indemnité compensatrice de congés payés

La rémunération, au sens de l'article L.140-2 du code du travail que perçoit le salarié sous contrat de travail à durée déterminée ne peut être inférieure au montant de la rémunération que percevrait dans la même entreprise, après période d'essai, un salarié sous contrat de travail à durée indéterminée de qualification équivalente et occupant les mêmes fonctions.

Par dérogation aux dispositions de l'article L.223-2 du code du travail, le salarié lié par un contrat de travail à durée déterminée a droit à une indemnité compensatrice de congés payés, au titre du travail effectivement accompli durant ce contrat, qu'elle qu'ait été sa durée, dès lors que le régime des congés applicables dans l'entreprise ne lui permet pas une prise effective de ceux-ci.

Le montant de cette indemnité compensatrice, calculé en fonction de cette durée, ne peut être inférieur au dixième de la rémunération totale brute due au salarié. L'indemnité est versée à la fin du contrat, sauf si les relations contractuelles se poursuivent par un contrat de travail à durée indéterminée.

24.3. - Rupture anticipée du contrat de travail à durée déterminée

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

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

24.4 - Cessation et poursuite des relations contractuelles

Le contrat à durée déterminée cesse de plein droit à l'échéance du terme ou du motif pour lequel il a été conclu.

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

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

Lorsque les relations contractuelles ne se poursuivent pas à l'issue d'un contrat de travail à durée déterminée, le salarié a droit, à titre de complément de salaire, à une indemnité minimale de fin de contrat égale à 6 % du montant de la rémunération totale brute perçue pendant la durée du contrat. Cette indemnité doit figurer sur le dernier bulletin de salaire.

Cette indemnité de fin de contrat n'est pas due en cas d'emploi à caractère saisonnier ou si le contrat est conclu conformément aux dispositions de l'article L.122-2 du code du travail.

ARTICLE 25 - TRAVAIL A TEMPS PARTIEL ANNUEL, MENSUEL OU HEBDOMADAIRE

Conformément aux dispositions des articles L.212-4-2 et suivants du code du travail, sont considérés comme salariés à temps partiel les salariés dont la durée du travail est inférieure à la durée légale ou conventionnelle du travail.

Les salariés à temps partiel annuel, mensuel ou hebdomadaire bénéficient des mêmes règles conventionnelles que les salariés à temps plein.

Leur ancienneté est décomptée à partir de leur entrée dans l'entreprise.

L'indemnité de licenciement et l'indemnité de mise ou de départ à la retraite des salariés ayant été occupés à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise sont calculés proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées selon l'une et l'autre de ces deux modalités depuis leur entrée dans l'entreprise.

Le contrat de travail des salariés doit spécifier la durée hebdomadaire, mensuelle ou annuelle. Il détermine également les limites dans lesquelles peuvent être effectuées des heures complémentaires au-delà du temps de travail fixé par le contrat.

(Avenant n° 2 du 05.07.2000) « Le nombre d'heures complémentaires effectuées ne peut être supérieur à 30 % de la durée du temps de travail fixée par le contrat. Par ailleurs, lorsque le nombre d'heures complémentaires dépasse le dixième de la durée de travail fixée au contrat, chacune des heures complémentaires effectuées au-delà de ce dixième est majorée de 25 % ; en outre, dans ce cas, la période minimale de travail continue est fixée à 4 heures et le nombre des interruptions d'activité au cours d'une même journée est limité à une seule interruption ».

Si le nombre d'heures complémentaires effectuées est compris entre 10 % et 30 % du temps de travail prévu, deux années consécutives, la durée globale annuelle est, si les salariés en font la demande, revalorisée de la moitié des heures complémentaires effectuées en moyenne durant les deux années précédentes.

Le refus d'effectuer un travail à temps partiel et/ou des heures complémentaires autres que celles prévues au contrat ne peut constituer une faute ou un motif de licenciement.

La durée du délai de prévenance dont bénéficient les salariés en cas de modification par l'employeur de la répartition de leurs horaires de travail dans les conditions fixées par le contrat est au minimum de :

- sept jours dans le cadre d'une répartition hebdomadaire du temps de travail ;
- quinze jours dans le cadre d'une répartition mensuelle ;
- un mois dans le cadre d'une répartition annuelle.

(Avenant n° 5 du 09.01.2004) « Toutefois, ce délai de prévenance peut varier en deçà de ces durées, jusqu'à un minimum de trois jours ouvrés ; en contrepartie, le salarié perçoit une prime de prévenance égale à 1,5 % de la rémunération au taux de base des heures effectuées, avant application de toute majoration.

En toute hypothèse, lorsque l'employeur demande au salarié de changer la répartition de sa durée de travail, le refus du salarié d'accepter ce changement ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement dès lors que ce changement n'est pas compatible avec des obligations familiales impérieuses, avec le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur, avec une période d'activité fixée chez un autre employeur ou avec une activité professionnelle non salariée ».

En cas de travail à temps partiel annuel, le lissage de la rémunération sur l'année est facultatif. Lorsqu'il s'applique, il est spécifié dans le contrat de travail.

Par dérogation au dernier alinéa de l'article L.212-4-3 du Code du Travail, les horaires de travail des salariés à temps partiel peuvent comporter, au cours d'une même journée, deux interruptions au maximum et/ou une interruption supérieure à deux heures.

En contrepartie, les temps d'interruption et les temps de pause (qui se distinguent des temps d'attente et des temps de trajet entre chantiers, payés comme temps de travail effectif) sont payés sur la base de 11 % du taux horaire afférent au coefficient du salarié.

Les salariés travaillant à temps partiel bénéficient d'une priorité d'embauchage à temps plein, dans tout poste de qualification identique qui serait vacant ou à créer, et à pourvoir dans l'entreprise.

Pour déterminer la priorité d'embauchage à temps plein, les modalités suivantes sont retenues :

- les salariés qui entendent bénéficier d'un temps plein en avisent l'employeur, tout moyen de preuve pouvant être retenu ;
- les vacances d'emploi sont portées à la connaissance des salariés ayant demandé à bénéficier de la priorité, et répondant à la qualification demandée ;
- en cas de pluralité de demandes pour un même poste à pourvoir, et à compétences égales, est retenue en priorité la candidature répondant à la qualification concernée par ordre d'ancienneté de la demande.

ARTICLE 26 - MODIFICATION DE LA SITUATION JURIDIQUE DE L'EMPLOYEUR

Conformément à l'article L.122-12 du code du travail, s'il survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise.

ARTICLE 27 - SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL EN CAS DE MALADIE OU ACCIDENT DE LA VIE PRIVÉE OU ACCIDENT DE TRAJET

Toute interruption de travail résultant d'une maladie, d'un accident de trajet ou d'un accident de la vie privée dont est victime le salarié, titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, dès lors que sa durée est inférieure ou égale à six mois, ne peut constituer un motif légitime de rupture du contrat de travail. (*Avenant n° 2 du 05.07.2000*) « Au-delà de cette durée, le licenciement du salarié ne peut intervenir qu'en cas d'impossibilité de remplacement du salarié absent par un salarié sous contrat à durée déterminée ou sous contrat de travail temporaire et pour un motif susceptible d'être reconnu comme réel et sérieux par les tribunaux ».

Dès sa guérison ou dès la consolidation de sa blessure, le salarié a droit à être réintégré dans son emploi.

En cas d'inaptitude constatée par le médecin du travail, il est fait application des dispositions fixées par l'article L.122-24-4 du Code du Travail

A chaque arrêt de travail ou prolongation, le salarié envoie à son employeur les feuilles d'arrêt ou de prolongation le concernant.

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 de travail.

ARTICLE 28 - SUSPENSION DU CONTRAT POUR ACCIDENT DU TRAVAIL OU MALADIE PROFESSIONNELLE

S'il s'agit d'un accident du travail (à l'exclusion des accidents de trajet) ou d'une maladie professionnelle, les effets du contrat de travail sont suspendus pendant la durée de l'arrêt de travail et pendant les périodes visées à l'article L.122-32-1 du code du travail.

Au cours des périodes de suspension, l'employeur ne peut résilier le contrat de travail à durée indéterminée que s'il justifie soit d'une faute grave de l'intéressé, soit de l'impossibilité où il se trouve, pour un motif non lié à l'accident ou à la maladie, de maintenir ledit contrat. Il ne peut résilier le contrat de travail à durée déterminée que s'il justifie d'une faute grave de l'intéressé ou d'un cas de force majeure. Toute résiliation prononcée en méconnaissance des dispositions de l'article L.122-32-2 du code du travail est nulle.

A l'issue des périodes de suspension, si le médecin du travail le déclare apte à reprendre son emploi ou un emploi similaire, le salarié est réintégré dans les conditions prévues à l'article L.122-32-4 du code du travail. Les conséquences de l'accident ou de la maladie professionnelle ne peuvent entraîner pour l'intéressé aucun retard de promotion ou d'avancement au sein de l'entreprise.

Si le salarié est déclaré inapte à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, son employeur est tenu d'appliquer les dispositions des articles L.122-32-5 et L.122-32-6 du code du travail.

Les périodes de suspension sont prises en compte pour la détermination de tous les avantages légaux ou conventionnels liés à l'ancienneté dans l'entreprise.

ARTICLE 29 - SUSPENSION DU CONTRAT EN CAS DE MATERNITÉ OU D'ADOPTION

La suspension ou la rupture du contrat de travail, en cas de maternité ou d'adoption, ne peuvent intervenir que dans les conditions prévues par les articles L.122-25 à L.122-32 du code du travail.

ARTICLE 30 - DEMISSION

La démission est notifiée à l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception ou lettre remise en main propre contre reçu.

La date de présentation de la lettre fixe le point de départ du préavis fixé par l'article 34 ci-après.

ARTICLE 31 - ENTRETIEN PREALABLE AU LICENCIEMENT

Lorsque l'employeur envisage de licencier un salarié, le licenciement doit reposer sur une cause réelle et sérieuse.

L'employeur doit, avant toute décision, convoquer le salarié à un entretien préalable, par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge, en lui indiquant :

- l'objet de l'entretien préalable ;

- la date, l'heure et le lieu de l'entretien préalable qui ne peut avoir lieu moins de sept jours ouvrables après la présentation au salarié de la convocation ;

- la possibilité de se faire assister, conformément aux dispositions des articles L.122-14 et R.122-2-1 du code du travail, par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou, en l'absence d'institutions représentatives dans cette dernière, par un conseiller du salarié de son choix, extérieur à l'entreprise, inscrit sur une liste dressée par le préfet. Dans ce cas, l'employeur doit préciser au salarié convoqué l'adresse des services où les listes de conseillers sont tenues à sa disposition.

Si, au terme de l'entretien, l'employeur décide de licencier le salarié, il doit lui notifier ce licenciement par lettre recommandée avec avis de réception dans les délais fixés par la réglementation.

La date de présentation de la lettre fixe le point de départ du préavis.

ARTICLE 32 - LICENCIEMENT POUR MOTIF ECONOMIQUE

Selon l'article L.321-1 du code du travail, constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification substantielle du contrat de travail, consécutives notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques.

L'employeur appliquera alors, outre les dispositions de l'article 31 de la présente convention, les dispositions des articles L.321-1 à L.321-15 et les articles R.321-1 à R.321-9 du code du travail.

ARTICLE 33 - INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT

33.1. Indemnité due en cas de résiliation du contrat à durée indéterminée

Tout salarié congédié, sauf faute grave de sa part, a droit à une indemnité de licenciement s'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus d'au moins un an, y compris les périodes sous contrat d'apprentissage. (*Avenant n° 2 du 05.07.2000*) « Cette indemnité est calculée comme suit :

- moins de dix ans d'ancienneté : un huitième de mois par année d'ancienneté ;

- à partir de dix ans d'ancienneté : un huitième de mois par année d'ancienneté plus un douzième de mois par année d'ancienneté au-delà de dix ans. »

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

33.2. Indemnité due en cas de licenciement après un accident de travail ou une maladie professionnelle

Tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, licencié à la suite d'un arrêt de travail consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, a droit à une indemnité spéciale de licenciement égale au double de celle fixée à l'alinéa 33.1 ci-dessus et à une indemnité compensatrice de délai congé d'un montant égal à celui de l'indemnité prévue à l'article L.122-8 du code du travail, ceci en application de l'article L.122-32-6 du même code.

ARTICLE 34 - PRÉAVIS - DÉLAI-CONGÉ

Hormis la période d'essai, les préavis dus sont les suivants :

34.1. En cas de démission :

<i>ANCIENNETÉ DU SALARIÉ</i>	<i>DURÉE DU DÉLAI-CONGÉ (PRÉAVIS)</i>
Moins d'un mois d'ancienneté	six jours ouvrables
D'un mois à six mois d'ancienneté	douze jours ouvrables
Plus de six mois d'ancienneté	un mois

34.2. En cas de licenciement (pour un motif autre qu'une faute grave) :

<i>ANCIENNETÉ DU SALARIÉ</i>	<i>DURÉE DU DÉLAI-CONGÉ (PRÉAVIS)</i>
Moins de deux ans d'ancienneté	un mois
Plus de deux ans d'ancienneté	deux mois
A partir de dix ans d'ancienneté	trois mois

Pendant la durée du préavis, le salarié congédié a droit à deux heures par jour de disponibilité sans perte de salaire, les heures de disponibilité pouvant, par accord des parties, être cumulées en fin de préavis, ou encore être prises par journées entières ou demi-journées.

Conformément à l'article L.122-32 du code du travail, les femmes en état de grossesse apparente peuvent démissionner sans délai-congé (préavis) et sans avoir de ce fait à payer une indemnité de rupture.

ARTICLE 35 - INDEMNITÉ DE DÉPART EN RETRAITE

Tout salarié qui quitte volontairement l'entreprise pour prendre sa retraite, a droit à une indemnité de départ fixée comme ci-après, en fonction de son ancienneté :

- 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 25 ans d'ancienneté.

(Avenant n° 2 du 05.07.2000) « Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant le départ à la retraite ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des trois derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aurait été versée au salarié pendant cette période, ne serait prise en compte que prorata temporis ».

ARTICLE 36 - DOCUMENTS A REMETTRE AU SALARIE LORS DE LA CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Dès la cessation définitive du contrat de travail, quel qu'en soit le motif, l'employeur est tenu de délivrer au salarié un certificat de travail prévu à l'article L.122-16 du code du travail, ainsi que l'attestation ASSEDIC dûment renseignée telle qu'elle est prévue par l'article R.351-5 du même code.

En outre, conformément au décret N° 91-205 du 25 février 1991, et uniquement pour les salariés sous contrat à durée déterminée, l'employeur doit remettre au salarié, à l'issue de son contrat, un bordereau individuel d'accès à la formation (B.I.A.F.) afin de permettre à ce salarié de faire valoir ses droits au congé individuel de formation prévu par les articles L.931-13 et suivants du code du travail. Les organismes paritaires prenant en charge ce type de congé fournissent ces modèles de bordereau.

CHAPITRE VII - APPRENTISSAGE - FORMATION PROFESSIONNELLE

ARTICLE 37 - FINALITÉS DE L'APPRENTISSAGE ET OBLIGATIONS

L'apprentissage est régi par les dispositions légales en vigueur.

Les employeurs sont tenus d'enseigner la pratique de la profession à leurs apprentis titulaires d'un contrat d'apprentissage régulièrement souscrit et enregistré. Ils doivent leur accorder les libertés nécessaires pour suivre les cours de formation professionnelle ainsi que pour participer aux épreuves d'examen.

Il est rappelé que les employeurs ne peuvent souscrire des contrats d'apprentissage que s'ils ont effectué les déclarations nécessaires conformément à l'article L.117-5 du code du travail.

D'autre part, tout apprenti doit être obligatoirement inscrit dans un centre de formation d'apprentis.

ARTICLE 38 - RÉMUNÉRATION DES APPRENTIS

La rémunération des apprentis est fixée comme suit :

Ancienneté dans le contrat	16 - 17 ans	18 - 20 ans	21 ans et plus
1ère année	30 % du SMIC	41 % du SMIC	53 % du SMIC
2ème année	37 % du SMIC	49 % du SMIC	61 % du SMIC
3ème année	53 % du SMIC	65 % du SMIC	78 % du SMIC

Il doit être noté que, dans le cas des apprentis âgés de 21 ans et plus, les pourcentages indiqués seront appliqués en pourcentage du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé si ce mode de calcul est plus favorable.

ARTICLE 39 - DROITS DES APPRENTIS

Sauf dispositions particulières prévues par le code du travail, les apprentis bénéficient des mêmes droits que les autres salariés de l'entreprise.

En outre, ils ont droit, avec maintien de leur salaire, à un congé de formation de cinq jours ouvrables à prendre au cours du mois précédant les épreuves du diplôme qu'ils doivent passer.

Ils seront informés, à l'issue de leur contrat d'apprentissage des emplois à pourvoir dans l'entreprise afin de leur permettre, le cas échéant, de faire acte de candidature.

ARTICLE 40 - CONTRATS D'INSERTION EN ALTERNANCE

Il sera fait application des dispositions du code du travail concernant le contrat de qualification, le contrat d'adaptation à un emploi et le contrat d'orientation.

ARTICLE 41 - PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL

L'employeur a le devoir de faciliter le perfectionnement de ses salariés et leur adaptation à l'évolution de leur emploi.

L'employeur est tenu d'accorder, à tous les salariés d'exécution, de maîtrise ou d'encadrement, trois jours de liberté rémunérés par an, non imputés sur les congés payés, au titre de la formation et du perfectionnement professionnels, sous réserve que :

- les cours, stages ou sessions de perfectionnement se situent en dehors de la période de gros travaux de l'entreprise ;
- l'employeur soit prévenu de l'absence du salarié, trois jours francs à l'avance ;
- le salarié fournisse justification de la fréquentation d'un cours, d'un stage ou d'une session de perfectionnement.

ARTICLE 42 - CONGÉ INDIVIDUEL DE FORMATION

Les salariés qu'ils soient sous contrat à durée indéterminée ou sous contrat à durée déterminée pourront bénéficier d'un congé individuel de formation tel qu'il est régi par les dispositions des articles L.931-1 et suivants du code du travail.

ARTICLE 43 - NÉGOCIATION SUR LA FORMATION

Conformément à l'article L.933-2 du code du travail, les organisations qui sont liées par la présente convention se réunissent au moins tous les cinq ans pour négocier sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation des salariés dans le champ d'application de la convention.

ARTICLE 44 - PARTICIPATION DES ENTREPRISES AU FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Les contributions sont collectées par le Fonds d'assurance formation des salariés des exploitations et entreprises agricoles (FAFSEA) organisme collecteur agréé par le ministre chargé de la formation professionnelle continue, conformément aux dispositions des articles L.961-9 et R.964-1 du code du travail.

CHAPITRE VIII - PROTECTION ET PROMOTION DE L'EMPLOI

ARTICLE 45 - EMPLOI DES HANDICAPÉS ET MUTILÉS DE GUERRE

Tout employeur occupant au moins 20 salariés doit occuper à temps plein ou à temps partiel, des mutilés de guerre et des handicapés, dans la proportion de 6 % de l'effectif total de l'entreprise, dans les conditions définies par les dispositions du code du travail.

ARTICLE 46 - LUTTE CONTRE LE TRAVAIL DISSIMULÉ

46.1. Les parties signataires conviennent que la lutte contre le travail dissimulé constitue un élément important de la protection et de la promotion de l'emploi dans la branche des prestations de services en aviculture, et que la législation visant à réprimer le travail dissimulé doit recevoir une pleine application.

46.2. Il est interdit d'avoir recours sciemment, directement ou par personne interposée, aux services de celui qui exerce un travail dissimulé. Est réputé travail dissimulé par dissimulation d'activité l'exercice à but lucratif d'une activité de production, de transformation, de réparation ou de prestations de services ou l'accomplissement d'actes de commerce par toute personne physique ou morale qui, se soustrayant intentionnellement à ses obligations :

- n'a pas requis son immatriculation au registre du commerce, ou au registre des métiers lorsque celle-ci est obligatoire ou a poursuivi son activité après refus d'immatriculation, ou postérieurement à une radiation ;

- ou n'a pas procédé aux déclarations qui doivent être faites aux organismes de protection sociale ou à l'administration fiscale en vertu des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Est réputé travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié, le fait, pour tout employeur, de se soustraire intentionnellement à l'accomplissement de l'une des formalités prévues aux articles L.143-3 et L.320 du code du travail.

La mention sur le bulletin de paie d'un nombre d'heures de travail inférieur à celui réellement effectué constitue, si cette mention ne résulte pas d'une convention ou d'un accord conclu en application du chapitre II du titre Ier du livre II du code du travail, une dissimulation d'emploi salarié.

CHAPITRE IX - DÉFINITION ET CLASSIFICATION DES EMPLOIS

ARTICLE 47 - METHODOLOGIE POUR LA MISE EN PLACE DE LA CLASSIFICATION

La classification des emplois ne se détermine pas par le diplôme seul, mais également par le niveau de compétence, la capacité d'initiative et l'efficacité d'exécution requis pour l'accomplissement d'un poste donné. Il convient de s'attacher à l'emploi occupé.

Tout salarié doit être classé au coefficient dont la définition correspond au travail réellement effectué et bénéficier au moins du coefficient hiérarchique minimum attribué à l'emploi occupé.

ARTICLE 48 - DÉFINITION DES EMPLOIS ET DES COEFFICIENTS HIÉRARCHIQUES DANS LES ENTREPRISES DE PRESTATIONS DE SERVICES AVICOLES

Les différents emplois occupés par les salariés, de l'un ou l'autre sexe, sont classés en catégories et affectés de coefficients hiérarchiques dans les conditions ci-après :

48.1. DÉFINITION DES EMPLOIS ET COEFFICIENTS POUR LE PERSONNEL DE CHANTIER

COEF.	DÉFINITION DES CATÉGORIES ET DES EMPLOIS
100	Agent d'exécution 1er échelon : Emploi occupé par tout salarié, sans connaissances professionnelles, chargé d'effectuer des tâches avec directives précises. <i>(Exemples de tâches correspondant à ce niveau : mise en place, enlèvement, manutention de tous matériels avicoles : caillebotis, gamelles, abreuvoirs..., aide au chaponnage).</i>
110	Agent d'exécution 2ème échelon : Agent d'exécution ayant 6 mois d'expérience professionnelle dans l'entreprise.
120	Agent qualifié 1er échelon : Emploi requérant du salarié qui l'occupe une expérience professionnelle, et/ou une certaine spécialisation. <i>Exemples de tâches (non limitatives) correspondant à ce niveau : démarrage en élevage, débecquage « dindons poulettes », lavage.</i>
130	Agent qualifié 2ème échelon : Agent qualifié maîtrisant les savoir-faire manuels. L'exécution des tâches est réalisée à partir de consignes précises ; capable de seconder temporairement le chef d'équipe.
140	Agent très qualifié - Chef d'équipe : Emploi occupé par tout salarié ayant acquis les connaissances professionnelles lui permettant d'assurer l'ensemble des travaux d'un chantier de ramassage. Cet emploi conduit le salarié à pouvoir suppléer momentanément l'employeur sans transfert de responsabilité.

48.2. DÉFINITION DES EMPLOIS ET COEFFICIENTS POUR LE PERSONNEL ADMINISTRATIF

COEF.	DÉFINITION DES CATÉGORIES ET DES EMPLOIS
110	Employé administratif : Emploi correspondant à des tâches d'exécution sans difficulté particulière ne nécessitant pas de connaissances professionnelles, sur directives précises.
120	Secrétaire : Emploi correspondant à des tâches spécialisées qui nécessitent un savoir-faire (tenue des écritures, préparation du bilan, facturation...).
140	Secrétaire Comptable hautement qualifié(e) : Secrétaire capable de suivre l'exécution du planning et de suppléer momentanément l'employeur sans transfert de responsabilité.

(Avenant n° 6 du 08.07.2004) « **48.3. DÉFINITION DES EMPLOIS ET COEFFICIENTS POUR LE PERSONNEL D'ENCADREMENT**

COEF.	DÉFINITION DES CATÉGORIES ET DES EMPLOIS
200	Contremaître : Agent chargé de répartir et de surveiller les travaux suivant des directives journalières nettement déterminées.
250	Cadre d'entreprise : Agent chargé de diriger les travaux selon des instructions générales périodiquement établies.
300	Directeur d'entreprise : Agent chargé d'administrer l'entreprise selon des directives générales périodiquement établies, laissant une large part à l'initiative personnelle. »

CHAPITRE X - SALAIRES ET ACCESSOIRES DE SALAIRES

ARTICLE 49 - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Les salaires minima sont déterminés selon les modalités fixées en **annexe** à la présente convention (*avenant n° 6 du 08.07.2004*) « étant entendu que les majorations de 25 % et de 32 % rémunèrent la pénibilité du travail et le travail de nuit ; par ailleurs, pour les mêmes raisons, à compter de 120 heures mensuelles (tous travaux effectifs confondus), le salarié bénéficie d'un repos compensateur de 50 % ».

En aucun cas, le salaire payé ne peut être inférieur à celui résultant de l'application des textes relatifs au salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) ou à celui prévu par la présente convention pour chaque coefficient d'emploi.

ARTICLE 50 - EGALITÉ DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Il sera fait application des articles L.140-2 à L.140-8 du code du travail.

Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

Par rémunération, il faut entendre le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier.

Sont considérés comme ayant une valeur égale les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.

ARTICLE 51 - CHANGEMENT TEMPORAIRE DE CATÉGORIE ET POLYVALENCE

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 permanente, des emplois différents ressortissant de classifications différentes, il devra être classé au coefficient correspondant au poste le plus élevé des classifications.

ARTICLE 52 - INDEMNISATION DES TEMPS DE DEPLACEMENT

Pour tenir compte des sujétions liées aux changements fréquents des lieux de travail, les temps de trajets aller et retour entre le domicile du salarié et le lieu de travail font l'objet d'une indemnisation forfaitaire d'un montant égal à 11 % du salaire horaire brut afférent au coefficient du salarié, ceci pour chaque heure ou portion d'heure effectuée, pour les trajets dans un rayon de 60 km du siège de l'entreprise. Au-delà, la totalité des temps de trajet est indemnisée à 100 %, comme des temps de travail effectif.

(Avenant n° 2 du 05.07.2000) « Sous réserve des dispositions de l'article 992 du Code Rural relatives à la durée du travail effectif, lorsque l'employeur propose d'assurer le transport du salarié du domicile au lieu de travail, le temps de ce trajet n'est pas pour autant considéré comme temps de travail effectif, même si le siège de l'entreprise est un point de ramassage du personnel ».

Toutefois, pour le chauffeur du véhicule servant à transporter les salariés sur le lieu de travail, la durée des trajets qu'il effectue à ce titre est considérée comme temps de travail effectif et rémunérée comme tel.

ARTICLE 53 - RÉMUNÉRATION DES JEUNES TRAVAILLEURS

53.1. Le salaire minimum de croissance applicable aux jeunes travailleurs de l'un ou l'autre sexe, âgés de moins de dix-huit ans comporte un abattement fixé :

- à 20 % avant 17 ans ;
- à 10 % entre 17 et 18 ans.

Cet abattement est supprimé lorsque le jeune travailleur justifie de six mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité.

53.2. Dans tous les cas où les jeunes travailleurs de seize à dix-huit ans effectuent, d'une façon courante et dans des conditions égales d'activité, de rendement et de qualité, des travaux habituellement confiés à des adultes, ils sont rémunérés selon les coefficients et tarifs établis pour la rémunération du personnel adulte effectuant les mêmes travaux.

53.3. Les dispositions du présent article ne sont pas applicables aux jeunes liés par un contrat d'apprentissage ou un contrat d'insertion professionnelle en alternance.

ARTICLE 54 - RÉMUNÉRATION DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

La qualité de travailleur handicapé est reconnue par la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel (COTOREP).

Les employeurs appliqueront les décisions prises après avis de cette commission, notamment en ce qui concerne l'application d'abattements de salaire.

ARTICLE 55 - PRIME DE PANIER

Le salarié appelé à effectuer un chantier pendant la période normale de prise des repas (11 heures - 14 heures et 18 heures - 21 heures), en cas d'impossibilité pratique de rejoindre son domicile a droit au paiement d'une prime de panier égale à 2,5 fois le minimum garanti par repas sur présentation d'une fiche justificative de frais de repas.

Dans le cas où le repas est fourni gratuitement au salarié, cette prime n'est pas due.

ARTICLE 56 - REMBOURSEMENT DE FRAIS

Les salariés qui, pour les besoins de l'entreprise, sont amenés à utiliser leur véhicule personnel seront remboursés, en fin de mois, de leur frais sur la base d'une indemnité kilométrique fixée suivant le barème publié chaque année par l'administration fiscale.

Les salariés qui, en raison de l'éloignement d'un chantier, se trouveraient dans l'impossibilité de rejoindre leur domicile, et seraient contraints de rester sur place pour la nuit, seront remboursés sur justificatifs, de leurs frais d'hôtel incluant le petit déjeuner.

ARTICLE 57 - PRIME D'ANCIENNETÉ

Les salariés bénéficient d'une prime d'ancienneté payable à la fin du mois, et mentionnée distinctement sur le bulletin de paie.

Cette prime est égale à :

- 1 % après trois ans d'ancienneté ;
- 2 % après quatre ans d'ancienneté ;
- 3 % après six ans d'ancienneté ;
- 4 % après huit ans d'ancienneté ;
- 5 % après dix ans d'ancienneté ;
- 6 % après douze ans d'ancienneté ;
- 7 % après quatorze ans d'ancienneté.

Pour la détermination de l'ancienneté, il est tenu 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, y compris notamment les contrats à temps partiel, les contrats d'apprentissage et d'insertion en alternance.

ARTICLE 58 - PRIME D'ASSIDUITE

Une prime d'assiduité est attribuée au salarié dès lors qu'il justifie d'au moins un an de présence dans l'entreprise. Elle est payable avec le salaire de décembre.

Le montant de cette gratification est égal à cinquante fois le taux horaire du salaire de base du coefficient du salarié.

Ce montant est réduit à due proportion en fonction de la durée des absences depuis le 1er janvier.

Toutefois, ne donneront pas lieu à réduction les périodes assimilées à des périodes de travail effectif définies à l'article 73 de la présente convention : absences pour accident du travail, maladie professionnelle, congé de maternité, exercice d'un mandat de représentant du personnel, etc...

En cas de départ au cours de l'année, la gratification est calculée au prorata du nombre de mois écoulé depuis le 1er janvier de l'année en cours et par référence au taux horaire du dernier mois de présence.

ARTICLE 59 - PÉRIODICITÉ DE LA PAIE - ACOMPTES

La paie se fait à échéances régulières, au moins une fois par mois, et en tout état de cause, au plus tard le dixième jour ouvrable qui suit l'échéance de chaque mois civil de référence.

Les salariés et apprentis ont la possibilité de recevoir un acompte par mois. Le montant de chaque acompte ne pourra excéder le salaire acquis au jour de son versement.

Le salarié ou l'apprenti doit avertir l'employeur au moins 24 heures à l'avance de son désir de recevoir un acompte. La demande d'acompte pourra être formulée tous les jours, sauf le samedi, le dimanche ou un jour férié.

ARTICLE 60 - BULLETIN DE PAIE

L'employeur doit remettre au salarié, à l'occasion du paiement de sa rémunération, un bulletin de paie conforme aux dispositions de l'article R.143-2 du code du travail et la copie du document d'enregistrement des heures de travail effectuées. Le bulletin de paie délivré comporte notamment la mention de l'intitulé de la présente convention collective ainsi qu'en caractères apparents, une mention incitant le salarié à le conserver sans limitation de durée.

ARTICLE 61 - AMENDES ET SANCTIONS PÉCUNIAIRES

Les employeurs ne peuvent appliquer à leurs salariés et apprentis des amendes et autres sanctions pécuniaires, lesquelles sont interdites par l'article L.122-42 du code du travail.

<p style="text-align: center;">CHAPITRE XI - GARANTIE DE RESSOURCES - RÉGIME DE PRÉVOYANCE - INCAPACITÉ - INVALIDITÉ - DÉCÈS</p>

ARTICLE 62 - GARANTIE DE RESSOURCES

Les salariés en arrêt de travail pour cause de maladie, d'accident de la vie privée, d'accident de trajet, d'accident du travail ou de maladie professionnelle bénéficient :

- en cas d'accident du travail ou maladie professionnelle, et après six mois d'ancienneté dans l'entreprise, d'une indemnisation complémentaire aux indemnités journalières versées par la caisse de mutualité sociale agricole dès le premier jour d'arrêt, de sorte que la garantie de ressources globale soit égale à 90 % du salaire brut retenu pour le calcul des indemnités journalières légales, sous déduction des prestations versées par la mutualité sociale agricole, pendant une durée maximale de 135 jours ;

- en cas de maladie, d'accident de la vie privée ou du trajet, après six mois d'ancienneté dans l'entreprise, d'une indemnisation complémentaire aux indemnités journalières légales versées par la caisse de mutualité sociale agricole à compter du quatrième jour d'arrêt, de sorte que l'indemnisation globale soit égale à 90 % du salaire brut retenu pour le calcul des indemnités journalières légales, sous déduction des prestations versées par la mutualité sociale agricole, pendant une durée maximale de 135 jours.

Le crédit d'indemnisation de 135 jours s'entend par année mobile, soit au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail.

Le montant global de l'indemnisation (régime de base et régime complémentaire) ne peut excéder 100 % du salaire net.

ARTICLE 63 - RÉGIME DE PRÉVOYANCE

63.1. Garantie incapacité temporaire

Les salariés bénéficient d'une indemnisation en cas d'incapacité temporaire de travail égale à 80 % du salaire brut retenu pour le calcul des indemnités journalières légales, sous déduction des indemnités journalières légales, soit :

- après épuisement des droits au maintien de salaire à 90 % prévue par la garantie de ressources ;

- après une franchise continue de 75 jours en cas de maladie, accident de la vie privée et du trajet pour les salariés ne justifiant pas de six mois d'ancienneté dans l'entreprise et donc ne pouvant pas prétendre à la garantie de ressources.

Cette indemnisation intervient tant que dure le versement des indemnités journalières légales.

Le montant global de l'indemnisation (régime de base et régime complémentaire) ne peut excéder 100 % du salaire net.

63.2. Garantie invalidité

Dès qu'un salarié se voit attribuer une pension d'invalidité de catégorie 1, 2 ou 3 ou une rente Accident du Travail pour une incapacité de 2/3 au moins, il bénéficie d'une pension mensuelle incapacité permanente portant l'indemnisation totale à 80 % du douzième des salaires bruts des quatre trimestres civils précédant l'arrêt de travail.

Cette indemnisation intervient tant que dure le versement de la pension d'invalidité ou de la rente incapacité permanente de la Caisse de Mutualité Sociale Agricole.

En aucun cas le total des ressources formé par la pension ou la rente versée par la caisse de mutualité sociale agricole, éventuellement le salaire réduit, les prestations ASSEDIC, le régime de prévoyance, ou toute autre ressource, ne peut excéder 100 % du salaire net qu'aurait perçu le salarié s'il avait continué à travailler.

63.3. Garantie décès

En cas de décès du salarié avant son 65ème anniversaire et sans condition d'ancienneté, les ayants droit percevront :

- un capital égal à 100 % du salaire annuel brut des 4 derniers trimestres précédant le décès ;
- majoré de 25 % par enfant à charge ;
- une rente éducation pour orphelin de père ou de mère telle que prévue dans le règlement de prévoyance de la CAMARCA PREVOYANCE.

L'invalidité absolue et définitive (3ème catégorie M.S.A.) donne lieu à versement anticipé du capital fixé ci-dessus, ce qui met fin à la garantie décès.

ARTICLE 64 - COTISATIONS (avenant n° 2 du 05.07.2000) «

	PART EMPLOYEUR	PART SALARIÉ	TAUX GLOBAL
Garantie légale	0,24 %		0,24 %
+ Accident du travail	0,14 %		0,14 %
Incapacité temporaire complémentaire *	0,12 %	0,34 %	0,46 %
Invalidité	0,23 %		0,23 %
Assurance des charges patronales	0,18 %		0,18 %
Garantie décès	0,24 %	0,04 %	0,28 %
TOTAL	1,15 %	0,38 %	1,53 %

* étant entendu que la fraction de cotisations assurant la couverture des garanties d'accident du travail et de maladie professionnelle est à la charge exclusive de l'employeur.

Assiette des cotisations

Les cotisations sont assises sur les tranches A et B des salaires de l'ensemble des salariés telles que définies ci-dessous :

- la tranche A est la partie du salaire brut limitée au plafond des assurances sociales agricoles ;
- la tranche B est la partie du salaire brut comprise entre un et quatre plafonds des assurances sociales agricoles ».

ARTICLE 65 - POINT DE DÉPART DES GARANTIES

Les dispositions du présent chapitre s'appliquent aux arrêts de travail et décès survenus à compter de la date d'effet de la convention collective.

ARTICLE 66 - MISE EN OEUVRE DU RÉGIME

La garantie de ressources et le régime de prévoyance définis aux articles 63, 64 et 65 du présent chapitre sont couverts et gérés par la CAMARCA PREVOYANCE, 8 et 10 rue d'Astorg, 75413 PARIS CEDEX 08.

ARTICLE 67 - RÉVISION DES GARANTIES

Un comité paritaire de gestion sera chargé de la surveillance de la garantie de ressources et du régime de prévoyance.

Les conditions et modalités de la mutualisation de ces garanties seront réexaminées selon une périodicité qui ne peut excéder 5 ans conformément à l'article L.912-1 du code de la sécurité sociale.

CHAPITRE XII - DURÉE DU TRAVAIL - JOURS FÉRIÉS

ARTICLE 68 - DURÉE DU TRAVAIL

Les dispositions relatives à la durée du travail, aux heures supplémentaires, aux modalités d'attribution du repos hebdomadaire et aux jours fériés sont fixées par les textes législatifs et réglementaires en vigueur.

La semaine commence le lundi à 0 heure et finit le dimanche à 24 heures.

Le décompte et l'indemnisation des heures supplémentaires seront établis conformément aux articles L.212-5 et suivants du code du travail et 992-2 et suivants du Code Rural.

Les temps d'attente entrent dans la définition du temps de travail effectif et sont rémunérés comme tel.

Le repos hebdomadaire doit normalement être octroyé le dimanche, d'une durée minimale de 24 heures consécutives ; s'ajoutera à cette durée une demi-journée octroyée dans la semaine en fonction de l'organisation du travail.

Toutefois, pour des raisons de nécessité de service, il pourra être sollicité une dérogation conformément au décret n° 75-957 du 17 octobre 1975.

ARTICLE 69 - LIMITATIONS AU TRAVAIL DES JEUNES TRAVAILLEURS

Les jeunes salariés, les apprentis, les stagiaires titulaires d'un contrat d'insertion en alternance, de l'un ou de l'autre sexe, et âgés de moins de dix-huit ans ne peuvent être employés :

- à des travaux excédant leur force physique ;
- à des travaux insalubres ou dangereux ;
- à un travail effectif excédant huit heures par jour et 39 heures par semaine ;
- à des travaux ayant lieu la nuit, c'est à dire se situant entre 22 heures et 6 heures du matin.

ARTICLE 70 - JOURS FÉRIÉS CHOMÉS

Les jours fériés chômés sont les suivants :

- 1er janvier
- lundi de Pâques
- 1er mai
- 8 mai
- Ascension
- lundi de Pentecôte
- 14 juillet
- l'Assomption (15 août)
- 1er novembre
- 11 novembre
- 25 décembre.

Ils sont payés conformément à l'article 4-2 de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié.

S'ils sont travaillés, les jours fériés donnent lieu à repos compensateur. Les jours de repos compensateur sont fixés entre les parties concernées.

Le 1er mai est chômé et payé. Dans les entreprises, qui, en raison de leur activité, ne peuvent interrompre le travail, les salariés occupés le 1er mai ont droit, en plus du salaire correspondant au travail effectué, à une indemnité égale au montant de ce salaire.

Le chômage des jours fériés légaux ne peut donner lieu à récupération et ne peut être, pour les salariés, la cause d'une réduction de la rémunération sous réserve d'un travail effectif le dernier jour de travail précédant le jour férié et le premier jour de travail qui lui fait suite, sauf autorisation d'absence préalablement accordée.

CHAPITRE XIII - CONGÉS

ARTICLE 71 - DROIT AUX CONGÉS PAYES

Le salarié qui justifie avoir été occupé chez le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum d'un mois de travail effectif, entre le 1er juin de l'année précédente et le 31 mai de l'année en cours a droit à un congé payé dont la durée est déterminée à raison de deux jours et demi ouvrables par mois de travail, sans que la durée totale du congé ne puisse excéder trente jours ouvrables, sans préjudice des dispositions de l'article L.223-5 du Code du Travail.

Si le nombre de jours de congés attribués dont doit bénéficier le salarié n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre immédiatement supérieur.

Sont assimilés à un mois de travail effectif :

- les périodes équivalentes à quatre semaines entières ;
- ou 24 jours ouvrables ; les jours ouvrables s'entendent du lundi au samedi, à l'exception du dimanche et des jours fériés chômés.
- ou 20 jours de travail effectif quand l'horaire de travail est réparti sur cinq jours par semaine.

Le temps de travail s'apprécie indépendamment de l'horaire de travail. Les salariés à temps partiel bénéficient des droits reconnus aux salariés à temps complet.

Les salariés sous contrat de travail à durée déterminée ont droit à une indemnité compensatrice de congés payés au titre du travail effectivement accompli pendant ce contrat qu'elle qu'ait été sa durée, dès lors que le régime des congés applicables dans l'entreprise ne leur permet pas une prise effective de ceux-ci.

Lorsqu'un salarié est dispensé de l'exécution du préavis par l'employeur, la période de référence se termine à la date à laquelle le préavis aurait normalement expiré s'il avait été effectué.

ARTICLE 72 - PERIODES ASSIMILEES A DU TRAVAIL EFFECTIF

Certaines périodes sont assimilées à du travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel. Tel est le cas pour :

- la période de congés payés de l'année précédente ;
- les repos compensateurs tels que définis à l'article L.212-5 du code du travail et de l'article 993 du Code Rural ;
- les congés de maternité ou d'adoption ;
- les périodes de suspension du contrat de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle, à la double condition d'avoir été ininterrompue et de n'avoir pas excédé une durée d'un an ;
- les périodes de repos pour maternité prévues aux articles L.122-25 à L.122-30 du code du travail ;
- les périodes pendant lesquelles un salarié ou un apprenti se trouve rappelé au service national à un titre quelconque ;
- le congé de formation (article L.931-7 du code du travail) ; si le salarié quitte l'entreprise à l'issue de sa formation, le congé de formation ouvrira droit à une indemnité compensatrice de congés payés ;
- le congé de bilan de compétences (article L.931-2 du code du travail) ;
- le congé de formation économique sociale et syndicale (article L.451-2 du code du travail) ;
- le congé de formation des cadres et animateurs pour la jeunesse (article L.225-2 du code du travail) ;
- les stages de formation économique des membres titulaires des comités d'entreprise (art. L.434-10 du code du travail) ;
- le temps de formation des représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et d'amélioration des conditions de travail (article L.236-1 du code du travail) ;
- le congé de formation à la sécurité (article R.231-44 du code du travail) ;
- les congés accordés aux conseillers prud'hommes pour participer à des stages de formation et pour le temps passé pour l'exercice de leur fonction (articles L.514-3 , L.514-1 du code du travail) ;
- le temps passé par les administrateurs salariés des organismes de sécurité sociale pour l'exercice de leur fonction (article L.992-8 du code de la sécurité sociale) ;
- les congés exceptionnels pour événements familiaux prévus par l'article 75 de la présente convention
- les congés liés à la naissance ou l'adoption (article L.226-1 du code du travail) ;
- le temps passé par un salarié pour participer à des réunions où il doit assurer la représentation d'associations familiales ;
- le temps passé par un salarié siégeant aux commissions paritaires traitant de l'emploi ou participant à des jurys d'examen (article L.992-8 du code du travail) ;

- le congé mutualiste (congé non rémunéré) de formation des administrateurs de mutuelle (article L.225-7 du code du travail) ;
- le congé de représentation en faveur des associations et des mutuelles (article L.225-8 du code du travail) ;
- le temps passé hors de l'entreprise par les élus aux chambres d'agriculture (article L.515-3 du code rural) ;
- le temps passé par les représentants des immigrés dans les instances consultatives spécifiques (loi du 25 juillet 1985) ;
- le congé accordé aux salariés candidats à l'Assemblée nationale ou au Sénat pour participer à la campagne électorale ;
- le temps passé à assister un salarié par le conseiller extérieur du salarié (article L.122-14-15 du code du travail) ;
- le crédit d'heures et le temps passé en réunion avec l'employeur (articles L.412-20, L.424-1 et L.434-1 du code du travail) ;
- le congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie (Loi du 9 juin 1999).

ARTICLE 73 - ORDRE ET PERIODICITE DES DEPARTS EN CONGES

L'ordre des départs en congés est fixé par l'employeur en fonction des nécessités du service, après consultation des salariés et, le cas échéant, des délégués du personnel et en tenant compte, autant que possible, des congés scolaires pour les salariés ayant des enfants scolarisés et des possibilités de congé du conjoint.

Le congé principal d'une durée supérieure à douze jours ouvrables et au plus égal à vingt-quatre jours peut être fractionné par l'employeur avec l'accord du salarié. Dans ce cas, une fraction doit être au moins de douze jours ouvrables continus compris entre deux jours de repos hebdomadaire. Cette fraction doit être attribuée pendant la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année.

Le reste des congés peut être pris en plusieurs fois en dehors de cette période.

Conformément à l'article L.223-8 du code du travail, lorsque le nombre de jours de congés pris en dehors cette période est au moins égal à six, le salarié a droit à deux jours ouvrables de congé supplémentaire et à un jour lorsque ce nombre est compris entre trois et cinq.

La cinquième semaine de congés payés ne peut ouvrir droit à supplément de congé.

ARTICLE 74 - INDEMNITE DE CONGES PAYES

L'indemnité de congés payés est calculée conformément aux articles L.223-11 et suivants du code du travail.

Les salariés occasionnels qui travaillent moins de vingt-quatre jours au cours de l'année de référence bénéficient de l'indemnité compensatrice de congés payés.

Un acompte de l'indemnité de congés payés pourra être versé sur demande du salarié.

Il est formellement interdit aux employeurs d'occuper temporairement ou de quelque façon que ce soit des salariés en congés payés.

ARTICLE 75 - CONGES EXCEPTIONNELS POUR EVENEMENTS FAMILIAUX

Un congé exceptionnel est accordé aux salariés à l'occasion des événements familiaux suivants :

- Mariage du salarié 4 jours
- Mariage d'un enfant 1 jour
- Décès du conjoint 3 jours
- Décès d'un enfant 3 jours
- Décès d'un frère ou d'une sœur 3 jours
- Décès du père ou de la mère 3 jours
- Décès du beau-père ou de la belle-mère ... 1 jour
- Décès d'un grand parent 1 jour
- Décès des petits-enfants 1 jour
- Décès d'un oncle ou d'une tante 1 jour
- Congé de naissance ou d'adoption 3 jours pour chaque naissance survenue au foyer ou de l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption.

Les congés exceptionnels ainsi accordés sont assimilés à des jours de travail effectif et n'entraînent pas de réduction de la rémunération.

ARTICLE 76 - CONGES SPECIAUX

Les salariés peuvent accéder, sur leur demande, à divers congés non rémunérés.

76.1. Ainsi, tout salarié peut librement solliciter un congé sans solde ou congé pour convenances personnelles. L'employeur n'est pas tenu de le lui accorder. S'il le lui accorde, il peut ne pas le rémunérer. Si l'employeur souhaite accorder le congé, il devra s'entendre avec le salarié sur sa durée et ses modalités par accord avec le salarié. Si l'accord est donné sans précision particulière, les modalités sont celles fixées par le salarié dans sa demande, laquelle devra être formulée par écrit.

Cette demande doit être présentée à l'employeur au moins un mois avant le départ en congé, sauf dispositions réglementaires particulières instituant un délai de préavis différent.

Le congé sans solde entraîne la suspension du contrat de travail. La période de suspension n'est pas prise en compte pour le calcul de l'ancienneté. Toutefois le bénéficiaire du congé sans solde demeure salarié de l'entreprise ; il est pris en compte dans l'effectif ; il demeure électeur aux élections professionnelles et doit respecter les obligations qui découlent de son contrat de travail.

76.2. Les salariés peuvent également bénéficier, dans les conditions et limites fixées pour chacun d'entre eux par le code du travail ou la législation en vigueur, de certains congés non rémunérés. Les principaux congés ainsi prévus sont notamment :

- le congé postnatal (article L.122.-28-1 du code du travail) ;
- le congé parental d'éducation (article L.122-28-1 du code du travail) ;
- le congé pour création d'entreprise (article L.122-32-12 du code du travail) ;
- le congé sabbatique (article L.122-32-17 du code du travail) ;
- le congé mutualiste, pour les salariés administrateurs d'une mutuelle relevant du code de la Mutualité (article L.225-7 du code du travail) ;
- le congé de représentation d'une association ou d'une mutuelle (article L.225-8) ;
- le congé pour garder un enfant malade (article L.122-28-8 du code du travail) ;
- le congé pour les salariés élus locaux (code général des collectivités locales, articles L.2123-1 et suivants, L.3123-1 et suivants, L.4135-1 et suivants) ;
- le congé de solidarité internationale (articles L.225-9 à L.225-14 du code du travail)
- le congé pour aider les victimes de catastrophes naturelles (loi N°82-600 du 13 juillet 1982) ;
- le congé des sapeurs-pompiers volontaires ;
- l'absence pour exercice des fonctions d'assesseur d'un tribunal des affaires de sécurité sociale (article L.142-5) ;
- l'absence pour remplir les fonctions de témoin ou de juré d'assises (absence prévue par le code de procédure pénale).

CHAPITRE XIV - HYGIÈNE, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL - MÉDECINE DU TRAVAIL

ARTICLE 77 - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Les dispositions relatives à l'hygiène et la sécurité sont régies par le livre II, titre III du code du travail (article L.230-1 et suivants) et les décrets pris pour son application.

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

Des produits pharmaceutiques, permettant de donner des soins de première urgence aux travailleurs malades ou accidentés, doivent être mis à la disposition du personnel à proximité de chaque chantier.

Lors de l'exécution de travaux salissants, insalubres ou dangereux, il incombe à l'employeur de fournir les vêtements et équipements de protection individuelle au salarié qui est tenu de les utiliser. Le salarié devra en user avec soin et en demandera le remplacement dès que cela s'avérera nécessaire, compte tenu de l'usure et de l'état desdits équipements individuels.

En outre, le temps d'habillage et de toilette afférent à ces éventuels travaux est considéré comme temps de travail.

Les jeunes de moins de dix-huit ans ne peuvent être employés à des travaux insalubres ou dangereux.

ARTICLE 78 - COMITÉ D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL (CHSCT)

Dans tous les établissements occupant au moins 50 salariés, un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) est obligatoirement institué.

Le CHSCT est obligatoire dès lors que l'effectif d'au moins 50 salariés a été atteint pendant 12 mois consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes.

Dans les établissements de moins de 50 salariés, les délégués du personnel exercent, dans le cadre de leurs moyens propres, les attributions du CHSCT. Les questions relatives à l'hygiène, à la sécurité et aux conditions de travail doivent être évoquées lors de leurs réunions avec l'employeur.

ARTICLE 79 - MÉDECINE DU TRAVAIL

La médecine du travail exerce un rôle préventif. Il consiste à éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail, notamment en surveillant les conditions d'hygiène du travail.

Tous les salariés, quel que soit leur type de contrat de travail, y compris les apprentis, bénéficient de la médecine du travail. Les examens médicaux ont un caractère obligatoire, et les salariés ne peuvent refuser de s'y soumettre.

Sont prévus une visite médicale d'embauche, une visite médicale annuelle, une visite médicale de reprise et, le cas échéant, des examens complémentaires.

Le temps passé aux examens médicaux est pris soit sur les heures de travail, sans retenue de salaire, soit rémunéré comme temps de travail normal si les examens ne peuvent avoir lieu pendant les heures de travail. Le temps et les frais de transport nécessités par ces examens sont pris en charge par l'employeur (article 37 du décret n° 82-397 du 11 mai 1982 modifié).

CHAPITRE XV - RETRAITE COMPLÉMENTAIRE

ARTICLE 80 - AFFILIATION ET COTISATIONS

Les employeurs sont tenus de s'affilier à la Caisse Mutuelle Autonome de Retraites Complémentaires Agricoles (C.A.M.A.R.C.A.), sise 8-10 rue d'Astorg, 75413 PARIS CEDEX 08.

Toutefois, les salariés bénéficiaires du régime complémentaire de retraite et de prévoyance, institué par la Convention Collective Nationale des Ingénieurs et Cadres d'Entreprises Agricoles du 2 avril 1952, doivent être affiliés aux différentes institutions qui le mettent en œuvre (la gestion est assurée par la C.P.C.E.A., 20 rue de Clichy, 75009 Paris).

Les bénéficiaires de ce régime au regard de la classification des emplois sont définis, en tant que de besoin, par décision interprétative de la Commission Nationale Paritaire de la Convention du 2 avril 1952. Cette décision figure alors en annexe de la présente convention.

La totalité de la cotisation est versée par l'employeur, à charge pour celui-ci de retenir, sur la paye du salarié, la cotisation ouvrière.

CHAPITRE XVI - EXTENSION ET EFFET DE LA CONVENTION

ARTICLE 81 - DEMANDE D'EXTENSION

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

ARTICLE 82 - DATE D'EFFET

La présente convention prendra effet le premier jour du mois civil qui suit la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel.

Ont, après lecture, signé :

- Pour Le Syndicat des Entreprises Prestataires de Services Avicoles de Sarthe et Mayenne,

- L'Union Syndicale C.G.T. de l'Agroalimentaire et des Forêts de la Sarthe,

- L'Union Syndicale CG.T. de la Mayenne,

- Le Syndicat Général Agroalimentaire C.F.D.T. de la Sarthe,
- Le Syndicat Général Agroalimentaire C.F.D.T. de la Mayenne,
- L'Union Départementale C.G.T.-F.O. de la Sarthe,
- L'Union Départementale C.G.T.-F.O. de la Mayenne,
- La Fédération Nationale des Syndicats d'Ouvriers Agricoles Indépendants,
- Le Syndicat National des Cadres d'Entreprises Agricoles C.G.C.,
- La Fédération des Syndicats Chrétiens des Organismes et Professions de l'Agriculture,

BAREME DES REMUNERATIONS
FIXEES EN APPLICATION DES ARTICLES 48 ET 49 DE LA CONVENTION COLLECTIVE

(Avenant n° 7 du 8 juillet 2004)

SALAIRES HORAIRES AU 1^{er} JUILLET 2004

Coefficients	Taux de base applicables à tous travaux (à l'exception du ramassage et du nettoyage)	Taux majoré de 25 % pour les travaux de ramassage et de nettoyage	Taux majoré de 32 % pour le ramassage des dindons
100	7,67 €	9,59 €	10,12 €
110	7,71 €	9,64 €	10,18 €
120	7,80 €	9,75 €	10,30 €
130	8,11 €	10,14 €	10,71 €
140	8,51 €	10,64 €	11,23 €
200	15,34 €	19,18 €	20,25 €
250	19,18 €	23,98 €	25,32 €
300	23,01 €	28,76 €	30,37 €