

(Avenant n° 68 du 26 mai 2003)

**ANNEXE IV**

**DISPOSITIONS PARTICULIERES APPLICABLES AUX SALARIES OCCUPES  
PENDANT LA SAISON D'ALPAGES OVINS DANS LE DEPARTEMENT DE LA  
SAVOIE**

**I – CLASSIFICATION DES EMPLOIS**

Classifications professionnelles	Définitions des emplois	Niveaux hiérarchiques
AIDE BERGER D'ALPAGE (berger exécutant)	Salarié effectuant des tâches quotidiennes d'exécution sans difficulté particulière, travaillant sous la responsabilité du berger d'alpage ou du berger responsable d'alpage qu'il assiste. Salarié sans autonomie ni pouvoir décisionnel.	NIVEAU 1
BERGER D'ALPAGE (berger qualifié)	Salarié capable, de manière autonome, de réaliser quotidiennement son travail, de prendre toutes les décisions nécessaires à la gestion du troupeau, du pâturage (surveillance des animaux, soins sanitaires, alimentation, entretien et changement des clôtures) et de gérer les problèmes courants rencontrés sur l'alpage en liaison régulière avec l'éleveur. Emploi correspondant au référentiel du CAPA.	NIVEAU 2
BERGER RESPONSABLE D'ALPAGE (berger hautement qualifié)	Salarié qui effectue les mêmes missions et assume les mêmes responsabilités que le berger d'alpage mais dont l'expérience et les compétences sont plus importantes et plus pointues. Il possède une plus grande technicité dans la conduite du troupeau et de l'alpage. Il est capable de gérer l'alpage et le troupeau après directives préalables, sans intervention nécessaire de l'éleveur. Emploi correspondant au référentiel du BEPA.	NIVEAU 3

## **II – SALAIRES HORAIRES MINIMA**

Les salaires horaires minima correspondant aux niveaux 1, 2 et 3 tels que définis au point I sont déterminés comme suit par référence aux dispositions de l'ANNEXE I de la présente convention collective :

NIVEAUX HIERARCHIQUES	COEFFICIENTS DE RATTACHEMENT POUR LA DETERMINATION DES SALAIRES HORAIRES MINIMA (annexe I de la convention collective)
Niveau 1 - Aide berger d'alpage	100
Niveau 2 - Berger d'alpage	160
Niveau 3 - Berger responsable d'alpage	210

## **III – CONTRAT DE TRAVAIL**

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

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.

## **IV – 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 point VIII ci-après sont prises en compte dans la base de calcul des 44 heures.

## **V - 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	10 %

## **VI – AVANTAGES EN NATURE**

- Nourriture : lorsque l'ouvrier est nourri par l'employeur (petit déjeuner, déjeuner et dîner) le montant de la déduction éventuellement opérée à ce titre sur la rémunération ne peut être supérieur à 7,32 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 1<sup>er</sup> juillet 1996.

## **VII - DEPLACEMENTS**

"Le temps consacré aux déplacements en alpage correspond à un temps de travail effectif".

## **VIII – 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 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.

## **IX – 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 :

Le salarié a la possibilité de prendre un autre jour de repos en compensation, et ce dans la semaine qui suit le jour férié,

Le salarié n'a pas la possibilité de prendre un jour en compensation. Le jour férié est payé et la rémunération de chaque heure effectuée par le salarié est majorée de 50 %. Cette majoration s'ajoute, le cas échéant, à celle relative aux heures supplémentaires.

