

(Avenant n° 11 du 5 juin 1987)
 (Avenant n°16 du 19 novembre 1987)
 (Avenant n° 64 du 29 mai 2002)

ANNEXE III

**DISPOSITIONS PARTICULIERES APPLICABLES AUX SALAIRES OCCUPES
 PENDANT LA SAISON D'ALPAGE BOVINS LAIT DANS LE DEPARTEMENT DE
 LA SAVOIE**

(Avenant n° 16 du 19 novembre 1987)
 (Avenant n° 56 du 10 juin 1999)
 (Avenant n° 73 du 16 juin 2005)

I - CLASSIFICATION DES EMPLOIS ET REMUNERATIONS MINIMA

Classification professionnelle	Définition des emplois	Coefficient hiérarchique
Manoeuvre	Travailleur n'apportant que sa force physique, n'ayant que des connaissances réduites et travaillant sous la responsabilité du berger d'alpages.	100
Berger d'alpages	Ouvrier qui participe, sous la responsabilité du premier berger, aux travaux de la traite, au lavage du matériel et à la surveillance du troupeau et qui peut suppléer, à titre exceptionnel (courtes absences) le premier berger.	120
Premier berger d'alpages	Ouvrier hautement qualifié possédant une connaissance approfondie de la profession dans sa spécialité, susceptible de procéder sans directive préalable, à la majeure partie des travaux qualifiés et capable de prendre les initiatives nécessaires à la bonne marche de l'entreprise.	160
Responsable d'exploitation d'alpages 1er échelon Fromager 1er échelon	Ouvrier hautement qualifié exerçant pour la première fois de sa carrière les fonctions de responsable d'exploitation et organisant le travail suivant les directives générales de l'employeur.	180
Responsable d'exploitation d'alpages 2ème échelon	Ouvrier hautement qualifié responsable d'exploitation et organisant le travail suivant les directives générales de l'employeur.	210
Fromager 2ème échelon	Ouvrier hautement qualifié responsable d'exploitation et organisant le travail suivant les directives générales de l'employeur.	210

(Avenant n° 73 du 16 juin 2005)

"Les salaires minima correspondant à ces emplois sont fixés (sous réserve des dispositions relatives au S.M.I.C.) ainsi qu'il suit :

Coefficient hiérarchique	Rémunération horaire minimale	Rémunération mensuelle minimale garantie correspondante (point III de la présente annexe)
100	8.03 €	1 618.17 €
120	8.18 €	1 648.46 €
160	8.49 €	1 710.69 €
180	8.64 €	1 740.98 €
210	8.87 €	1 787.43 €

(Avenant n° 64 du 29 mai 2002)

"II - CONTRAT DE TRAVAIL"

L'embauchage des salariés est conclu pour une durée déterminée correspondant à celle de la saison d'alpages en respectant les dispositions législatives et réglementaires applicables en la matière (voir notamment art. 16-1° de la présente convention collective).

(Avenant n° 27 du 5 juin 1990) "Sauf dans l'hypothèse où les relations contractuelles ne sont plus considérées comme possibles, l'employeur devra donner priorité d'embauche pour la saison d'alpage à venir au salarié ayant terminé son contrat. Si le salarié ne souhaite pas bénéficier de cette clause de priorité, il en avisera l'employeur avant le premier mars précédant la nouvelle saison d'alpage".

(Avenant n° 64 du 29 mai 2002)

"III - REMUNERATION MENSUELLE MINIMALE GARANTIE"

Chaque salarié bénéficie d'une rémunération mensuelle minimale garantie établie en fonction des deux éléments suivants :

- Le salaire horaire de l'intéressé ;
- Une durée de travail de 44 heures par semaine complète lorsque le temps de travail réellement effectué se situe en dessous du seuil précité pour une cause autre que celle liée à une ou plusieurs absences non autorisées du salarié.

Les majorations relatives aux heures supplémentaires telles qu'elles sont définies au titre VII ci-après sont prises en compte dans la base de calcul des 44 heures".

(Avenant n° 64 du 29 mai 2002)

"IV - PRIME D'ANCIENNETE"

Chaque salarié bénéficie, au titre de son ancienneté, d'une majoration de son salaire brut établie comme suit :

Ancienneté chez le même employeur	Taux de majoration
Deuxième saison d'alpage	1 %
Troisième saison	2 %
Quatrième saison	3 %
Cinquième saison	4 %
Sixième saison	5 %
Septième saison	6 %
Huitième saison	7 %
Neuvième saison	8 %
Dixième saison	9 %
Onzième saison et plus	10 %"

(Avenant n° 73 du 16 juin 2005)

"V - AVANTAGES EN NATURE

- Nourriture : lorsque l'ouvrier est nourri par l'employeur (petit déjeuner, déjeuner et dîner) le montant de la déduction opérée à ce titre sur la rémunération ne peut être supérieur à 8 euros par jour" ;
- Logement : le logement est accordé gratuitement aux salariés.

Les règles relatives à l'hébergement des travailleurs agricoles sont définies par le décret n° 95-978 du 24 août 1995 et par l'arrêté de Monsieur le Ministre de l'Agriculture, de la Pêche et de l'Alimentation du 1er juillet 1996.

(Avenant n° 64 du 29 mai 2002)

"VI - DEPLACEMENTS"

Les frais de transport sur le lieu de travail aussi bien à l'aller qu'au retour, ainsi que ceux relatifs aux déménagements de chantiers, sont rémunérés comme temps de travail en fonction du salaire horaire de l'ouvrier.

(Avenant n° 64 du 29 mai 2002)

"VII - HEURES SUPPLEMENTAIRES ET DUREE HEBDOMADAIRE MOYENNE DU TRAVAIL

Chacune des quatre premières heures supplémentaires effectuées au-delà de 35 heures par semaine donne lieu à une bonification de 25 %. Après consultation des salariés concernés, cette bonification est attribuée :

- ◆ Soit par le versement d'une majoration de salaire égale à 25 %.
- ◆ Soit sous la forme d'un repos payé d'un quart d'heure par heure supplémentaire.

Chacune des quatre heures supplémentaires effectuées au-delà de la quatrième donne lieu à une majoration de salaire de 25 %, et les heures suivantes à une majoration de 50 %.

La durée maximale hebdomadaire moyenne du travail est fixée à 44 heures. Celle-ci est calculée sur l'ensemble de la saison d'alpage. Les heures supplémentaires effectuées sont, dans tous les cas, majorées conformément aux dispositions des alinéas précédents".

(Avenant n° 64 du 29 mai 2002)

"VIII - JOURS FERIES"

Les jours fériés compris dans la saison d'alpage, sont chômés et payés conformément aux dispositions de l'article 37 de la présente convention collective.

Lorsque les jours fériés sont travaillés, la rémunération de chaque heure effectuée par les salariés est majorée de 50 %. Cette majoration s'ajoute, le cas échéant, à celle relative aux heures supplémentaires.

(Avenant n° 64 du 29 mai 2002)

"IX - CONGES SUPPLEMENTAIRES"

Compte tenu de la particularité du travail en alpage, les salariés bénéficient à la fin de la saison (en plus des congés payés légaux ou de l'indemnité correspondante) de 20 jours de congés payés supplémentaires ou d'une indemnité compensatrice afférente à ces 20 jours calculée en fonction d'une durée hebdomadaire de travail de 44 heures comprenant les heures supplémentaires majorées.

En cas de saison incomplète ou réduite, le nombre de jours de congé (ou le montant de l'indemnité compensatrice) est calculé proportionnellement à la durée accomplie.

Le congé supplémentaire tel que défini précédemment est ramené à 14 jours lorsque les intéressés ont la possibilité de prendre effectivement les 6 jours de différence au cours de la saison sous forme de journées ou de demi-journées non travaillées, ces salariés bénéficiant, en tout état de cause, de l'application des dispositions du titre III ci-dessus, relatif à la rémunération mensuelle minimale garantie.

Les salariés permanents de l'exploitation qui sont amenés, dans le cadre de leur contrat de travail à durée indéterminée à effectuer les travaux d'alpage, bénéficieront pendant la saison correspondante des dispositions du présent titre s'ils acceptent de se soumettre aux contraintes (de disponibilité notamment) qui résultent des tâches que doivent assurer les salariés saisonniers".
