

Convention collective

**COOPÉRATIVES D'UTILISATION DE MATÉRIEL AGRICOLE
(BRETAGNE ET PAYS DE LA LOIRE)
(19 novembre 2001)**

(Etendue par arrêté du 18 décembre 2002
Journal officiel du 17 janvier 2003)

AVENANT N° 9 DU 9 DÉCEMBRE 2005 (1)

NOR : AGRS0697042M

Entre :

La fédération départementale des CUMA des Côtes-d'Armor ;
La fédération départementale des CUMA du Finistère ;
La fédération départementale des CUMA d'Ille-et-Vilaine ;
La fédération départementale des CUMA du Morbihan ;
La fédération départementale des CUMA de la Loire-Atlantique ;
La fédération départementale des CUMA de Maine-et-Loire ;
La fédération départementale des CUMA de la Mayenne ;
La fédération départementale des CUMA de la Sarthe ;
La fédération départementale des CUMA de la Vendée,

D'une part, et

L'union professionnelle régionale agroalimentaire CFDT de Bretagne ;
Les syndicats CFDT des Pays de la Loire,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 34 de la convention collective de travail des CUMA des régions Pays de la Loire et Bretagne du 19 novembre 2001 intitulé « Durée du travail » est modifié comme suit.

Article 34

Durée du travail

a) Salariés concernés par l'annualisation :

La présente convention définit la gestion du travail sous le mode de l'annualisation. Celle-ci s'applique à l'ensemble des salariés embauchés à temps plein ou partiel en CDI.

(1) La procédure d'extension de ce texte a été engagée.

Le principe de l'annualisation peut également être adopté pour des CDD dès lors que le contrat de travail le prévoit, et qu'il a une durée supérieure à 8 mois.

b) Période unique référence :

La CUMA doit définir une période unique de référence de 12 mois consécutifs pour l'ensemble de son personnel. La date de début de cette période est communiquée au salarié avant son entrée en vigueur et simultanément déclarée à l'inspecteur du travail. A défaut, c'est l'année civile qui est retenue.

Cette période servira de référence unique pour :

- la planification annuelle avec définition des périodes hautes et basses ;
- le décompte des heures effectives de travail servant à l'annualisation et le calcul de la modulation ;
- le décompte des heures supplémentaires annuelles ;
- l'acquisition et la prise de congés payés ;
- l'acquisition de la prime annuelle.

c) Durée normale du travail effectif :

La durée normale du travail effectif est appréciée sur la période unique de référence.

La durée normale annuelle du travail effectif est fixée à 1 600 heures.

La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Les absences pour formation professionnelle dues à des actions de formation suivies par les salariés dans le cadre du plan de formation de l'entreprise ainsi que les absences résultant de l'exercice par les salariés d'un mandat professionnel constituent du temps de travail effectif et sont par conséquent décomptées comme temps de travail au même titre que les heures réellement travaillées.

De même que ce temps de formation, le temps consacré par les salariés à l'exercice d'un mandat professionnel dans la limite des heures de délégation dont ils disposent est pris en compte pour le calcul des heures supplémentaires.

Les périodes d'absence médicalement justifiées pour maladie, accident de la vie privée, accident du travail et maladie professionnelle ainsi que les absences dues à des actions de formation professionnelle se déroulant hors du cadre du plan de formation de l'entreprise ne constituent pas du temps de travail effectif et ne sont pas prises en compte pour le calcul des heures supplémentaires.

d) Heures excédentaires :

Sous réserve des durées du travail maximales prévues ci-dessus, des heures excédentaires peuvent être effectuées dans des limites annuelles fixées comme suit et majorées selon le barème suivant :

1. Pour les CDI (annualisation).

MAJORATION (en %)	2004 ET SUIVANTES
25	50
50	40
Maximum annuel	90

Les heures entre 1 600 et 1 650 peuvent être reportées sur l'année suivante, majorées de 25 % (soit 62,50 heures pour 50 heures).

Pour les salariés annualisés qui ne sont pas présents pendant la totalité de la période unique de référence, les contingents ci-dessus s'appliquent au prorata de leur temps de présence dans la période unique de référence (cas particulier pour les temps partiels, voir article 22).

2. Pour les CDD.

Les CDD qui, en raison des dispositions du *a* du présent article sont exclus de l'annualisation du temps de travail, voient leurs heures supplémentaires décomptées dans le cadre hebdomadaire et majorées selon le barème suivant :

	36 H - 43 H (en %)	> 43 H (en %)
2002	25	50
2003 et suivantes	25	50

Pour les CDD annualisés, les contingents d'heures excédentaires ainsi que les majorations définis au tableau figurant au point 1 ci-dessus s'appliquent au prorata du temps de présence dans la période unique de référence.

e) Modulation et durée maximale :

La durée du travail effectif ne doit pas excéder :

- 10 heures par jour. Cette durée peut être augmentée de deux heures par jour en cas de surcroît temporaire d'activité, dans la limite de 6 jours consécutifs ;
- 44 heures en moyenne par semaine sur 12 semaines consécutives avec un maximum absolu de 48 heures.

Les CUMA peuvent être autorisées à dépasser le plafond de 48 heures selon la procédure définie à l'article 9 du décret n° 75-956 du 17 octobre 1975. Les demandes de dérogation présentées au chef du service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles pourront concerner notamment les travaux de semis et de récolte. Ces demandes ne pourront pas viser à obtenir une dérogation permettant de repousser la durée hebdomadaire du travail au-delà de 60 heures.

Toutefois, lors des périodes de forte activité, les CUMA pourront solliciter l'autorisation de porter la durée hebdomadaire maximale absolue du travail jusqu'à 72 heures pendant 3 semaines non consécutives sur l'année.

Un contingent annuel de modulation de 250 heures est ouvert. Il autorise la variation de la durée hebdomadaire de travail du salarié de 0 à 48 heures en dehors des cas particuliers où elle peut être portée au-delà de la durée maximale hebdomadaire de 48 heures en application des dispositions ci-dessus.

Le nombre de semaines non travaillées consécutives hors congés payés ne peut excéder 3.

f) Enregistrement des heures de travail :

Les heures travaillées ou d'absence rémunérées de chaque salarié, comme défini à l'article 34, sont consignées sur un document d'enregistrement hebdomadaire des horaires quotidiens.

Chaque salarié est informé de la situation de son compte individuel d'heures à l'échéance de chaque paie. A la fin de la période de référence de la modulation, ce compte permet de déterminer le nombre d'heures travaillées. La régularisation intervient en fin de la période annuelle définie ou de la date de rupture du contrat de travail en cours de période annuelle.

g) Délai de prévenance :

L'employeur signifie au salarié le changement d'horaire par tout moyen approprié (courrier, note de service) dans un délai de 7 jours ouvrés au moins avant la date à laquelle ce changement doit intervenir. Ce délai est réduit à 24 heures (1 journée) en cas de circonstances exceptionnelles (notamment : intempérie grave, retard dû aux pannes de matériels, absence imprévue d'un salarié).

Article 2

A l'article 38 de la convention collective de travail des CUMA des régions Pays de la Loire et Bretagne, le point 1 intitulé « Congés pour événements familiaux » est modifié comme suit :

« 1. Congés pour événements familiaux :

Des congés exceptionnels payés sont accordés aux salariés temps plein dans les circonstances suivantes :

- mariage de l'intéressé(e) : 4 jours ;
- naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours ;

- assistance au mariage d'un enfant : 2 jours ;
- assistance aux obsèques du conjoint ou partenaire (PACS), d'un enfant : 4 jours ;
- assistance aux obsèques du père, de la mère : 3 jours ;
- assistance aux obsèques du beau-père, de la belle-mère : 2 jours ;
- assistance aux obsèques d'un ascendant autre que le père ou la mère : 2 jours ;
- assistance aux obsèques du frère, de la sœur, du beau-frère de la belle sœur ou du petit-enfant : 2 jours.

Ces heures sont à mettre dans le compteur des heures effectives à raison de 7 heures par jour. Ces heures ne pourront en aucun cas déclencher le paiement de majoration d'heures supplémentaires. »

Article 3

Les dispositions adoptées aux articles précédents sont réputées avoir une valeur impérative interdisant toute dérogation par accord collectif d'entreprise.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé au service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles d'Ille-et-Vilaine.

Fait à Rennes, le 9 décembre 2005.

(Suivent les signatures.)