

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL
DU 1^{er} JUIN 1989 concernant LES
COOPERATIVES d'UTILISATION EN
COMMUN DE MATERIEL AGRICOLE DU
DEPARTEMENT DE LA LOIRE**

Idcc 9422

Mise à jour avec dernier avenant n° 21 du 13 MAI 2013

I

TABLE DES MATIERES

| | Pages |
|--|-------|
| <u>PREAMBULE</u> | 1 |
| <u>TITRE I</u> | |
| <u>CHAPITRE I – Champ d’application</u> | |
| Article 1 - Champ d'application professionnel | 1 |
| Article 2 - Objet et extension | 2 |
| Article 3 - Avantages acquis | 2 |
| Article 4 - Dépôt légal et publicité | 2 |
| | |
| <u>CHAPITRE II – Durée – révision et dénonciation</u> | |
| Article 5 - Durée - prise d'effet | 3 |
| Article 6 - Adhésion | 3 |
| Article 7 - Révision | 3 |
| Article 8 - Négociation périodique | 3 |
| Article 9 - Frais de déplacement et heures passées en commission mixte | 4 |
| Article 10- Dénonciation | 4 |
| | |
| <u>CHAPITRE III – Procédure de conciliation</u> | |
| Article 11- Commission de conciliation des conflits individuels | 4 |
| Article 12- Conciliation - médiation - arbitrage | 5 |
| | |
| <u>TITRE II - EXERCICE DU DROIT SYNDICAL ET REPRESENTATION DU PERSONNEL</u> | |
| Article 13 - Liberté syndicale et d'opinion | 5 |
| Article 14 - Délégués syndicaux | 6 |
| Article 15 - Délégués du personnel | 6 |
| Article 16 - Comité d'entreprise | 7 |

II

TITRE III - DISPOSITIONS RELATIVES A L'EMBAUCHAGE

| | |
|--|---|
| Article 17 - Egalité des salariés devant l'emploi | 7 |
| Article 18 - Présentation d'attestation de cessation de travail ou d'un certificat de travail | 7 |
| Article 19 - Contrat de travail | 8 |
| Article 20 - Période d'essai | 9 |

TITRE IV - DISPOSITIONS RELATIVES A L'EXERCICE DE L'EMPLOI

CHAPITRE 1 – Classification et rémunérations

| | |
|--|--------|
| Article 21 - Hiérarchie des emplois | 9 à 11 |
| Article 22 - Apprentissage | 11 |
| Article 23 - Formation professionnelle | 11 |

CHAPITRE 2 - Salaires – primes – frais divers

| | |
|---|----|
| Article 24 - Salaires | 12 |
| Article 25 - Rémunération des jeunes travailleurs | 12 |
| Article 26 - Rémunération des travailleurs handicapés | 12 |
| Article 27 - Prime d'ancienneté | 12 |
| Article 28 - Ancienneté | 13 |
| Article 29 - Majoration pour travail de nuit | 13 |
| Article 30 - Majoration pour travail du dimanche et des jours fériés | 13 |
| Article 31 - Travaux pénibles, dangereux et insalubres | 14 |
| Article 32 - Prime de fin d'année | 14 |
| Article 33 - Garantie de rémunération en cas d'absence pour maladie accident | 14 |
| Article 34 - Frais de déplacements | 16 |

CHAPITRE 3 – Paiement des salaires

| | |
|----------------------------------|----|
| Article 35 - Bulletin de paie | 16 |
| Article 36 - Paiement du salaire | 16 |

CHAPITRE 4 – Durée du travail

| | |
|---|----|
| Article 37 - Durée légale du travail | 17 |
| Article 38 - Variation saisonnière de l'horaire normal de travail | 17 |
| Article 39 - Définition et paiement des heures supplémentaires | 17 |
| Article 40 - Repos hebdomadaire | 17 |
| Article 41 - Repos compensateur | 18 |

III

CHAPITRE 5 - Congés et jours fériés

| | |
|---|----|
| Article 42 - Congés payés | 18 |
| Article 43 - Congés d'ancienneté | 19 |
| Article 44 - Congés exceptionnels pour événements familiaux | 20 |
| Article 45 - Congés de naissance et d'adoption | 20 |
| Article 46 - Congés de maternité et congés d'adoption | 20 |
| Article 47 - Autres congés | 20 |
| Article 48 - Jours fériés | 21 |

TITRE V - HYGIENE ET SECURITE

| | |
|--|----|
| Article 49 - Hygiène et sécurité | 21 |
| Article 50 - Travaux insalubres | 22 |
| Article 51 - Conditions de salubrité des logements | 23 |

TITRE VI - DISPOSITIONS RELATIVES A LA RESILIATION DES CONTRATS

| | |
|--|----|
| Article 52 - Procédure de licenciement | 23 |
| Article 53 - Préavis ou délai congé | 23 |
| Article 54 - Temps d'absence pour recherche d'un nouvel emploi | 24 |
| Article 55 - Indemnité de licenciement | 24 |
| Article 56 - Certificat de travail | 24 |
| Article 57 - Indemnité de départ en retraite | 24 |

TITRE VII - DISPOSITIONS FINALES

| | |
|------------|----|
| Article 58 | 25 |
| Article 59 | 25 |

ANNEXE 1 : Barème de salaire

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL
CONCERNANT
LES COOPERATIVES D'UTILISATION EN COMMUN
DE MATERIEL AGRICOLE
DU DEPARTEMENT DE LA LOIRE

PREAMBULE :

La présente convention est conclue conformément aux dispositions de l'article L 131-1 et suivants du code du travail, entre les représentants des organisations syndicales professionnelles ouvrières les plus représentatives, selon la définition prévue à l'article L 133-1 du code du travail, d'une part, et les organisations syndicales patronales d'autre part.

Les présentes dispositions traduisent pleinement la volonté des parties signataires de souscrire à l'action gouvernementale relative à la loi du 13 novembre 1982.

Les parties signataires s'engagent à appliquer, de bonne foi, la présente convention.

TITRE I

CHAPITRE 1
Dispositions générales

Article 1
Champ d'application

La présente convention s'applique à tous les salariés et apprentis des Coopératives d'Utilisation du Matériel Agricole du département de la Loire, sans distinction d'âge, de sexe ou de nationalité.

Elle s'applique également aux travailleurs à temps partiel, aux travailleurs sous contrat de travail à durée déterminée.

Elle s'applique nonobstant tous usages, coutumes locaux ou régionaux moins avantageux.

Article 2

Objet et extension

La présente convention a pour objet de faciliter et d'harmoniser les rapports entre les employeurs et les salariés. Elle a également pour objet de réunir dans un statut collectif, les besoins, les devoirs et obligations contractuels des parties signataires.

Le contenu de la présente convention étant conforme aux vœux du législateur et aux dispositions de l'article L 133-5 du code du travail. Celle-ci pourra être étendue ainsi que ses annexes et avenants.

Article 3

Avantages acquis

La présente convention ne peut-être, en aucun cas, la cause de réduction des avantages acquis antérieurement à sa signature par le salarié ou l'apprenti dans l'établissement qui l'occupe.

Lorsque des stipulations moins favorables aux salariés sont contenues dans les contrats individuels ou les accords d'établissement, la présente convention se substitue de plein droit à ces contrats ou accords.

Article 4

Dépôt légal et publicité

Conformément à la législation et à la réglementation en vigueur, le texte de la présente convention collective, de ses annexes et avenants, seront déposés en cinq exemplaires au Service Départemental du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles de la Loire.

(Avenant n° 1 du 27 avril 1990) "Suivant les dispositions de l'article L 135-7 du code du travail, chaque employeur soumis à l' obligation de l'application de la présente convention, de ses annexes et avenants, tiendra à la disposition de ses salariés, le texte de ladite convention, de ses annexes et avenants éventuels.

De plus, tout nouvel embauché sous contrat à durée déterminée, bénéficiera, sans qu'il ait préalablement besoin d'en manifester le désir, auprès de son employeur :

- avant toute embauche de la communication du texte à jour et complet de la présente convention collective. La durée du prêt de ce document doit être au moins égale à trois jours ouvrables,

- de la remise du texte complet et à jour de ladite convention soit dans le mois qui suit l'embauche définitive, soit un mois après la fin de la période d'essai."

CHAPITRE II

Durée, prise d'effet, révision, dénonciation

Article 5 *Durée – prise d'effet*

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée. Elle prend effet à compter du 1er JUIN 1989.

Toutefois, elle pourra cesser à tout moment de produire ses effets, par la volonté d'une des parties signataires.

La partie qui entendra user de cette faculté devra en informer les autres parties par lettre recommandée avec demande d'avis de réception moyennant un préavis minimum de six mois et transmettre copie de cette dénonciation au Service Départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles.

Article 6 *Adhésion*

Conformément à la loi, toute organisation syndicale représentative qui n'est pas signataire de la convention, pourra y adhérer ultérieurement.

Article 7 *Révision*

L'une des parties signataires peut, à tout moment, demander, par lettre recommandée avec accusé de réception adressée au Service Départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles, la révision de la présente convention.

La demande de révision doit spécifier clairement les articles auxquels elle s'applique.

(Avenant n° 1 du 27 avril 1990) "Le chef du Service Départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles provoquera la réunion de la Commission Mixte."

Article 8 *Négociation périodique*

Conformément à l'article L 132-12 du code du travail, les parties contractantes s'engagent à se réunir au moins une fois par an, pour négocier sur les salaires et au moins une fois tous les deux ans pour examiner la nécessité de réviser les classifications.

A l'issue de la première négociation annuelle sur les salaires, chaque année, la partie patronale devra remettre aux organisations syndicales ouvrières au moins quinze jours avant la date d'ouverture de la négociation, un rapport détaillé.

Ce rapport devra, en outre, permettre un examen comparatif de l'évolution économique de la situation de l'emploi et de l'évolution des salaires effectifs moyens par catégories professionnelles et par sexe dans la profession.

Article 9

Frais de déplacement et heures passées en commission mixte

Les frais de déplacements, remboursés sur la base de l'article 34 (petits déplacements) et le paiement des heures passées en réunion de la Commission Mixte seront pris en charge par la Fédération des C.U.M.A. (salaires et charges sociales). Celle-ci remboursera l'employeur qui aura fait l'avance au salarié de ce paiement.

(avenant n° 1 du 27 avril 1990) "Dans la mesure du possible, pour ne pas perturber le fonctionnement de l'entreprise, les organisations syndicales éviteront de choisir des partenaires salariés d'une même C.U.M.A."

Article 10

Dénonciation

(avenant n° 1 du 27 avril 1990)

"Survie temporaire :

Si la convention est dénoncée par l'ensemble des parties signataires, soit du côté salarial, soit du côté patronal, elle continuera néanmoins à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention qui lui sera substituée et à défaut pendant un an à compter du délai de préavis prévu par l'article L 132-8 du code du travail.

Passé ce délai de survie, à défaut de conclusion d'une nouvelle convention collective, les salariés et apprentis conserveront néanmoins les avantages individuels qu'ils ont acquis en application de la convention collective.

Obligation de négocier :

Si la convention est dénoncée par la totalité des parties signataires du côté patronal ou du côté salarial, de nouvelles négociations devront obligatoirement s'engager à la demande d'une des parties intéressées dans les trois mois qui suivront la dénonciation."

CHAPITRE III

Procédure de conciliation

Article 11

Commission de conciliation des conflits individuels

Cette Commission sera compétente pour connaître des difficultés survenant en cas de conflit individuel entre employeur et salarié.

Elle est composée de trois salariés de C.U.M.A. et de trois présidents de C.U.M.A. désignés par les organisations signataires.

Des suppléants, en nombre égal à celui des titulaires, et désignés dans les mêmes conditions, sont appelés à les remplacer si nécessaire.

Le salarié ou l'employeur qui souhaite mettre en oeuvre cette procédure saisit le Chef du Service Départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale

*Agricoles qui convoquera les membres de la Commission proposés par les organisations signataires. **

La présidence est assurée, alternativement, par un salarié et un employeur. Le Chef de l'Inspection du Travail de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles (avenant n° 1 du 27 avril 1990) " ou son représentant peut assister à la Commission."

Les frais de déplacements remboursés sur la base de l'article 34 (petits déplacements) et le maintien du salaire des membres salariés sont à la charge de la Fédération Départementale des C.U.M.A. Celle-ci remboursera l'employeur qui aura fait l'avance au salarié et paiera les charges sociales afférentes.

Article 12

Conciliation – médiation - arbitrage

Les conflits collectifs de travail, nés à l'occasion de l'exécution, la révision ou la dénonciation de la présente convention collective sont portés, dans les conditions prévues par les articles L 523-1 et suivants du code du travail, devant la section départementale agricole de conciliation de la Loire.

En cas d'échec de la procédure de conciliation, le conflit peut 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.

TITRE II

EXERCICE DU DROIT SYNDICAL ET REPRESENTATION DU PERSONNEL

Article 13

Liberté syndicale et d'opinion – Exercice du droit syndical

Les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit d'adhérer librement et d'appartenir ou non à un syndicat constitué en vertu des dispositions du livre IV du code du travail.

Il est interdit à tout employeur de prendre en considération les origines, les croyances, les opinions, 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, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de congédiement.

* alinéa non étendu

Il est interdit à tout employeur de prélever les cotisations syndicales sur les salaires de son personnel et de les payer en ses lieux et place.

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.

(avenant n° 1 du 27 avril 1990) "Toute mesure prise par l'employeur, contraire aux dispositions des alinéas précédents, peut être considérée comme abusive et donner lieu à dommages et intérêts."

Ces dispositions sont d'ordre public.

Sur demande de leur syndicat, présentée à l'employeur au moins trois jours à l'avance, il est accordé aux salariés le temps nécessaire pour assister aux congrès et assemblées statutaires de leur organisation syndicale. Sauf cas exceptionnel, ce délai est porté à un mois pendant les périodes de grandes activités de l'entreprise.

Ces absences ne sont pas rémunérées. Elles peuvent être récupérées dans un délai de trois mois à compter du retour du salarié et après accord entre les parties. Les heures de récupération sont payées au tarif des heures normales.

(avenant n° 1 du 27 avril 1990) "Dans les conditions fixées par les articles L 412-4 et suivants du code du travail, tout syndicat représentatif peut décider de créer une section syndicale qui assure la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres."

Article 14

Délégués syndicaux

Chaque syndicat représentatif ayant constitué une section syndicale désigne, dans les conditions fixées aux articles L 412-11 et suivants et R 412-1 et suivants du code du travail, un ou plusieurs délégués pour la représenter auprès du président de la C.U.M.A.

Dans les C.U.M.A. employant moins de cinquante salariés, les syndicats représentatifs peuvent désigner un délégué du personnel pour la durée de son mandat comme délégué syndical.

Le temps dont dispose le délégué du personnel pour l'exercice de son mandat peut être utilisé dans les mêmes conditions pour l'exercice de ses fonctions de délégué syndical, mais ce dernier mandat n'ouvre pas droit à un crédit d'heures supplémentaires.

Article 15

Délégués du personnel

Un délégué du personnel titulaire et un délégué du personnel suppléant sont élus pour une durée d'une année dans chaque C.U.M.A. employant de huit à vingt-cinq salariés.

A partir de 26 salariés, le nombre de délégués titulaires et suppléants est fixé par l'article R 423-1 du code du travail.

Les modalités d'élection et d'attribution, pouvoirs et fonctions, ainsi que la protection des délégués du personnel sont définis par les articles L 421-1 et suivants du code du travail.

Article 16
Comité d'entreprise

Dans toute C.U.M.A. employant au moins cinquante salariés, il est constitué un Comité d'Entreprise.

Les conditions d'élection, les attributions, pouvoirs et fonctions ainsi que la protection des membres du Comité d'Entreprise sont définis par le titre III du livre IV du code du Travail.

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

Cette contribution ne saurait être inférieure au montant minimum prévu par l'article L 432 -9 du code du travail.

TITRE III

DISPOSITIONS RELATIVES A L'EMBAUCHE

Article 17
Egalité des salariés devant l'emploi

Aucune discrimination en matière d'emploi, de formation, de promotion, de salaires et de conditions de travail en général, ne peut être fondée, notamment sur le sexe, la nationalité, la race, les opinions politiques, syndicales et religieuses, ainsi que sur la situation de famille du salarié.

En outre, en application de l'article L 133-5 - 11ème du code du travail, les employeurs entrant dans le champ d'application de la présente convention collective doivent favoriser l'accès au travail des personnes handicapées, notamment par le maintien et la recherche d'activités compatibles avec l'état de santé des intéressés, le développement du travail à temps partiel, la création de postes adaptés et l'aménagement des installations et des matériels.

(Avenant n° 4 du 5 juillet 1991) "En cas de difficultés d'application du principe "à travail égal, salaire égal", la Commission de Conciliation des conflits individuels, prévue à l'article 11 sera saisie".

Article 18
Présentation d'attestation de cessation de travail ou d'un certificat de travail

L'employeur qui engage un salarié doit exiger de celui-ci la présentation soit d'une attestation de cessation de travail, soit d'un certificat de travail, signé par le précédent employeur.

L'attestation de cessation de travail doit indiquer de façon précise la date à laquelle le salarié sera libéré.

Article 19 *Contrat de travail*

- EMBAUCHE POUR UNE DUREE DETERMINEE

L'embauchage pour une durée déterminée doit faire l'objet d'un contrat de travail écrit, conformément aux dispositions des articles L 122-1 et suivants du code du travail.

L'ouvrier non bénéficiaire de la permanence de l'emploi bénéficie d'une majoration de salaire de 5 % appliquée aux salaires déterminés en application des articles 21 et 24.

- EMBAUCHAGE POUR UNE DUREE INDETERMINEE

L'embauchage pour une durée indéterminée est constaté par un acte écrit, signé conjointement, établi en double exemplaire dont un est remis au salarié, le second restant dans les mains de l'employeur.

Ce document précise obligatoirement la date de prise d'effet du contrat, la catégorie d'emploi du salarié, le coefficient y afférent, la durée hebdomadaire de travail, les rémunérations complémentaires conventionnelles et éventuelles.

Si la période d'essai est concluante, le salarié reste en place et son embauchage est confirmé par écrit.

(avenant n° 1 du 27 avril 1990) "Le contrat de travail peut contenir des dispositions plus favorables au salarié que celles qui sont fixées par la loi et les règlements ou par la convention collective."

- CONTRAT DE TRAVAIL INTERMITTENT

(Avenant n° 1 du 27 avril 1990) "Les contrats de travail intermittent peuvent être conclus dans les secteurs professionnels visés par la présente convention collective afin de pourvoir des emplois comportant, par nature, une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées dans les conditions prévues par l'avenant n° 5 à l'accord national du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles mis en annexe.

Ces contrats peuvent être conclus en cas d'accroissement saisonnier d'activité *ou pour toute activité discontinuée de la C.U.M.A.* *

Outre les majorations réglementaires, une majoration de 5 % sera appliquée au salaire."

- CONTRAT DE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

(avenant n° 4 du 5 juillet 1991) "Les salariés employés sous contrat de travail à temps partiel sont employés et rémunérés dans les mêmes conditions que les salariés à temps complet et sous contrat à durée indéterminée. Ils ont en outre une priorité d'embauche en cas de recrutement de salariés à temps complet".

* termes non étendus

Article 20
Période d'essai

- Contrats à durée déterminée

Les contrats à durée déterminée seront conclus conformément aux articles L 122-3-2 - L122-3-3 et suivants du code du travail.

- Contrats à durée indéterminée

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

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

- . quinze jours pour les salariés dont le coefficient hiérarchique est inférieur à 120,
- . un mois pour les salariés dont le coefficient est compris entre 120 et 170,
- . deux mois pour les salariés engagés au coefficient 180 et au-dessus.

La séparation pendant la période d'essai ou à son issue peut intervenir :

- . sans préavis lorsque la durée de la période d'essai est de quinze jours,
- . Avec préavis de huit jours lorsque la durée de la période d'essai est d'un mois,
- . avec un préavis de quinze jours lorsque la durée de la période d'essai est de deux mois.

Pendant la période d'essai, l'intéressé est rémunéré au taux correspondant à la qualification professionnelle pour laquelle il a été embauché, non compris la majoration de qualification pour diplômés prévue à l'article 21.

La qualification professionnelle définitive du salarié est arrêtée à la fin de ladite période d'essai.

TITRE IV

DISPOSITIONS RELATIVES A L'EXERCICE DE L'EMPLOI

CHAPITRE I

Classification des emplois

Article 21

Définition des catégories professionnelles et coefficients

Les catégories professionnelles et les coefficients hiérarchiques des salariés de C.U.M.A. visées par la présente convention collective sont définis ainsi qu'il suit :

1 - OUVRIERS

COEFFICIENTS

| | |
|--|-----|
| - Manœuvre débutant. | 100 |
| - Manœuvre sans connaissance spéciale - travail indiqué, chaque jour, par une personne | 110 |
| - Ouvrier ou conducteur capable d'assurer l'entretien du matériel, travail indiqué par un responsable. | 120 |
| - Idem - 2ème degré. | 130 |
| - Ouvrier ou conducteur capable d'assurer l'entretien et la réparation courante du matériel - travail indiqué par un responsable. | 140 |
| - Ouvrier ou conducteur qualifié ayant reçu une formation pratique, pouvant prendre des responsabilités et être responsable d'un planning de travail | 150 |
| - Ouvrier ou conducteur hautement qualifié pouvant prendre des responsabilités et être responsable d'un planning de travail | 160 |
| - Idem - 2ème degré. | 170 |
| - Ouvrier ou conducteur hautement qualifié pouvant organiser et diriger un chantier. | 180 |
| (avenant n° 1 du 27 avril 1990) | |
| "- Ouvrier ou conducteur hautement qualifié pouvant organiser et diriger un chantier -2ème degré- | 190 |
| - Chef d'équipe. | 200 |
| - Chef d'équipe 2ème degré - contremaître. " | 210 |

2 - PERSONNEL DE BUREAUX

| | |
|--|-----|
| - <u>Employé administratif 1er échelon</u> effectue les travaux simples de bureaux, tape le courrier et répond au téléphone. | 130 |
| - <u>Aide comptable</u> Employé répondant à la définition correspondant au coefficient 130 et effectuant, en plus, des travaux de comptabilité sous le contrôle de l'expert comptable ou du chef d'entreprise. | 140 |

- Comptable
- Employé répondant à la définition du coefficient 140, et capable de traduire, en comptabilité, les opérations commerciales et financières.
Capable de tenir l'ensemble des livres comptables. 160

- Employé administratif polyvalent
Employé capable d'exécuter l'ensemble des travaux administratifs ainsi que les écritures comptables.
Seconde le chef d'entreprise dans les petites et moyennes entreprises 190

Coefficient minimum d'embauche pour les salariés titulaires d'un diplôme

Les salariés, titulaires d'un diplôme mentionné ci-dessous, et obtenu dans une option correspondant à la spécialité exercée, seront engagés, à la fin de la période d'essai, au minimum à :

- C.A.P. - B.E.P. - B. P. - C.A.P.A. - B.E.P.A. : 140
- Diplôme supérieur - B.P.A. : 160

Article 22

Apprentissage

Les dispositions de la présente convention sont applicables aux apprentis munis d'un contrat ou déclaration d'apprentissage établi conformément aux dispositions des articles L 117-1 et suivants du code du travail.

Leur rémunération est fixée par référence à l'article D 117-1 du code du travail.

Article 23

Formation professionnelle

Les employeurs doivent appliquer strictement les lois et règlements sur la formation professionnelle et notamment les dispositions des articles L 931-1 à L 931-11 du code du travail concernant les congés individuels de formation et les congés des jeunes travailleurs prévus à l'article L 931-14.

Les ouvriers ont droit à six jours de formation professionnelle rémunérés (avenant n° 1 du 27 avril 1990) " par an par le F.A.F.S.E.A., et à défaut par l'employeur."

Un salarié ayant effectué au moins cinq stages sera automatiquement passé à une classification supérieure.

CHAPITRE II

Salaires – primes – frais divers

Article 24 *Salaires*

Les salaires horaires minima afférents aux emplois définis à l'article 21 sont fixés en annexe 1.

Article 25 *Rémunération des jeunes travailleurs*

Conformément aux dispositions de l'article R 141-1 du code du travail, le salaire minimum de croissance applicable aux jeunes travailleurs âgés de moins de dix-huit ans et de capacité professionnelle normale comporte un abattement fixé à :

- 20 % avant dix-sept ans,
- 10 % entre dix-sept et dix-huit ans.

Cet abattement est supprimé pour les jeunes travailleurs justifiant de deux mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité dont ils relèvent.

Pour les jeunes travailleurs justifiant de moins de deux mois de pratique professionnelle, le salaire doit être le même que celui de la catégorie "adultes" lorsqu'ils ont les aptitudes et le rendement.

Article 26 *Rémunération des travailleurs handicapés*

Les dispositions applicables aux travailleurs handicapés et notamment celles relatives à leur salaire sont définies par les articles L 323-9 et suivants, R 323-32 et suivants et D 323-3-5 et suivants du code du travail.

Article 27 *Prime d'ancienneté*

En vue de faciliter l'attachement et l'intéressement du personnel à leur entreprise, il est institué une prime dite "d'ancienneté".

Cette prime est un complément d'appointement mensuel garanti, calculée sur le salaire mensuel brut effectif.

Le taux de cette prime est fixé à 1 % après un an d'ancienneté. Il est ensuite majoré de 1% tous les ans pour atteindre 10 % après dix ans d'ancienneté.

La prime d'ancienneté est acquise le premier jour du mois qui suit celui où le salarié a atteint le nombre d'années fixées.

La majoration d'appointements pour ancienneté s'ajoute au salaire brut perçu y compris les heures supplémentaires et les autres avantages.

Enfin, elle figure de façon distincte sur le bulletin de salaire.

Article 28

Ancienneté

1°) L'ancienneté à laquelle se rattachent les avantages de la présente convention est ainsi définie :

Il faut entendre par ancienneté, la durée des services continus ou non dans l'entreprise ou dans toute autre C.U.M.A.

Pour sa détermination, il devra être éventuellement tenu compte des contrats de travail antérieurs dans les C.U.M.A.

2°) Sont assimilées à des périodes de travail effectif, les absences suivantes :

- la durée des congés de l'année précédente,
- les journées de présélection militaire,
- la durée du service militaire obligatoire,
- les périodes de mobilisation,
- les périodes militaires de réserves obligatoires,
- les congés d'éducation ouvrière ou syndicale,
- les périodes de suspension provoquée par une maladie, une maternité, un accident du travail ou de trajet et une maladie professionnelle,
- les congés de formation professionnelle continue,
- les jours de repos compensateur,
- toutes les absences légales ou extralégales autorisées, notamment :
 - le temps passé par les conseillers prud'homaux dans l'exercice de leur fonction ainsi que le temps passé à leur formation,
 - le temps pris par les salariés, membres du Conseil d'Administration d'un organisme de Sécurité Sociale, pour assister aux réunions plénières,
 - le temps pris par les représentants des salariés aux Chambres d'Agriculture,
 - le temps pris pour assister à des réunions par les représentants d'Associations familiales.

(avenant n° 4 du 5 juillet 1991) »les articles L 122-8, L 122-24, L 225-2, L 225-7, L 516-4 du code du travail, l'article 38 de la loi n° 85-772 du 25 juillet 1985 portant diverses dispositions d'ordre social. »

Article 29

Majoration pour travail de nuit

Toute heure de travail effectuée, à titre exceptionnel, entre vingt-deux heures et cinq heures sera majorée (avenant n° 1 du 27 avril 1990) "de 50 % du salaire de base qui s'ajoute à la majoration éventuelle pour heures supplémentaires."

Article 30

Majoration pour travail du dimanche ou des jours fériés

Toute heure de travail effectuée le dimanche ou un jour férié donne droit à une majoration égale (avenant n° 1 du 27 avril 1990) "à 50 % du salaire de base qui s'ajoute à la majoration éventuelle pour heures supplémentaires."

Article 31

Travaux pénibles, dangereux et insalubres

Pour les travaux pénibles et salissants, inhabituels dans la profession, une prime spéciale sera fixée de gré à gré.

Article 32

Prime de fin d'années

Avec le salaire du mois de décembre, le salarié qui justifie, à cette date, d'une ancienneté de deux ans, percevra une prime annuelle dont le montant sera déterminé (avenant n° 1 du 27 avril 1990) "dans chaque C.U.M.A. et " qui ne pourra, en aucun cas, être inférieure à mille cinq cent francs.

(avenant n°19 du 10 janvier 2012)

Article 33

Garantie de rémunération en cas d'absence pour maladie, accident, maladie professionnelle, accident du travail et de trajet, invalidité et garantie en cas de décès

(avenant n° 1 du 27 avril 1990)

* a) Garantie de rémunération en cas de maladie, accident, maladie professionnelle, accident du travail et de trajet :

A compter du premier jour d'arrêt de travail, après six mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement, en cas d'absence justifiée par l'incapacité résultant de maladie, maladie professionnelle, d'accident de la vie privée ou de travail et de trajet, dûment constatées par certificat médical, les salariés bénéficieront des dispositions suivantes :

- les salariés auront leur salaire maintenu comme s'ils avaient continué à travailler pendant trois mois. Cette garantie est à la charge exclusive de l'employeur.

- après ce délai, les salariés verront leur salaire garanti dans les conditions ci-après :

En cas d'arrêt de travail d'un assuré, il lui est versé, à compter du 91ème jour d'arrêt, une indemnité journalière complétant l'indemnité versée par la Sécurité Sociale à concurrence de 90 % du salaire brut.

Cette indemnité est due aussi longtemps que l'assuré bénéficie des indemnités journalières de la Sécurité Sociale.

Le versement de cette indemnité journalière complémentaire cesse lorsque l'assuré :

- est classé invalide par la Sécurité Sociale,*
- atteint son 65ème anniversaire.*

* article non étendu

b) Garantie en cas d'invalidité :

Lorsqu'un assuré est classé invalide par la Sécurité Sociale, il lui est versé une rente d'invalidité complétant celle servie par la Sécurité Sociale à concurrence de 90 % du salaire brut.

Le montant de cette rente complémentaire est déterminé comme suit :

Rente de base : 90 % du salaire brut (-) rente d'invalidité Sécurité Sociale.

1°) Invalidité imputable à une maladie ou à un accident survenu au cours de la vie privée.

Si l'assuré est classé par la Sécurité Sociale dans le :

. 2ème ou 3ème groupe d'invalidité : rente complémentaire = rente de base

. 1er groupe d'invalidité : rente complémentaire = rente de base x 60.

2°) Invalidité imputable à une maladie professionnelle ou à un accident du travail :

Si le taux d'invalidité déterminé par la Sécurité Sociale est :

. égal ou supérieur à 66 % :

Rente complémentaire : Rente de base

. égal ou supérieur à 33 % et inférieur à 66 % :

Rente complémentaire = rente de base X taux d'invalidité

. inférieur à 33 % :

pas de versement de rente complémentaire.

Les cotisations pour la couverture garantie de salaire "arrêt de travail et invalidité" sont à la charge de l'employeur qui s'assurera auprès d'un organisme fonctionnant avec l'autorisation et sous le contrôle du Ministère de l'Agriculture conformément à l'article 1050 du Code Rural.

c) Garantie en cas de décès

En cas de décès d'un assuré, âgé de 65 ans au plus, il est versé aux bénéficiaires un capital égal à 50 % du salaire annuel brut.

En cas d'incapacité totale de travail ou d'invalidité avant l'âge de 65 ans, les garanties décès continuent d'être accordées jusqu'à la fin du contrat de travail liant l'assuré au contractant.

Les cotisations auprès de l'organisme précité, pour l'assurance "décès" se répartissent à raison de :

- 2/3 pour le salarié

- 1/3 pour l'employeur" *

* article non étendu

Article 34
Frais de déplacements

- PRIME DE PANIER

Le salarié qui, en raison d'un déplacement ne peut rejoindre son domicile pour y prendre son repas de midi et si celui-ci n'est pas assuré ou pris en charge par son employeur, a droit à une indemnité de remboursement de frais fixée forfaitairement à la valeur d'une fois et demie le coefficient 140.

- PETITS DEPLACEMENTS

La C.U.M.A. fournit, pour les déplacements professionnels, un véhicule de service ; à défaut, les frais de déplacements professionnels doivent être payés à partir d'un lieu déterminé au moment de la conclusion du contrat de travail qui peut être notamment le domicile du salarié, le siège social de la C.U.M.A. ou le lieu de dépôt, sur la base des tarifs forfaitaires appliqués par la Chambre d'Agriculture dans la tranche de 0 à 15 000 kms, pour les véhicules inférieurs à 6 CV.

- GRANDS DEPLACEMENTS

Pour les déplacements professionnels ne permettant pas au salarié de rentrer chaque jour à son domicile, les frais de logements et de nourriture seront fixés sur la base de 85 % des tarifs forfaitaires appliqués par la Chambre d'Agriculture.

Les frais de transport seront réglés conformément à l'alinéa précédent.

(Avenant n° 1 du 27 avril 1990) "La durée des trajets est comptée comme temps de travail effectif et est rémunérée comme telle."

CHAPITRE III
Paie des salaires

Article 35
Bulletin de paie

Lors du paiement de sa rémunération, l'employeur doit remettre au salarié, un bulletin de paie reprenant les mentions prévues par l'article R 143 - 2 du Code du Travail.

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

Article 36
Paie du salaire

La paie est faite pendant les heures de travail.

CHAPITRE IV

Durée du travail

Article 37

Durée légale du travail

La durée normale du travail est fixée à 39 heures par semaine.

Article 38

Variation saisonnière de l'horaire normal de travail

(Avenant n° 1 du 27 avril 1990) " La durée normale du travail peut être répartie, dans le cadre de l'année civile, période annuelle de **référence**.

La variation saisonnière de travail pourra intervenir comme défini à l'article 6 - 2 de l'avenant n° 5 de l'accord national sur la durée du travail joint en annexe."

Article 39

Définition et paiement des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont celles qui sont effectuées selon le cas :

- soit au-delà de la durée normale de 39 heures par semaine,
- soit au-delà de la durée considérée comme équivalente à 39 heures,
- soit au-delà des heures de récupérations.

(avenant n° 1 du 27 avril 1990)

"- soit au-delà des heures de variation."

Les heures supplémentaires sont décidées par l'employeur selon la nature des circonstances ou des travaux susceptibles de justifier l'exécution de ces heures, notamment lors des récoltes et des travaux exceptionnels sur l'exploitation.

Elles donnent lieu à une majoration de :

- 25 % pour les huit premières heures,
- 50 % pour les heures suivantes.

L'exécution d'heures supplémentaires ne peut avoir pour effet de porter la durée annuelle du travail effectuée à plus de 2 180 heures.

Article 40

Repos hebdomadaire

(avenant n° 1 du 27 avril 1990)

"Chaque semaine, le salarié a droit à un repos à prendre le dimanche, d'une durée minimale de 24 heures consécutives.

Lorsque le travail du dimanche est indispensable, il pourra y être dérogé conformément au décret du 7 novembre 1989 joint en annexe."

Article 41
Repos compensateur

(avenant n° 1 du 27 avril 1990)

"Un repos compensateur payé est accordé au salarié qui accomplit plus de 1 860 heures de travail par an, conformément à la réglementation en vigueur."

CHAPITRE V
Congés et jours fériés

Article 42
Congés payés

Aux termes de l'article L 223-1 du code du travail, les salariés compris dans le champ d'application de la présente convention collective, bénéficient, annuellement, d'un congé payé à la charge de l'employeur.

Ce congé sera, selon la volonté des parties, acquis dès que le travailleur justifiera avoir été employé chez le même employeur pendant une période minimum équivalente de dix jours de travail effectifs.

La durée annuelle du congé payé est déterminée par la législation et la réglementation en vigueur. Toutefois, elle est complétée par les dispositions suivantes :

Sont assimilées à des périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du congé payé, les absences visées à l'article 28 de la présente convention.

Le calcul du nombre de jours de congés s'effectue de la façon suivante :

- en premier lieu, deux jours et demi de congés par mois complet de travail effectif ou assimilé,
- en second lieu, pour les périodes de travail ne correspondant pas à un mois du travail complet, deux jours et demi par groupe de quatre semaines complètes,
- en troisième lieu, deux jours et demi de congé pour un nombre de jours ouvrables isolés égal ou supérieur à 18,
- un jour et demi de congé pour un nombre de jours ouvrables isolés compris entre 10 et 17.

La période de référence à prendre en considération pour le calcul et l'attribution du droit à congés payés annuels est fixée du 1er juin au 31 mai de l'année suivante.

L'employeur sera tenu, chaque année, de procéder à l'affichage de l'ordre des départs en congés. Cet affichage devra être effectué, au plus tard, le 1er mai. A défaut d'affichage, l'ordre des départs sera porté, par écrit, à la connaissance du salarié après entente avec lui et au moins deux mois avant son départ.

En tout état de cause, il devra être accordé trois semaines consécutives de congés au cours de la période du 1er juin au 30 septembre de chaque année, sauf accord express des parties intéressées pour le fractionnement.

Dans le cas où le fractionnement du congé principal prévu à l'article L 223-8 du code du travail est mis en œuvre, le salarié bénéficiera de jours de congés payés supplémentaires dans les limites fixées comme suit :

- deux jours ouvrables de congés payés supplémentaires lorsque le nombre de jours de congés pris, en dehors de la période conventionnelle, est au moins égal à six,
- un seul jour lorsqu'il est compris entre trois et cinq jours.

L'attribution de la cinquième semaine de congés payés, étendue par l'ordonnance du 16 janvier 1982, sera accordée au salarié en accord avec l'employeur sur la date de ses congés.

En cas d'arrêt de travail pour maladie, accident du travail, de trajet ou de maternité pendant une période de congés payés, le salarié bénéficiera, à son retour, du solde de congés non pris par suite de cet arrêt.

L'indemnité de congés payés est égale soit à un dixième des sommes brutes perçues pendant la période de référence, soit au moins égale au salaire qu'aurait perçu l'intéressé s'il avait continué à travailler au cours de la période de congés (le mois précédant la période de congés devant être le mois de référence pour ce dernier calcul).

Le calcul le plus avantageux pour le salarié devra être retenu.

Article 43

Congés d'ancienneté

Il sera accordé un congé supplémentaire dit d'ancienneté, dans les conditions suivantes et selon la définition de l'ancienneté requise à l'article 28 de la présente convention.

L'indemnité correspondante à ce congé supplémentaire sera au moins égale à celle qu'aurait perçue le salarié s'il avait continué à travailler.

Le nombre de jours est fixé à :

- à partir de dix ans d'ancienneté : un jour ouvré
- à partir de quinze ans d'ancienneté : deux jours ouvrés
- à partir de vingt cinq ans d'ancienneté : trois jours ouvrés.

Les modalités de prise de ce congé supplémentaire feront l'objet d'un accord avec l'employeur.

Article 44

Congés exceptionnels pour événements familiaux

Tout salarié bénéficie des congés exceptionnels suivants :

- | | |
|---|--------------------|
| - mariage du salarié | cinq jours ouvrés |
| - mariage d'un enfant | un jour ouvré |
| - décès du conjoint ou d'un enfant | trois jours ouvrés |
| - décès de la mère, du père, des grand-parents, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère, d'une soeur, d'un beau-frère, d'une belle-soeur du salarié. | deux jours ouvrés. |

(avenant n° 1 du 27 avril 1990)

" présélection militaire : dans limite de trois jours »

Si l'événement familial intervient au cours d'une période de congés payés, le salarié bénéficiera néanmoins des dispositions du présent article.

Article 45

Congés de naissance et d'adoption

Un congé de naissance (avenant n°1 du 27 avril 1990) "et d'adoption" payé, fixé à trois jours ouvrés consécutifs ou non avec la possibilité de le fractionner par demi-journées, est accordé à tout salarié.

Il doit être pris dans une période de quinze jours entourant la naissance.

Article 46

Congés de maternité et congés d'adoption

Les dispositions applicables en la matière sont définies par les articles L 122-26 et suivants du code du travail.

Le congé parental d'éducation est défini par les articles L 122-28-1 et suivants du code du travail qui en fixent les règles d'application. Parmi celles-ci figure une condition d'ancienneté minimale d'une année. En outre, le salarié qui ne justifie pas d'une ancienneté minimale d'une année dans l'entreprise à la date de naissance de son enfant ou de l'arrivée au foyer d'un enfant de moins de trois ans, confié en vue de son adoption, pourra à la fin du congé de maternité ou du congé d'adoption et d'un commun accord entre les parties, bénéficier d'une période de congé non rémunéré de deux mois s'ajoutant à son congé de maternité ou d'adoption.

Article 47

Autres congés

Les autres congés, tels que le congé pour création d'entreprise, le congé sabbatique, le congé de formation des conseillers prud'hommes, etc... sont régis par la réglementation en vigueur et notamment les dispositions du code du travail.

Article 48

Jours fériés

A - 1er mai : Le 1er mai est jour férié et chômé. Le chômage du 1er mai ne peut être une cause de réduction des traitements et salaires.

Les salariés rémunérés à l'heure, à la journée ou au rendement, ont droit à une indemnité égale au salaire qu'ils ont perdu du fait du chômage. Cette indemnité est à la charge de l'employeur.

L'indemnité de privation de salaire pour la journée du 1^{er} mai est calculée sur la base horaire de travail et de la répartition de la durée hebdomadaire de travail habituellement pratiquée dans l'établissement.

B - Autres jours fériés :

Les jours fériés suivants sont chômés et payés dans les mêmes conditions que le 1^{er} mai :

- le 1^{er} janvier
- le lundi de Pâques
- le 8 mai
- l'Ascension
- le lundi de Pentecôte
- le jour de la fête patronale ou locale
- le 14 juillet
- l'Assomption
- la Toussaint
- le 11 novembre
- le jour de Noël

Les heures de travail perdues par suite du chômage des jours fériés ne peuvent donner lieu à récupération.

L'ouvrier ayant travaillé un jour férié a droit à un repos égal au temps de travail effectué le jour férié augmenté de 25 % ou au paiement de ces heures de travail majorées conformément à l'article 30.

TITRE V

HYGIENE ET SECURITE

Article 49

Hygiène et sécurité

Les employeurs et les salariés entendent veiller à l'application de la réglementation et promouvoir la recherche d'une meilleure sécurité. Ils reconnaissent que la formation à la sécurité et le respect du port des équipements de protection sont des moyens privilégiés de prévention.

Les employeurs sont tenus de se conformer aux dispositions des lois et règlements en vigueur concernant l'hygiène et la sécurité des salariés agricoles et notamment aux prescriptions suivantes :

1 - les machines et outils à mains doivent être en bon état,

2 - les machines mues par des moteurs doivent être pourvues de dispositifs de protection adaptés en bon état de fonctionnement :

Les organes de transmission de l'énergie mécanique (prise de force, arbres de transmission à cardans, engrenages, chaînes, courroies...) doivent être convenablement protégés.

Les tracteurs mis en circulation postérieurement au 1^{er} janvier 1976 doivent être munis d'une cabine de sécurité ou d'un arceau de sécurité éventuellement complété par une cabine "intempéries". Les tracteurs mis en circulation avant cette date seront également, autant que possible, pourvus de ces équipements.

Les interventions sur les machines ne devront se faire qu'après leur arrêt total.

3 - Les escaliers doivent être solides et munis d'une forte rampe. La solidité des échelles doit être vérifiée.

Les fosses, puits, trappes et toutes ouvertures doivent être munis de couvercles, grilles ou garde-fou,

4 - Les installations électriques doivent assurer une bonne sécurité aux utilisateurs et respecter les règles prévues par le décret du 14 novembre 1988, notamment en ce qui concerne les mises à la terre qui devront être réalisées par une personne qualifiée.

L'installation des moteurs électriques et leur utilisation doivent se faire conformément aux règlements de l'EDF.

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

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

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

Ils doivent pouvoir prendre une douche dans l'entreprise pendant leur temps de travail.

7- Lorsque les travailleurs sont appelés à travailler dans les puits, cuves, fosses et accumulateurs de matière, les dispositions de l'arrêté du 28 mars 1979, joint en annexe n°3 doivent être respectées.

8 - Les salariés doivent se présenter au travail avec des vêtements et des chaussures appropriées à la nature des travaux à effectuer. En cas d'intempéries, les employeurs doivent fournir à leurs salariés des moyens de protection efficaces ou, à défaut, les occuper à l'abri. Cet équipement est fourni pour l'année (avenant n° 1 du 27 avril 1990) "et comporte au moins un vêtement de pluie et une paire de bottes."

Article 50

Travaux insalubres

Les femmes, les jeunes ouvriers et ouvrières, les apprentis, ne doivent pas être employés à des travaux excédant leurs forces.

*Il est interdit de les occuper à des travaux insalubres ou dangereux. **

** alinéa non étendu*

Article 51

Conditions de salubrité des logements

Le logement des ouvriers de C.U.M.A. devra répondre aux conditions de salubrité prévues par l'arrêté préfectoral du 21 juillet 1980, joint en annexe 4.

TITRE VI

DISPOSITIONS RELATIVES A LA RESILIATION DES CONTRATS

Article 52

Procédure de licenciement

Pour tout licenciement, l'employeur doit respecter les procédures prévues par la loi et les accords professionnels (annexe n° V pour les licenciements économiques individuels dans les entreprises de moins de onze salariés).

Article 53

Préavis ou délai congé

Lorsque la rupture du contrat intervient après la période d'essai, la durée du délai-congé est fixée comme suit (le point de départ du délai-congé est déterminé par la date de présentation de la lettre recommandée de licenciement ou de démission) :

| Ancienneté de service continu chez un même employeur ou dans une même entreprise | Durée du préavis | |
|--|----------------------|---|
| | Démission du salarié | Licenciement par l'employeur pour motif autre qu'une faute grave |
| Inférieure à six mois | 8 jours | 8 jours |
| De six mois à moins de deux ans | 1 mois | 1 mois |
| Egale ou supérieure à deux ans | 1 mois | 2 mois |

Si les délais de préavis susvisés ne sont pas respectés par l'employeur et en l'absence de faute grave, celui-ci est redevable envers le salarié d'une somme correspondant aux salaires (espèces + valeur des avantages en nature) qui auraient été payés pendant la période de préavis restant à courir. Cette indemnité n'exclut pas l'attribution de dommages et intérêts au profit du salarié.

Si les délais de préavis susvisés ne sont pas respectés par le salarié démissionnaire, l'employeur est fondé à réclamer devant le Conseil de Prud'hommes des dommages et intérêts évalués en fonction du préjudice subi.

(Avenant n° 1 du 27 avril 1990) "Pour les travailleurs handicapés et les mutilés visés à l'article L 323- 7 du code du travail, la durée du délai congé est doublée sans pouvoir excéder trois mois."

En cas de dispense partielle ou totale de l'accomplissement du préavis par l'employeur, celui-ci est tenu de payer au salarié licencié, l'intégralité du salaire correspondant à la période de préavis non effectué.

Article 54

Temps d'absence pour recherche d'un nouvel emploi

En cas de licenciement, sauf cas de faute grave ou de force majeure, le salarié peut, pendant la durée du préavis, s'absenter pour rechercher un emploi dans les conditions suivantes :

| <u>PREAVIS</u> | <u>TEMPS ACCORDE ET "PAYE"</u> |
|----------------|--------------------------------|
| une semaine | 8 heures |
| un mois | 24 heures |
| deux mois | 20 heures chaque mois |

Article 55

Indemnité de licenciement

Conformément aux dispositions des articles L 122-9 et R 122-1 du code du travail, le salarié lié par un contrat de travail à durée indéterminée et qui est licencié alors qu'il compte deux ans d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité minimum de licenciement.

Cette indemnité ne peut être inférieure à une somme calculée, par année de service dans l'entreprise, sur la base de 50 heures de salaire pour les travailleurs rémunérés à l'heure et d'un quart de mois pour les travailleurs rémunérés au mois. Le salaire servant de base au calcul de l'indemnité est le salaire moyen des trois derniers mois ou des douze derniers mois.

Article 56

Certificat de travail

L'employeur doit, à l'expiration du contrat de travail délivrer au salarié un certificat contenant exclusivement la date de son entrée et celle de sa sortie, et la nature de l'emploi ou, le cas échéant, des emplois successivement occupés ainsi que les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été terminés.

Article 57

Indemnité de départ en retraite

(avenant n° 1 du 27 avril 1990)

"Tout salarié quittant l'entreprise pour partir en retraite bénéficiera d'une indemnité égale à :

- 1/10 ème de mois par année d'ancienneté
- + 1/15 ème de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

Toutefois, cette indemnité ne pourra être inférieure à :

- après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise : Un mois
- après 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise : Un mois et demi."

TITRE VII

DISPOSITIONS FINALES

Article 58

La présente convention sera remise à chacune des organisations signataires et cinq ampliations seront signées et déposées au SITEPSA.

Article 59

La présente convention prendra effet à compter du 1er juin 1989.

Les organisations signataires en demandent l'extension à toutes les entreprises comprises dans son champ d'application.

Fait à St. Etienne, le 9 juin 1989

Pour la Fédération Départementale des CUMA
pour le Syndicat des Ouvriers Agricoles C.F.D.T
pour le Syndicat des Ouvriers Agricoles C.F.T.C.
pour le Syndicat des Ouvriers Agricoles. F.O.
pour le Syndicat des Ouvriers Agricoles C.G.T.
pour la Confédération Générale des Cadres

signé : CLAPEYRON
signé : DUPERRON
signé : HIVERT
signé : DURON
signé : BEGON
signé : THUILLOT

Déposée le 26 juin 1989
Enregistrée sous le n° 89/2

ANNEXE 1

(avenant n°21 du 13 mai 2013)

« BAREME DE SALAIRES

Applicables à compter du 1^{er} juin 2013

Personnel d'exécution

| COEFFICIENTS | SALAIRES HORAIRES | SALAIRES MENSUELS pour 151,67 h (hors garantie de rémunération) |
|--------------|-------------------|---|
| 100 | 9,43 € | 1 430,25 € |
| 110 | 9,55 € | 1 448,45 € |
| 120 | 9,70 € | 1 471,20 € |
| 130 | 9,90 € | 1 501,53 € |
| 140 | 10,10 € | 1 531,87 € |
| 150 | 10,30 € | 1 562,20 € |
| 160 | 10,50 € | 1 592,53 € |
| 170 | 10,75 € | 1 630,45 € |
| 180 | 11,05 € | 1 675,95 € |
| 190 | 11,35 € | 1 721,45 € |
| 200 | 11,60 € | 1 759,37 € |
| 210 | 11,90 € | 1 804,87 € |