

LE BERGER D'ALPAGE DANS LES HAUTES-ALPES

Réglementation droit du travail

Edition 2019



L'EMPLOI DE BERGER D'ALPAGE

Définition de l'emploi de berger d'alpage

Le berger d'alpage est responsable de la gestion du troupeau et des ressources pastorales tout au long de la saison d'alpage. Il organise son temps de travail de façon autonome, dans le cadre de ses missions, définies ainsi :

- **La gestion du troupeau** comprend le gardiennage et la surveillance des animaux. Le berger aménage la garde en fonction des intempéries, sait réagir aux changements brutaux de climat, prend les décisions de première urgence. Il assure la gestion sanitaire, notamment le suivi de l'état général des animaux, la détection ainsi que les premiers soins à appliquer en relation avec un vétérinaire désigné par l'éleveur.
- **La gestion des ressources pastorales** : Le berger connaît et sait éviter les risques liés aux différents herbages : il organise la gestion de l'herbe et des parcours en accord avec l'éleveur. Il utilise et entretient les équipements pastoraux.
- **La gestion de l'environnement** : Elle correspond à la prévention et à la protection contre les prédateurs (mise en place de clôtures, travail avec un chien de troupeau), à la gestion des contraintes environnementales (mesures agro-environnementales en relation avec différents partenaires), à la gestion relationnelle avec le public utilisant les espaces pastoraux.

L'EMBAUCHE

Déclaration préalable à l'embauche (D.P.A.E.)

L'embauche de tout salarié ne peut intervenir qu'après déclaration nominative auprès de la M.S.A.

Lors de l'embauche, l'employeur doit remettre au salarié un document sur lequel sont reproduites les mentions portées sur la D.P.A.E. Cette obligation est satisfaite si le salarié est déjà en possession de son contrat de travail mentionnant les coordonnées de l'organisme auprès duquel la déclaration a été effectuée.

Surveillance médicale

Pour les salariés saisonniers

Visite d'embauche obligatoire si le contrat \geq 45 jours de travail effectif.

Un nouvel examen n'est pas obligatoire pour les saisonniers embauchés pour plus de 45 jours, lorsqu'ils sont recrutés pour occuper un emploi équivalent à ceux précédemment occupés et qu'aucune inaptitude n'a été reconnue depuis moins de 18 mois.

PRIORITE D'EMBAUCHE

Les salariés saisonniers ayant travaillé durant **deux saisons consécutives** chez un même employeur auront priorité d'embauche pour la saison suivante. En cas de refus, l'employeur devra notifier sa décision par écrit au berger et adresser une copie de la correspondance à l'inspecteur du travail.

En cours de saison, les difficultés rencontrées par l'employeur susceptibles de remettre en cause la priorité d'embauche pour la saison suivante doivent être relevées et notifiées par écrit au berger dans le cadre d'une procédure disciplinaire afin de motiver le refus de la priorité d'embauche.

LE CONTRAT SAISONNIER DE BERGER D'ALPAGE

Durée : déterminée correspondant à celle de la saison d'alpage.

Contrat : obligatoirement écrit, précisant l'objet du contrat.

Remise : par l'employeur, dans les 2 jours après l'embauche.

Période d'essai : **Durée de la période d'essai fixée à 1 jour par semaine de travail avec une durée maximale de 15 jours..**

La période d'essai n'est pas obligatoire. Le fait de prévoir une période d'essai permet à l'employeur, mais aussi au salarié de rompre le contrat, sans motif, pendant cette période en donnant un **délai de prévenance** fixé comme suit:

En cas de Rupture à l'initiative d'une des partie

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence.
- 48 heures à partir de 8 jours de présence.

Mentions obligatoires :

Employeur : Si l'employeur est un exploitant à titre individuel, l'identité en nom propre suffit.
Si l'employeur est un groupement ou une société, inscrire l'intitulé exact avec l'adresse du siège social ainsi que l'identité et la fonction de la personne qui représente le groupement ou la société.

Salarié : Nom, prénom, adresse, date de naissance.

Fin du contrat : Contrat à terme précis (= la date de fin de contrat est connue)
OU

Contrat à terme imprécis (= le jour précis de la fin de l'estive n'est pas connu). Dans ce cas, préciser la durée minimale garantie au salarié et **dès que la date de fin de l'estive est connue, penser à prévenir le berger.**

Convention collective : **Convention collective de travail du 4 mars 1975 concernant les exploitations agricoles et les C.U.M.A. du département des Hautes-Alpes** (étendue par arrêté du 6 novembre 1975, publiée au Journal Officiel du 18 décembre 1975).
La référence à la convention collective est obligatoire. Il est obligatoire d'avoir sur l'exploitation un exemplaire de cette convention et de le mettre à disposition des salariés.

La rémunération : Voir paragraphe « Rémunération ».

La durée du travail : Voir paragraphe « Durée du travail ».

Rupture du contrat : La loi a prévu les cas possibles de rupture anticipée du contrat de travail (faute grave, force majeure, embauche en CDI) et les procédures à suivre. Toute **rupture anticipée** du contrat doit faire l'objet d'un **accord préalable entre les deux parties**.
ATTENTION ! Si le salarié décide de rompre son contrat, il doit absolument notifier par écrit sa demande de rupture anticipée. S'il ne le fait pas, l'employeur doit absolument adresser à son salarié une lettre recommandée avec accusé de réception (et conserver les documents) pour lui demander les raisons de son départ et l'avertir des poursuites possibles pour rupture abusive du contrat de travail.

A la fin du contrat le
Le salarié reçoit :

Le solde de tout compte (il peut être contesté aux Prud'hommes par le salarié 6 mois après sa signature).
L'indemnité compensatrice de congés payés (égale à 10 % du total des salaires bruts)
Le certificat de travail
L'attestation Pôle emploi.

CLASSIFICATION EMPLOI DE BERGER D'ALPAGE

NIVEAU 2 – Emplois spécialisés

Echelon 2

L'emploi peut comporter la participation à des travaux qualifiés, de façon occasionnelle et sous la surveillance rapprochée du chef d'exploitation ou d'un salarié qualifié.

Le titulaire de l'emploi a la responsabilité du matériel ou du cheptel dont il a la charge et doit en assurer son entretien courant et son suivi selon les consignes données.

Berger d'alpage débutant n'ayant aucune pratique professionnelle, sous la responsabilité de l'employeur.

Niveau 3 – Emplois qualifiés

Echelon 2

Emploi comportant l'exécution des opérations qualifiées, comme au premier échelon, mais dont l'étendue du champ d'action est plus large, nécessitant une autonomie plus grande quant à l'organisation de son travail dans le cadre des instructions données.

Le titulaire de l'emploi est susceptible de prendre couramment des dispositions pour s'adapter aux changements survenant lors de l'exécution des travaux qui lui sont confiés.

L'expérience professionnelle correspond, au plus, à 4 années d'activité au cours des six dernières années à l'échelon 1 du niveau 3.

Berger d'alpage ayant effectué une saison au niveau 2, échelon 2.

Niveau 4 – emplois hautement qualifiés

Echelon 2

Cet emploi peut comporter la participation à des fonctions complémentaires (participer aux discussions techniques) directement liées à son activité sous la responsabilité du chef d'exploitation ou d'un responsable (relations avec les fournisseurs, les clients ; gestion des approvisionnements ou des commandes ; suivi technique et économique des activités, enregistrement des données sur informatique, etc..)

L'emploi peut également comporter de façon temporaire la nécessité d'organiser et de conduire le travail en équipe, de transmettre un savoir-faire, d'en contrôler son acquisition, à partir des directives données par le chef d'exploitation.

L'expérience professionnelle correspond, au plus, à 4 années d'activité au cours des 6 dernières années à l'échelon 1 du niveau 4.

Berger d'alpage, ayant effectué deux saisons au niveau 3, échelon 2.

REMUNERATION

Le salaire et le bulletin de salaire seront remis chaque mois au salarié.

Grille des salaires

Grille des salaires – avenant n° 66 du 09 janvier 2019
Convention collective de travail du 4 mars 1975
Concernant les exploitations agricoles et les C.U.M.A.
Du département des Hautes-Alpes

Article 1

QUALIFICATION	POSITION	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL Pour 151.67 heures (35 h/semaine)
Emplois spécialisés Berger débutant	N2E2	10,21	1 548,55
Emplois qualifiés Berger 1 an ancienneté	N3E2	10,40	1 577,37
Emplois hautement qualifiés Berger + 1 an ancienneté	N4E2	10,87	1 648,65

Prime d'ancienneté

Elle ne s'applique qu'aux bergers d'alpage classés au niveau N4E2.

Le salaire est majoré de 2 % à partir du début de la 3^{ème} saison de présence chez le même employeur. Le taux de la prime est augmenté de 1 % par saison supplémentaire avec un maximum de 10 %.

Prime de promotion sociale

Elle doit être renégociée par les partenaires sociaux.

Pour les employeurs souhaitant la maintenir, les montants ci-après sont donnés à titre indicatifs.

NIVEAU	Salaire horaire	Avec CAPA	Avec BEPA	Avec BTA
Niveau 2 Echelon 2	10,21	10,26	10,30	10,39
Niveau 3 Echelon 2	10,40	10,45	10,49	10,68
Niveau 4 Echelon 2	10,87	11,04	11,04	11,21

Salaires des jeunes travailleurs

La rémunération minimale des salariés de moins de 18 ans est fixée comme suit :

- 80 % du salaire de la même catégorie professionnelle adulte, avant 17 ans.
- 90 % « « « , de 17 à 18 ans.

Les abattements seront supprimés pour les jeunes travailleurs justifiant de 6 mois de pratique professionnelle agricole.

Toutefois, ces salaires sont équivalents à ceux des adultes chaque fois qu'il y a égalité de travail et de rendement.

Salaires des femmes

Il est identique à celui des hommes de la même catégorie.

Changement temporaire d'emploi

- Le salarié appelé à effectuer des travaux dans une catégorie inférieure à celle à laquelle il appartient conserve son salaire.
- Le salarié appelé à effectuer des travaux dans une catégorie supérieure à celle à laquelle il appartient perçoit le salaire de cette catégorie durant le temps pendant lequel il y est employé.
- Cette période ne peut excéder la durée **de 3 mois par an**. Après ce délai, le salarié sera reconnu apte à remplir les conditions professionnelles lui donnant droit à tous les avantages de cette catégorie.
- Les changements temporaires de catégorie n'influent en aucun cas sur la permanence de l'emploi.

LOGEMENT DU BERGER D'ALPAGE

Le logement sur l'estive **est gratuit** et doit respecter les normes fixées par le décret 95-978 du 24 août 1995 et l'arrêté ministériel du 1^{er} juillet 1996.

La porte du logement possède un système de fermeture à clé.

L'employeur met à disposition une literie totalement équipée, des ustensiles de cuisine, des appareils de cuisson et le combustible nécessaire, un chauffage et le combustible nécessaire afin de maintenir une température d'au moins 18 °, une table et des sièges, des poubelles, 100 litres d'eau potable par jour et par travailleur si ces locaux ne sont pas alimentés en eau courante. La présence des 100 litres d'eau par jour et par travailleur ne dispense pas de l'existence obligatoire d'un lavabo, d'une cabine de douche et d'un cabinet d'aisance (art.12 décret 1995). Le volume de la chambre est d'au moins 11 m³ par personne. Le logement doit être construit en matériaux permettant d'éviter les condensations et températures excessives. Il doit être aéré de façon permanente.

Le Code du travail prévoit la présence d'un extincteur ou de tout autre moyen permettant de combattre un début d'incendie (les 100 litres d'eau potable par jour et par travailleur ne sont pas prévus à cet usage).

Il prévoit également la présence d'une armoire fermant à clé (art.2 arrêté 1996). En cas de personnel mixte, les pièces destinées au sommeil, notamment, doivent être séparées.

DUREE DU TRAVAIL

La convention de forfait berger d'alpage

La convention de forfait définit une rémunération de 44 heures hebdomadaires sur 6 jours. En vertu d'un accord entre employeurs et salariés, négocié en 2003 (article 28 bis de la convention collective), **l'employeur DOIT proposer ce mode de rémunération au salarié.**

La négociation d'une convention de forfait de 44 heures hebdomadaires assure à l'employeur la présence du berger sur 6 jours et elle garantit au salarié une rémunération sur 44 h par semaine. L'application de la convention de forfait témoigne d'une prise en compte par l'éleveur de la spécificité de l'emploi de berger d'alpage, notamment de la difficulté à décompter le temps de travail.

Dénonciation de la convention de forfait

La convention de forfait pourra être dénoncée par lettre recommandée avec accusé de réception par l'une ou l'autre des parties avec un préavis de 10 jours. Cette lettre devra contenir les raisons de cette dénonciation. L'employeur calculera la rémunération du berger en se basant sur les heures de travail effectivement réalisées. Dans ce cas, pour remplir l'obligation légale du décompte du temps de travail, l'employeur établira un relevé des heures de travail, ou à défaut le fera faire par le berger.

Repos hebdomadaire

Chaque semaine, le salarié a droit à un jour de repos à prendre le dimanche, auquel s'ajoute le repos quotidien (soit 35 heures d'affilée).

Dans le cas où le repos hebdomadaire est suspendu – uniquement pour raisons exceptionnelles – il doit être reporté sur un autre jour de la semaine. Mais alors ce dimanche travaillé s'ajoute aux heures définies dans la convention de forfait comme des heures supplémentaires majorées à 50 % (7h33 x salaire horaire brut x 150 %).

Jours fériés

Sont considérés comme jours fériés, les jours suivants :

1^{er} janvier, lundi de Pâques, 1^{er} mai, 8 mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 14 juillet, 15 août, Toussaint, 11 novembre, Noël, et le jour de la fête locale.

Tous les jours fériés légaux ne sont pas travaillés et sont payés lorsqu'ils tombent un jour habituellement travaillé.

Si le berger travaille un jour férié, le salaire de ce jour là est doublé (cf convention collective).

Pour la convention de forfait : comme il est déjà compté pour un jour travaillé dans le cadre de cette convention, il faudra donc rajouter un jour travaillé de plus sur le bulletin de paie du mois en question, soit 7,33 h.

Heures supplémentaires (avenant n° 20 du 19 avril 1983)

Les heures supplémentaires effectuées chaque semaine au-delà de la **durée légale de 35 heures** donnent lieu à majoration de salaire fixée come suit :

- 25 % au-delà d'une durée de 35 heures jusqu'à 43 heures incluses.

- 50 % à compter de la 44^{ème} heure.

Pour toute information complémentaire, vous pouvez vous adresser au

SERVICE RENSEIGNEMENTS DROITS DU TRAVAIL de la :

DIRECCTE PACA

Unité Départementale des Hautes-Alpes

Cité Administrative Desmichels – CS 30129

05000 GAP

Permanences Téléphoniques : Lundi, Mardi, Mercredi, Vendredi de 9h00 à 11h45
Réception du Public : Lundi, Mardi, Mercredi, Vendredi de 13h30 à 16h00.

TELEPHONE : 04.92.52.53.85