

CONVENTION COLLECTIVE EN DATE DU 10 AVRIL 2002
REGLEMENTANT LES CONDITIONS D'EMPLOI, DE TRAVAIL
ET DE REMUNERATION DES SALARIES ET APPRENTIS
DES ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET RURAUX
DE LA REGION DES PAYS DE LA LOIRE

---oOo---

étendue par arrêté ministériel du 15 juillet 2002 (Journal officiel du 31 juillet 2002)

TABLE DES MATIERES



LISTE CHRONOLOGIQUE DES TEXTES IV

CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION	1
ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL	1
ARTICLE 2 - CONTENU	1
ARTICLE 3 - CHAMP D'APPLICATION TERRITORIAL	1
CHAPITRE II - DUREE, DEPOT, REVISION ET DENONCIATION	2
ARTICLE 4 - DUREE DE LA CONVENTION - DEPOT	2
ARTICLE 5 - REVISION ET DENONCIATION	2
CHAPITRE III - PROCEDURE CONVENTIONNELLE DE CONCILIATION ET D'ARBITRAGE	2
ARTICLE 6 - CONFLITS COLLECTIFS	2
CHAPITRE IV - LIBERTE SYNDICALE ET D'OPINION	3
ARTICLE 7 - DROIT SYNDICAL - LIBERTE D'OPINION	3
ARTICLE 8 - PROPAGANDE	3
ARTICLE 9 - DROIT D'EXPRESSION DES SALAIRES	3
CHAPITRE V - EXERCICE DU DROIT SYNDICAL - DELEGUES SYNDICAUX ET DU PERSONNEL	3
ARTICLE 10 - EXERCICE DU DROIT SYNDICAL ET DELEGUES SYNDICAUX	3
ARTICLE 11 - DELEGUES DU PERSONNEL ET COMITE D'ENTREPRISE, COMITE D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL	5
CHAPITRE VI - PERIODE D'ESSAI - EMBAUCHAGE - EFFET ET VALIDITE DU CONTRAT DE TRAVAIL - ANCIENNETE	5
ARTICLE 12 - PERIODE D'ESSAI	5
ARTICLE 13 - CONTRAT DE TRAVAIL	5
ARTICLE 14 - ACCIDENT DU TRAVAIL ET MALADIE PROFESSIONNELLE	5
ARTICLE 15 - GROSSESSE - MATERNITE - ADOPTION	6
CHAPITRE VII - SALAIRES - REMUNERATION EN NATURE - PRIMES - DEPLACEMENTS - EQUIPEMENTS DE TRAVAIL - MODALITES DE PAIEMENT DES SALAIRES	6
SECTION I - SALAIRES, PRIMES ET APPOINTEMENTS	6
ARTICLE 16 - SALAIRES MINIMAUX CONVENTIONNELS	6
ARTICLE 17 - ABATTEMENT D'ÂGE	6
ARTICLE 18 - REMUNERATION DES TACHERONS	6
ARTICLE 19 - PRESTATIONS EN NATURE	7
SECTION II - NATURE ET MODALITES DE REMUNERATION DES DEPLACEMENTS	7
ARTICLE 20 - INDEMNITES DE DEPLACEMENTS ET DE REPAS	7

SECTION III – MODALITES DE PAIEMENT DES SALAIRES.....	7
ARTICLE 21 - PERIODICITE DE LA REMUNERATION ET BULLETIN DE PAIE.....	7
ARTICLE 22 - PAIEMENT DES CLASSIFICATIONS TEMPORAIRES	7
ARTICLE 23 - GARANTIE DE SALAIRE EN CAS DE MALADIE OU ACCIDENT.....	8
ARTICLE 24 - PRIME D'ANCIENNETE	8
<i>(Avenant n° 3 du 02.07.2003) « ARTICLE 24 bis - PRIME DE FIN D'ANNEE</i>	<i>8</i>
CHAPITRE VIII - DUREE DU TRAVAIL.....	8
ARTICLE 25 - GENERALITES.....	8
ARTICLE 26 - DUREE NORMALE DU TRAVAIL - REPOS HEBDOMADAIRE - JOURS FERIES.....	8
<i>(Avenant n° 4 du 01.07.2004) « ARTICLE 26 bis – REPOS QUOTIDIEN</i>	<i>8</i>
ARTICLE 27 - ABSENCE ET MALADIE	8
CHAPITRE IX - GARANTIE MENSUELLE DE TRAVAIL - AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL.....	9
ARTICLE 28 - CONGES PAYES	9
ARTICLE 29 - ABSENCES POUR EVENEMENTS FAMILIAUX	9
CHAPITRE X - PRIVATION PARTIELLE D'EMPLOI	9
ARTICLE 30 - CONDITIONS D'ATTRIBUTION	9
ARTICLE 31 - MONTANT DE L'INDEMNISATION	9
ARTICLE 32 - REMUNERATION MENSUELLE MINIMALE	9
ARTICLE 33 - RECUPERATION DES HEURES PERDUES.....	10
CHAPITRE XI - RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL - PREAVIS.....	10
ARTICLE 34 - DEMISSION - LICENCIEMENT - PREAVIS	10
ARTICLE 35 - NON RESPECT DU PREAVIS	10
ARTICLE 36 - RECHERCHE D'EMPLOI	10
ARTICLE 37 - INDEMNITE DE LICENCIEMENT	11
CHAPITRE XII - TRAVAIL DES FEMMES ET DES PERSONNES A STATUT PARTICULIER.....	11
ARTICLE 38 - TRAVAIL DES FEMMES	11
<i>(Avenant n° 4 du 01.07.2004) « ARTICLE 39 - EGALITE DE TRAITEMENT ENTRE LES HOMMES ET LES</i>	
FEMMES	<i>11</i>
CHAPITRE XIII - FORMATION ET PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNELS.....	12
ARTICLE 40 - FORMATION PROFESSIONNELLE	12
ARTICLE 41 - PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL	12
CHAPITRE XIV - HYGIENE - PREVENTION DES ACCIDENTS - MEDECINE PREVENTIVE ET DU	
TRAVAIL	12
<i>(Avenant n° 6 du 27.01.2005) « ARTICLE 42 - SANTE ET SECURITE DES TRAVAILLEURS</i>	<i>12</i>
<i>(Avenant n° 6 du 27.01.2005) « ARTICLE 43 - BOISSONS ALCOOLISEES</i>	<i>12</i>
ARTICLE 44 - MEDECINE PREVENTIVE ET MEDECINE DU TRAVAIL.....	13

CHAPITRE XV - RETRAITE	13
ARTICLE 45 - DEPART A LA RETRAITE	13
(Avenant n° 4 du 01.07.2004) « ARTICLE 46 - RETRAITE COMPLEMENTAIRE	13
CHAPITRE XVI - AVANTAGES ACQUIS	13
ARTICLE 47 - CONVENTIONS ET ACCORDS COLLECTIFS ANTERIEURS - AVANTAGES ACQUIS	13
CHAPITRE XVII - DATE D'EFFET ET DEMANDE D'EXTENSION	14
ARTICLE 48 - DATE D'EFFET	14
ARTICLE 49 - EXTENSION DEMANDEE	14

ANNEXE1 - DÉFINITION DES CATÉGORIES ET DES EMPLOIS

ANNEXE2 - BARÈME DES RÉMUNÉRATIONS

ANNEXE3 - INDEMNITÉS DE TRAJET

LISTE CHRONOLOGIQUE DES TEXTES

---oOo---

Convention collective de travail en date du 10 avril 2002 concernant les salariés et apprentis des entreprises de travaux agricoles et ruraux de la région des PAYS DE LA LOIRE

Modifiée et complétée par :

Avenant n° 1 du 03.09.2002	Salaires au 1.09.2002 <i>(arrêté d'extension du 20.05.2003 paru au journal officiel du 04.06.2003)</i>
Avenant n° 2 du 02.07.2003	Salaires au 1.07.2003 <i>(arrêté d'extension du 23.12.2003 paru au journal officiel du 27.01.2004)</i>
Avenant n° 3 du 02.07.2003	Création d'un article 24 bis <i>(arrêté d'extension du 29.12.2003 paru au journal officiel du 27.01.2004)</i>
Avenant n° 4 du 01.07.2004	Articles 5, 7, 10, 17, 24 bis, 27, 29, 32, 37, 38, 39, 41, 44, 46 et création d'un article 26 bis <i>(arrêté d'extension du 21.01.2005 paru au journal officiel du 18.02.2005)</i>
Avenant n° 5 du 01.07.2004	Salaires au 1.07.2004 <i>(arrêté d'extension du 21.01.2005 paru au journal officiel du 18.02.2005)</i>
Avenant n° 6 du 27.01.2005	Articles 42, 43 et 47 <i>(arrêté d'extension du 17.06.2005 paru au journal officiel du 02.07.2005)</i>
Avenant n° 7 du 01.07.2005	Salaires au 1.07.2005 <i>(arrêté d'extension du 07.12.2005 paru au journal officiel du 21.12.2005)</i>
Avenant n° 8 du 01.07.2005	Article 20 + création de l'annexe III <i>(arrêté d'extension du 09.12.2005 paru au journal officiel du 24.12.2005)</i>
Avenant n° 9 du 28.06.2006	Salaires au 1.07.2006 <i>(arrêté d'extension du 27.10.2006 paru au journal officiel du 16.11.2006)</i>

**CONVENTION COLLECTIVE EN DATE DU 10 AVRIL 2002
REGLEMENTANT LES CONDITIONS D'EMPLOI, DE TRAVAIL ET DE REMUNERATION
DES SALARIES ET APPRENTIS DES ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET RURAUX
DE LA REGION DES PAYS DE LA LOIRE**

o0°0o

ENTRE :

- L'Association Régionale des entrepreneurs de travaux agricoles et ruraux des Pays de la Loire,
d'une part et,
- Les syndicats C.F.D.T. des Pays de la Loire,
- La Fédération Nationale Agroalimentaire et Forestière C.G.T. (*adhésion le 15 octobre 2003*),
- La Fédération des Syndicats Chrétiens des Organismes et Professions de l'Agriculture C.F.T.C.
(*adhésion le 15 octobre 2003*),
- Le Syndicat National des Cadres d'Entreprises Agricoles C.F.E. - C.G.C. (*adhésion le 15 octobre 2003*),
- La F.G.T.A. - F.O. (*adhésion le 9 janvier 2007*),

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION

ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL

La présente convention détermine les rapports entre les employeurs et les salariés, de l'un ou l'autre sexe, de tout âge et de toute nationalité des Entreprises de Travaux Agricoles Ruraux et Forestiers des Pays de Loire visées par l'article L.722-1 du Code Rural.

ARTICLE 2 - CONTENU

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

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

ARTICLE 3 - CHAMP D'APPLICATION TERRITORIAL

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

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

CHAPITRE II - DUREE, DEPOT, REVISION ET DENONCIATION

ARTICLE 4 - DUREE DE LA CONVENTION - DEPOT

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

Conformément à l'article L.132-10 du Code du Travail, le texte de la présente convention, de ses annexes et de ses avenants ultérieurs seront déposés, par la partie diligente, auprès du Service Départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricole de MAINE ET LOIRE.

ARTICLE 5 - REVISION ET DENONCIATION

La présente convention et ses annexes sont révisables ou peuvent être dénoncées à tout moment au gré des parties :

a) dans le cas d'une révision partielle, la commission mixte, constituée comme il est de règle et convoquée par le Service Régional de l'Inspection de Travail de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricole commence à étudier les modifications demandées dans les 30 jours de date à date d'expédition de la lettre recommandée susvisée.

b) dans le cas d'une révision totale, la dénonciation de la présente convention ou de ses annexes, par l'une des parties contractantes, devra être portée à la connaissance des autres parties (*avenant n° 4 du 01.07.2004*) « ~~signataires~~ », par lettre recommandée avec accusé de réception.

Elle devra être suivie dans les trois mois qui suivent la date d'expédition de la lettre de dénonciation, à l'initiative de la partie dénonciatrice, de négociations paritaires en vue de la conclusion d'une nouvelle convention.

Toute demande en révision, totale ou partielle, devra être accompagnée d'un projet sur les chapitres, articles ou points à réviser et devra être signifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux autres organisations syndicales (*avenant n° 4 du 01.07.2004*) « ~~signataires~~ » ainsi qu'au Service Régional de l'Inspection du Travail et de la Politique Sociale Agricole.

Dans l'attente d'un accord sur les textes de remplacement, dans le cas d'une demande de révision ou d'une dénonciation, la présente convention, ses annexes, avenants et protocoles resteront applicables jusqu'à la date d'entrée en vigueur des nouvelles dispositions à intervenir à moins que cette date ne corresponde à un délai de plus de 1 an après l'expiration du préavis légal.

Les dispositions du présent article ne sont applicables aux révisions relatives aux salaires. En cette matière, la commission mixte se réunira au moins une fois par an, (*avenant n° 4 du 01.07.2004*) « ~~avant la fin de mars~~ » et éventuellement, à la demande de deux parties signataires dans les 60 jours suivant ladite demande.

CHAPITRE III - PROCEDURE CONVENTIONNELLE DE CONCILIATION ET D'ARBITRAGE

ARTICLE 6 - CONFLITS COLLECTIFS

Les conflits collectifs nés à l'occasion de l'exécution, la révision ou la dénonciation de la présente convention, sont portés devant la Commission Régionale Agricole de Conciliation des Pays de Loire.

En cas de non-conciliation, ils sont soumis à la procédure de médiation dans les conditions fixées par l'article L.524-1 et suivants du Code du Travail ou la procédure d'arbitrage dans les conditions prévues aux articles L.525-1 et suivants du Code du Travail.

La sentence arbitrale est susceptible, dans les conditions fixées par les articles L.525-5 et suivants, d'un recours devant la Cour Supérieure d'Arbitrage.

CHAPITRE IV - LIBERTE SYNDICALE ET D'OPINION

ARTICLE 7 - DROIT SYNDICAL - LIBERTE D'OPINION

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

Conformément à l'article L.412-1 du Code du Travail, l'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises dans le respect des droits et libertés garantis par la Constitution, en particulier de la liberté individuelle du travail.

Par référence à l'article L.412-2 du Code du Travail, aucun employeur ne peut prendre en considération (*avenant n° 4 du 01.07.2004*) « l'exercice d'une activité syndicale ou » l'appartenance ou la non-appartenance d'un salarié à une organisation syndicale, politique ou confessionnelle, pour arrêter ses décisions à son égard, notamment, en ce qui concerne l'embauche, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, (*avenant n° 4 du 01.07.2004*) « la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, » les mesures de discipline ou le congédiement.

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

ARTICLE 8 - PROPAGANDE

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

ARTICLE 9 - DROIT D'EXPRESSION DES SALARIES

Conformément aux articles L.461-1 et suivants du Titre Sixième Livre IV du Code du Travail, un droit d'expression directe des salariés est institué. Les opinions émises dans le cadre de ce droit, par les salariés, quelle que soit leur place dans la hiérarchie professionnelle, ne peuvent motiver une sanction ou un licenciement.

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

ARTICLE 10 - EXERCICE DU DROIT SYNDICAL ET DELEGUES SYNDICAUX

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

Dans la limite de 12 jours par an, des autorisations d'absence sont, conformément à l'article L.451-1 et R.451-1 et suivants du Code du Travail, accordées aux salariés, sur présentation, au moins 30 jours à l'avance, d'une convocation de l'organisme habilité, pour participer aux réunions statutaires. Cette autorisation d'absence est de droit. Toutefois, l'employeur ne peut refuser sauf s'il estime que l'absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise. ()*

Les absences, résultant de l'application des paragraphes ci-dessus, ne donnent lieu, ni à rémunération, ni à indemnité d'aucune sorte. ()*

(*) Ces alinéas reproduits en italique sont exclus de l'extension.

(Avenant n° 4 du 01.07.2004) « Ces dispositions ne sont pas applicables :

- aux stages ou sessions consacrées à la formation économique, sociale et syndicale prévus à l'article L.451-1 et suivants du Code du Travail, conformément aux articles L.412-17, L.424-1 et L.434-1 du Code du Travail.

- aux absences des représentants syndicaux dans le cadre de l'utilisation de leurs heures de délégation, telles que prévues par les articles L.434-1, L.236-7, L.424-1, L.412-17, L.412-20 et L.212-4-10 du Code du Travail. »

B - De même, des autorisations d'absence, peuvent être accordées aux salariés, pour assister aux réunions paritaires mixtes professionnelles. Ces autorisations doivent être demandées au moins cinq jours à l'avance dans la mesure du possible sur présentation de la convocation à la réunion pour exercer leur fonction syndicale.

Le temps passé par les salariés mandatés par une organisation syndicale à l'occasion des réunions de la commission mixte est considéré comme temps de travail et pris en charge dans les conditions déterminées par l'Accord National du 21 janvier 1992 relatif à l'organisation de la négociation collective en agriculture.

C - Les employeurs reconnaissent aux organisations syndicales représentant les salariés, le droit de désigner, sur l'ensemble du territoire des Pays de Loire, un délégué syndical inter-entreprise par organisation et par département, pour le quel l'employeur doit exercer à titre principal, la profession entrant dans le champ d'application visant à l'article 1^{er}.

1) Désignation

Le délégué syndical est désigné et accrédité par le syndicat auquel il adhère. Celui ci notifie sa désignation, par lettre recommandée avec accusé de réception à l'employeur habituel du délégué ainsi qu'au Service Départemental de l'Inspection du Travail, de l'emploi et de la Politique Sociale Agricole concerné.

Sauf accord de l'employeur intéressé, le délégué syndical ne peut être choisi dans une exploitation comptant habituellement moins de deux salariés; l'exploitant, son conjoint collaborateur et ses enfants apprentis n'étant pas pris en compte.

2) Compétence

Le délégué syndical représente, en permanence, son organisation auprès des employeurs et du Service Départemental de l'Inspection du Travail, de l'emploi et de la Politique Sociale Agricole.

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

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

Ce délégué doit prévenir cinq jours ouvrables à l'avance, l'employeur auprès duquel il se propose d'intervenir, lequel peut se faire assister de la personne de son choix.

3) Garanties

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

ARTICLE 11 - DELEGUES DU PERSONNEL ET COMITE D'ENTREPRISE, COMITE D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Toute entreprise comptant au cours d'une période de douze mois consécutifs ou non, au moins onze salariés, procédera, conformément aux articles L.421-1 et suivants du Code du Travail, aux formalités d'élection de délégués du personnel suivant la répartition prévue aux articles R.422-1 et suivants.

Conformément aux articles L.431-1 et L.236-1 du Code du Travail, la mise en place d'un Comité d'Entreprise ainsi que d'un Comité d'Hygiène, de sécurité et des Conditions de Travail est obligatoire si l'effectif d'au moins 50 salariés est atteint pendant douze mois consécutifs ou non pendant les trois années précédentes.

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

ARTICLE 12 - PERIODE D'ESSAI

Tout engagement est conclu avec une période d'essai. La durée de la période d'essai est fixée à deux mois pour le personnel d'exécution, quatre mois pour les agents de maîtrise, six mois pour ceux d'encadrement.

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

En ce qui concerne les contrats à durée déterminée, il sera fait application de l'article L.122-3-2 du Code du Travail.

ARTICLE 13 - CONTRAT DE TRAVAIL

Si, à l'issue de la période d'essai, le salarié reste en place, son embauche est considérée comme définitive. Elle est constatée par un acte écrit, établie en deux exemplaires, chacun signé par les deux parties. Le premier est remis au salarié, le second reste dans les mains de l'employeur.

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

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

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

Par dérogation aux dispositions précédentes et conformément aux clauses des articles L.122-1 et suivants du Code du Travail, le contrat à durée déterminée est constaté par écrit et transmis au salarié dans les conditions prévues par l'article L.122-3-1.

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

ARTICLE 14 - ACCIDENT DU TRAVAIL ET MALADIE PROFESSIONNELLE

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

Celui-ci a droit à la réintégration dès qu'il se trouve en état de reprendre normalement ses fonctions et ce, conformément aux dispositions des articles L.122-32-1 et suivants du Code du Travail.

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

ARTICLE 15 - GROSSESSE - MATERNITE - ADOPTION

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

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

SECTION I - Salaires, primes et appointements

ARTICLE 16 - SALAIRES MINIMAUX CONVENTIONNELS

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

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

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

La classification, la définition des emplois et les salaires sont joints en annexe I de la présente convention.

ARTICLE 17 - ABATTEMENT D'ÂGE

(Avenant n° 4 du 01.07.2004) « La rémunération des salariés âgés de moins de dix huit ans peut subir, suivant l'âge des intéressés, un abattement égal au maximum à : »

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

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

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

ARTICLE 18 - REMUNERATION DES TACHERONS

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

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

Les employeurs reconnaissent la qualité de salariés à tous les tacherons, sous réserve que ceux ci ne soient pas des entrepreneurs inscrits comme tels au registre du Commerce ou au répertoire des métiers.

ARTICLE 19 - PRESTATIONS EN NATURE

La valeur des prestations en nature vient en déduction des salaires ci-dessus fixés suivant le taux prévu à l'article D.141-11 du Code du Travail.

SECTION II - Nature et modalités de rémunération des déplacements

ARTICLE 20 - INDEMNITES DE DEPLACEMENTS ET DE REPAS

(Avenant n° 8 du 01.07.2005) « 1° Lorsque le lieu d'embauche est situé sur le chantier, les trajets effectués pour s'y rendre avant le début de la journée et pour en revenir à la fin de la journée de travail sont indemnisés forfaitairement par zones circulaires concentriques dont les circonférences sont distantes de 10 kms mesurés à vol d'oiseau et dont le centre est fixé au siège social de l'entreprise ou de la succursale. Le nombre de zones concentriques est de dix.

Ce régime de déplacements a pour objet d'indemniser les salariés des frais supplémentaires qu'entraîne pour eux la mobilité de leur lieu de travail.

Le tableau des indemnités de trajet est joint en annexe III de la présente convention. »

2° Dans le cas où le salarié serait dans l'impossibilité de rentrer le soir, les frais inhérents à l'hébergement et à la restauration, s'ils ne sont pas pris en charge par l'employeur, une indemnité de 38,11 € par jour sera remboursée chaque semaine par l'employeur sur présentation de factures acquittées.

3° Dans le cas où le salarié serait logé dans les locaux mis à disposition des travailleurs installés à proximité des chantiers, les conditions de confort, d'hygiène et de sécurité sont celles prévues par le décret n° 95-978 du 24 août 1995 et par l'arrêté ministériel du 1er juillet 1996 relatifs à l'hébergement des travailleurs agricoles.

4° Dans le cas où le salarié se trouverait dans l'impossibilité de regagner le siège de l'entreprise, les frais de repas sont remboursés par l'employeur dans la limite de 10,50 € sur présentation de justificatifs.

SECTION III - Modalités de paiement des salaires

ARTICLE 21 - PERIODICITE DE LA REMUNERATION ET BULLETIN DE PAIE

La paye se fait à échéance régulière, au moins une fois par mois.

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

ARTICLE 22 - PAIEMENT DES CLASSIFICATIONS TEMPORAIRES

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

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

ARTICLE 23 - GARANTIE DE SALAIRE EN CAS DE MALADIE OU ACCIDENT

Les entreprises de travaux agricoles et ruraux relèvent des dispositifs interbranches négociés dans chaque département.

ARTICLE 24 - PRIME D'ANCIENNETE

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

Son taux est fixé à :

- 2 % après 3 ans de service dans l'entreprise,
- 3 % après 5 ans de service dans l'entreprise.

(Avenant n° 3 du 02.07.2003) « **ARTICLE 24 bis - PRIME DE FIN D'ANNEE**

(Avenant n° 4 du 01.07.2004) « Pour les salariés justifiant d'un an d'ancienneté, il est institué une prime de fin d'année, sur la base de 10 heures de salaires horaires payable avec la rémunération du mois de décembre. »

Les salariés quittant l'entreprise en cours d'année et ayant plus d'un an de présence dans l'entreprise bénéficient de la prime au prorata du temps de présence. »

CHAPITRE VIII - DUREE DU TRAVAIL

ARTICLE 25 - GENERALITES

Les dispositions relatives à la durée normale du travail, au repos hebdomadaire, aux jours fériés et aux congés annuels sont fixées par les textes législatifs et réglementaires en vigueur applicables à l'agriculture.

ARTICLE 26 - DUREE NORMALE DU TRAVAIL - REPOS HEBDOMADAIRE - JOURS FERIES

Il sera fait application des dispositions de l'Accord National du 23 décembre 1981 modifié concernant la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles.

(Avenant n° 4 du 01.07.2004) « **ARTICLE 26 bis – REPOS QUOTIDIEN**

Conformément à l'article 2 du décret 2000-86 du 31 janvier 2000, le repos quotidien peut être réduit de 11 heures à 9 heures consécutives minimum en cas de surcroît de travail en raison des moissons, dans la limite de 10 jours par an et sous réserve qu'un repos équivalent à la réduction soit accordé dans les 30 jours qui suivent. »

ARTICLE 27 - ABSENCE ET MALADIE

(Avenant n° 4 du 01.07.2004) « Toute absence ne peut être qu'exceptionnelle. Elle doit être autorisée ou valablement motivée. Tout salarié absent, sauf cas de force majeure, doit avertir son employeur le plutôt possible dans les quarante-huit heures en justifiant d'un motif légitime.

En cas de maladie ou d'accident, il doit faire parvenir à son employeur, au plus tard dans les deux jours de l'arrêt, un certificat médical justificatif. A défaut, l'employeur, après une première mise en demeure, peut constater l'absence fautive du salarié et le cas échéant mettre en œuvre une procédure de sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement. »

CHAPITRE IX - GARANTIE MENSUELLE DE TRAVAIL - AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

ARTICLE 28 - CONGES PAYES

Chaque salarié bénéficie d'un congé annuel payé dont la durée est fixée en fonction de l'article 3-1 de l'accord national du 23 décembre 1981. En raison du volume des travaux d'été, les congés payés peuvent être fractionnés à la demande de l'employeur afin d'être limités au temps réglementaire de 2 semaines (12 jours ouvrables) durant la période légale de prise des congés payés. Les salariés indiquent à l'employeur leur souhait en ce qui concerne leurs dates de vacances, avant le 1er février de chaque année. La réponse de l'employeur est donnée dans la mesure du possible dans les 2 mois qui suivent la proposition du salarié. En tout état de cause, elle sera donnée au plus tard dans les 2 mois avant le départ en congé.

ARTICLE 29 - ABSENCES POUR EVENEMENTS FAMILIAUX

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

(Avenant n° 4 du 01.07.2004)

« . Mariage du salarié	4 jours
. Mariage d'un enfant	1 jour
. Décès du conjoint (y compris pour les partenaires liés par un pacte civil de solidarité) ou d'un enfant	4 jours
. Décès du père, de la mère	1 jour
. Décès du beau-père et de la belle-mère	1 jour
. Décès d'un frère ou d'une sœur	1 jour. »

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

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

CHAPITRE X - PRIVATION PARTIELLE D'EMPLOI

ARTICLE 30 - CONDITIONS D'ATTRIBUTION

Sont susceptibles d'ouvrir droit à l'indemnisation du chômage partiel, les heures perdues au-dessous de la durée légale du travail, dans les conditions fixées par l'article R.351-50 du Code du Travail.

Sont exclues de cette disposition, les personnes désignées à l'article R.351-51.

ARTICLE 31 - MONTANT DE L'INDEMNISATION

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

ARTICLE 32 - REMUNERATION MENSUELLE MINIMALE

(Avenant n° 4 du 01.07.2004) « En cas de chômage partiel, le montant de la rémunération ne peut être inférieur au produit du S.M.I.C. horaire par la durée légale du travail ou par la durée du travail prévue au contrat si celle-ci est inférieure à la durée légale. »

ARTICLE 33 - RECUPERATION DES HEURES PERDUES

Lorsqu'elles n'ont pas été reconnues au titre du chômage partiel, les heures perdues au-dessous de la durée normale du travail dans tout ou partie d'entreprise, peuvent être récupérées dans les conditions fixées par l'article L.713-4 du Code Rural et le décret du 26 mai 1997.

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

Les heures effectuées en application du présent article ne peuvent excéder, pour un même salarié, 8 heures par semaine. Elles seront rémunérées au taux normal.

CHAPITRE XI - RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL - PREAVIS

ARTICLE 34 - DEMISSION - LICENCIEMENT - PREAVIS

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

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

- de 8 jours francs pour les salariés ayant moins de 6 mois de présence continue ;
- d'1 mois de date à date, s'il s'agit d'un salarié ayant au moins 6 mois de présence continue dans l'entreprise.
- de 2 mois s'il s'agit d'un salarié justifiant de 2 ans de présence continue.

Ces délais ne font pas obstacle au doublement du préavis prévu à l'article L.323-7 du code du travail pour les salariés handicapés visés aux alinéas 1°, 2°, 3° et 4° du II de l'article L.323-4, sans toutefois que cette mesure puisse avoir pour effet de porter le délai congé au-delà de trois mois.

ARTICLE 35 - NON RESPECT DU PREAVIS

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

ARTICLE 36 - RECHERCHE D'EMPLOI

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

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

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

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

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

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

ARTICLE 37 - INDEMNITE DE LICENCIEMENT

(Avenant n° 4 du 01.07.2004) « Le salarié lié par un contrat de travail à durée indéterminée et qui est licencié a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité minimum de licenciement sur la base de :

Licenciement pour un motif autre qu'économique :

- salarié ayant une ancienneté ininterrompue au service du même employeur égale ou supérieure à 2 ans : un dixième de mois de salaire brut.

- à partir de 10 ans d'ancienneté, cette indemnité est portée à un dixième de mois plus un quinzième de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

En cas de licenciement fondé sur un motif économique tel que prévu à l'article L.321-1 du Code du Travail :

- salarié ayant une ancienneté ininterrompue au service du même employeur égale ou supérieure à 2 ans : deux dixièmes de mois par année d'ancienneté.

- à partir de 10 ans d'ancienneté, cette indemnité minimum est portée à deux dixièmes de mois plus deux quinzièmes de mois par année au-delà de 10 ans.

Conformément à l'article L.122-32-6 du Code du Travail, les salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ont droit à une indemnité spéciale de licenciement égale au double de celle fixée 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.

Le salaire de base au calcul de l'indemnité est :

- . soit la moyenne des trois derniers mois,
- . soit la moyenne des 12 derniers mois (le plus favorable au salarié). »

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

ARTICLE 38 - TRAVAIL DES FEMMES

(Avenant n° 4 du 01.07.2004) « ~~Les femmes ne peuvent être occupées à des travaux excédant leur force physique.~~ »

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

(Avenant n° 4 du 01.07.2004) « **ARTICLE 39 - EGALITE DE TRAITEMENT ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES**

Les entreprises doivent respecter les dispositions des articles L.140-2 et L.123-1 du Code du Travail en matière d'égalité de rémunération et de non-discrimination. »

CHAPITRE XIII - FORMATION ET PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNELS

ARTICLE 40 - FORMATION PROFESSIONNELLE

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

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

ARTICLE 41 - PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL

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

- les cours, stages ou sessions de perfectionnement se situent en dehors de la période de gros travaux de l'exploitation ;
- l'employeur soit prévenu de l'absence du salarié, 15 jours francs à l'avance ;
- le salarié fournisse justification de la fréquentation d'un cours, d'un stage ou d'une session de perfectionnement.

(Avenant n° 4 du 01.07.2004) « Les employeurs participent au financement de la formation professionnelle continue conformément aux textes et accords en vigueur. »

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

(Avenant n° 6 du 27.01.2005) « **ARTICLE 42 - SANTE ET SECURITE DES TRAVAILLEURS** »

Toutes mesures doivent être prises pour assurer la santé et la sécurité du personnel en application des articles L.230-1 et suivants du Code du Travail et des règlements pris pour leur application.

Le port des équipements de protection individuelle mis à la disposition du personnel par l'employeur est obligatoire.

Les employeurs sont tenus de mettre à disposition de chaque salarié des chaussures de sécurité et deux tenues de travail par année. »

(Avenant n° 6 du 27.01.2005) « **ARTICLE 43 - BOISSONS ALCOOLISEES** »

L'introduction de boissons alcoolisées dans l'entreprise est interdite dans les conditions fixées à l'article L.232-2 du Code du Travail.

L'absorption de boissons alcoolisées à l'occasion du travail et du transport sur route constatée par les autorités compétentes peut entraîner l'application des dispositions de la présente convention en matière disciplinaire, et en fonction de la gravité de la faute pouvant aller jusqu'au licenciement immédiat. »

ARTICLE 44 - MEDECINE PREVENTIVE ET MEDECINE DU TRAVAIL

(Avenant n° 4 du 01.07.2004) « Les employeurs doivent laisser aux salariés le temps nécessaire pour se rendre aux examens de médecine préventive et médecine du travail, organisés par la Mutualité Sociale Agricole. »

CHAPITRE XV - RETRAITE

ARTICLE 45 - DEPART A LA RETRAITE

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

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

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

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

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

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

(Avenant n° 4 du 01.07.2004) « **ARTICLE 46 - RETRAITE COMPLEMENTAIRE** »

Les salariés bénéficiaires des régimes complémentaires de retraite et de prévoyance, institués par la convention collective des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952, doivent être affiliés aux différentes institutions qui les mettent en œuvre.

Les bénéficiaires de ces régimes au regard de la classification des emplois sont définis en application des critères qui servent à la détermination des participants au régime de retraite des cadres institué par la convention collective nationale du 14 mars 1947.

Les partenaires sociaux signataires des accords de classification des emplois doivent saisir l'AGIRC et lui transmettre leur avis quant aux participants relevant du régime de retraite des cadres institué au sein des conventions collectives concernées, en application des règles fixées par la convention collective nationale du 14 mars 1947. La décision sur les seuils d'affiliation prise par l'AGIRC devra figurer en annexe des conventions collectives concernées. »

CHAPITRE XVI - AVANTAGES ACQUIS

ARTICLE 47 - CONVENTIONS ET ACCORDS COLLECTIFS ANTERIEURS - AVANTAGES ACQUIS

(Avenant n° 6 du 27.01.2005) « La présente convention se substitue à toutes conventions et accords collectifs antérieurement applicables aux entreprises de travaux agricoles.

L'application de la présente convention ne peut être la source de réduction de la rémunération globale annuelle antérieurement versée aux salariés. Elle est calculée impérativement sur la base de 169 heures normales multipliées par le taux horaire attribué au salarié et correspondant à l'emploi occupé dans l'entreprise ; à cette base s'ajoutent les primes diverses octroyées, à l'exception des sommes versées au titre des heures supplémentaires. »

ARTICLE 48 - DATE D'EFFET

La présente convention prend effet le 1er avril 2002.

ARTICLE 49 - EXTENSION DEMANDEE

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

FAIT A ANGERS, le 10 Avril 2002.

Ont, après lecture, signé :

- Pour l'Association Régionale des entrepreneurs de travaux agricoles et ruraux des Pays de la Loire,

MM. Jean LANDAIS, Jacques GUILLET, Claude GAUDIN,
MM. Daniel MARTIN, Jean-Claude MOUSSET

- Pour les syndicats C.F.D.T. des Pays de la Loire,

MM. Pierre BERTHELOT et Pierre TOUBLANC

- Pour la Fédération Nationale Agroalimentaire et Forestière C.G.T. (*adhésion le 15 octobre 2003*),

M. Gérard DESILE

- Pour la Fédération des Syndicats Chrétiens des Organismes et Professions de l'Agriculture C.F.T.C. (*adhésion le 15 octobre 2003*),

M. Serge MENARD

- Pour le Syndicat National des Cadres d'Entreprises Agricoles C.F.E. - C.G.C. (*adhésion le 15 octobre 2003*),

M. Jean-François GUILLON

- Pour la F.G.T.A. - F.O. (*adhésion le 9 janvier 2007*),

M. Daniel MORICEAU

DEFINITION DES CATEGORIES ET DES EMPLOIS

DEFINITION DES CATEGORIES	NIVEAU	COEFFICIENT
<u>DEBUTANT</u> Salarié travaillant sans avoir à prendre d'initiative	1	100
<u>CONDUCTEUR D'ENGINS</u> Salarié pouvant effectuer des travaux sur directives précises et assumant l'entretien courant du matériel	2.1	200
<u>CONDUCTEUR D'ENGINS SPECIALISE</u> Salarié ayant acquis certaines connaissances professionnelles, faisant preuve de capacité d'initiative et assurant l'entretien courant du matériel	2.2	250
<u>CONDUCTEUR MECANICIEN</u> Salarié assurant avec précision tous travaux, réglages, entretien, réparations courantes et responsable de son chantier.	3	300
<u>CONDUCTEUR HAUTEMENT QUALIFIE</u> Salarié dont les connaissances professionnelles justifiées lui permettent d'assurer avec compétence l'ensemble des travaux de l'entreprise..	4.1	400
<u>CONDUCTEUR HAUTEMENT QUALIFIE</u> Salarié dont les connaissances lui permettent d'assurer avec compétence l'ensemble des travaux de l'entreprise et capable d'organiser un chantier.	4.2	450
<u>AGENT DE MAITRISE</u> Chef de chantier hautement qualifié capable d'établir des devis, responsable de chantier quelque soit le nombre de salariés et susceptible de suppléer l'employeur.	5	500

<u>EMPLOIS ADMINISTRATIFS</u>		
<u>EMPLOYE DE BUREAU</u> Salarié(e) assurant avec polyvalence les travaux administratifs simples	2	200
<u>COMPTABLE</u> Salarié(e) assurant en plus la tenue des écritures comptables	3	300

BAREME DES REMUNERATIONS

(Avenant n° 9 du 28 juin 2006)

NIVEAUX	COEFFICIENTS	SALAIRES HORAIRES	SALAIRES MENSUELS (Base 151,67 H) au 1^{er} juillet 2006
1	100	8,27 €	1 254,31 €
2.1	200	8,38 €	1 270,99 €
2.2	250	8,47 €	1 284,64 €
3	300	8,63 €	1 308,91 €
4.1	400	8,86 €	1 343,80 €
4.2	450	9,02 €	1 368,06 €
5	500	10,10 €	1 531,87 €
<u>EMPLOIS ADMINISTRATIFS</u>			
2	200	8,38 €	1 270,99 €
3	300	8,63 €	1 308,91 €

INDEMNITÉS DE TRAJET
LORSQUE LE LIEU D'EMBAUCHE SE SITUE SUR LE CHANTIER

(Avenant n° 8 du 1^{er} juillet 2005)

Zone circulaire du siège ou de la succursale de l'entreprise en km	Départ vers chantier avec véhicule de l'entreprise	Départ vers chantier avec véhicule personnel
0 à 10	1,65 €	1,65 € + 0,23 €/km
10 à 20	3,30 €	3,30 € + 0,23 €/km
20 à 30	4,95 €	4,95 € + 0,23 €/km
30 à 40	6,60 €	6,60 € + 0,23 €/km
40 à 50	8,25 €	8,25 € + 0,23 €/km
50 à 60	9,90 €	9,90 € + 0,23 €/km
60 à 70	11,55 €	11,55 € + 0,23 €/km
70 à 80	13,20 €	13,20 € + 0,23 €/km
80 à 90	14,85 €	14,85 € + 0,23 €/km
90 à 100	16,50 €	16,50 € + 0,23 €/km
Les accords d'entreprises restent possibles.		