

Convention collective

IDCC : 8535. – **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° 18 DU 29 JUIN 2009
**RELATIF AUX CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE RÉMUNÉRATION
DES SALARIÉS ET APPRENTIS**

NOR : *AGRS0997219M*

IDCC : 8535

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 Mayenne ;
La fédération départementale des CUMA de la Vendée ;
L'union des CUMA des Pays de la Loire,

D'une part, et

L'union professionnelle régionale agroalimentaire CFDT de Bretagne ;
Les syndicats CFDT des Pays de la Loire ;
L'union régionale CFTC de Bretagne ;
L'union régionale CFTC de Loire-Atlantique ;
La CFE-CGC ;
La FGTA CFT-FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

A compter du 1^{er} juillet 2009, le 2 de l'article 32 de la convention est ainsi modifié :

Article 32

Primes

« 2. Prime annuelle

Tous les salariés, y compris les jeunes en contrat d'apprentissage et en contrat de professionnalisation, ont droit à une prime annuelle s'il justifie d'au moins 8 mois de présence ininterrompue dans la CUMA. Pour 12 mois de présence, le montant de la prime annuelle est égal à 151,67 fois le salaire horaire. Il est calculé *pro rata temporis* pour les salariés à temps partiel et ceux dont le temps de présence est compris entre 8 et 12 mois ainsi que ceux qui ont eu un arrêt de travail ininterrompu supérieur à 3 mois pour maladie ou accident de la vie privée.

Pour les CDI, cette prime est payable en une ou plusieurs fois au cours de la période unique de référence, selon le choix de chaque employeur.

Pour les CDD, dont la durée se situe entre 8 et 12 mois, elle est versée en fin de contrat. Si la durée est supérieure à 12 mois, elle est versée en fin du 12^e mois de présence et le reliquat en fin de contrat.

Dans les cas de rupture d'un contrat de travail conclu depuis au moins 8 mois, à l'exception du licenciement pour faute, la prime annuelle doit être versée au salarié. Elle est alors calculée au prorata du temps de présence. »

Article 2

A compter du 1^{er} juillet 2009, le deuxième alinéa du *a* de l'article 34 de la convention est ainsi modifié :

Article 34

Durée du travail

a) Salariés concernés par l'annualisation

2^e alinéa :

« 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 d'au moins 8 mois. »

Article 3

A compter du 1^{er} juillet 2009, le 2 de l'article 45 de la convention est ainsi modifié :

Article 45

Hygiène et sécurité des travailleurs. – CHSCT

« 2. Santé et sécurité

Les parties contractantes affirment leur volonté de tout mettre en œuvre pour préserver la santé et la sécurité des personnes, notamment des salariés occupés dans les différentes entreprises.

A cette fin, outre le constant respect des obligations légales et réglementaires en vigueur, les employeurs s'engagent à appliquer les dispositions suivantes :

a) Une formation à la sécurité, pratique et appropriée, est dispensée aux travailleurs nouvellement embauchés, à ceux qui changent de travail ou de technique et aux stagiaires.

Cette formation est indépendante de celle prévue à l'article 43 ci-dessus.

b) Les tracteurs anciens, non équipés de structures de protection contre le renversement, ne peuvent être utilisés.

c) Les opérations de récolte comportant des risques importants (ensilage de maïs notamment) doivent faire l'objet d'une attention toute particulière ;

- formation des conducteurs d'engins ;
- aménagements spécifiques propres à limiter les bourrages ;
- affichage de consignes explicites sur le matériel ;
- organisation des chantiers.

f) Des équipements de protection individuelle (EPI), adaptés aux travaux à effectuer et aux risques encourus, sont mis à la disposition des salariés et utilisés autant que de besoin ;

- chaussures et bottes de sécurité ;
- côte adaptée au travail à réaliser ;
- gants de protection ;
- casques de chantier ;
- moyens de protection contre le bruit ;
- lunettes de sécurité ;
- masques de protection respiratoire ;
- harnais de protection contre les chutes de hauteur ;
- vêtements adaptés aux travaux insalubres ;
- etc.

L'employeur informe les salariés des risques contre lesquels les équipements de protection individuelle les protègent, ainsi que des conditions et consignes d'utilisation. Enfin, il les fait bénéficier d'un entraînement au port de ces EPI et d'une formation adéquate renouvelée aussi souvent que nécessaire.

Le choix, la commande, la charge financière d'achat et d'entretien de ces EPI reviennent à l'employeur. En cas d'avance de paiement du salarié, celui-ci se fera rembourser aux frais réels sur présentation de la facture.

L'employeur s'assure :

- de l'utilisation effective des équipements de protection individuelle (EPI) fournis ;
- de leur bon fonctionnement ainsi que du maintien de leur état hygiénique satisfaisant par les entretiens, réparations et remplacements nécessaires.

e) Le non-respect par les travailleurs des instructions données par l'employeur peut constituer une faute susceptible d'être sanctionnée. »

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui prendra effet au 1^{er} juillet 2009. Il sera déposé à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle d'Ille-et-Vilaine.

Fait à Rennes, le 29 juin 2009.

(Suivent les signatures.)