

Convention collective

**IDCC : 8532. – ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET RURAUX
(Bretagne)
(13 juin 1991)**

(Étendue par arrêté du 16 décembre 1991,
Journal officiel du 31 décembre 1991)

AVENANT N° 62 DU 16 JANVIER 2018

NOR : *AGRS1897199M*

IDCC : 8532

Entre :

Entrepreneurs Des Territoires, Fédération de Bretagne ;

Syndicat des prestataires de services avicoles,

D'une part, et

FGA CFDT

Union régionale CFTC ;

SNCEA CFE-CGC ;

FNAF CGT ;

FGTA FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux ayant constaté la nécessité d'actualiser les dispositions de la convention collective du 13 juin 1991, étendue par arrêté du 16 décembre 1991, réglementant les conditions de travail et de rémunération des salariés des entreprises de travaux agricoles et des prestataires de services avicoles de Bretagne, afin de les mettre en conformité avec les évolutions législatives, réglementaires et conventionnelles, ont décidé de transcrire le texte existant à droit constant.

Le présent avenant constitue un avenant de révision au sens des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail. La version actualisée et consolidée des dispositions modifiées se substitue de plein droit au texte initial.

Article 1^{er}

Au chapitre I^{er} « Champ d'application », l'article 1^{er} « Champ d'application professionnel » est remplacé par les dispositions suivantes :

« 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 effectuant les prestations de travaux

agricoles définies à l'article L. 722-2, 1^{er} paragraphe, du code rural, incluant la mise en place et l'enlèvement de volailles ainsi que les prestations techniques dans les couvoirs et élevages avicoles. »

Article 2

Au chapitre II « Durée. – Dépôt. – Révision et dénonciation », l'article 4 « Durée de la convention. – Dépôt » est remplacé par les dispositions suivantes :

« 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 D. 2231-2 du code du travail, le texte de la présente convention, de ses annexes et de ses avenants ultérieurs seront déposés, par la partie la plus diligente, auprès de l'unité départementale d'Ille-et-Vilaine de la DIRECCTE de Bretagne. »

Article 3

Au chapitre II « Durée. – Dépôt. – Révision et dénonciation », l'article 5 « Révision et dénonciation de la convention » est remplacé par les dispositions suivantes :

« La présente convention et ses annexes sont révisables. Ils peuvent être dénoncés à tout moment au gré des parties.

Toute demande de 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 avis de réception aux autres organisations syndicales représentatives ainsi qu'à la DIRECCTE.

a) Dans le cas d'une révision partielle, la commission mixte, constituée comme il est de règle, et convoquée par la DIRECCTE, commence à étudier les modifications demandées dans les 30 jours, de date à date, suivant la date d'expédition de la lettre recommandée.

b) Dans le cas d'une révision totale, la lettre recommandée fait courir un délai de préavis de 3 mois. Des négociations paritaires en vue de la conclusion d'une nouvelle convention doivent s'engager pendant cette période.

Dans l'attente d'un accord sur le texte de remplacement, dans les 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 ou, en l'absence de nouvelle convention, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du délai de préavis.

Les dispositions du présent article ne sont pas applicables aux révisions relatives aux salaires. En cette matière, la commission mixte se réunira au moins 1 fois par an, avant la fin mars et, éventuellement, à la demande de 2 des parties signataires dans les 60 jours suivant ladite demande. »

Article 4

Au chapitre III « Procédure conventionnelle de conciliation et d'arbitrage », l'article 6 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Les conflits collectifs nés à l'occasion de l'exécution, la révision ou la dénonciation de la présente convention, peuvent faire l'objet, en cas de non-conciliation, de la procédure de médiation ou de la procédure d'arbitrage dans les conditions prévues par le code du travail. »

Article 5

Au chapitre IV « Liberté syndicale et d'opinion », l'article 7 « Droit syndical. – Liberté d'opinion » est remplacé par les dispositions suivantes :

« 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 code du travail dans la défense de leurs intérêts professionnels respectifs.

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. Il s'exerce dans les conditions prévues par les dispositions du code du travail.

Aucun employeur ne peut prendre en considération 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'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, les mesures de discipline ou le congédiement. »

Article 6

Au chapitre IV « Liberté syndicale et d'opinion », l'article 9 « Droit d'expression des salariés » est remplacé par les dispositions suivantes :

« Le droit d'expression directe des salariés est exercé selon les dispositions du code du travail. 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. »

Article 7

Au chapitre V « Exercice du droit syndical. – Délégués syndicaux et du personnel », l'article 10 « Exercice du droit syndical et délégués syndicaux » est remplacé par les dispositions suivantes :

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, à ceux qui 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 accordées aux salariés qui souhaitent participer à des stages ou sessions de formation économique et sociale ou syndicale sur présentation, au moins 30 jours à l'avance, d'une convocation de l'organisme habilité. Cette autorisation d'absence est de droit. Toutefois, pendant les périodes où s'effectuent les travaux de semailles, d'ensilage et fenaïson, de moisson, de labour et de traitement, l'intéressé devra obtenir l'accord de son employeur.

Les absences, résultant de l'application des paragraphes ci-dessus, donnent lieu à rémunération par les employeurs dans les entreprises d'au moins 10 salariés dans la limite de 0,08 pour mille de la masse salariale.

B. – de même, des autorisations d'absence, dans les limites d'une durée de 8 heures mensuelles, peuvent être accordées aux délégués syndicaux, soit pour assister aux commissions mixtes professionnelles – ces autorisations doivent être demandées au moins 5 jours à l'avance dans la mesure du possible sur présentation de la convocation à la réunion – soit pour exercer leur fonction syndicale.

C. – Les employeurs reconnaissent aux organisations syndicales représentant les salariés, le droit de désigner, sur l'ensemble du territoire de la Bretagne, un délégué syndical interentreprises par organisation et par département, pour lequel l'employeur doit exercer à titre principal, la profession entrant dans le champ d'application visé 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 avis de réception à l'employeur habituel du délégué ainsi qu'à la section d'inspection du travail compétente.

Sauf accord de l'employeur intéressé, le délégué syndical ne peut être choisi dans une entreprise comptant habituellement moins de 3 travailleurs, salariés ou non, le chef d'entreprise, le conjoint et ses enfants apprentis n'étant pas pris en compte.

2° Compétence

Le délégué syndical représente, en permanence, son organisation auprès des employeurs et de l'inspection du travail.

Il est mandaté pour négocier et signer toute convention collective et tout accord d'établissement ou interétablissement. 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 interétablissements ou des contrats de travail individuels.

Ce délégué doit notifier 5 jours ouvrables à l'avance à l'employeur auprès duquel il se propose d'intervenir l'objet et les raisons de sa démarche. L'employeur peut se faire assister de la personne de son choix.

3° Garanties

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

Article 8

Au chapitre V « Exercice du droit syndical. – délégués syndicaux et du personnel », la référence aux articles L. 431-1 et L. 236-1 du code du travail, au début du 2° alinéa de l'article 11 « Délégués du personnel et Comité d'Entreprise. – Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail », est supprimée.

Article 9

Au chapitre VI « Période d'essai. – Embauchage. – Effet et validité du contrat de travail. – Ancienneté », l'article 12 « Période d'essai » est remplacé par les dispositions suivantes :

« La période d'essai n'est pas présumée, elle fait l'objet d'un accord écrit entre les parties.

A. – Contrats à durée indéterminée

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

- 3 mois pour le personnel d'exécution ;
- 4 mois pour les agents de maîtrise ;
- 6 mois pour le personnel 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 cas de rupture de la période d'essai par l'employeur ou le salarié, la partie à l'initiative de la rupture informe par écrit l'autre partie de cette rupture.

Si l'employeur souhaite rompre le contrat de travail du salarié au cours de la période d'essai, il devra observer un délai minimum de prévenance, dont la durée dépend du temps de présence du salarié dans l'entreprise :

TEMPS DE PRÉSENCE DU SALARIÉ	DURÉE DU DÉLAI DE PRÉVENANCE DE L'EMPLOYEUR
Jusqu'à 8 jours	24 heures
Entre 8 jours et 1 mois	48 heures
Entre 1 mois et 3 mois	2 semaines
Au-delà de 3 mois	1 mois

Si le salarié prend l'initiative de quitter l'entreprise, le délai de prévenance est de 24 heures si sa présence est inférieure à 8 jours. Au-delà, le délai est de 48 heures.

B. – Contrats à durée déterminée

Les dispositions ci-dessus relatives au délai de prévenance par l'employeur s'appliquent également à la rupture, pendant la période d'essai, d'un CDD dès lors que la durée légale de la période d'essai est d'au moins 1 semaine.

Si le salarié prend l'initiative de quitter l'entreprise, le délai de prévenance est de 24 heures si sa présence est inférieure à 8 jours. Au-delà, le délai est de 48 heures ».

Article 10

Au chapitre VI « Période d'essai. – Embauchage. – Effet et validité du contrat de travail. – Ancienneté », le 5^e alinéa de l'article 13 « Contrat de travail » est remplacé par les dispositions suivantes :

« Pour les contrats à durée déterminée, le contrat de travail est obligatoirement écrit conformément aux dispositions légales en vigueur. »

Article 11

À l'article 15 « Accident du travail et maladie professionnelle », la référence « aux articles L. 122-32 et suivants » du code du travail est supprimée.

Article 12

Au chapitre VII concernant les salaires, l'annexe III à l'article 18 concernant la classification et la définition des emplois du personnel occupé à des travaux de mise en place ou d'enlèvement de volailles dans les entreprises de prestations de services à l'aviculture est modifiée ainsi qu'il suit :

Définition des emplois et salaires pour le personnel occupé à des travaux de mise en place ou d'enlèvement de volailles dans les entreprises de prestations de services à l'aviculture :

Coefficient 100	Agent d'exécution – 1 ^{er} niveau (débutant) Emploi occupé par tout salarié, ayant moins de 1 an d'ancienneté, sans connaissances professionnelles, chargé d'effectuer le ramassage de volailles avec directives précises.
Coefficient 110	Agent d'exécution – 2 ^e niveau Emploi correspondant à certaines tâches d'exécution sur directives précises.
Coefficient 120	Agent spécialisé Emploi occupé par tout salarié ayant une expérience professionnelle, capable de seconder temporairement le chef d'équipe.
Coefficient 130	Agent qualifié ou Agent de ramassage mécanisé L'exécution des tâches nécessite autonomie et forte polyvalence. Emploi correspondant à des travaux réalisés à partir de directives générales. L'agent qualifié peut transmettre son expérience professionnelle.
Coefficient 140	Chef d'équipe – 1 ^{er} niveau Emploi occupé par tout salarié ayant acquis les connaissances professionnelles lui permettant d'assurer l'ensemble des travaux d'un chantier de ramassage avec une équipe constituée au plus de 19 salariés. Cet emploi conduit le salarié à pouvoir suppléer momentanément l'employeur sans transfert de responsabilité.
Coefficient 150	Chef d'équipe – 2 ^e niveau Emploi occupé par tout salarié ayant acquis les connaissances professionnelles lui permettant d'assurer l'ensemble des travaux d'un chantier de ramassage avec une équipe constituée d'au moins 20 salariés. Cet emploi conduit le salarié à pouvoir suppléer momentanément l'employeur sans transfert de responsabilité.

Article 13

À l'article 23 « Déplacements », au point « C. – Rémunération des trajets concernant le personnel salarié des entreprises de prestations de services à l'aviculture », le point 2 « Cas particulier du personnel effectuant des travaux de mise en place ou d'enlèvement de volailles » est modifié ainsi qu'il suit :

« Des dispositions particulières s'appliquent aux salariés des entreprises de prestations de services à l'aviculture occupés à des travaux de mise en place ou d'enlèvement de volailles.

Ainsi, pour ce personnel :

a) Le temps de travail commence et finit sur l'exploitation où s'effectue le travail, considérée comme étant le lieu de travail.

b) Pour les chantiers éloignés au plus de 100 km du siège de l'entreprise, le temps de trajet, entre le siège de l'entreprise et le lieu de travail fait l'objet chaque mois d'une indemnisation forfaitaire versée au salarié. Le nombre d'heures indemnisées est égal à 11 % des heures de chantier rémunérées au cours du mois considéré. L'employeur détermine le montant de cette indemnisation en effectuant le produit de ce nombre d'heures par le salaire horaire en vigueur.

Lorsque le chantier se situe dans un rayon de plus de 100 km du siège de l'entreprise, le trajet effectué au-delà de ce rayon de 100 km, est rémunéré sur la base de 1/4 du salaire horaire brut afférent au coefficient du salarié par tranche de 20 km supplémentaires.

Cas particulier du chauffeur du véhicule servant à transporter l'équipe sur son lieu de travail : il est rémunéré en fonction de son temps de travail effectif qui inclut la durée du trajet. Son temps de chantier fait également l'objet de l'indemnisation forfaitaire prévue au point b ci-dessus.

c) Le salarié garde la possibilité de se rendre sur son lieu de travail par ses propres moyens.

Article 14

À l'article 24 « Périodicité de la rémunération et bulletin de paie », le dernier alinéa est supprimé.

Article 15

Au chapitre IX « Garantie mensuelle de travail. – Aménagement du temps de travail. – Congés payés. – Congés spéciaux », les articles 31 et 32 sont supprimés.

Article 16

En tête du chapitre IX, il est inséré un préambule ainsi rédigé :

« Les dispositions du présent chapitre visent à adapter, dans le respect de leur caractère impératif, les stipulations de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié concernant la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles.

Les dispositions qui suivent ne sont donc pas, pour les salariés compris dans le champ d'application de la présente convention, moins favorables que celles de l'accord national précité. »

Article 17

À l'article 33 « Durée maximale du travail », la référence à l'article 9 du décret n° 75-956 du 17 octobre 1975 est remplacé par la référence « aux articles R. 713-31 à 33 du code rural ».

La référence au chef du Service Départemental de l'Inspection du travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles est remplacée par la référence à « la DIRECCTE ».

Article 18

Au dernier alinéa du point « A. – Principes généraux » de l'article 35 « Majorations de salaire », le membre de phrase « sauf pour les salariés visés au point D » est ainsi modifié « sauf pour les salariés visés aux points C et D ».

Le point « C. – Mise en place et enlèvement de volailles » est modifié ainsi qu'il suit :

« Le travail de nuit est une spécificité des travaux de mise en place ou d'enlèvement de volailles assuré par certaines entreprises de prestations de services à l'aviculture

Pour leur personnel, et par dérogation au principe général mentionné au dernier alinéa du paragraphe A ci-dessus, cette sujétion ouvre droit pour le salarié à une compensation exprimée en heures égale à 25 % du total des heures de chantier effectuées de jour comme de nuit au cours du mois considéré. »

Article 19

L'article 38 « Absences pour événements familiaux » est modifié ainsi qu'il suit :

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

- mariage du salarié ou conclusion d'un Pacs : 4 jours ;
- naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours ;
- mariage d'un enfant : 1 jour ;
- décès d'un enfant : 5 jours ;
- décès du conjoint, du concubin ou du partenaire du Pacs : 4 jours ;
- décès de la mère, du père : 3 jours ;
- décès d'un ascendant autre que le père ou la mère : 2 jours ;
- décès de la belle-mère ou du beau-père : 3 jours ;
- décès du frère, de la sœur : 3 jours ;
- décès du beau-frère, de la belle-sœur ou d'un petit-enfant : 2 jours ;
- 2 jours pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant.

Ces journées d'absence exceptionnelle devront être prises au moment des événements en cause et n'entraîneront pas de réduction de la rémunération mensuelle. Elles seront assimilées 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.

Article 20

Au chapitre X « Privation partielle d'emploi », à l'article 41 « Rémunération mensuelle minimale », la référence à 169 heures est supprimée et remplacée par « 151,67 heures ».

Article 21

Au chapitre XI, l'article 44 « Indemnité de licenciement » est modifié ainsi qu'il suit :

« Article 44

Indemnité de licenciement

Tout salarié licencié, sauf en cas de faute grave ou de faute lourde, a droit à une indemnité de licenciement dès lors qu'il justifie de 8 mois d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur. Cette indemnité de licenciement correspond à une somme calculée par année de service dans l'entreprise. En cas d'année incomplète, l'indemnité est calculée proportionnellement au nombre de mois.

Cette indemnité est au moins égale, par année de service dans l'entreprise, à 1/4 de mois de salaire. De plus, le salarié justifiant d'une ancienneté d'au moins 10 ans a droit à une indemnité supplémentaire égale à 1/3 de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

Quel que soit le motif du licenciement, le salaire servant de base au calcul de l'indemnité est le 1/12 de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule

la plus avantageuse pour le salarié, le tiers des 3 derniers mois. Lorsque la base retenue est celle des 3 derniers mois, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aura été versée au salarié pendant cette période, ne sera prise en compte que dans la limite d'un montant calculé *pro rata temporis*.

Cette indemnité de licenciement ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature. »

Au chapitre XII « travail des femmes et personnes à statut particulier », dans l'article 48 « Égalité de rémunération entre les hommes et les femmes », la référence « aux articles L. 140-2 et suivants » du code du travail est supprimée.

Article 22

À l'article 49 « Personnel à statut particulier », le 1^{er} alinéa est supprimé.

Article 23

Au chapitre XIV « Hygiène. – Prévention des accidents. – Médecine préventive et du travail », le 2^e alinéa est modifié ainsi qu'il suit :

Dans ce but, la consommation de boissons alcoolisées peut faire l'objet de mesures de restriction dans le règlement intérieur ou, à défaut, par note de service afin de prévenir tout risque d'accident. L'absorption de boissons alcoolisées, constatée dans les formes prescrites par ces documents à l'occasion de la conduite de machines mobiles ou constatée par procès-verbal de la gendarmerie lors de déplacements routiers, peut entraîner l'application d'une sanction disciplinaire, pouvant aller jusqu'au licenciement immédiat, en fonction de la gravité de la faute.

Article 24

Au chapitre XV « Retraite », à l'article 55 « Départ à la retraite », le II « Départ à la retraite à l'initiative de l'employeur » est remplacé par les dispositions suivantes :

« Le salarié peut être mis à la retraite par l'employeur dans les conditions prévues par la loi (notamment au regard de l'âge, des droits à la retraite et en l'absence de désaccord du salarié) sous réserve du respect du délai de préavis fixé à l'article 43 de la présente convention.

Si le salarié est mis à la retraite alors que les conditions ne sont pas réunies, la rupture du contrat de travail par l'employeur doit être considérée comme un licenciement pour motif personnel. »

Article 25

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui prendra effet à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la parution de l'arrêté d'extension et sera déposé à l'unité territoriale d'Ille-et-Vilaine de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Bretagne.

Fait à Loudéac, le 16 janvier 2018.

(Suivent les signatures.)