

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 19 JUIN 1970 POUR LES ENTREPRISES DE LA PRODUCTION AGRICOLE DU DEPARTEMENT DE L'ALLIER

IDCC : 9032

*(Mise à jour : 5 août 2020)
(Dernier avenant intégré : avenant n° 75 du 16 janvier 2020)*

SIGNATAIRES DE LA CONVENTION	CHAMP D'APPLICATION
SOMMAIRE DÉTAILLÉ	SALAIRES
TABLE DES MATIERES ALPHABETIQUE	CLASSIFICATION DES EMPLOIS NON CADRES
	CONGES PAYES
	CONGES SPECIAUX
	PERIODE D'ESSAI
	PREAVIS EN CAS DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL
	INDEMNITES DE LICENCIEMENT
	TEMPS PARTIEL

Complémentaire Frais de Santé

Accord départemental d'assurance complémentaire
frais de santé du 3 septembre 2009 concernant les salariés non
cadres de la production agricole de l'Allier applicable à la présente
convention

CHAMP D'APPLICATION	PORTABILITE EN CAS DE CESSATION DE CONTRAT
COTISATIONS (PORTABILITE) / FINANCEMENT	SALARIES BENEFICIAIRES
GARANTIES	SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL
OFFRE A ADHESION INDIVIDUELLE ET FACULTATIVE	

Prévoyance

Accord départemental du 3 septembre 2009 sur un régime de
prévoyance des salariés non cadres des entreprises de la
production agricole de l'Allier applicable à la présente convention

COTISATIONS (PORTABILITE)	SALARIES BENEFICIAIRES
GARANTIES OBLIGATOIRES	SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL
GESTION / ANTERIORITE DU REGIME	

TABLE DES MATIERES ALPHABETIQUE

	DISPOSITIONS	ARTICLES	PAGES
I – DISPOSITIONS GENERALES			
A	Absence (suspension du contrat)	21	17
	Accident ou maladie non professionnels (suspension du contrat de travail)	21	17
	Accident du travail ou maladie professionnelle (suspension du contrat de travail)	21	17
	Accords départementaux du 3 septembre 2009		
	- Complémentaire Frais de Santé frais de santé concernant les salariés non cadres de la production agricole applicable à la présente convention (Av. 5 du 24/11/15)	Accord	48
	- Cas de dispenses d'adhésion du dispositif frais de santé	Accord 4.2	51
	- Commission paritaire de suivi de l'accord.....	Accord 13	60
	- Contrat « solidaire » et « responsable »	Accord 4.5	54
	- Cotisations	Accord 9.4	59
	- Dispositif frais de santé.....	Accord 4	51
	- Durée	Accord 2	50
	- Durée – limites (Portabilité).....	Accord 9.1	58
	- Financement du dispositif frais de santé	Accord 5	56
	- Formalités de déclaration (Portabilité).....	Accord 9.3	59
	- Garantie « régime conventionnel et formule optionnelle ».....	Accord annexe I	62
	- Garanties maintenues.....	Accord 9.2	58
	- Information des assurés	Accord 12	60
	- Liste des signataires	Accord	49
	- Maintien de la couverture	Accord 10	59
	- Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail non indemnisée	Accord 7	57
	- Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail indemnisée	Accord 8	57
	- Mise en œuvre du principe de solidarité	Accord 11	59
	- Niveau des garanties du dispositif frais de santé	Accord 4.3	53
	- Offres à adhésion individuelle et facultative.....	Accord 4.4	53
	- Portabilité à titre gratuit	Accord 9	58
	- Portabilité loi Evin	Accord 4.6	54
	- Révision et dénonciation.....	Accord 3	50
	- Révision totale de l'accord départemental du 3 septembre 2009	Accord 1	49
	- Salarié à employeurs multiples	Accord 6	57
	- Salariés bénéficiaires	Accord 4.1	51
	- Régime de prévoyance des salariés non cadres des entreprises de la production agricole de l'Allier applicable à la présente convention	Accord	64
	- accord de gestion spécifique et suivi du régime.....	Accord 9	73
	- adhésion et antériorité	Accord 6	71
	- champ d'application (professionnel, territorial).....	Accord 1	66
	- clause de réexamen	Accord 8	72
	- cotisations (assiette, taux et répartition, collecte, portabilité, suspension du contrat de travail).....	Accord 7	71
	- dénonciation.....	Accord 10	73
	- entrée en vigueur.....	Accord 2	66
	- garanties (décès, incapacité temporaire de travail, incapacité permanente).....	Accord 5	67
	- gestion du régime de prévoyance	Accord 3	66
	- portabilité.....	Accord 7.5	72
	- préambule.....	Accord	65
	- principe de solidarité.....	Accord 7.6	72
	- salariés bénéficiaires	Accord 4	66
	- signataires	Accord	65
	- suspension du contrat de travail	Accord 7-4	72
	Agents de maîtrise : Classification des emplois (Cf. II – personnel encadrement↓) ...	38-1	29
	Application des lois sociales.....	38	29
	Apprentis, jeunes travailleurs, travailleurs handicapés (rémunérations).....	27	10

Attestation de cessation de travail	19	16
Avantages acquis	3	10
B Bulletins de paie (voir ci-dessous salaires)	30	25
C Cadres (Cf. II – personnel d’encadrement ↓)	Chap. XIV	29
Catégories professionnelles :		
- non cadres (emplois d’exécution)	23	18
- techniciens et agents de maîtrise (cf cadres).....	38-1	29
Certificat de travail et solde de tout compte	20	17
Cessation du contrat de travail :	Chap. VII	14
- attestation de cessation de travail.....	19	16
- certificat de travail	20	17
- contrat à durée déterminée	16	14
- contrat à durée indéterminée, préavis ou délai congé, licenciement, démission	17	15
Champ d’application :		
- de la convention.....	Chap. I	10
- de la classification des emplois.....	22	17
Classification des emplois :		
- définition du champ d’application	22	17
- non cadres (emplois d’exécution)	23	18
Comité d'entreprise et délégués du personnel	11	12
Commission mixte : indemnisation des délégués	6	11
Commission paritaire de négociation et de suivi	8	11
Conciliation Médiation (en cas de révision ou dénonciation de la convention)	7	11
Conditions générales d’exécution de l’emploi.....	23 bis	21
Congés :	34	26
- congés de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse, de formation économique sociale et syndicale.....	34	26
- congés payés.....	34	26
- congés spéciaux	34	26
- jours fériés	35	27
Contrat de travail :	15	14
- cessation du contrat de travail.....	Chap. VII	14
- embauchage (acte écrit)	15	14
- période d’essai (clause commune, CDI, CDD).....	14	13
- suspension du contrat de travail :	Chap. VII	14
- attestation de cessation de travail.....	19	16
- certificat de travail	20	17
- contrat à durée déterminée	16	14
- contrat à durée indéterminée, préavis ou délai congé, licenciement, démission, retraite	17	15
- licenciement économique.....	18	16
D Date d'effet de la convention	4	10
Définition et paiement des heures supplémentaires	32	26
Délai-congé (contrat à durée indéterminée).....	17	15
Délégués du personnel et comité d’entreprise	11	12
Délégués en commission mixte : indemnisation	6	11
Délégués syndicaux et section	12	12
Dénonciation de la convention	5	11
Déplacement :		
- frais de transport	29	24
- prime de déplacement à l’étranger.....	28	24
Détermination des minimas conventionnels	24	21
Dispositions particulières du personnel d’encadrement (cf. II ↓).....	Chap. XIV	29
- dont techniciens et agents de maîtrise	38-1	29
Droit syndical	10	12
Durée de la convention	4	10
Durée du travail – heures supplémentaires	Chap. IX	25
- durée du travail	31	25
- heures supplémentaires (définition et paiement)	32	26
- mensualisation	31	25

	Durée, révision et dénonciation de la convention	Chap. II	10
E	Embauche (dispositions).....	Chap. VI	13
	Embauchage (acte écrit)	15	14
	Emploi :		
	- dispositions	Chap. VIII	17
	- conditions générales d'exécution.....	23 bis	21
	- non cadres (classification)	23	18
	- travail à la tâche.....	25	22
F	Formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse, formation économique sociale et syndicale : droit à congés	34	26
	Frais de transport	29	24
G	Grève (suspension du contrat de travail)	21	17
	Grille de concordance des emplois entre ancienne et nouvelle convention	Annexe II	46
H	Heures supplémentaires (définition et paiement) (voir durée du travail).....	32	26
	Hygiène et sécurité	36	28
I	Incidence sur les contrats antérieurs	2	10
	Indemnisation des délégués en commission mixte	6	11
	Indemnités de licenciement	17	15
J	Jeunes travailleurs, travailleurs handicapés, apprentis (rémunérations)	27	10
	Jours fériés.....	35	27
L	Liberté syndicale et d'opinion	9	12
	Licenciement :		
	- délai congé, indemnité, préavis (contrat à durée indéterminée).....	17	15
	- indemnités de licenciement.....	17	15
	- licenciement économique	18	16
	Logement mis à disposition :	29 BIS	24
	- en cas de licenciement	17	15
	- hygiène et sécurité	29 BIS	24
M	Maintien du salaire habituel.....	26	22
	Médecine du travail	36	28
	Mensualisation.....	31	25
	Minimas conventionnels :		
	- barème ou grille des salaires	ANNEXE 1	41
	- détermination	24	21
N	Nourriture	29 BIS	24
P	Paie (voir ci-dessous salaire)	Chap. VIII	17
	Période d'essai(Clause commune, CDI, CDD).....	14	13
	Périodicité de la paie.....	30	25
	Personnel d'exécution (emplois non cadres – classification)	23	18
	Personnel d'encadrement (cf. II ↓).....	Chap. XIV	29
	- dont techniciens et agents de maîtrise	38-1	29
	Préavis :		
	- contrat à durée déterminée.....	16	14
	- contrat à durée indéterminée.....	17	15
	Prestations versées en nature	29 BIS	24
	Prévoyance (cf accord départemental).....	Accord	64
	Primes accessoires du salaire	28	23
	- d'ancienneté.....	28	23
	- de déplacement à l'étranger	28	24
	- de panier	28	24
R	Régime complémentaire de retraite et de prévoyance	Chap. XII	28
	Remboursement des frais de transport.....	29	24
	Représentants du personnel	Chap. V	12
	Retraite (dispositions relatives à la cessation des contrats de travail).....	17	15
	Retraite complémentaire.....	37-1	28
	Révision de la convention.....	5	11
	Rupture :	Chap. V	14

- contrat à durée déterminée	16	14
- contrat à durée indéterminée	17	15
- licenciement économique	18	16
S Salaire :	Chap. VIII	17
- barèmes ou grille de salaires (minima conventionnels)	Annexe I	41
- bulletins de paie	30	25
- champ d'application	22	17
- des apprentis	27	22
- des jeunes travailleurs	27	23
- des travailleurs handicapés	27	23
- détermination des salaires minima	24	21
- dispositions	Chap. VIII	17
- maintien du salaire habituel	26	22
- mensualisation	31	25
- paiement des heures supplémentaires	32	26
- périodicité	30	25
- primes accessoires du salaire	28	23
- d'ancienneté	28	23
- de déplacement à l'étranger	28	24
- de panier	28	24
- remboursement des frais de transport	29	24
- travail à la tâche	25	22
Sections et délégués syndicaux	12	12
Sécurité (voir hygiène et sécurité)	36	28
Signataires		9
Solde de tout compte	20	17
Suspension du contrat de travail :	Chap. VII	14
- contrat à durée déterminée	16	14
- contrat à durée indéterminée, préavis ou délai congé, licenciement, démission, retraite	17	15
- licenciement économique	18	16
- suspension du contrat	21	17
- absence	21	17
- accident ou maladie non professionnels	21	17
- accident du travail ou maladie professionnelle	21	17
- grève	21	17
T Techniciens : Classification des emplois (Cf. II – personnel encadrement)	38-1	29
Temps partiel	15	14
Travail à la tâche	25	22
Travailleurs handicapés (rémunérations)	27	23
II - DISPOSITIONS APPLICABLES AU PERSONNEL D'ENCADREMENT	Chap. XIV	29
A Accident ou maladie : rémunération, indemnisation	44	37
Accident ou maladie : remplacement	45	37
Agents de maîtrise : Classification des emplois	38-1	29
Aménagements de la durée du travail	40	33
Allocation de fin de carrière	53	39
Avantages en nature	49	38
C Classification des emplois :		
- définition du champ d'application	22	17
- des techniciens et agents de maîtrise	38-1	29
- des cadres : classification et indices hiérarchiques	38-2	30
Congés de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse, de formation économique sociale et syndicale	34	26
Congés de perfectionnement techniques et professionnel	48	38
Contrat de travail	43	37
- rupture	50	38
D Définition du champ d'application de la classification des emplois	22	17

Sommaire détaillé
Table alphabétique
Principales rubriques

Départ volontaire à la retraite	53	39
Déplacements.....	46	38
Durée du travail (aménagement)	40	33
Durée du travail des techniciens et agents de maîtrise :		
- durée normale du travail effectif	39.1	32
- durée maximale de travail	39.3	32
- heures supplémentaires	39.2	32
- repos compensateur	39.5	33
- repos hebdomadaire et dominical	39.4	32
- repos quotidien	39.6	33
F Frais de déplacement	46	38
G Grille de concordance du personnel d'encadrement entre ancienne et nouvelle convention	Annexe II bis	47
I Indemnités de licenciement	52	39
Indices hiérarchiques	38-2	30
L Licenciement (indemnités)	52	39
M Maladie ou accident :		
- conditions de maintien total ou partiel de la rémunération	44	37
- remplacement.....	45	37
Mise à la retraite à l'initiative de l'employeur	53	39
P Période d'essai et recrutement	42	36
Préavis de licenciement	50	38
Primes :		
- allocation de fin de carrière	53	39
- prime d'ancienneté	47	38
R Recrutement et période d'essai	42	36
Régime de santé de prévoyance et de retraite	54	40
Remplacement en cas de maladie ou accident	45	37
Rémunération des techniciens, agents de maîtrise et cadres (cf salaire).....	41	33
Retraite (à l'initiative de l'employeur)	53	39
S Salaire :	41	33
- accident ou maladie	44	37
- convention de forfaits annuels (dispositions communes, règles forfaits individuels en heures, en jours, cadres dirigeants).....	41.1 et suivants	34
- grille des minima conventionnels	Annexe I	41
- rémunération minimale professionnelle.....	41.1	33
T Temps de travail des techniciens et agents de maîtrise (cf durée du travail ↑).....	39	32
Temps libre pour recherche d'emploi.....	51	39

SOMMAIRE DETAILLE

<p style="text-align: center;">Convention Collective de Travail du 10 juin 1970 pour les entreprises de la production agricole du département de l'Allier</p>

SIGNATAIRES	9
CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION	10
Article 1 ^{er} - Champ d'application professionnel et territorial	10
Article 2 - Incidence sur les contrats antérieurs	10
Article 3 - Avantages acquis	10
CHAPITRE II - DUREE, REVISION, DENONCIATION	10
Article 4 - Durée.....	10
Article 5 - Révision et dénonciation	11
Article 6 - Indemnisation des délégués en commission mixte	11
CHAPITRE III - CONCILIATION – INTERPRETATION	11
Article 7 - Conciliation Médiation	11
Article 8 - Commission paritaire de négociation et de suivi	11
CHAPITRE IV - LIBERTE SYNDICALE ET D'OPINION – DROIT SYNDICAL	12
Article 9 - Liberté syndicale et d'opinion.....	12
Article 10 - Droit syndical.....	12
CHAPITRE V - REPRESENTANTS DU PERSONNEL	12
Article 11 - Délégués du Personnel et Comité d'Entreprise.....	12
Article 12 - Sections et Délégués syndicaux	12
CHAPITRE VI - DISPOSITIONS RELATIVES A L'EMBAUCHE	13
Article 13 - Attestation de cessation de travail (report à l'article 19).....	13
Article 14 - Période d'essai	13
Article 15 - Contrat de travail.....	14
CHAPITRE VII - DISPOSITIONS RELATIVES A LA CESSATION ET A LA SUSPENSION DES CONTRATS DE TRAVAIL	14
Article 16 - Contrat à durée déterminée	14
Article 17 - Contrat à durée indéterminée – Préavis ou délai-congé – Licenciement – Démission - Retraite.....	15
Article 18 - Licenciement Economique.....	16
Article 19 - Attestation de cessation de travail.....	16
Article 20 - Certificat de travail et Solde de tout compte	17
Article 21 - Suspension du contrat de travail	17
CHAPITRE VIII - DISPOSITIONS RELATIVES A L'EMPLOI ET AUX SALAIRES	17
Article 22 - Définition du champ d'application.....	17
Article 23 - Classification des emplois non-cadres	18
Article 24 - Détermination des minima conventionnels	21
Article 25 - Travail à la tâche	22
Article 26 - Maintien du salaire habituel	22
Article 27 - Rémunération des apprentis, des jeunes travailleurs et des travailleurs handicapés	22
Article 28 - Primes et accessoires du salaire	23
Article 29 - Frais de transport.....	24
Article 29 bis - Prestations versées en nature	24
Article 30 - Périodicité de la paie et bulletin de paie.....	25
CHAPITRE IX - DUREE DU TRAVAIL – HEURES SUPPLEMENTAIRES	25
Article 31 - Durée du travail.....	25
Article 32 - Définition et paiement des heures supplémentaires	26

CHAPITRE X - CONGES ET JOURS FERIES.....	26
Article 34 - Congés	26
Article 35 - Jours fériés	27
CHAPITRE XI - HYGIENE ET SECURITE	28
Article 36 - Hygiène et sécurité.....	28
CHAPITRE XII - REGIME COMPLEMENTAIRE DE RETRAITE ET DE PREVOYANCE.....	28
Article 37-1 : Retraite complémentaire	28
CHAPITRE XIII - APPLICATION DES LOIS SOCIALES	29
Article 38 - Application des lois sociales	29
CHAPITRE XIV - DISPOSITIONS PARTICULIERES AU PERSONNEL D'ENCADREMENT	29
Article 38-1 - Classification des emplois Techniciens et Agents de Maîtrise.....	29
Article 38-2 - Classification des emplois cadres et indices hiérarchiques	30
Article 39 - Temps de travail des Techniciens et Agents de maîtrise.....	32
Article 39-1 – Durée normale du travail effectif.....	32
Article 39-2 – Heures supplémentaires.....	32
Article 39-3 - Durée maximale de travail	32
Article 39-4 – Repos hebdomadaire et dominical.....	32
Article 39-5 – Repos compensateur	33
Article 39-6 – Repos quotidien	33
Article 40 – Aménagements de la durée du travail	33
Article 41 – Rémunération des techniciens, Agents de maîtrise et cadres	33
Article 41-1 – Rémunération minimale professionnelle	33
Article 41-2 – Convention de forfaits annuels	34
Article 41-2-1 – Les dispositions communes aux conventions de forfaits annuels en heures et en jours	34
Article 41-2-2 – Règles particulières aux forfaits individuels en heures	34
Article 41-2-3 – Règles particulières aux forfaits individuels en jours	35
Article 41-2-4 – Cadres dirigeants	36
Article 42 - Période d'essai et recrutement	36
Article 43 - Contrat de travail.....	37
Article 44 - Maladie et accident	37
Article 45 - Remplacement en cas de maladie ou accident	37
Article 46 - Déplacements	38
Article 47 - Prime d'ancienneté	38
Article 48 - Congés de perfectionnement techniques et professionnel.....	38
Article 49 - Avantages en nature	38
Article 50 - Rupture du contrat de travail.....	38
Article 51 - Temps libre pour recherche d'emploi.....	39
Article 52 - Indemnités de licenciement.....	39
Article 53 - Allocation de fin de carrière.....	39
Article 54 - Régime de sante de prévoyance et de retraite	40

ANNEXES

ANNEXE I - SALAIRES MINIMAUX.....	41
ANNEXE II - GRILLE DE CONCORDANCE	46
ANNEXE II BIS - GRILLE DE CONCORDANCE DU PERSONNEL D'ENCADREMENT.....	47

ACCORDS

ACCORD DEPARTEMENTAL D'ASSURANCE COMPLEMENTAIRE FRAIS DE SANTE DU 3 SEPTEMBRE 2009 CONCERNANT LES SALAIRES NON CADRES DE LA PRODUCTION AGRICOLE DE L'ALLIER ...	48
ACCORD DEPARTEMENTAL DU 3 SEPTEMBRE 2009 SUR UN REGIME DE PREVOYANCE DES SALAIRES NON CADRES DES ENTREPRISES DE LA PRODUCTION AGRICOLE DE L'ALLIER	64

(Avenant n° 71 du 26 juin 2017)
**« CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 19 JUIN 1970
POUR LES ENTREPRISES DE LA PRODUCTION AGRICOLE
DU DEPARTEMENT DE L'ALLIER »^❶**

(Mise à jour au 5 août 2020)
(Dernier avenant intégré : avenant n° 75 du 16 janvier 2020)



Etendue par arrêté ministériel du 6 juillet 1971 (J. O. du 7 août 1971)

ENTRE^❷ :

- Le Syndicat des Producteurs de l'Horticulture et des Pépinières de l'Allier,

d'une part,

ET :

- L'Union Départementale des Syndicats C. G. T. de l'Allier ;
- Le Syndicat National des Cadres d'Exploitations Agricoles (F.G.C.A. – C.G.C.),
- La Fédération C.F.T.C. Agriculture (adhésion le 08/08/2005),
- L'Union Départementale des syndicats FO de l'Allier (adhésion le 24/07/2006),
- L'Union Départementale C.F.D.T. de l'Allier (adhésion le 28/08/2006),

d'autre part,

Il a été conclu, conformément aux dispositions du CHAPITRE III du TITRE III du Livre I du Code du Travail, la présente convention collective.

❶ Intitulé modifié dans le cadre de l'élargissement de la convention collective de travail du 19 juin 1970 pour les producteurs de l'horticulture, de la pépinière du département de l'Allier à l'ensemble des entreprises de la production agricole de ce département, par l'avenant de révision n° 71 du 26 juin 2017 (étendu par arrêté du 15 janvier 2018).

❷ Signataires de l'avenant de révision n° 71 du 26 juin 2017 :

Entre, d'une part :

- La Fédération Départementale des Syndicats d'Exploitants Agricoles de l'Allier,
- La Fédération Nationale des Syndicats d'Exploitants Agricoles de l'Allier,
- La Société d'Agriculture de l'Allier et le Syndicat des Employeurs de Main d'Œuvre de l'Allier,
- La Fédération des Entrepreneurs du Territoire de l'Allier,
- La Fédération Départementale des Coopératives d'Utilisation de Matériels Agricoles de l'Allier]

Et, d'autre part :

- ~~L'Union Syndicale Régionale Agroalimentaire et Forestière C.G.T. Auvergne,~~
- La Fédération C.F.T.C. de l'Agriculture,
- L'Union Départementale F.O de l'Allier,
- Le Syndicat Général Agroalimentaire de l'Allier C.F.D.T,
- Le Syndicat National des Cadres d'Entreprises Agricoles (S.N.C.E.A/C.F.E/C.G.C).

(Avenant n° 71 du 26 juin 2017) « (Avenant n° 56 du 26 septembre 2006)^❶

CHAPITRE I

CHAMP D'APPLICATION

ARTICLE 1^{ER} - CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL ET TERRITORIAL

La présente convention collective règle les rapports entre les employeurs et les salariés :

- des exploitations agricoles de culture et d'élevage de quelque nature qu'elles soient ;
- des établissements de toute nature dirigés par l'exploitant agricole en vue de la transformation, du conditionnement et de la commercialisation des produits agricoles lorsque ces activités constituent le prolongement de l'acte de production des exploitants agricoles visés ci-dessus, des produits agricoles lorsque ces activités constituent le prolongement de l'acte de production, ou structures d'accueil touristique, précisées par décret, situées sur l'exploitation ou dans les locaux de celle-ci, notamment d'hébergement et de restauration ;
- des entreprises de travaux agricoles ;
- des coopératives d'utilisation de matériel agricole.

La présente convention est applicable aux exploitations et entreprises ci-avant désignées dont le siège social se situe sur le département de l'Allier.

ARTICLE 2 - INCIDENCE SUR LES CONTRATS ANTERIEURS

La présente convention se substitue aux accords collectifs antérieurs à la date d'application de ladite convention. Elle ne peut être la cause pour aucun salarié, pour un travail équivalent, d'une réduction de l'ensemble de la rémunération nette y compris tous avantages en nature ou en espèces acquis antérieurement.

ARTICLE 3 - AVANTAGES ACQUIS

Les salariés bénéficiant d'un niveau de rémunération globale ou de conditions de travail plus avantageuses que ceux prévues par la présente convention continuent à bénéficier de ces avantages.

CHAPITRE II

DUREE, REVISION, DENONCIATION

ARTICLE 4 - DUREE

La présente convention est conclue pour une durée déterminée de 5 ans à compter de sa date d'effet soit le 1^{er} jour du trimestre civil suivant la parution au Journal Officiel de la République Française de l'arrêté ministériel en constatant l'extension. Elle sera renouvelable à l'issue de ce délai en fonction des dispositions légales. La commission idoine se réunira 6 mois avant l'échéance de la convention.

❶ Mention de l'avenant n° 56 du 26 septembre 2006 souhaitée par les membres de la commission mixte bien que non justifiée, l'avenant étant modifié dans son intégralité par l'avenant n° 71 du 26 juin 2018.

ARTICLE 5 - REVISION ET DENONCIATION

Révision : (Avenant n° 57 du 17 avril 2007)^❶ "La demande de révision peut être introduite à tout moment, par une ou plusieurs organisations représentatives signataires ou adhérentes, et dès la fin du cycle électoral en cours et la mesure d'audience connue par une ou plusieurs organisations représentatives dans le champ d'application de la présente convention. Elle doit être signifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux autres organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives dans le champ de la convention collective et à l'Unité Départementale de l'Allier de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (Direccte)."

Elle doit spécifier les articles auxquels elle s'applique et préciser le nouveau texte que la partie demanderesse propose d'y substituer.

En ce qui concerne la révision des minima conventionnels, la commission mixte se réunit au moins une fois par an à la demande de la partie la plus diligente.

Dénonciation : La présente convention peut être dénoncée par l'une ou l'autre des parties contractantes suivant la procédure prévue aux articles L. 2261-9 à L. 2261-11 et doit donner lieu à dépôt. Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, une des parties intéressées peut demander à ce qu'une nouvelle négociation s'engage. La durée du préavis précédant la dénonciation est de trois mois. La négociation pourra s'engager dans les 3 mois qui suivent le début du préavis et précèdent la dénonciation.

Si, aucun accord de substitution n'a été conclu dans un délai d'un an à compter de l'expiration du préavis, les salariés devront conserver une rémunération dont le montant annuel, pour une durée de travail équivalente à celle prévue par le contrat de travail ne peut être inférieur à la rémunération versée lors des douze derniers mois.

ARTICLE 6 - INDEMNISATION DES DELEGUES EN COMMISSION MIXTE

Les salariés des entreprises de la production agricole qui participent aux réunions de la commission mixte prévue à l'article L. 2261-19 du code du Travail, ou d'une commission paritaire, ainsi qu'aux réunions de préparation ou de suivi qui les précèdent ou qui les suivent, bénéficient du maintien de leur salaire et de l'indemnisation de leurs frais de déplacement dans les conditions fixées par l'accord national du 21 janvier 1992 relatif à l'organisation de la négociation collective en agriculture et à l'article L. 2232-8 du code du travail.

CHAPITRE III

CONCILIATION – INTERPRETATION

ARTICLE 7 - CONCILIATION MEDIATION

Les conflits collectifs nés à l'occasion de l'exécution de la révision ou de la dénonciation de la convention sont soumis aux procédures de conciliation et de médiation prévues par le Code du Travail.

ARTICLE 8 - COMMISSION PARITAIRE DE NEGOCIATION ET DE SUIVI

Il est institué une commission paritaire composée de membres représentant les employeurs et les salariés dûment mandatés par chacune des parties signataires.

^❶ Mention de l'avenant n° 57 du 17 avril 2007 souhaitée par les membres de la commission mixte bien que non justifiée, l'avenant étant modifié par l'avenant n° 71 du 26 juin 2018.

Elle se réunit au moins deux fois par an conformément aux dispositions légales et réglementaires.

CHAPITRE IV

LIBERTE SYNDICALE ET D'OPINION – DROIT SYNDICAL

ARTICLE 9 - LIBERTE SYNDICALE ET D'OPINION

La liberté d'opinion, ainsi que le droit d'adhérer librement ou d'appartenir ou non à un syndicat constitué en vertu des dispositions du livre IV du code du travail sont reconnus à tous les travailleurs.

(Avenant n° 57 du 17 avril 2007)^❶ "Les employeurs s'engagent à respecter le principe de non-discrimination en raison de la nationalité, du sexe, du handicap, des mœurs, de la situation de famille, de l'origine ethnique, des opinions politiques ou philosophiques, des croyances religieuses, de l'appartenance ou non à un syndicat et de la participation ou non à des activités ou actions de caractère syndical conformément aux articles L. 1132-1 et L. 2141-5-5 du code du travail."^❷

ARTICLE 10 - DROIT SYNDICAL

Le droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises

D'une façon générale, les employeurs, salariés ou apprentis s'engagent à appliquer les dispositions des articles L. 2141-4 et suivants du code du travail, tendant à assurer la liberté syndicale et la protection du droit syndical.

CHAPITRE V

REPRESENTANTS DU PERSONNEL

ARTICLE 11 - DELEGUES DU PERSONNEL ET COMITE D'ENTREPRISE

Délégués du personnel : Des délégués du personnel sont mis en place dans les établissements où sont occupés 11 salariés au moins. L'éligibilité, la composition, le fonctionnement, les pouvoirs des délégués du personnel sont régis par les articles L. 2311-1 et suivants du Code du Travail.

Comité d'Entreprise : Un comité d'entreprise est créé dans les conditions prévues par la loi, à partir de 50 salariés. L'éligibilité, la composition, le fonctionnement les pouvoirs du comité sont régis par les articles L. 2321-1 et suivants du Code du Travail.

ARTICLE 12 - SECTIONS ET DELEGUES SYNDICAUX

Sections syndicales : Les employeurs et salariés s'engagent à se conformer aux dispositions des articles L. 2141-1 et suivants, R. 2143-1 et suivants du Code du Travail.

❶ Mention de l'avenant n° 57 du 17 avril 2007 souhaitée par les membres de la commission mixte bien que non justifiée, l'avenant étant modifié par l'avenant n° 71 du 26 juin 2018.

❷ Alinéa étendu par arrêté du 15 janvier 2018 sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2141-5 du code du travail.

Délégués syndicaux : La désignation, la mission et les moyens des délégués syndicaux d'entreprise sont ceux déterminés par la 2^{ème} partie du Code du Travail relative aux relations collectives de travail, livre 1^{er}, titre IV, chapitre III.

Délégués syndicaux interentreprises: Les organisations syndicales signataires de la présente convention ont la faculté de désigner trois délégués syndicaux titulaires et trois suppléants en cas d'empêchement des titulaires.

Les délégués, dont la compétence s'étend sur l'ensemble du département, sont choisis en principe dans chacun des trois arrondissements.

Le délégué dispose, pour exercer ses fonctions, d'une journée ou de deux demi-journées par mois, avec possibilité de cumul dans la limite maximum de deux jours, étant entendu que le cumul ne peut être exigé pendant la période des grands travaux telle qu'elle est fixée en matière de congés payés.

Le délégué ne peut intervenir dans l'entreprise qu'en avertissant au préalable le délégué syndical des employeurs qui peut l'accompagner. A la demande de l'un des deux délégués, il peut être fait appel à l'assistance de l'Inspection du Travail.

En tout état de cause, la qualité de délégué syndical ne peut être reconnue que si elle a été notifiée au préalable par lettre recommandée avec accusé de réception par l'organisation dont il relève, à la fois à l'inspecteur du travail, à son employeur et aux organisations patronales intéressées signataires de la convention.

Ces dernières doivent notifier aux organisations syndicales des salariés intéressés les noms et adresses des délégués employeurs.

Le délégué syndical interentreprises bénéficie de la protection prévue par l'article L. 2411-3 du Code du Travail.

Le délégué syndical interentreprises ne peut en aucun cas, exiger la communication des comptes de l'entreprise ou intervenir dans la gestion de celle-ci.

CHAPITRE VI

DISPOSITIONS RELATIVES A L'EMBAUCHE

ARTICLE 13 - ATTESTATION DE CESSATION DE TRAVAIL (REPORT A L'article 19)

ARTICLE 14 - PERIODE D'ESSAI

➤ **Clause commune**

Quel que soit le type de contrat, les modalités de rupture du contrat durant la période d'essai sont celles définies aux articles L. 1221-25 et 26 du code du travail.

➤ **Contrat à durée indéterminée**

La période d'essai est définie conformément aux dispositions de l'article L. 1221-19 et suivants du code du travail.

Elle peut être renouvelée une fois conformément à l'article L. 1221-21 du Code du travail. Elle est fixée à

deux mois maximum renouvelable une fois.

➤ **Contrat à durée déterminée**

Il est fait application des dispositions prévues aux articles L. 1242-10 et L. 1243-11 du Code du Travail.

Pendant chacune de ces périodes d'essai, les parties peuvent résilier le contrat sans préavis.

La période d'essai ne peut excéder une durée calculée à raison d'un jour par semaine, dans la limite de deux semaines lorsque la durée initialement prévue au contrat est au plus égale à six mois et d'un mois dans les autres cas (article L. 1242-10 2^oalinéa du code du travail).

ARTICLE 15 - CONTRAT DE TRAVAIL

Le contrat fait l'objet d'un acte écrit rédigé en deux exemplaires et signé par les deux parties.

Le contrat à durée indéterminée mentionne obligatoirement :

- les noms et adresse des contractants,
- la nature de l'emploi, la catégorie professionnelle du salarié, son coefficient hiérarchique,
- le lieu de travail,
- les conditions de rémunérations ou d'avantages en nature,
- le lieu de la signature et la date d'effet du contrat,
- la durée du travail,
- la convention collective applicable et accord d'entreprise,
- la gestion des congés payés,
- l'organisme de prévoyance et la complémentaire santé auxquels sont affiliés les salariés
- la période d'essai.

Le contrat à durée déterminée est conclu dans les conditions prévues aux articles L. 1242-12 et suivants du Code du Travail et par les textes réglementaires pris pour leur application.

Le contrat à temps partiel est conclu dans les conditions prévues aux articles L. 3123-6 et suivants du code du travail.

L'un des exemplaires est remis au salarié, l'autre est conservé par l'employeur.

CHAPITRE VII

***DISPOSITIONS RELATIVES A LA CESSATION ET A LA
SUSPENSION DES CONTRATS DE TRAVAIL***

ARTICLE 16 - CONTRAT A DUREE DETERMINEE

Le contrat à durée déterminée conserve tous ses effets jusqu'à la date fixée pour son terme.

Sauf accord écrit des parties, le contrat à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave ou de force majeure ou d'inaptitude constatée par le médecin du travail.

Il peut toutefois, par dérogation aux dispositions du précédent alinéa, être rompu à l'initiative du salarié lorsque celui-ci justifie d'une embauche pour une durée indéterminée. Sauf accord écrit des parties, le salarié est alors tenu de respecter une période de préavis dont la durée est calculée à raison d'un jour par semaine compte tenu de la durée totale du contrat, renouvellement inclus, si celui-ci comporte un terme précis, ou de la durée effectuée lorsque le contrat ne comporte pas un terme précis et, dans les deux cas, dans la limite maximale de deux semaines.

ARTICLE 17 - CONTRAT A DUREE INDETERMINEE – PREAVIS OU DELAI-CONGE – LICENCIEMENT – DEMISSION - RETRAITE

➤ **Préavis ou délai-congé**

Le contrat à durée indéterminée peut cesser à tout moment par la volonté d'une seule des parties, sous réserve de l'application des articles L 1231-1et suivants du Code du Travail et L1237-1et suivants du code du travail.

La partie qui désire rompre le contrat doit respecter un préavis ou délai-congé qu'elle notifie à l'autre partie pour éviter toute contestation sur son point de départ, par lettre recommandée avec avis de réception.

La durée du préavis est fixée réciproquement à :

- 15 jours, s'il s'agit d'un salarié permanent ayant moins de 6 mois de services continus dans l'entreprise,
- 1 mois, s'il s'agit d'un salarié permanent ayant plus de 6 mois de services continus dans l'entreprise.

Par dérogation à ce qui précède, ces délais de préavis peuvent être réduits ou supprimés en accord avec les parties notamment en cas de démission. Cet accord doit être constaté par écrit.

Toutefois, le salarié qui est licencié doit bénéficier sauf en cas de faute grave, d'un délai congé minimum de :

- 1 mois si il justifie chez le même employeur d'une ancienneté ininterrompue comprise entre 6 mois et 2 ans,
- 2 mois si son ancienneté est au moins de 2 ans.

Si les délais de préavis ne sont pas respectés, la partie lésée a la possibilité de saisir la juridiction compétente.

Pour les travailleurs handicapés, le délai de préavis est fixé par l'article L.5213-9du Code du Travail.

➤ **Indemnité de licenciement**

Le salarié licencié, sauf pour faute grave, qui compte un an d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur, a droit par année de service dans l'entreprise (en tenant compte des mois de services accomplis au-delà des années pleines) à une indemnité légale de licenciement qui ne peut être inférieure à 1/ 5^{ème} de mois de salaire par année d'ancienneté. A partir de 10 ans d'ancienneté, cette indemnité minimum est de 1/ 5^{ème} de mois de salaire plus 2/15^{ème} de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le douzième de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, le tiers des trois derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, 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 prorata temporis.

Si le salarié congédié après la période d'essai occupe avec sa famille un logement mis à sa disposition par l'employeur à titre d'accessoire au contrat de travail (logement de fonction) il doit, du fait de la cessation dudit contrat, libérer ce logement dans un délai maximum de trois mois, à compter de la réception de la lettre recommandée notifiant la rupture du contrat.

Pendant la durée du préavis, le salarié congédié a droit à une liberté rémunérée au moins égale à :

- quatre demi-journées si le préavis est de quinze jours,
- huit demi-journées si le préavis est de trente jours et au-delà.

Le choix de ces demi-journées appartient alternativement au salarié et à l'employeur.

➤ **Retraite**

• Mise à la retraite :

La mise à la retraite s'effectue selon les articles L. 1237-5 et suivants du code du travail. Elle ouvre droit à l'indemnité définie à l'article L. 1237-7 du code du travail.

• Départ volontaire :

Le salarié faisant valoir ses droits à la retraite bénéficie des dispositions définies aux articles L. 1237-9 et D. 1237-1 s du code du travail.

ARTICLE 18 - LICENCIEMENT ECONOMIQUE

Constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment :

1° A des difficultés économiques caractérisées soit par l'évolution significative d'au moins un indicateur économique tel qu'une baisse des commandes ou du chiffre d'affaires, des pertes d'exploitation ou une dégradation de la trésorerie ou de l'excédent brut d'exploitation, soit par tout autre élément de nature à justifier de ces difficultés.

Une baisse significative des commandes ou du chiffre d'affaires est constituée dès lors que la durée de cette baisse est, en comparaison avec la même période de l'année précédente, au moins égale à :

- a) Un trimestre pour une entreprise de moins de onze salariés ;
- b) Deux trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins onze salariés et de moins de cinquante salariés ;
- c) Trois trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins cinquante salariés et de moins de trois cents salariés ;
- d) Quatre trimestres consécutifs pour une entreprise de trois cents salariés et plus ;

2° A des mutations technologiques ;

3° A une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité ;

4° A la cessation d'activité de l'entreprise.

La matérialité de la suppression, de la transformation d'emploi ou de la modification d'un élément essentiel du contrat de travail s'apprécie au niveau de l'entreprise.

Toute rupture du contrat de travail résultant d'un tel motif est soumise aux dispositions des articles L. 1233-1 et suivants du code du travail.

L'indemnité de licenciement est calculée selon les modalités fixées à l'article 17 de la présente convention.

ARTICLE 19 - ATTESTATION DE CESSATION DE TRAVAIL

(Avenant n° 57 du 17 avril 2007)^❶ "A la demande des salariés quittant volontairement ou par congédiement

❶ Mention de l'avenant n° 57 du 17 avril 2007 souhaitée par les membres de la commission mixte bien que non justifiée compte tenu de la reprise des dispositions par l'avenant n° 71 du 26 juin 2018.

leur emploi, les employeurs sont tenus de leur délivrer une attestation de cessation de travail. L'attestation doit mentionner la date où le salarié sera libre de tout engagement."

ARTICLE 20 - CERTIFICAT DE TRAVAIL ET SOLDE DE TOUT COMPTE

A l'expiration du contrat, l'employeur doit remettre au salarié un certificat de travail et établir un solde de tout compte, conformément aux dispositions des articles L. 1234-19 et L. 1234-20 du code du travail.

ARTICLE 21 - SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Indépendamment des garanties relatives à la sécurité de l'emploi fixées par les dispositions légales ou réglementaires, il est convenu ce qui suit :

a) Absences

Toute absence doit être autorisée ou motivée.

b) Maladie ou accident non professionnels

(Avenant n° 60 du 15 janvier 2008)^❶ "Sous réserve des dispositions de l'article L. 1132-1 du Code du Travail, l'absence pour maladie ou accident non professionnels du salarié ne peut en elle-même fonder une décision de licenciement que si elle entraîne une désorganisation de l'entreprise et nécessite le remplacement définitif du salarié absent."

Le salarié licencié bénéficie d'une priorité d'embauche pendant les 6 mois consécutifs à la guérison ou à la consolidation de sa blessure.

En cas de remplacement du salarié malade ou accidenté, le remplaçant est avisé de la précarité de son emploi.

c) Accident du travail ou maladie professionnelle

Doivent être appliquées les règles particulières aux salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle prévues aux articles L. 1226-6 et suivants du Code du Travail.

d) Grève

La grève ne rompt pas le contrat de travail.

CHAPITRE VIII

DISPOSITIONS RELATIVES A L'EMPLOI ET AUX SALAIRES

ARTICLE 22 - DEFINITION DU CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions suivantes correspondent à une classification des emplois d'exécution entrant dans le champ d'application de la présente convention collective dans les entreprises de la production agricole sur le département de l'Allier (03). Cette classification ne concerne pas les emplois de cadres. Doivent être considérés comme des emplois cadres :

❶ Mention de l'avenant n° 60 du 15 janvier 2008 souhaitée par les membres de la commission mixte bien que non justifiée, l'avenant étant modifié par l'avenant n° 71 du 26 juin 2018.

- a) les emplois qui comportent, à titre permanent, l'exercice de responsabilités hiérarchiques et dont les titulaires sont chargés de l'organisation technique des travaux des salariés placés sous leurs ordres ;
- b) les emplois dont les titulaires ont une formation de niveau supérieur, sanctionnée généralement par un diplôme ou une formation reconnue équivalente par la profession. Ils occupent dans l'entreprise un poste où, sans exercer de fonction de commandement ils mettent en œuvre les connaissances qu'ils ont acquises et ont des responsabilités au moins égales à celles du personnel visé en a) ci-dessus.

ARTICLE 23 - CLASSIFICATION DES EMPLOIS NON-CADRES

La classification des emplois est établie par cet article qui détermine les différents niveaux hiérarchiques de la classification des ouvriers, et des employés occupés par les entreprises relevant du champ d'application de la présente convention.

Dans tous les cas, et pour chaque niveau, l'emploi peut exiger les connaissances et les capacités requises pour les niveaux inférieurs.

De même, chaque emploi peut comporter plusieurs tâches d'un niveau hiérarchique inférieur.

Par ailleurs, tout salarié ne peut refuser d'accomplir occasionnellement des tâches correspondant à une classification supérieure sans pour cela prétendre à la rémunération de cette classification. Toutefois, ces tâches ne pourront dépasser une durée de trois jours par période de 30 jours consécutifs. Lorsque le dépassement est supérieur à 3 jours sur cette période, la rémunération de ce dépassement ne peut être inférieure au salaire conventionnel correspondant à la tâche accomplie.

La classification des emplois non-cadres dans les exploitations et entreprises agricoles de champ d'application de la présente convention est établie comme suit :

- Niveau 1 : emploi d'exécution
- Niveau 2 : emploi spécialisé
- Niveau 3 : emploi qualifié
- Niveau 4 : emploi hautement qualifié

Niveau 1 – Emploi d'exécution

Exemples d'activités relevant de ce niveau : désherbage manuel, bouturage, repiquage, arrachage, rempotage mécanique...

Echelon 1 : coefficient 100

Emploi comportant des tâches d'exécution facile, parfois répétitives, immédiatement reproductibles après simple démonstration, sans mise en jeu de connaissances particulières et sans utilisation d'engins agricoles sur route ou aux champs.

Ces tâches sont exécutées selon des consignes précises et/ou sous surveillance permanente, sans avoir à faire preuve d'initiative (cueillette – nettoyage – entretien abords).

Dans les structures agro-touristiques et les ateliers de transformation : emplois comportant des tâches simples sous la responsabilité de l'exploitant (plonge, aide à la préparation, nettoyage, ménage...)

Echelon 2 : coefficient 110

Emploi comportant des tâches sans difficultés particulière dont l'exécution requiert toutefois un temps

d'adaptation par habitude ou apprentissage, nécessaire à la maîtrise des savoir-faire au niveau d'efficacité normal (quantité et qualité). L'emploi peut comporter l'utilisation de machines préréglées et de maniement simple.

Le travail est exécuté selon des consignes précises et/ou surveillance fréquente. L'emploi ne nécessite que peu d'initiatives de la part du titulaire. Les conséquences des initiatives que le titulaire de l'emploi est amené à prendre dans l'exécution de son travail n'ont pas ou peu de conséquences sur le plan économique ou de la sécurité des personnes (exemple : arrachage, travaux simples élevage et culture, conduite occasionnelle de tracteurs et de matériels préréglés ou de réglage simple).

Dans les structures agro-touristiques et les ateliers de transformation : aide à la transformation de produits fermiers.

Niveau 2 – Emplois spécialisés

Exemples d'activités relevant de ce niveau : arrosage, tuteurage, chaulage et déchaulage des serres...

Echelon 1 : coefficient 120

Emploi comportant des tâches d'exécution plus complexes, réalisables seulement après une période d'apprentissage. Il nécessite, de la part du titulaire, une bonne maîtrise des savoir-faire compatible avec l'organisation du travail dans l'entreprise.

L'exécution des tâches se réalise à partir de consignes précises et sous surveillance intermittente. Dans l'exécution de sa tâche, le titulaire de l'emploi doit avoir la capacité à déceler des anomalies et incidents et d'alerter le supérieur ou prendre les dispositions d'urgence qui s'imposent.

Les conséquences des initiatives que le titulaire de l'emploi est amené à prendre dans l'exécution du travail ne présentent pas de caractères de gravité sur le plan économique, de la sécurité des personnes ou de la préservation de l'environnement (soins courant aux animaux, conduite simple de tracteur et de matériel préréglé ou réglages simples).

Dans les structures agro-touristiques et les ateliers de transformation : emplois nécessitant une polyvalence dans les tâches simples (service en salle...), le salarié étant placé sous la responsabilité directe de l'employeur.

Emploi correspondant au référentiel technique du CAPA.

Echelon 2 : coefficient 130

L'emploi peut comporter la participation à des travaux qualifiés, de façon occasionnelle et sous la surveillance rapprochée d'un salarié qualifié. Le titulaire a la responsabilité du matériel dont il a la charge, et doit en assurer son entretien courant selon les consignes données (traite sans traitement vétérinaire, bureau enregistrements simples, hors action de stockage et déstockage avec appareil de levage soumis à autorisation de conduite).

Dans les structures agro-touristiques et les ateliers de transformation : emplois nécessitant la maîtrise d'une ou plusieurs opérations du procédé de l'élaboration de produits fermiers.

Emploi correspondant au référentiel technique du CAPA.

Niveau 3 – Emplois qualifiés

Exemples d'activités relevant de ce niveau : greffage, écussonnage, suivi régulier des techniques culturales...

Echelon 1 : coefficient 140

Emploi comportant l'exécution des opérations qualifiées relatives aux activités de l'entreprise. Selon le mode d'organisation du travail, l'emploi peut comporter tout ou partie des activités qualifiées de l'entreprise.

L'exécution du travail se réalise à partir d'instructions.

Le titulaire de l'emploi est responsable de la bonne exécution de son travail dans le cadre des instructions données, il nécessite des initiatives concernant l'adaptation de ses interventions aux conditions particulières rencontrées sur le terrain. A ce titre, il est capable d'évaluer le résultat de son travail et d'ajuster son mode d'exécution (réglage des matériels....).

Dans l'exécution de ces tâches, le titulaire de l'emploi peut être assisté d'autres salariés qui l'aident dans l'accomplissement de sa tâche et dont il guide le travail. De par ses connaissances et son expérience professionnelle, le titulaire de l'emploi a la capacité de repérer les anomalies ou incidents sur les cultures, les animaux, de déceler les pannes élémentaires sur le matériel et de les réparer.

A partir de ce niveau, l'emploi peut comporter la capacité d'exercer la fonction de tuteur auprès d'apprentis et de stagiaires (conduite du matériel, application de traitement phytosanitaire sous la responsabilité de l'employeur, toutes les tâches liées à l'élevage prophylaxie, remplacement de pièces d'usure entretien périodique sous directive de l'employeur, informatique, facturation).

Dans les structures agro-touristiques et les ateliers de transformation : emplois comportant la responsabilité de tâches précises dans le cadre de l'accueil du service, de la transformation, de l'élaboration et de la commercialisation des produits fermiers.

Emploi correspondant au référentiel du BEPA.

Echelon 2 : coefficient 150

Emploi comportant l'exécution des opérations qualifiées, comme au premier échelon, mais dont l'étendue du champ d'action est large, et qui nécessite 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 du travail (suivi régulier en autonomie et traitement phytosanitaire de manière autonome pas de responsabilité juridique du salarié sur les résultats culturels, secrétariat, saisie comptable, préparation de données pour la paye, assure le diagnostic des pannes et effectue les réparations qu'après accord de l'employeur).

Ces emplois à l'échelon 1 et 2 du niveau 3 relèvent des connaissances techniques du BEPA acquises soit par la pratique, soit par les diplômes obtenus par la formation initiale ou continue.

Dans les structures agro-touristiques et les ateliers de transformation : salarié pouvant travailler seul, ayant la responsabilité de tâches précises concernant les activités de diversification et d'agro-tourisme dans le cadre des instructions données.

Niveau 4 - Emplois hautement qualifiés

Echelon 1 : coefficient 160

Exécution d'emplois très qualifiés à partir d'instructions régulières et générales nécessitant la maîtrise approfondie des matériels et/ou des outils.

Pour la bonne réalisation des travaux confiés le salarié doit avoir une connaissance approfondie des animaux et/ou des végétaux et des produits.

Ce niveau d'emploi correspond au référentiel technique du Bac professionnel.

Echelon 2 : coefficient 170

L'exécution des opérations très qualifiées est faite en toute autonomie par le salarié qui maîtrise le process et procédure des travaux confiés.

Le salarié a l'expérience nécessaire pour apprécier la qualité des résultats attendus. Il participe à la surveillance régulière des autres salariés de l'exploitation. Il veille à la bonne application des consignes de sécurité et au port des équipements de protection individuels fournis.

Il peut être conduit à faire des observations et des suggestions au chef d'entreprise ou au supérieur hiérarchique pour l'amélioration de l'organisation du travail des salariés qu'il surveille.

Ce niveau d'emploi correspond au référentiel de diplôme de niveau IV tel qu'il correspond ce jour au référentiel de diplôme du BAC professionnel. A partir de ce niveau, l'emploi peut comporter la capacité d'exercer la fonction de tuteur auprès d'apprentis et de stagiaires.

« Pour l'ensemble des emplois visés à l'article 16, dans le temps restant disponible sur son horaire quotidien, le titulaire de l'emploi peut participer aux autres travaux de l'entreprise relevant des niveaux hiérarchiques inférieurs ou égaux au sien ».^❶

ARTICLE 23 BIS - CONDITIONS GENERALES D'EXECUTION

Quel que soit le niveau de qualification de l'emploi, certaines conditions générales d'exécution peuvent être exigées :

- l'employeur peut demander au salarié de rendre compte de son travail. Le compte rendu peut être, suivant les niveaux de qualification, oral, écrit ou enregistré sur informatique ;
- l'employeur peut demander au salarié d'exécuter temporairement des tâches relevant d'un niveau de qualification différentes de l'emploi qu'il occupe ; sous réserve d'une formation adaptée.
- le changement d'emploi du salarié pour un emploi de qualification supérieure peut comporter une période probatoire notifiée par un écrit daté, et d'une durée maximale de 4 mois pour les non cadres et de 6 mois pour les technicien agents de maîtrise et cadres. Pendant ou à l'issue du délai fixé, si l'employeur ne souhaite pas le maintenir dans ce nouvel emploi, ou si le salarié ne souhaite pas y être maintenu, ce dernier retrouvera les conditions de son emploi initial.

ARTICLE 24 - DETERMINATION DES MINIMA CONVENTIONNELS

Sous réserve des dispositions de l'article 25 concernant le travail à la tâche, le salaire versé est obligatoirement calculé en fonction du nombre d'heures de travail et compte tenu des dispositions du chapitre IX.

Les minima conventionnels sont définis à l'[annexe I](#) de la présente convention.

Les salaires ainsi déterminés sont des minima en dessous desquels aucun salarié ne doit être rémunéré suivant sa classification.

❶ Guillemets ne faisant référence à aucun avenant.

Les salariés appelés à effectuer temporairement des travaux relevant d'une catégorie supérieure percevront pour la durée de ces travaux la rémunération afférente à la qualification correspondante.

ARTICLE 25 - TRAVAIL A LA TACHE

En aucun cas, les salaires résultant de l'application des normes et modalités de travail à la tâche ne pourront être inférieurs à ceux qui résulteraient des modalités de paiement au temps avec majoration éventuelle pour heures supplémentaires.

ARTICLE 26 - MAINTIEN DU SALAIRE HABITUEL

Les salariés appelés à effectuer temporairement des travaux dans une catégorie inférieure à leur qualification conservent leur salaire horaire habituel.

ARTICLE 27 - REMUNERATION DES APPRENTIS, DES JEUNES TRAVAILLEURS ET DES TRAVAILLEURS HANDICAPES

a) Apprentis

L'apprentissage sera organisé suivant les dispositions du titre II, livre II, 6^{ème} partie du code du travail.

La rémunération minimum des apprentis est fixée comme suit en pourcentage du salaire minimum de croissance (S.M.I.C.) ou du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé s'il est plus favorable :

Le salaire minimum de l'apprenti est fixé comme suit :

Jeunes de moins de 18 ans :

- 25 % du salaire au coefficient 100 pendant la première année d'apprentissage,
- 37 % du salaire au coefficient 100 pendant la deuxième année d'apprentissage,
- 53 % du salaire au coefficient 100 pendant la troisième année d'apprentissage.

Jeunes de 18 à 20 ans :

- 45 % du salaire au coefficient 100 pendant la première année d'apprentissage,
- 55 % du salaire au coefficient 100 pendant la deuxième année d'apprentissage,
- 65 % du salaire au coefficient 100 pendant la troisième année d'apprentissage.

Jeunes de 21 ans et plus :

- 53 % du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant la première année d'apprentissage,
- 61 % du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant la deuxième année d'apprentissage,
- 78% du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant la troisième année d'apprentissage.

L'application des salaires fixés ci-dessus intervient à compter du début du mois qui suit celui au cours duquel l'apprenti atteint l'âge considéré.

Les prestations versées (nourriture et logement) viennent en déduction du salaire de l'apprenti sur la base de 35 % du montant fixé pour les autres salariés.

En tout état de cause, la déduction opérée ne peut excéder, chaque mois, un montant égal aux trois quarts du salaire.

b) Jeunes scolaires travailleurs saisonniers

Le salaire horaire des salariés âgés de moins de 18 ans, subit un abattement, par rapport au salaire conventionnel de leur catégorie d'emploi fixé à :

- 20 % avant 17 ans,
- 10 % entre 17 et 18 ans.

Cet abattement est supprimé pour les jeunes travailleurs justifiant de six mois de pratique professionnelle.

Le salaire des jeunes travailleurs de moins de 18 ans doit être équivalent à ceux des adultes lorsqu'il y a égalité de travail et de rendement.

c) Travailleurs handicapés

Pour les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées, le salaire sera déterminé conformément à la réglementation en vigueur.

ARTICLE 28 - PRIMES ET ACCESSOIRES DU SALAIRE

Aux salaires résultant des dispositions qui précèdent s'ajoutent :

a) **Une prime d'ancienneté**, égale à un pourcentage du salaire de base fixé, selon la durée de présence dans l'établissement ou l'entreprise, à :

- 2 % après 3 ans de services continus,
- 3 % après 5 ans de services continus,
- 5 % après 7 ans de services continus,
- 6 % après 10 ans de services continus,

Les salariés qui perçoivent une prime supérieure, en application des dispositions conventionnelles antérieurement applicables, la conservent à titre d'avantage acquis mais elle est bloquée au montant qu'elle atteindra au moment de l'extension de l'avenant jusqu'à ce qu'elle soit égale au montant déterminé en fonction des pourcentages attribués ci-dessus.

N'interrompent pas la durée des services continus :

- L'ensemble des absences assimilées à du temps de travail effectif pour le calcul de l'ancienneté,
- les périodes de chômage occasionné par les intempéries ou du chômage partiel,
- les congés de maladie et accidents du travail,
- les congés de maternité et de paternité et congé d'adoption,
- les interruptions de contrat du fait de l'employeur,
- les périodes de grèves.

Pour les salariés embauchés en contrat à durée indéterminée la durée de l'ensemble des contrats antérieurs est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté.

Les années d'ancienneté prennent effet à dater de l'embauche jusqu'à cessation du travail dans l'entreprise.

❶ Puce a) ajoutée en raison de sa suppression involontaire lors de la saisie de l'avenant n° 71 du 26 juin 2018, entraînant un changement des puces suivantes ayant trait aux primes d'ancienneté et de déplacement à l'étranger.

b) Une prime de panier

Le salarié ou l'apprenti appelé à effectuer des travaux sur un chantier éloigné d'au moins 30 minutes aller du siège de l'entreprise, a droit à une indemnité dite de « panier » égale à 1 heure 30 du coefficient 100, quelle que soit sa catégorie, à moins que l'employeur ne prenne les frais à sa charge.

Cette indemnité n'est pas due si une prestation de repas est organisée par l'employeur ou que ces frais et indemnités sont négociés au préalable dans le contrat de travail.

c) Une prime de déplacement à l'étranger

Pour les déplacements à l'étranger les conditions d'octroi d'une prime de déplacement sont fixées d'un commun accord entre l'intéressé et l'employeur et consignées sur une lettre d'engagement.

ARTICLE 29 - FRAIS DE TRANSPORT

Un défraiement sera accordé à tout salarié utilisant pour les besoins de l'entreprise, un moyen de transport lui appartenant pour des déplacements en dehors du(es) site(s) de production.*

Le montant et le mode de calcul seront définis par accord entre les parties au sein de l'entreprise et a minima les frais occasionnés aux salariés par suite de déplacements du fait de l'employeur sont à la charge de ce dernier et remboursés sur justificatifs (hors trajet domicile/travail) à raison de 0,094 fois le minimum garanti par kilomètre parcouru.

ARTICLE 29 BIS - PRESTATIONS VERSEES EN NATURE

(Avenant n°47 du 20 décembre 1979)^❶ La valeur des prestations versées en nature allouées par l'employeur vient en déduction des salaires nets imposables fixés aux articles 18 et suivants de la présente convention, sauf dispositions contraires prévues au contrat, en application de l'article 16.

a) Nourriture : La nourriture journalière, boisson comprise, constituée des trois repas (petit déjeuner, déjeuner, repas du soir), sera variée et en quantité suffisante.

Le prix journalier de la nourriture est fixé à deux fois et demi le « minimum garanti² ».

Sauf stipulations contraires, l'employeur n'est pas tenu d'assurer les repas de son salarié les jours non travaillés ; dans ce cas, l'employeur devra donner la possibilité à son salarié de préparer ses repas de façon autonome dans un lieu aménagé à cet effet.

b) Logement : Le prix mensuel d'une chambre meublée est fixé conventionnellement à huit fois le « minimum garanti ».

Concernant la mise à disposition d'un logement autre, il peut être établi un bail, correspondant à une location au prix du marché.

Le logement mis à disposition des salariés agricoles (article L. 716-1 du code rural) doit répondre aux conditions minima d'hygiène et de sécurité fixées par les articles R. 716-1 et suivants du code rural relatifs à l'hébergement des travailleurs agricoles.

Le droit d'occupation du logement est strictement lié au contrat de travail.

❶ Mention de l'avenant n° 47 du 20 décembre 1979 à ne pas tenir compte car cet avenant n'a pas été conclu dans l'Allier, mais en Haute-Vienne et car l'avenant n° 71 du 26 juin 2017 modifie ses dispositions.

c) **Autres prestations** : Toutes les autres prestations versées en nature viennent en déduction du salaire, leur valeur est égale à celle fixée au prix de la consommation.

« L'employeur assure la nourriture et la couverture du risque de responsabilité civile agricole du ou des chiens du salarié qu'il estime nécessaire sur l'exploitation ».^❶

ARTICLE 30 - PERIODICITE DE LA PAIE ET BULLETIN DE PAIE

Elle doit être effectuée au moins une fois par mois dans les cinq jours ouvrables qui suivent la fin du mois civil.

L'employeur doit remettre au salarié, lors du paiement de sa rémunération, un bulletin de paie comportant toutes les mentions prévues par l'article R. 3243-1 du code du travail.

CHAPITRE IX

DUREE DU TRAVAIL – HEURES SUPPLEMENTAIRES

ARTICLE 31 - DUREE DU TRAVAIL

La durée du travail est fixée conformément aux dispositions légales et réglementaires et aux dispositions étendues de l'accord national du 23 décembre 1981.

(Avenant n° 57 du 17 avril 2007)^❷ "Le contrôle des heures de travail est assuré dans les conditions prévues par les dispositions des articles R. 713-35 à R. 713-50 du Code Rural."

Conformément à l'article L. 3122-27 du code du travail, seules peuvent être récupérées, selon des modalités déterminées par décret, les heures perdues par suite d'interruption collective du travail résultant :^❸

- 1° De causes accidentelles, d'intempéries ou de cas de force majeure ;
- 2° D'inventaire ;
- 3° Du chômage d'un jour ou de deux jours ouvrables compris entre un jour férié et un jour de repos hebdomadaire ou d'un jour précédant les congés annuels.

La récupération des heures perdues au-dessous de la durée légale hebdomadaire du travail doit être effectuée dans les limites et conditions prévues aux articles R. 3122-4 à R. 3122-7 du code du travail.^❹

Définition du travail effectif :

Est considéré comme temps de travail effectif le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles.

Mensualisation :

La rémunération de l'ensemble des salariés sera mensualisée et devra être indépendante, pour un horaire de travail effectif déterminé, du nombre de jours travaillés dans le mois, le paiement mensuel ayant pour effet de neutraliser les conséquences de la répartition inégale des jours entre les 12 mois de l'année. Toutefois, les

❶ Guillemets ne faisant référence à aucun avenant.

❷ Mention de l'avenant n° 57 du 17 avril 2007 souhaitée par les membres de la commission mixte bien que non justifiée, l'avenant étant modifié par l'avenant n° 71 du 26 juin 2018.

❸ Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3121-50 du code du travail (arrêté du 15 janvier 2018)

❹ Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article R. 713-4 du code rural et de la pêche maritime (arrêté du 15 janvier 2018)

absences du salarié non assimilées à des périodes de travail effectif (maladie, absences non rémunérées...) peuvent donner lieu à réduction à due concurrence.

En cas d'intempéries, un horaire de travail réduit peut être mis en application. Néanmoins, le salaire qu'aurait acquis le salarié, suivant l'horaire de travail en vigueur à ce moment-là, lui est intégralement versé. Les heures payées, mais non travaillées de ce fait, sont récupérées conformément à la législation en vigueur.

La durée des déplacements en cours de journée, à l'intérieur de l'entreprise, est comptée comme temps de travail effectif.

Pour tout chantier situé à l'extérieur de l'entreprise le temps de transport aller et retour est considéré comme temps de présence ; il est rémunéré au tarif des heures normales et n'entre en considération, ni pour le décompte hebdomadaire de la durée maximale du travail, ni pour le décompte des heures supplémentaires.^❶

ARTICLE 32 - DEFINITION ET PAIEMENT DES HEURES SUPPLEMENTAIRES

(Avenant n° 57 du 17 avril 2007)^❷ "Les décomptes et le paiement des heures supplémentaires seront déterminés conformément aux textes légaux et conventionnels en vigueur ou aux accords d'entreprises."

Les heures de travail effectif accomplies entre 21 heures à 6 heures sont majorées de 50 %.

Les heures effectuées les jours fériés sont majorées de 100 %, celles effectuées le dimanche sont majorées de 50 %. Dans les deux cas, elles peuvent être récupérées avec majoration.

Il est fait application des dispositions étendues du chapitre 7 de l'Accord National du 23 décembre 1981 modifié.

CHAPITRE X

CONGES ET JOURS FERIES

ARTICLE 34 - CONGES

a) Congés payés :

Les congés payés sont attribués dans les conditions prévues par la loi et l'accord de 1981 modifié.

b) Congés de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse, congés de formation économique sociale et syndicale

Les salariés ont droit chaque année à des congés de formation des cadres et animateurs pour la jeunesse à prendre dans les conditions prévues par les L.3142-54 et suivants du Code du Travail et à des congés de formation économique sociale et syndicale dans les conditions prévues par les articles L 2145-1 et suivants du code du Travail.

c) Congés spéciaux

Tout salarié bénéficie, sur justification, et à l'occasion de certains événements familiaux, d'une autorisation

❶ Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3121-1 du code du travail, telles qu'interprétées par la Cour de Cassation (Cass. Soc., 31 janvier 2012 n° 10-28573) (arrêté du 15 janvier 2018)

❷ Mention de l'avenant n° 57 du 17 avril 2007 souhaitée par les membres de la commission mixte bien que non justifiée, l'avenant étant modifié par l'avenant n° 71 du 26 juin 2018.

exceptionnelle d'absence **sous la forme d'un congé spécial payé, indépendant des congés légaux** de :

- 5 jours pour le mariage du salarié ou la conclusion d'un PACS (Pacte Civil de Solidarité) ;
- 2 jours pour le mariage d'un enfant ;
- 3 jours pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption. Ces jours d'absence ne peuvent se cumuler avec les congés accordés pour le même enfant en vertu des articles L. 3142-1 et L. 1225-17 du code du travail.

Dans les cas d'adoption, et en complément aux droits visés ci-dessus, il est accordé aux salariés, afin de faciliter les démarches préalables à l'adoption, une autorisation d'absence de quatre jours, à prendre en tout ou partie, de manière continue ou discontinue. Les employeurs peuvent exiger un justificatif de l'absence.

- 5 jours pour le décès du conjoint, du concubin ou d'un enfant ;
- 3 jours pour le décès des parents, d'un frère, d'une sœur du salarié et ceux de son conjoint ou concubin ;
- 1 jour pour le décès des petits enfants, des grands parents (avenant n° 74 du 21 mai 2019) « en ligne directe ou indirecte » ;
- 2 jours à l'annonce de la survenue d'un handicap d'un enfant ;
- (avenant n° 74 du 21 mai 2019) « 3 jours en cas d'hospitalisation d'un enfant malade jusqu'à 16 ans, après un an d'ancienneté. »

(AVENANT N° 57 DU 17 AVRIL 2007)^❶ "ARTICLE 35 - JOURS FERIES

Tous les jours fériés légaux sont chômés et payés lorsqu'ils tombent un jour normalement ouvré dans l'entreprise.

Les jours fériés, chômés et payés sont les suivants :

- 1^{er} janvier,
- Lundi de paques,
- 1^{er} mai,
- Ascension,
- 8 mai,
- 14 juillet,
- 15 août,
- Toussaint,
- 11 Novembre,
- Noël.

Ces dispositions s'appliquent aux salariés saisonniers totalisant 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise au titre du contrat en cours ou des contrats précédents sur la même année civile.

A défaut d'accord d'entreprise arrêtant d'autres modalités, la journée de solidarité telle que définie à l'article L. 3133-7 du Code du Travail est fixée au Lundi de Pentecôte."

❶ Mention de l'avenant n° 57 du 17 avril 2007 souhaitée par les membres de la commission mixte bien que non justifiée, cet avenant étant modifié par l'avenant n° 71 du 26 juin 2018.

CHAPITRE XI

HYGIENE ET SECURITE

ARTICLE 36 - HYGIENE ET SECURITE

Compte tenu de la nature des activités de l'établissement, les employeurs doivent procéder à l'évaluation des risques pour la sécurité et la santé des travailleurs conformément aux dispositions de l'article L. 4121-1 et suivants du Code du Travail.

Les employeurs sont tenus de se conformer aux dispositions des lois et règlements en vigueur concernant l'hygiène et la sécurité des travailleurs agricoles.

L'ensemble des mesures de prévention de risque professionnel est transcrit dans le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels établi en vertu des articles L. 4121-2 et 3 du code du travail.

Pour l'application de l'article L. 4121-1 du code du travail, l'employeur doit mettre à disposition du ou des salariés les protections collectives et individuelles adaptés à chaque situation, en priorisant toujours les protections collectives.

Le renouvellement des équipements précités sera effectué après usure dans les conditions normales d'utilisation et sur présentation du matériel à changer.

Médecine du travail : Les employeurs doivent adhérer pour tous leurs salariés à un service de médecine du travail.

(Avenant n° 60 du 15 janvier 2008)^① "CHAPITRE XII

REGIME COMPLEMENTAIRE DE RETRAITE ET DE PREVOYANCE"

(Avenant n° 60 du 15 janvier 2008)^① – "ARTICLE 37-1 : RETRAITE COMPLEMENTAIRE

Dans les conditions fixées par la Convention Collective du 7 juillet 1965, étendue par arrêté ministériel du 28 mars 1967, instituant un régime complémentaire de retraite et de prévoyance pour les salariés des exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, d'horticulture et de pépinières de l'Allier, tout employeur entrant dans le champ d'application de la présente convention doit adhérer pour son personnel non cadre à la **CAMARCA Retraite** dont le siège est situé : 21 rue de la Bienfaisance – 75008 PARIS."

ARTICLE 37-2 (abrogé par avenant n° 64 du 3 septembre 2009)^②

① Mention de l'avenant n° 60 du 15 janvier 2008 souhaitée par les membres de la commission mixte bien que non justifiée compte tenu de la reprise de ses articles par l'avenant n° 71 du 26 juin 2018.

② Maintien des mentions de l'avenant n° 64 du 3 septembre 2009 et du numéro de l'article, souhaité par membres de la commission mixte lors de l'établissement de l'avenant n° 71 du 26 juin 2018, bien que non justifiées.

CHAPITRE XIII

APPLICATION DES LOIS SOCIALES

ARTICLE 38 - APPLICATION DES LOIS SOCIALES

Les employeurs et les salariés doivent appliquer strictement et de bonne foi les lois et règlements concernant le régime social en agriculture.

Les employeurs sont personnellement responsables de l'immatriculation, du versement des cotisations d'assurances sociales pour tous leurs salariés, qu'ils travaillent au temps ou à la tâche, qu'ils soient permanents ou non permanents.

Les employeurs sont tenus de compléter et de signer les déclarations que leur présentent leurs salariés en vue de faire valoir leurs droits.

CHAPITRE XIV

DISPOSITIONS PARTICULIERES AU PERSONNEL D'ENCADREMENT

ARTICLE 38-1 - CLASSIFICATION DES EMPLOIS TECHNICIENS ET AGENTS DE MAITRISE

Niveau 1

Echelon 1

Technicien

A ce niveau, le technicien assure l'organisation et l'exécution des tâches et missions qui lui sont confiées, et dont il maîtrise tous les aspects techniques et d'analyses, à partir de directives et en fonction des résultats attendus.

Il est capable de réaliser une utilisation optimale des moyens mis à sa disposition.

En outre, il participe à des missions complémentaires directement liées à son activité sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique telles que relation avec des fournisseurs et clients, enregistrement et traitement de données sur informatique...

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau III (tels que correspondant à ce jour au référentiel BTS agricole).

Echelon 2

Agent de maîtrise

Outre les travaux et tâches professionnelles auxquelles il participe ou qu'il assure, compte tenu de ses compétences techniques et de son expérience, le salarié organise et répartit les travaux de salariés qu'il encadre.

Il relaie les instructions émanant de la direction et veille à faire remonter les problèmes et incompréhensions éventuelles comme à informer des éléments positifs constatés.

Il doit faire respecter les consignes de sécurité données et veiller s'il y a lieu au port des équipements de protection individuelle.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau III (tels que correspondant à ce jour au référentiel BTS agricole).

Technicien

A cet échelon, le technicien a une expérience professionnelle qui lui permet une complète autonomie et d'anticiper certaines réactions ou résultats. Il maîtrise tous les aspects des travaux et missions qui lui sont confiés.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau III (tels que correspondant à ce jour au référentiel BTS agricole).

Niveau 2

Technicien

Le salarié agit suivant les instructions établies périodiquement par l'employeur, à partir des orientations définies pour l'exploitation et sur lesquelles il est consulté.

Ces compétences techniques et son expérience lui permettent de décider du moment adéquat pour la réalisation des travaux qu'il effectue avec une obligation d'optimisation des moyens dont il dispose.

Il procède à la mise à jour des informations nécessaires à la gestion des travaux et missions qui lui sont confiées.

Il participe aux réapprovisionnements de l'exploitation.

Il peut avoir des contacts réguliers avec des partenaires extérieurs de l'entreprise du fait de ses compétences et capacités techniques dans l'intérêt de l'exploitation comme pour assurer le maintien ou développement de ses capacités.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau III ou du niveau II (tels que correspondant à ce jour au référentiel BTS agricole ou aux référentiels des diplômes d'ingénieurs agricoles).

Agent de maîtrise

Outre les travaux et missions d'encadrement effectués par l'agent de maîtrise au niveau précédent, à ce niveau l'agent de maîtrise procède aux modifications ponctuelles nécessaires dans l'équipe ou les équipes qu'il encadre afin d'assurer la poursuite des travaux aux exigences et dans les délais fixés.

Il porte une appréciation sur la qualité du travail des salariés qu'il encadre et la communique à la direction. Il donne des indications sur les évolutions, orientations, besoins de formation professionnelles possibles des salariés qu'il encadre.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau III ou du niveau II (tels que correspondant à ce jour au référentiel BTS agricole ou aux référentiels des diplômes d'ingénieurs agricoles).

ARTICLE 38-2 - CLASSIFICATION DES EMPLOIS CADRES ET INDICES HIERARCHIQUES

Niveau 1

Echelon 1 CADRES

Salarié chargé d'une façon permanente de gérer un service ou secteur impliquant l'assistance de l'employeur.

Il nécessite la mise en œuvre de compétences techniques ou commerciales selon des directives générales régulières.

Il prend des décisions opérationnelles qui peuvent avoir des effets directs sur les résultats de l'entreprise ou de l'exploitation. Il assure la bonne exécution des travaux en temps opportun et il s'entoure des compétences nécessaires pour conduire sa mission.

Il définit les indicateurs et tableaux de bords et peut proposer des pistes d'améliorations.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau II (tels que correspondant à ce jour aux référentiels des diplômes d'ingénieurs agricoles) ou tous niveaux équivalents acquis par la formation professionnelle et/ou par l'expérience.

Echelon 2 CADRES

Salarié chargé de gérer en permanence un ou plusieurs services nécessitant des instructions périodiques de l'employeur en fonction des grandes orientations définies en commun avec l'employeur.

Il détermine les orientations de l'exploitation et les moyens en personnel et matériel qu'il mettra en œuvre pour atteindre les objectifs fixés pour le secteur qui le concerne. Il prend des décisions opérationnelles qui peuvent avoir un impact direct, sur les résultats, de l'entreprise ou de l'exploitation.

Il participe à l'élaboration et fait respecter les mesures nécessaires en matière d'hygiène et de sécurité pour le ou les services dont il a la charge et en signale les dysfonctionnements.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau II (tels que correspondant à ce jour aux référentiels des diplômes d'ingénieurs agricoles) ou tous niveaux équivalents acquis par la formation professionnelle et/ou par l'expérience.

Niveau 2

Echelon 1 CADRES

Emploi impliquant la direction de l'ensemble de l'exploitation selon des directives très générales. Il rend compte périodiquement de sa mission technique, administrative ou financière.

Il peut être membre de l'équipe dirigeante de l'entreprise soit une personne nommée par le conseil d'administration.

Il détermine les moyens en personnel et matériel qu'il mettra en œuvre pour atteindre les objectifs fixés.

Il représente l'entreprise auprès des clients, des fournisseurs et de l'administration dans son domaine de compétence.

Il prend les mesures globales nécessaires en matière d'hygiène et de sécurité et rédige les documents nécessaires.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau II (tels que correspondant à ce jour aux référentiels des diplômes d'ingénieurs agricoles) ou tous niveaux équivalents acquis par la formation professionnelle et/ou par l'expérience.

Echelon 2 CADRES

Outre les missions de l'échelon précédent, la cadre qui assure seul la bonne marche technique et

administrative de l'entreprise membre de l'équipe dirigeante de l'entreprise. Il peut être une personne nommée par le conseil d'administration.

Il détermine les orientations de l'exploitation et les moyens en personnel et matériel qu'il mettra en œuvre pour atteindre les objectifs fixés. Il prend des décisions qui ont un impact direct et primordial sur la marche globale de l'entreprise, ses résultats, son image et sa pérennité.

Il peut représenter l'entreprise auprès des tiers et peut en assurer la responsabilité.

Il prend les mesures nécessaires en matière d'hygiène et de sécurité et rédige les documents nécessaires.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau II (tels que correspondant à ce jour aux référentiels des diplômes d'ingénieurs agricoles) ou tous niveaux équivalents acquis par la formation professionnelle et/ou par l'expérience.

ARTICLE 39 - TEMPS DE TRAVAIL DES TECHNICIENS ET AGENTS DE MAITRISE

ARTICLE 39-1 – DUREE NORMALE DU TRAVAIL EFFECTIF

Conformément aux articles 6-1 à 6-4 de l'Accord National du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles, la durée normale du travail effectif est fixée à 35 heures par semaine.

La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles.

ARTICLE 39-2 – HEURES SUPPLEMENTAIRES

Les heures supplémentaires sont celles qui sont effectuées au-delà de la durée normale du travail effectif, conformément au code du travail et au chapitre VII de l'accord national du 23 Décembre 1981 et ses avenants sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles.

ARTICLE 39-3 - DUREE MAXIMALE DE TRAVAIL

La durée maximale du travail est fixée conformément à l'article L 713-2 et suivants du code rural et au Chapitre VIII de l'Accord National du 23 décembre 1981 et ses avenants sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles.^❶

Conformément à l'article 8-4 de l'accord susmentionné, la durée maximale annuelle est fixée à 1940 heures sauf, d'une part pour les exploitations et entreprises relevant du champ d'application du présent accord lorsqu'elles n'emploient qu'un seul salarié permanent et d'autre part dans les entreprises de travaux agricoles, ruraux et forestiers et dans les CUMA pour lesquelles la durée maximale annuelle est portée à 2000 heures.

ARTICLE 39-4 – REPOS HEBDOMADAIRE ET DOMINICAL

Conformément aux articles L 714-1 et suivants du code rural et les articles 5-1, 5-2 et 5-3 de l'Accord National du 23 décembre 1981 et ses avenants sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles, il est prévu un repos hebdomadaire et dominical.

❶ Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3121-18 et L. 3121-20 du code du travail (arrêté du 15 janvier 2018)

ARTICLE 39-5 – REPOS COMPENSATEUR

Conformément à l'article 7-4 de l'accord national du 23 décembre 1981 et ses avenants sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles un repos compensateur est accordé au salarié qui accomplit plus de 1860 heures de travail effectif par an.

ARTICLE 39-6 – REPOS QUOTIDIEN

Conformément aux articles L 714-5 et suivants du code rural et à l'article 5-4 de l'accord national du 23 décembre 1981 et ses avenants sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles un repos quotidien obligatoire de 11 heures est accordé au salarié.❶

ARTICLE 40 – AMENAGEMENTS DE LA DUREE DU TRAVAIL

L'employeur peut appliquer les dispositifs d'aménagement de la durée du travail prévus au Chapitre X de l'Accord National du 23 décembre 1981 et ses avenants sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles.

ARTICLE 41 – REMUNERATION DES TECHNICIENS, AGENTS DE MAITRISE ET CADRES

ARTICLE 41-1 – REMUNERATION MINIMALE PROFESSIONNELLE

Les rémunérations minimales professionnelles des différentes catégories sont fixées par accord conventionnel par référence à la classification des emplois.

La rémunération minimale professionnelle conventionnelle est le seuil en dessous duquel, pour une qualification donnée, aucun salarié n'est rémunéré.

Conformément à l'article L 2241-1 du code du travail, les partenaires sociaux se réunissent au moins une fois par an de préférence au cours du premier trimestre, pour négocier sur les salaires.
Ces négociations prennent en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

La rémunération des techniciens, agents de maîtrise et cadres est définie en annexe à la présente convention. Elle correspond à un salaire mensualisé sur la base de la durée légale du travail mensuelle soit 151,67 heures.

Le salaire mensuel des techniciens, agents de maîtrise et cadres de niveau 1 et de niveau 2 échelon 1 est établi :

- soit par référence à la durée légale du travail, et en ce cas, les heures supplémentaires éventuellement effectuées sont rémunérées à la fin de chaque mois ;
- soit en fonction d'un forfait en heures défini par écrit avec l'employeur. En ce cas la rémunération forfaitaire qui leur est versée est calculée en tenant compte des majorations pour heures supplémentaires, en application de l'article 7-3 de l'accord national du 23 décembre 1981.

Le salaire mensuel des cadres de niveau 1 et de niveau 2, qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif de l'entreprise, peut être établi en outre en fonction d'un forfait annuel de 216 jours, les conditions d'exécution de ce forfait devront être définies dans le contrat de travail ou par avenant signé par les parties ainsi que les obligations qui en découlent.

❶ Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3121-1 du code du travail (arrêté du 15 janvier 2018)

ARTICLE 41-2 – CONVENTION DE FORFAITS ANNUELS

ARTICLE 41-2-1 – LES DISPOSITIONS COMMUNES AUX CONVENTIONS DE FORFAITS ANNUELS EN HEURES ET EN JOURS

Les exploitations et entreprises agricoles relevant de la présente convention collective et leurs salariés cadres peuvent conclure une convention de forfait dans les conditions définies au présent article et aux articles suivants qui constituent l'application des dispositions du chapitre XI de l'accord national du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles modifié, articles 11.1 et suivants ainsi que des articles L. 3121-53 à L. 3121-55 et L. 3121-56 et suivants du code du travail.

La forfaitisation de la durée du travail doit faire l'objet de l'accord du salarié, le refus du salarié ne pouvant être considéré comme un motif de sanction ou de licenciement, et d'une convention de forfait établie par écrit.

Comme le prévoit l'article 41-1 de la présente convention collective relatif à la classification des emplois, les salariés occupant les emplois de cadres de niveau 1 et les emplois de cadre de niveau 2 échelon 1 qui organisent leur emploi du temps de manière autonome et dont la nature des fonctions les conduit à ne pas suivre l'horaire de travail appliqué aux équipes des autres salariés, sont susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait.

La période de référence du forfait est l'année civile.

Les dispositions particulières ci-dessous précisent le nombre d'heures ou de jours compris dans le forfait et la prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences, des arrivées ou départs en cours de période, compte tenu des principales caractéristiques des conventions individuelles.

ARTICLE 41-2-2 – REGLES PARTICULIERES AUX FORFAITS INDIVIDUELS EN HEURES

Les conventions individuelles de forfait en heures portent sur 1 940 heures de travail à accomplir durant la période annuelle mentionnée à l'article 41-2-1. Toutefois, les parties ont la faculté, dans la convention individuelle par essence contractuelle, de retenir un nombre d'heures inférieur. De la même manière, le nombre d'heures retenues dans la convention individuelle pourra être inférieur à 1 607 heures.

La convention individuelle de forfait figure dans le contrat de travail ou dans un avenant au contrat de travail. Dans ce dernier cas, le refus du salarié ne peut être considéré comme constituant un motif de licenciement.

Elle mentionne le nombre d'heures de la durée annuelle de travail convenu.

Elle donne lieu à la détermination d'une durée de travail mensuelle moyenne. Cette durée mensuelle peut varier d'un mois à l'autre mais doit être en moyenne respectée sur l'année.

La réalisation de la durée annuelle d'heures de travail mentionnée dans le contrat de travail ou dans l'avenant au contrat de travail, ne peut amener l'exécution d'heures de travail au-delà des durées maximales journalière et hebdomadaire.

La mise en place de la convention de forfait doit être complétée par l'établissement d'un dispositif de contrôle de la durée réelle de travail, ce document fait apparaître la durée hebdomadaire et journalière de travail.

La rémunération mensuelle du salarié est lissée sur la base de la durée moyenne mensuelle. Cette rémunération doit être au moins égale à ce que le salarié aurait reçu compte tenu du salaire minimum

conventionnel applicable dans l'entreprise, majorée selon les dispositions relatives aux heures supplémentaires.

Toute absence, sauf celle assimilée à un temps de travail effectif par la loi ou les dispositions conventionnelles, est déduite de la durée de travail et de la rémunération au prorata.

Les arrivées et départs en cours de période donnent lieu à prorata.

Les heures éventuellement effectuées au-delà de la durée annuelle fixée au contrat ou à l'avenant, ou du nombre découlant du prorata à retenir en cas d'absence, d'arrivée ou de départ en cours d'année donnent lieu à la fin de la période annuelle fixée à paiement avec les majorations correspondantes calculées par rapport à la durée moyenne hebdomadaire réellement effectuée.

ARTICLE 41-2-3 – REGLES PARTICULIERES AUX FORAITS INDIVIDUELS EN JOURS

Ces dispositions sont exclusivement attachées aux salariés cadres correspondant au Niveau I et II définis à l'article 38-2 la présente convention.

Les conventions individuelles de forfait en jours portent sur 216 jours de travail à accomplir durant la période annuelle mentionnée à l'article 41-2-1. Toutefois, les parties ont la faculté, dans la convention individuelle par essence contractuelle, de retenir un nombre de jours inférieur. De même, le salarié cadre pourra renoncer à des jours de repos dans la limite de 17 jours.

La convention individuelle de forfait figure dans le contrat de travail ou dans un avenant au contrat de travail. Dans ce dernier cas, le refus du salarié ne peut être considéré comme constituant un motif de licenciement.

Elle mentionne le nombre de jours de travail convenu.

Les jours de repos sont définis par le salarié soumis au forfait jours en respectant un délai de prévenance de 1 mois. L'employeur peut reporter la prise de repos en cas d'absences simultanées de cadres ou techniciens ou agents de maîtrise en respectant un délai de prévenance de 3 semaines pour les absences programmées, délai ramené à 5 jours ouvrables en cas d'absences pour maladie ou accident d'autres cadres ou techniciens ou agents de maîtrise.

Le contrat de travail peut prévoir des périodes de présence nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise. Pendant cette période, le salarié ne peut pas prendre des jours de repos autres que les jours de repos hebdomadaires, jours fériés chômés.

La mise en place de la convention de forfait doit être complétée par l'établissement d'un dispositif de contrôle du nombre réel de jours de travail.

La rémunération du personnel d'encadrement se compose d'un salaire fixe mensuel et le cas échéant et de gratifications fixées contractuellement ou conventionnellement.

Toute absence, sauf celle assimilée à un temps de travail effectif par la loi ou les dispositions conventionnelles, est déduite par demi-journée du nombre de jours de travail et de la rémunération au prorata.

Les arrivées et départs en cours de période donnent lieu à prorata.

Il est mis en place un dispositif de contrôle du nombre de jours travaillés. Ce document de contrôle doit comptabiliser le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées, ainsi que les jours de repos hebdomadaires, jours de congés payés, jours fériés chômés.

L'établissement de ce document permet à l'employeur d'assurer l'évaluation et le suivi régulier de la charge de travail du cadre et sa remise au salarié permettent à l'employeur et au salarié de communiquer périodiquement sur la charge de travail du salarié, sur l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle, sur sa rémunération ainsi que sur l'organisation du travail dans l'entreprise.

Chaque année, un entretien est organisé entre le cadre et le supérieur hiérarchique pour évoquer l'organisation du travail, la charge de travail et l'amplitude des journées de travail.

L'entretien annuel des cadres en forfait jours fera l'objet d'un écrit signé entre les parties et remis à chacune d'elles.

Lors de cet entretien annuel, les parties devront s'assurer notamment de :

- La bonne adéquation de la charge de travail en fonction du nombre de jours travaillés, de l'organisation du travail dans l'entreprise, de l'articulation entre les activités professionnelles et la vie personnelle et familiale ;
- La réalisation d'un bilan individuel sur l'activité du salarié au sein de l'entreprise ;
- La connaissance du droit à la déconnexion du salarié, il sera rappelé qu'il est prescrit l'utilisation de l'ordinateur portable, et/ou du téléphone portable fourni(s) par l'entreprise de façon restreinte aux situations d'extrême urgence (ou est interdite pour toute activité professionnelle) les jours non travaillés, c'est-à-dire les jours de repos hebdomadaires, jours de congés, jours RTT, jours fériés, etc. En tout état de cause, cette utilisation est prohibée durant les temps de repos quotidiens et hebdomadaires.

Entre deux entretiens annuels, l'employeur s'assure que la charge de travail du salarié est compatible avec le respect des temps de repos quotidiens et hebdomadaires. Un document de contrôle de la durée du travail doit dans ce cadre être mis en place.

ARTICLE 41-2-4 – CADRES DIRIGEANTS

Les cadres Niveau 2 échelon 2 peuvent avoir le statut de cadres dirigeants, conformément au paragraphe 1 de l'article 11.1 de l'accord national du 23 décembre 1981 sur la durée du travail en agriculture.

La qualité de cadre dirigeant doit avoir été acceptée dans le contrat de travail ou un avenant, étant entendu que le refus du salarié ne peut pas être considéré comme un motif de licenciement.

Ils sont alors soumis à un forfait tout horaire, leurs appointements forfaitaires ne pouvant varier en fonction de leur horaire personnel. Dans ce cas également, en tant que cadres dirigeants, ils doivent consacrer aux fonctions qui leur sont confiées le temps nécessaire, aux moments opportuns, pour assurer la bonne marche de leur secteur, service ou exploitation. En outre, toujours à ce titre, ils ne sont pas soumis aux réglementations sur la durée du travail.

Le cas échéant, la rémunération du cadre dirigeant est exclusive de la grille de salaire négociée par les partenaires sociaux. Le cadre dirigeant devra percevoir une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans leur entreprise ou établissement ou dans la profession.

ARTICLE 42 - PERIODE D'ESSAI ET RECRUTEMENT

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

- 4 mois renouvelable une fois pour les cadres
- 3 mois renouvelable une fois pour les TAM.

Les parties peuvent toutefois décider d'un commun accord de supprimer ou d'abréger la période d'essai déterminée ci-dessus.

Leur accord sur ce point doit faire l'objet d'un échange de lettres.

La partie qui désire mettre fin à la période d'essai doit en avertir l'autre par pli recommandé avec accusé de réception, en respectant les délais prévus par les articles L. 1221-25 et L. 1221-26 du Code du Travail.

Ce délai peut être réduit en accord avec les parties.

ARTICLE 43 - CONTRAT DE TRAVAIL

Si, à l'issue de la période d'essai, le salarié reste en place, son recrutement est considéré comme définitif. Il est alors constaté par un acte écrit rédigé en deux exemplaires : l'un signé par l'employeur est remis au salarié, l'autre signé par le salarié est remis à l'employeur.

Cet acte indique obligatoirement la date d'effet du contrat, la catégorie d'emploi du salarié et le coefficient y afférent, la rémunération correspondante, la durée du travail correspondant à cette rémunération, ainsi que le lieu de travail. Il doit indiquer de façon précise les fonctions du salarié dans l'entreprise. Toute modification ultérieure doit faire l'objet d'un nouvel accord écrit.^❶

ARTICLE 44 - MALADIE ET ACCIDENT

En cas de maladie et accident ainsi que de maladie professionnelle et accident du travail médicalement constaté, les TAM et les cadres bénéficient de tout ou partie de leur rémunération dans les conditions suivantes, sous réserve du respect des dispositions prévues par l'accord CPCEA.

Maladie ou accident : après une ancienneté de 1 an continue dans l'entreprise, l'employeur :

- pendant les 2 premiers mois, complète la différence existant entre la rémunération mensuelle et les différentes prestations servies, soit au titre des Assurances Sociales Agricoles et du Régime de Prévoyance des Cadres, soit au titre de tout autre Régime de Prévoyance auquel participe l'entreprise,
- pendant les 4 mois suivants, verse aux cadres la moitié de cette différence.

Il est tenu compte, pour le calcul des indemnités, de la moyenne des traitements perçus au cours des 6 mois précédent l'arrêt de travail à l'exclusion de toutes primes et notamment de la prime d'intéressement.

Plusieurs arrêts successifs de travail pour maladie ou accident peuvent être indemnisés au titre des dispositions qui précèdent, sans toutefois dépasser au cours d'une même année civile la durée fixée ci-dessus, compte tenu de l'ancienneté du cadre au début de sa maladie.

La durée de l'absence pour cause de maladie ou accident de la vie privée ne pouvant entraîné la rupture du contrat de travail est fixée à six mois.^❷

ARTICLE 45 - REMPLACEMENT EN CAS DE MALADIE OU ACCIDENT

Si au-delà des périodes prévues à l'article 44 le remplacement effectif du cadre absent devient nécessaire, l'employeur en avertit le cadre par lettre recommandée.

Le cadre licencié dans ces conditions bénéficie de l'indemnité de licenciement qui lui est due, compte tenu de l'ancienneté acquise à la fin de la période d'indemnisation.

L'intéressé conserve une priorité d'embauche pendant les 12 mois qui suivent.

❶ Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1221-23 du code du travail (arrêté du 15 janvier 2018)

❷ Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1132-1 du code du travail, telles qu'interprétées par la Cour de Cassation (Cass. soc., 16 juillet 1998, n° 97-43.484 P) (arrêté du 15 janvier 2018)

ARTICLE 46 - DEPLACEMENTS

Les TAM et cadre effectuant des déplacements avec leur propre véhicule pour le compte de leur employeur bénéficient d'une indemnité kilométrique fixée suivant le barème fiscal.

Pour ces déplacements, le cadre pourra être amené à utiliser son véhicule personnel pour lequel il s'engage à prendre les assurances nécessaires.

Le montant et le mode de calcul seront définis par accord entre les parties au sein de l'entreprise et à minima les frais occasionnés aux salariés par suite de déplacement du fait de l'employeur sont à la charge de ce dernier et remboursés sur justificatifs (hors trajet domicile/travail) à raison de 0.094 fois le minimum garanti par kilomètre parcouru.

Les déplacements S.N.C.F. sont remboursés sur la base du tarif 2^{ème} classe. Le cadre, obligé de prendre son repas ou de se loger en dehors de son domicile pour raisons professionnelles, est remboursé par l'entreprise des frais de repas et des frais de séjour, au vu des pièces justificatives.

ARTICLE 47 - PRIME D'ANCIENNETE

Le personnel d'encadrement bénéficie d'une prime d'ancienneté calculée sur le salaire de base de la catégorie professionnelle dans laquelle ils sont classés, soit :

- 3 % après 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise en qualité de TAM ou de cadre ;
- 6 % après 6 ans d'ancienneté dans l'entreprise en qualité de TAM ou de cadre ;
- 8 % après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise en qualité de TAM ou de cadre.

ARTICLE 48 - CONGES DE PERFECTIONNEMENT TECHNIQUES ET PROFESSIONNEL

En plus, des congés prévus par la législation en vigueur, les cadres bénéficient, après accord de l'employeur, sur leur demande, chaque année en dehors des périodes de grands travaux, de 6 jours de congés supplémentaires payés, afin d'assister aux sessions et aux cours de perfectionnement technique.

Les intéressés doivent fournir à leur employeur des justifications sur l'utilisation de ces congés.

ARTICLE 49 - AVANTAGES EN NATURE

Ils sont évalués aux mêmes conditions que pour les autres salariés.

ARTICLE 50 - RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Sauf cas de faute grave justifiant de licenciement sans préavis, la rupture du contrat de travail à durée indéterminée doit être précédée d'un préavis réciproque dont la durée est fixée comme suit :

- 1 mois pour les TAM, dont l'ancienneté est inférieure à 2 ans,
- 2 mois pour les cadres. dont l'ancienneté est inférieure à 2 ans.

Au-delà de deux ans d'ancienneté :

- 3 mois pour les TAM,
- 4 mois pour les cadres.

En cas de licenciement, si le salarié a retrouvé un emploi avant l'expiration du délai-préavis, il peut quitter cet emploi sous réserve d'un délai de prévenance de 30 jours, signifié par lettre recommandée avec accusé de réception.

ARTICLE 51 - TEMPS LIBRE POUR RECHERCHE D'EMPLOI

Pendant la durée du préavis pour licenciement, le personnel d'encadrement Technicien et agent de maîtrise et cadre a droit à des demi-journées de temps disponible pour rechercher un autre emploi, soit :

- lorsque la durée du préavis est de 1 mois : 4 demi-journées ou 2 jours de liberté ;
- lorsque la durée du préavis est de 2 mois : 8 demi-journées ou 4 jours de liberté ;
- lorsque le préavis est de **3 mois ou plus** : 12 demi-journées ou 6 jours de liberté.

Le choix de ces demi-journées appartient alternativement au salarié et à l'employeur.

Ces temps sont, éventuellement, majorés de moitié, à la demande du cadre, technicien et agent de maîtrise, sans salaire. Ils sont de 2 jours groupés au maximum et fixés alternativement au choix des parties.

ARTICLE 52 - INDEMNITES DE LICENCIEMENT

Le salarié licencié, sauf en cas de faute grave ou lourde et à partir d'un an d'ancienneté, bénéficie d'une indemnité de licenciement équivalente à (avenant n° 74 du 21 mai 2019) « 1/3 de mois de salaire brut par année d'ancienneté ». Cette indemnité est plafonnée à 12 mois de salaire.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le douzième de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, le tiers des trois derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, 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 prorata temporis.

ARTICLE 53 - ALLOCATION DE FIN DE CARRIERE

Le personnel d'encadrement visé par le présent avenant bénéficie d'une allocation de fin de carrière dans les conditions fixées ci-après :

➤ **Retraite**

- **Mise à la retraite** :

La mise à la retraite à l'initiative de l'employeur s'effectue selon les articles L1237-5 et suivants du code du travail.

- **Départ volontaire** :

Le salarié faisant valoir ses droits à la retraite bénéficie des dispositions définies L.1237-9 et D.1237-1 s du code du travail.

Le salarié ayant atteint l'âge de la retraite dont le départ en retraite intervient à la suite d'un accord entre les parties après au moins 15 années de services continus, reçoit une allocation de fin de carrière équivalent à trois mois de salaire réel (salaire calculé sur les 6 derniers mois précédent la mise à la retraite), à l'exclusion des primes et notamment de la prime d'intéressement.

Le salarié faisant valoir ses droits à la retraite bénéficie des dispositions définies aux articles L.1237-9 et D.1237-1 s du code du travail (n'est pas réservé à l'encadrement).

ARTICLE 54 - REGIME DE SANTE DE PREVOYANCE ET DE RETRAITE

Le personnel d'encadrement visé par le présent chapitre est obligatoirement affilié à la Caisse de Prévoyance des Cadres d'Exploitations Agricoles et à la caisse de retraite AGRICA AGIRC ARCCO, dont le siège est à Paris 8^{ème}, 21 rue de la Bienfaisance.

Sont assimilés aux cadres et obligatoirement affiliés, notamment les ingénieurs et les agents chargés de fonctions nécessitant des connaissances théoriques et pratiques dans le domaine scientifique, technique, social ou commercial.

Sont considérés comme ingénieurs, les collaborateurs qui, sans exécuter des fonctions de commandement, ont une formation technique constatée généralement par un diplôme ou reconnue équivalente et qui occupent dans l'entreprise un poste où ils mettent en œuvre des connaissances qu'ils ont acquises. »

Fait à Moulins, le 19 juin 1970.

ANNEXE I

SALAIRES MINIMAUX

Voir mise à jour de la grille de salaires :

- [Avenant n° 75 du 16 janvier 2020](#) : - Salaires applicables à compter du 1er février 2020
- [Avenant n° 73 du 21 mai 2019](#) : - Salaires applicables à compter du 1er juin 2019
- [Avenant n° 72 du 26 juillet 2017](#) : - Salaires applicables à compter du 1er juillet 2017
- [Avenant n° 70 du 7 juillet 2015](#) : - Salaires applicables à compter du 1er juillet 2015



AVENANT N° 75 DU 16 JANVIER 2020 : SALAIRES

SALAIRES MINIMAUX

A compter du 1^{er} février 2020

Le présent avenant ne comprend pas d'article relatif à des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés. En effet, la branche de la production agricole de l'Allier comprenant majoritairement des entreprises de moins de 50 salariés, les dispositions ci-dessous énoncées tiennent déjà compte des spécificités de ces entreprises.

Les minima conventionnels visés à l'[article 24](#) sont fixés ainsi qu'il suit :

Ouvriers - Employés

CATEGORIES PROFESSIONNELLES	SALAIRE MINIMUM HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 h)
Niveau 1 – Echelon 1 – Coefficient 100 ⁽¹⁾	10,15 €	1 539,45 €
Niveau 1 – Echelon 2 – Coefficient 110	10,30 €	1 562,20 €
Niveau 2 – Echelon 1 – Coefficient 120	10,50 €	1 592,54
Niveau 2 – Echelon 2 – Coefficient 130	10,70 €	1 622,87
Niveau 3 – Echelon 1 – Coefficient 140	11,00 €	1 668,37
Niveau 3 – Echelon 2 – Coefficient 150	11,10 €	1 683,54
Niveau 4 – Echelon 1 – Coefficient 160	11,57 €	1 754,82 €
Niveau 4 – Echelon 2 – Coefficient 170	11,80 €	1 789,71 €

(1) applicable après 10 mois de service continu

TAM

COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
N1 E1	12,15 €	1 842,79 €
N1 E2	12,65 €	1 918,63 €
N2	13,16 €	1 995,98 €

CADRES

COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL Pour 35 h par semaine (151,67 h)
Niveau 1 Echelon 1	13,74 €	2 083,95 €
Niveau 1 Echelon 2	14,65 €	2 221,97 €
Niveau 2 Echelon 1	19,39 €	2 940,88 €
Niveau 2 Echelon 2	22,79 €	3 456,56 €

AVENANT N° 73 DU 21 MAI 2019 : SALAIRES

SALAIRES MINIMAUX

A compter du 1^{er} juin 2019

Le présent avenant ne comprend pas d'article relatif à des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés. En effet, la branche de la production agricole de l'Allier comprenant majoritairement des entreprises de moins de 50 salariés, les dispositions ci-dessous énoncées tiennent déjà compte des spécificités de ces entreprises.

Les minima conventionnels visés à l'[article 24](#) sont fixés ainsi qu'il suit :

Ouvriers - Employés

CATEGORIES PROFESSIONNELLES	SALAIRE MINIMUM HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 h)
Niveau 1 – Echelon 1 – Coefficient 100 ⁽¹⁾	10,03 €	1 521,25 €
Niveau 1 – Echelon 2 – Coefficient 110	10,27 €	1 557,65 €
Niveau 2 – Echelon 1 – Coefficient 120	10,46 €	1 586,47 €
Niveau 2 – Echelon 2 – Coefficient 130	10,54 €	1 598,60 €
Niveau 3 – Echelon 1 – Coefficient 140	10,95 €	1 660,79 €
Niveau 3 – Echelon 2 – Coefficient 150	11,04 €	1 674,44 €
Niveau 4 – Echelon 1 – Coefficient 160	11,46 €	1 738,14 €
Niveau 4 – Echelon 2 – Coefficient 170	11,52 €	1 747,24 €

(1) applicable après 10 mois de service continu

TAM – CADRES : cf. [avenant n° 72 du 1^{er} juillet 2017](#)

AVENANT N° 72 DU 26 JUILLET 2017 : SALAIRES

SALAIRES MINIMAUX

A compter du 1^{er} juillet 2017

Les minima conventionnels visés à l'article 24 sont fixés ainsi qu'il suit :

Ouvriers - Employés

CATEGORIES PROFESSIONNELLES	SALAIRE MINIMUM HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 h)
Niveau 1 – Echelon 1 – Coefficient 100 ⁽¹⁾	9,76 €	1 480,30 €
Niveau 1 – Echelon 2 – Coefficient 110	10,02 €	1 519,74 €
Niveau 2 – Echelon 1 – Coefficient 120	10,31 €	1 563,72 €
Niveau 2 – Echelon 2 – Coefficient 130	10,39 €	1 575,85 €
Niveau 3 – Echelon 1 – Coefficient 140	10,79 €	1 636,52 €
Niveau 3 – Echelon 2 – Coefficient 150	10,88 €	1 650,17 €
Niveau 4 – Echelon 1 – Coefficient 160	11,29 €	1 712,36 €
Niveau 4 – Echelon 2 – Coefficient 170	11,35 €	1 721,46 €

(1) applicable après 10 mois de service continu

TAM

COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
N1 E1	12,00 €	1 820,04 €
N1 E2	12,50 €	1 895,88 €
N2	13,00 €	1 971,71 €

CADRES

COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL Pour 35 h par semaine (151,67 h)	SALAIRE FORFAITAIRE
Niveau 1 Echelon 1	13,60 €	2 062,71 €	2 303,00 €
Niveau 1 Echelon 2	14,50 €	2 199,22 €	2 455,00 €
Niveau 2 Echelon 1	19,20 €	2 912,06 €	3 250,00 €
Niveau 2 Echelon 2	22,56 €	3 421,68 €	3 820,00 €

AVENANT N° 70 DU 7 JUILLET 2015 : SALAIRES

SALAIRES MINIMAUX

A compter du 1^{er} juillet 2015

Les minima conventionnels visés à l'[article 24](#) sont fixés ainsi qu'il suit :

Ouvriers - Employés

CATEGORIES PROFESSIONNELLES	SALAIRE MINIMUM HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 h)
Niveau 1 – Echelon 1 – Coefficient 100 ⁽¹⁾	9,63 €	1 460,58 €
Niveau 1 – Echelon 2 – Coefficient 110	9,84 €	1 492,43 €
Niveau 2 – Echelon 1 – Coefficient 120	10,31 €	1 563,72 €
Niveau 2 – Echelon 2 – Coefficient 130	10,39 €	1 575,85 €
Niveau 3 – Echelon 1 – Coefficient 140	10,79 €	1 636,52 €
Niveau 3 – Echelon 2 – Coefficient 150	10,88 €	1 650,17 €
Niveau 4 – Echelon 1 – Coefficient 160	11,06 €	1 677,47 €
Niveau 4 – Echelon 2 – Coefficient 170	11,24 €	1 704,77 €

(1) applicable après 10 mois de service continu

TAM

COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
N1 E1	11,86 €	1 798,81 €
N1 E2	12,39 €	1 879,19 €
N2	12,85 €	1 948,96 €

CADRES

COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL
N1 E1	2 112,00 €
N1 E2	2 436,00 €
N2	3 248,00 €

AVENANT N° 69 DU 15 JANVIER 2014 : SALAIRES

SALAIRES MINIMAUX

A compter du 1^{er} janvier 2014

Les minima conventionnels visés à l'[article 24](#) sont fixés ainsi qu'il suit :

Ouvriers - Employés

CATEGORIES PROFESSIONNELLES	SALAIRE MINIMUM HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 h)
Niveau 1 – Echelon 1 – Coefficient 100 ⁽¹⁾	9,53	1 445,42
Niveau 1 – Echelon 2 – Coefficient 110	9,74	1 477,27
Niveau 2 – Echelon 1 – Coefficient 120	10,21	1 548,55
Niveau 2 – Echelon 2 – Coefficient 130	10,29	1 560,68
Niveau 3 – Echelon 1 – Coefficient 140	10,68	1 619,84
Niveau 3 – Echelon 2 – Coefficient 150	10,77	1 633,49
Niveau 4 – Echelon 1 – Coefficient 160	10,95	1 660,79
Niveau 4 – Echelon 2 – Coefficient 170	11,13	1 688,09

(1) applicable après 10 mois de service continu

TAM

COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
N1 E1	11,74	1 780,61
N1 E2	12,27	1 860,99
N2	12,72	1 929,24

CADRES

COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL
N1 E1	2 091,00
N1 E2	2 412,00
N2	3 216,00

ANNEXE II

GRILLE DE CONCORDANCE

Ancienne classification	Nouvelle classification
100 : Manœuvre 1 ^{er} échelon	Niveau 1 échelon 1 coefficient 100 emplois d'exécutants
115 : Manœuvre 2 ^{ème} échelon	Niveau 2 échelon 1 : coefficient 120 emplois spécialisés
130 : Ouvrier	Niveau 2 échelon 2 : coefficient 130
140 : Ouvrier professionnel	Niveau 3 échelon 1 : coefficient 140 emplois qualifiés
150 : Ouvrier qualifié	Niveau 3 échelon 2 : coefficient 150
	Niveau 4 échelon 1 : coefficient 160 emplois hautement qualifiés
170 : chef d'équipe	Niveau 4 échelon 2 : coefficient 170

(Avenant n° 63 du 3 septembre 2009) **ANNEXE II bis**

GRILLE DE CONCORDANCE DU PERSONNEL D'ENCADREMENT

Ancienne classification	Nouvelle classification
Coefficient 190	NIVEAU 1 TAM <ul style="list-style-type: none">• E1 Technicien• E2 Agent de maîtrise Techniciens
	NIVEAU 2 <ul style="list-style-type: none">• Technicien• Agent de maîtrise
Coefficient 230	Cadre N1 E1
Coefficient 280	Cadre N1 E2
Coefficient 350	Cadre N2

**ACCORD DEPARTEMENTAL D'ASSURANCE
COMPLEMENTAIRE FRAIS DE SANTE DU 3 SEPTEMBRE 2009
CONCERNANT LES SALARIES NON CADRES DE LA
PRODUCTION AGRICOLE DE L'ALLIER**

*(Mise à jour : 5 août 2020)
(Dernier avenant intégré : avenant n° 6 du 8 janvier 2018)*

Avenant n° 5 du 24 novembre 2015 modifié

SOMMAIRE

LISTE DES SIGNATAIRES	49
ARTICLE 1 - REVISION TOTALE DE L'ACCORD DEPARTEMENTAL DU 3 SEPTEMBRE 2009	49
ARTICLE 2 - DUREE.....	50
ARTICLE 3 - REVISION ET DENONCIATION	50
ARTICLE 4 - DISPOSITIF FRAIS DE SANTE.....	51
ARTICLE 4.1 - SALARIES BENEFICIAIRES.....	51
ARTICLE 4.2 - CAS DE DISPENSES D'ADHESION DU DISPOSITIF FRAIS DE SANTE	51
ARTICLE 4.3 - NIVEAU DES GARANTIES DU DISPOSITIF FRAIS DE SANTE.....	53
ARTICLE 4.4 - OFFRES A ADHESION INDIVIDUELLE ET FACULTATIVE	53
ARTICLE 4.5 - CONTRAT « SOLIDAIRE » ET « RESPONSABLE »	54
ARTICLE 4.6 - PORTABILITE LOI EVIN.....	54
ARTICLE 4.7 - DISPOSITIF VERSEMENT SANTE.....	55
ARTICLE 5 - FINANCEMENT DU DISPOSITIF FRAIS DE SANTE	56
ARTICLE 6 - SALARIE A EMPLOYEURS MULTIPLES.....	57
ARTICLE 7 - MAINTIEN DES GARANTIES EN CAS DE SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL NON INDEMNISEE	57
ARTICLE 8 - MAINTIEN DES GARANTIES EN CAS DE SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL INDEMNISEE	57
ARTICLE 9 - PORTABILITE A TITRE GRATUIT	58
ARTICLE 9.1 - DUREE – LIMITES.....	58
ARTICLE 9.2 - GARANTIES MAINTENUES	58
ARTICLE 9.3 - FORMALITES DE DECLARATION	59
ARTICLE 9.4 - COTISATIONS.....	59
ARTICLE 10 - MAINTIEN DE LA COUVERTURE.....	59
ARTICLE 11 - MISE EN ŒUVRE DU PRINCIPE DE SOLIDARITE.....	59
ARTICLE 12 - INFORMATION DES ASSURES	60
ARTICLE 13 - COMMISSION PARITAIRE DE SUIVI DE L'ACCORD.....	60
ARTICLE 14 - DEPOT ET EXTENSION.....	60
ANNEXE I - GARANTIE « REGIME CONVENTIONNEL ET FORMULE OPTIONNELLE »	62

(Avenant n° 4 du 19 septembre 2014)

**« ACCORD DEPARTEMENTAL D'ASSURANCE
COMPLEMENTAIRE FRAIS DE SANTE DU 3 SEPTEMBRE 2009
CONCERNANT LES SALARIES NON CADRES DE
LA PRODUCTION AGRICOLE DE L'ALLIER »**

(Etendu par arrêté du 11 mars 2010)

(Avenant n° 5 du 24 novembre 2015) « Les organisations professionnelles et syndicales ci-après :

- Le Syndicat des Producteurs de l'Horticulture et des Pépinières de l'Allier ;
- La Fédération Départementale des Syndicats d'Exploitants Agricoles de l'Allier ;
- La Fédération Nationale des Syndicats d'Exploitants Agricoles de l'Allier ;
- Le Syndicat des Employeurs de Main d'œuvre de l'Allier ;
- La Fédération Départementale des Entrepreneurs du Territoire de l'Allier ;
- La Fédération Départementale des CUMA de l'Allier ;

D'une part,

Et

- L'Union Syndicale Régionale Agroalimentaire et Forestière CGT Auvergne ;
- ~~L'Union Départementale des Syndicats FO de l'Allier ;~~
- La Fédération C.F.T.C Agriculture ;
- Le Syndicat National des Cadres des Entreprises agricoles CFE-CGC ;
- L'Union Départementale F.G.A-C.F.D.T. de l'Allier ;

D'autre part,

SUITE A NEGOCIATION ET ACCORD DES PARTIES, IL A ETE CONVENU CE QUI SUIIT :

ARTICLE 1 - REVISION TOTALE DE L'ACCORD DEPARTEMENTAL DU 3 SEPTEMBRE 2009

Le présent avenant constitue un accord de révision au sens des articles **L. 2261-7** et **L. 2261-8** du **Code du travail**.

Les dispositions des articles 1 jusqu'à 13 ainsi que l'Annexe I du présent avenant, abrogent et remplacent en totalité les termes de l'Accord départemental du 3 septembre 2009 sur une protection sociale complémentaire en Agriculture, tels que définis par ses signataires.

Dès lors, les articles ci-après se substituent à l'intégralité des dispositions consolidées de l'Accord du 3 septembre 2009.

Le présent accord s'applique à l'ensemble des employeurs et des salariés agricoles non cadres des exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, cultures et élevages spécialisées, des exploitations de l'horticulture et des pépinières, les structures agro touristiques et activités qui sont dans le prolongement de l'acte de production ou qui ont pour support l'exploitation telles que définies par le code rural, des CUMA et des entreprises de travaux agricoles et ruraux de l'Allier.

Dans le champ d'application du présent accord, une entreprise relève du régime d'assurance complémentaire frais de santé dès lors que son siège, représenté par les bâtiments d'exploitation, est situé dans le département de l'Allier, même si les terrains de cultures s'étendent sur les départements limitrophes.

Les employeurs de ces exploitations et entreprises agricoles (ci-après dénommés « les employeurs ») appliquent de façon obligatoire le socle minimum de garanties collectives frais de santé instituées par le présent accord.

Les employeurs relevant actuellement d'une convention ou accord collectif, d'un accord ratifié à la majorité des salariés ou d'une décision unilatérale de l'employeur, comportant des dispositions moins favorables au présent accord, devront appliquer celles du dispositif frais de santé ci-après ou adapter leurs garanties pour répondre aux présentes obligations conventionnelles en matière notamment :

- de garanties minimales obligatoires ;
- de conditions d'accès (ancienneté, franchise...);
- de financement minimum de l'employeur.

S'agissant de la comparaison du niveau des prestations pour l'application des garanties minimales obligatoires, lors de concours entre actes juridiques applicables en matière de frais de santé; elle devra s'opérer entre chacune des catégories de garanties desdits actes coexistants, c'est-à-dire ligne à ligne, afin que celles applicables aux exploitations et entreprises agricoles concernées soient au moins aussi favorables que pour celles mises en place au titre du présent accord.

Suite à cette comparaison du niveau des prestations, pour l'application de la garantie minimale obligatoire, le dispositif frais de santé défini par le présent accord ne se cumule pas avec tout autre système de garanties collectives ayant la même cause ou le même objet.

ARTICLE 2 - DUREE

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension et au plus tard le 1er janvier 2016.

ARTICLE 3 - REVISION ET DENONCIATION

Le présent accord pourra, à tout moment, être modifié ou dénoncé en respectant la procédure prévue respectivement par les articles L. 2222-5, L. 2222-6 et L. 2261-7 à L. 2261-13 du Code du travail.

Conformément à l'article L. 2261-7 du Code du travail, les parties signataires du présent accord ont la faculté de le modifier.

La demande de révision, qui peut intervenir à tout moment à l'initiative de l'une des parties signataires, doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires.

L'ensemble des organisations syndicales de salariés et professionnelles agricoles se réunira alors dans un délai d'un (1) mois à compter de la réception de cette demande afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un avenant de révision.

L'éventuel avenant de révision se substituera de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il modifiera.

Conformément à l'article L. 2261-9 du Code du travail, les parties signataires du présent accord ont également la possibilité de le dénoncer moyennant un préavis de trois (3) mois.

La dénonciation par l'une des parties signataires doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires et faire l'objet d'un dépôt conformément à l'article L. 2261-9 du Code du travail.

L'ensemble des organisations syndicales de salariés et professionnelles agricoles se réunit alors dans un délai d'un (1) mois à compter de la réception de la notification afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un accord de substitution à l'issue du délai de préavis de trois (3) mois.

L'accord dénoncé continue donc à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur du nouvel accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un (1) an à compter de l'expiration du préavis de trois (3) mois.

ARTICLE 4 - DISPOSITIF FRAIS DE SANTE

Article 4.1 - Salariés Bénéficiaires

(Avenant n° 6 du 8 janvier 2018) "Les dispositions du présent accord, au titre des garanties frais de santé, s'appliquent à tous les salariés relevant de la Convention collective nationale de retraite du 24 mars 1971 (non affiliés à l'AGIRC) entrant dans le champ d'application dudit accord :

- bénéficiaires d'un contrat de travail à durée indéterminée ou d'un contrat de travail d'une durée supérieure à 3 mois et dont la durée effective de travail prévue par leur contrat de travail est supérieure à 15 heures par semaine.

Sont donc exclus du dispositif frais de santé :

- les cadres et personnels relevant de la Convention collective du 2 avril 1952 et de la caisse de retraite complémentaire cadre en application des décisions de l'AGIRC et bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance défini dans la convention précitée ;
- les salariés tels que définis ci-dessus relevant d'un accord collectif étendu plus favorable que le présent accord ;
- les VRP et bûcherons-tâcherons relevant d'autres dispositions conventionnelles.
- les salariés bénéficiaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de mission, d'une durée inférieure ou égale à 3 mois et ceux dont la durée effective de travail prévue par leur contrat de travail est inférieure ou égale à 15 heures par semaine.
Pour ces salariés, l'obligation patronale de couverture en matière de remboursement de frais de santé est assurée par le dispositif versement santé tel que défini dans l'article 4.7 ci-après ajouté à l'Accord départemental du 3 septembre 2009.

Toutefois :

- les organisations syndicales de salariés et professionnelles agricoles représentatives au niveau d'un champ d'application territorial ou professionnel plus restreint à celui du présent accord ;
- l'employeur de l'exploitation ou l'entreprise agricole ;

pourront, conformément aux dispositions de l'article L. 911-1 du code de la Sécurité sociale, étendre facultativement ou obligatoirement le dispositif frais de santé aux ayants droit du salarié."

Article 4.2 - Cas de dispenses d'adhésion du dispositif frais de santé

Par exception aux dispositions de l'article 4.1 du présent accord et par application des règles relatives à la législation sociale³ et fiscale, notamment l'article R. 242-1-6 du Code de la Sécurité sociale, il est prévu une faculté, au choix du salarié, de dispense d'adhésion au dispositif frais de santé pour certaines catégories de personnel, quelle que soit leur date d'embauche, sans que cela ne remette en cause le caractère obligatoire du dispositif.

- ³ Le Décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012 relatif au caractère collectif et obligatoire des garanties de protection sociale complémentaire (tel qu'il a été modifié, en dernier, lieu par Décret n° 2014-786 du 8 juillet 2014), la Circulaire n° DSS.SD5B.2013.344 du 25 septembre 2013 relative aux modalités d'assujettissement aux cotisations et contributions de sécurité sociale des contributions des employeurs destinées au financement de prestations de retraite supplémentaire et de prévoyance complémentaire, la Lettre Circulaire questions/réponses de l'ACOSS du 4 février 2014 et la Lettre Circulaire ACOSS du 12 août 2015.

Cette possibilité de dispense d'adhésion concernera les salariés qui relèvent de l'une des situations définies ci-après et qui en font la demande expresse écrite auprès de l'employeur en apportant, le cas échéant, les justificatifs nécessaires :

- Les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à douze (12) mois, à condition de le justifier par écrit en produisant tous documents attestant d'une couverture individuelle souscrite pour le même type de garanties ;
- Les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à douze (12) mois, à condition de le justifier par écrit en produisant tous documents attestant d'une couverture individuelle souscrite pour le même type de garanties ;
- Les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute à condition de le justifier par écrit en produisant tous documents attestant d'une couverture individuelle souscrite pour le même type de garanties ;
- Les salariés bénéficiaires de l'ACS ou de la CMU-C. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide ;
- Les salariés couverts par une assurance individuelle au moment de la mise en place du dispositif ou de l'embauche si elle est postérieure. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel ;
- Les salariés qui bénéficient par ailleurs, y compris en tant qu'ayants droit d'une couverture collective relevant de l'un des dispositifs de garantie frais de santé conforme à un de ceux visés ci-après (voir Arrêté du 26 mars 2012 relatif aux facultés de dispense d'adhésion), à condition de le justifier chaque année :
 - Dispositif de protection sociale complémentaire (y compris étranger) présentant un caractère collectif et obligatoire (ainsi, la dispense d'adhésion ne peut jouer, pour un salarié ayant droit au titre de la couverture dont bénéficie son conjoint salarié dans une autre entreprise, que si ce dispositif prévoit la couverture des ayants droit à titre obligatoire),
 - Régime complémentaire relevant de la caisse d'assurance maladie des industries électriques et gazières (CAMIEG),
 - Régime complémentaire frais de santé facultatif référencé de la fonction publique d'Etat, dans le cadre des dispositions prévues par le décret n° 2007-1373 du 19 septembre 2007 relatif à la participation de l'Etat et de ses établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels,
 - Régime complémentaire frais de santé facultatif (contrat labellisé ou convention de participation) de la fonction publique territoriale dans le cadre des dispositions prévues par le décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents,
 - Contrats d'assurance de groupe dits « Madelin »,
 - Régime spécial de Sécurité sociale des gens de mer (ENIM),
 - Caisse de prévoyance et de retraite des personnels de la SNCF (CPRPSNCF).

Dans tous les cas, les employeurs des exploitations et entreprises agricoles doivent être en mesure de produire la demande de dispense des salariés concernés.

Cette demande comporte la mention selon laquelle ledit salarié a été préalablement informé par l'employeur des conséquences de son choix.

Article 4.3 - Niveau des garanties du dispositif frais de santé

Le présent régime couvre à titre obligatoire le salarié seul.

Toutes les garanties Frais de santé du présent accord sont exprimées :

- En % de la Base de Remboursement (BR) de la Sécurité sociale dont relève le salarié visé à l'article 4.1 du présent accord ou du Ticket Modérateur (TM) ;
- En % du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale (PMSS) ou forfaitairement.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles agricoles signataires du présent accord ont décidé d'établir un tableau de garanties frais de santé composé d'un niveau minimum obligatoire de garanties dénommé : « Régime conventionnel » ([Annexe I](#)).

La nature et le montant des prestations figurent dans le tableau de l'[annexe I](#) du présent accord. Les prestations du régime de base de la Sécurité sociale ne sont pas intégrées au tableau de garantie.

Le cumul des prestations versées aux bénéficiaires du présent dispositif (régime général de la Sécurité sociale et garanties complémentaires) ne peut excéder, pour chaque acte, les frais réels engagés par ces derniers.

Article 4.4 - Offres à adhésion individuelle et facultative

Les partenaires sociaux ont souhaité donner la possibilité d'étendre la couverture prévue dans le cadre du présent régime aux offres individuelles et facultatives suivantes sans participation de l'employeur

- Extension de la garantie conventionnelle à un niveau supérieur de remboursement des dépenses (formule optionnelle figurant colonne de droite à l'[annexe I](#))
- Extension de la garantie conventionnelle ou des garanties supérieures optionnelles aux ayants droit du salarié

Définition des ayants droit :

- Le conjoint : personne liée au bénéficiaire par les liens du mariage (article 143 du Code civil), non séparé(e) de corps ou non divorcé(e) par un jugement définitif passé en force de chose jugée exerçant ou non une activité professionnelle ;
- Le cocontractant d'un PACS (le « pacsé ») : personne ayant conclu avec le bénéficiaire un pacte civil de solidarité dans les conditions fixées par les articles 515-1 à 515-7 du Code civil, exerçant ou non une activité professionnelle ;
- Le concubin : personne vivant avec le bénéficiaire en concubinage au sens de l'article 515-8 du Code civil, au même domicile, de façon notoire et continue depuis au moins deux ans à la date de l'évènement ouvrant droit aux prestations ; aucune durée n'est exigée si un enfant est né ou à naître de cette union ; les concubins ne doivent ni l'un ni l'autre être par ailleurs mariés ou liés par un PACS.

La preuve du lien se fera par déclaration sur l'honneur signée par chacun des intéressés certifiant que le concubinage est notoire et accompagnée impérativement de la justification du domicile commun respectant les conditions ci-dessus ;

- Les enfants à charge du bénéficiaire, de son conjoint, de son partenaire pacsé ou de son concubin :

- Agés de moins de 21 ans et bénéficiant du dispositif social de base du bénéficiaire, de son conjoint, partenaire pacsé ou concubin,
- Agés de moins de 26 ans, poursuivant leurs études et inscrits au régime de Sécurité sociale des étudiants ou au régime général au titre de la Couverture Maladie Universelle (C.M.U),
- Agés de moins de 26 ans, se trouvant sous contrat d'alternance ou aidé aux conditions prévues par le Code du travail, sous réserve qu'ils justifient de ne bénéficier d'aucune couverture maladie complémentaire dans le cadre de leur activité,
- Quel que soit leur âge, s'ils sont atteints d'une infirmité telle qu'ils ne peuvent se livrer à aucune activité rémunératrice et perçoivent l'Allocation pour Adulte Handicapé – AAH – (article L. 821-1 du Code de la Sécurité sociale). Les handicapés qui remplissent les conditions d'attribution de l'allocation précitée mais auxquels celle-ci n'est pas versée en raison de leur niveau de ressources sont également considérés comme étant à charge,
- Les enfants du bénéficiaire nés « viables » moins de 300 jours après son décès ;
- Les ascendants à charge : les personnes ascendantes du bénéficiaire à condition d'être à la charge du participant au sens de la législation fiscale. Un justificatif fiscal doit notamment être fourni à l'organisme assureur.

Article 4.5 - Contrat « solidaire » et « responsable »

Le présent dispositif frais de santé est conforme aux exigences des contrats dits « solidaires » et « responsables », notamment celles posées par l'article L. 871-1 du Code de la Sécurité sociale, du Décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014 relatif au contenu des contrats d'assurance maladie complémentaire bénéficiant d'aides fiscales et sociales et de sa circulaire d'application n° DSS/SD5B/2013/344 du 30 janvier 2015.⁹

Ainsi le présent dispositif frais de santé prévoit que :

- Les cotisations ne sont pas fixées en fonction de l'état de santé du bénéficiaire et aucune information médicale ne pourra être recueillie à cette fin ;
- Les garanties respectent les conditions (notamment les planchers et plafonds de prise en charge) mentionnées à l'article L. 871-1 et R. 871-1 et suivants du Code de la Sécurité sociale.

Article 4.6 - Portabilité Loi Evin

Dans le cadre des dispositions de l'article 4 de Loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques, dite « Loi Evin », et sous condition d'avoir bénéficié effectivement du dispositif frais de santé du présent accord, l'organisme assureur maintient cette couverture à titre individuel avec des garanties identiques à celles des salariés actifs, sans condition de période probatoire ni d'examen ou de questionnaire médicaux, au profit :

- des anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement, sans condition de durée, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les six (6) mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail ou, le cas échéant, dans les six (6) mois suivant l'expiration de la période durant laquelle ils bénéficient à titre temporaire du maintien de ces garanties à titre gratuit ;
- des personnes garanties du chef de l'assuré décédé, pendant une durée minimale de douze (12) mois à compter du décès, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les six (6) mois suivant le décès.

⁹ Alinéa étendu sous réserve de lire les mots: « et de sa circulaire d'application n° DSS/SD2A/SD3C/SD5D/2015/30 du 30 janvier 2015 ».

En tout état de cause, conformément aux dispositions de l'article 1er du Décret n° 90-769 du 30 août 1990, les tarifs applicables aux personnes visées aux alinéas précédents ne peuvent pas être supérieurs de plus de 50 % aux tarifs globaux correspondant à la part finançant la couverture du salarié actif.●

Cette adhésion est purement facultative. Elle est à la charge du seul bénéficiaire et n'emporte aucune obligation pour l'employeur en matière de cotisations ou de prestations.

(Avenant n° 6 du 8 janvier 2018) "Article 4.7 - Dispositif versement santé

Dans le cadre de la loi de sécurisation de l'emploi n° 2013-504 du 14 juin 2013 généralisant la complémentaire santé à tous les salariés du secteur privé au plus tard au 1^{er} janvier 2016 et du décret n° 2015-1883 du 30 décembre 2015 pris pour l'application de l'article 34 de la loi n° 2015-1702 du 21 décembre 2015 de financement de la Sécurité sociale pour 2016, les organisations syndicales de salariés et employeurs signataires du présent avenant décident de mettre en place le dispositif versement santé pour les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de mission, tous les deux, d'une durée inférieure ou égale à trois mois et pour ceux dont la durée effective de travail prévue par leur contrat de travail est inférieure ou égale à 15 heures par semaine, dans les conditions définies ci-après.

Objet :

Le dispositif versement santé permet à l'employeur de remplir son obligation de couverture en matière de remboursement complémentaire de frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident, des salariés bénéficiaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure ou égale à trois mois et ceux dont la durée effective de travail prévue par leur contrat de travail est inférieure ou égale à 15 heures par semaine. Ces salariés ne seront donc pas affiliés au contrat collectif souscrit par leur employeur.

Bénéficiaires :

Ce dispositif s'applique exclusivement aux salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de mission, d'une durée inférieure ou égale à trois mois et à ceux dont la durée effective de travail prévue par leur contrat de travail est inférieure ou égale à 15 heures par semaine.

Conditions :

Pour bénéficier du versement santé, les salariés doivent justifier auprès de leur employeur du bénéfice d'une couverture individuelle par un contrat complémentaire santé responsable tel que défini à l'article L.871-1 du code de la Sécurité sociale et portant sur la période concernée. Le salarié doit fournir à l'employeur l'attestation de l'organisme assureur.

Le salarié ne peut pas cumuler le versement santé avec l'un des dispositifs suivants :

- la couverture maladie universelle – complémentaire (CMU-C),
- l'aide à l'acquisition d'une assurance complémentaire en matière de santé (ACS),
- une couverture collective et obligatoire, y compris en tant qu'ayant droit,
- ou une couverture complémentaire donnant lieu à la participation financière d'une collectivité publique.

Modalités :

Lors de la conclusion du contrat de travail, le salarié doit être informé par l'employeur :

- de l'existence du dispositif versement santé,
- des justificatifs à fournir et du délai de présentation à l'employeur.

● Alinéa étendu sous réserve des dispositions de l'article 1^{er} du décret 30 août 1990 susvisé.

Lors de la conclusion du contrat de travail, le salarié doit remettre à l'employeur l'attestation de l'adhésion à une complémentaire santé responsable.

A défaut d'attestation d'adhésion, le salarié doit remettre à l'employeur une copie de l'attestation de la carte de tiers payant santé (ou similaire) et s'engager à transmettre sous 21 jours (ou dans la limite de la date de fin du contrat de travail pour les contrats plus courts) l'attestation de l'assureur de l'adhésion à une complémentaire santé.

Le salarié ne justifiant pas du bénéfice d'un contrat responsable dans ce délai, ne pourra pas prétendre au versement santé et ne sera pas couvert au titre de la couverture collective obligatoire.

Calcul du versement santé :

Lorsque les conditions du bénéfice du dispositif du versement santé sont remplies, l'employeur doit verser mensuellement au salarié une participation patronale visant à l'aider à financer sa complémentaire santé individuelle, le temps de la durée du contrat de travail à durée déterminée ou du contrat de mission.

Cette participation patronale correspond à un montant mensuel équivalent à la contribution patronale de la couverture collective et obligatoire de frais de santé majorée de 25 %. En tout état de cause, en application de l'article D 911-8 du code de la Sécurité sociale, le montant de référence ne peut être inférieur à 15 €.[•]

Le montant de cette participation doit être proratisé selon le nombre d'heures mensuelles pour les salariés à temps partiel.

La participation patronale est exonérée de cotisations sociales dans les limites prévues par le code de la Sécurité sociale mais entre dans l'assiette CSG-CRDS."

ARTICLE 5 - FINANCEMENT DU DISPOSITIF FRAIS DE SANTE

Le financement du contrat collectif d'assurance souscrit par l'employeur, afin de couvrir les garanties du « régime conventionnel » définies par le présent accord – au titre du seul salarié – est assuré par une cotisation dont le taux est exprimé en pourcentage du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale (PMSS).

Elle est répartie de la façon suivante :

- 50 % minimum à la charge de l'employeur ;
- 50 % maximum à la charge du salarié.

En tout état de cause, si le salarié souhaite étendre facultativement sa couverture frais de santé à ses ayants droit ou s'il souhaite souscrire des garanties facultatives optionnelles en complément de celles du « Socle régime conventionnel », il devra en assurer la totalité du financement.

En revanche, si l'employeur, dans le cadre des dispositions de l'acte juridique (défini à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale) instituant ou modifiant les garanties collectives applicables à ses salariés, choisit :

- d'étendre obligatoirement la couverture frais de santé aux ayants droit de ces derniers ou ;
- de mettre en place obligatoirement des garanties supérieures à celles du « Socle régime conventionnel » du présent avenant (garanties supérieures, identiques ou non, à l'option facultative stipulée au présent accord).

[•] Alinéa étendu sous réserve pour le montant mentionné, du respect des dispositions de l'arrêté du 16 février 2018 sus-visé qui a revalorisé, pour 2018, à 15,58 € le versement mentionné à l'article L. 911-7-1 du code de la sécurité sociale

Ledit employeur devra prendre en charge au minimum 50 % de la cotisation globale appelée à ce titre (part salariale et patronale).

ARTICLE 6 - SALARIE A EMPLOYEURS MULTIPLES

Le cas particulier d'un salarié travaillant régulièrement et simultanément pour le compte de plusieurs employeurs relevant du champ d'application du présent accord est régi comme suit :

- Pour les garanties collectives complémentaires frais de santé, le salarié et un seul de ses employeurs cotisent auprès de l'organisme assureur mettant en œuvre la présente couverture. Les signataires décident que cet employeur est celui auprès duquel le salarié acquiert en premier la condition d'ancienneté requise pour bénéficier des garanties collectives du présent accord, sauf accord express écrit entre les employeurs et le salarié.

Par ailleurs, le caractère collectif et obligatoire de la couverture frais de santé ne pourra être considéré comme respecté qu'à la condition que le salarié se dispense d'adhérer, conformément aux modalités décrites à l'article 4.2 ci-dessus, à la couverture collective mise en place auprès du ou des autres employeurs à compter de l'acquisition de la condition d'ancienneté requise pour le bénéfice du dispositif.

ARTICLE 7 - MAINTIEN DES GARANTIES EN CAS DE SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL NON INDEMNISEE

L'adhésion des salariés – y compris leurs ayants droit s'ils sont couverts obligatoirement le cas échéant – à la couverture frais de santé est maintenue obligatoirement pendant les trois (3) premiers mois de la suspension du contrat sans versement de cotisation pour un des cas de congés prévus par les dispositions légales ne donnant pas lieu à maintien en tout ou partie de salaire par l'employeur, notamment pour l'un des congés ci-dessous :

- Le congé sans solde ;
- Le congé sabbatique ;
- Le congé parental d'éducation à plein temps ;
- Le congé pour création d'entreprise ;
- Le congé de solidarité internationale ;
- Le congé de solidarité familiale ;
- Le congé de formation ;
- Le congé d'enseignement ou de recherche.

Après cette période, lesdits salariés peuvent, pendant la période de suspension restant à courir, demander à l'organisme assureur dont ils relèvent à titre individuel à continuer de bénéficier de la garantie complémentaire santé sous réserve qu'ils s'acquittent seuls de l'intégralité de la cotisation au titre du contrat collectif concerné, sans pouvoir prétendre à une participation de l'employeur.

ARTICLE 8 - MAINTIEN DES GARANTIES EN CAS DE SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL INDEMNISEE

L'adhésion des salariés – y compris leurs ayants droit s'ils sont couverts obligatoirement le cas échéant – à la couverture frais de santé est maintenue obligatoirement sans versement de cotisation pour tout mois complet civil d'absence en cas de suspension de leur contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, dès lors qu'ils bénéficient, pendant cette période, d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par le dispositif de protection sociale complémentaire.

Si l'absence est inférieure à un (1) mois, la cotisation forfaitaire pour la garantie complémentaire frais de santé est due intégralement.

ARTICLE 9 - PORTABILITE A TITRE GRATUIT

Conformément aux dispositions de l'article L. 911-8 du Code de la Sécurité sociale, les salariés des employeurs des exploitations et entreprises agricoles, entrant dans le champ d'application du présent accord et couverts collectivement par les garanties frais de santé, bénéficient du maintien à titre gratuit de cette couverture en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions suivantes :

Article 9.1 - Durée – limites

Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation de l'assurance chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez un même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au mois supérieur, sans pouvoir excéder douze (12) mois.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse :

- A la date à laquelle l'ancien salarié reprend une activité professionnelle ;
- A la date à laquelle l'ancien salarié ne bénéficie plus, définitivement et totalement, des allocations du régime d'assurance chômage pendant la période du maintien de couverture ;
- Dès qu'il ne peut plus justifier auprès de l'organisme assureur de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime d'assurance chômage (notamment en cas de radiation des listes du Pôle Emploi) ;
- A la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la Sécurité sociale (sauf en cas de cumul chômage – retraite) ;
- En cas de décès de l'ancien salarié.

La suspension des allocations du régime obligatoire d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur la durée du maintien des garanties qui n'est pas prolongée d'autant.

Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires en application du dispositif frais de santé prévu par le présent accord aient été ouverts chez le dernier employeur.

Article 9.2 - Garanties maintenues

Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'exploitation ou l'entreprise agricole. Quant aux garanties collectives concernées, il peut s'agir des garanties obligatoires ou facultatives, étant précisé que s'il s'agit de garanties facultatives prévues par l'un des actes mentionnés à l'article L. 911-1 du Code de la Sécurité sociale, le salarié doit avoir demandé à en bénéficier avant la rupture de son contrat de travail pour que la portabilité soit assurée pour cette couverture optionnelle.

En cas de modification ou de révision des garanties des salariés en activité, les garanties des anciens salariés bénéficiant du dispositif de portabilité seront modifiées ou révisées dans les mêmes conditions.

L'ancien salarié bénéficie des mêmes droits qu'avant la rupture du contrat de travail, donc des mêmes niveaux de garantie.

La portabilité s'applique, dans les mêmes conditions, le cas échéant, aux ayants droit de l'ancien salarié qui bénéficiaient effectivement des garanties à la date de la cessation du contrat de travail de l'intéressé.

Article 9.3 - Formalités de déclaration

L'employeur signale le maintien des garanties dans le certificat de travail du salarié et il informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail de celui-ci.

Pour bénéficier du maintien, l'ancien salarié doit fournir l'ensemble des justificatifs qui lui sont demandés par l'organisme assureur, et notamment le justificatif de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lequel les prestations sont dues.

En outre, l'ancien salarié doit informer l'organisme assureur de la cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage lorsque celle-ci intervient au cours de la période de portabilité des droits.

Article 9.4 - Cotisations

Ce dispositif de maintien de couverture est financé par un système de mutualisation intégré aux cotisations, ainsi les anciens salariés bénéficient de la portabilité sans contrepartie de cotisation. Le coût lié à ce dispositif est intégré à la cotisation des salariés en activité.

ARTICLE 10 - MAINTIEN DE LA COUVERTURE

Conformément aux dispositions de l'article 5 de la Loi Evin, les clauses des contrats collectifs d'assurance, permettant à l'employeur de couvrir ses obligations au titre du présent accord, devront prévoir les modalités et les conditions tarifaires selon lesquelles le ou les organismes assureurs, maintiendront cette couverture, sans condition de période probatoire ni d'examen ou de questionnaires médicaux, au profit de la population concernée, sous réserve qu'ils en fassent la demande, avant la fin du délai de préavis, en cas de résiliation ou non-renouvellement desdits contrats collectifs.

Dès lors, si ledit contrat collectif d'assurance prend fin, quelle que soit la partie qui en a pris l'initiative, il devra prévoir la possibilité pour l'assuré de souscrire individuellement un contrat frais de santé auprès de l'organisme assureur qui avait pris en charge l'assurance de groupe, qui a été résiliée ou non renouvelée.

ARTICLE 11 - MISE EN ŒUVRE DU PRINCIPE DE SOLIDARITE

Les exploitations et entreprises agricoles devront, quel que soit l'organisme assureur auprès duquel elles ont souscrit un contrat collectif d'assurance, s'assurer que la couverture mise en place met en œuvre des mesures collectives ou individuelles de prévention et d'action sociale, notamment celles définies ci-dessous.

En tout état de cause, au moins 1 % de la cotisation de la couverture frais de santé en application du présent accord sera affectée au financement de ces mesures.

Les mesures collectives ou individuelles de prévention et d'action sociale ci-après ne sauraient être un droit acquis à une prestation. Le bénéfice des mesures instituées en application du présent article est conditionné à l'éligibilité de la demande constituée par le salarié ou ses ayants droit le cas échéant, auprès de l'organisme chargé de la gestion de ces mesures.

Dispositifs de prévention et d'action sociale

Les mesures collectives ou individuelles de prévention et d'action sociale mettant en œuvre le principe de solidarité au titre du présent dispositif frais de santé et prévoyance, quel que soit l'organisme assureur des employeurs, doivent notamment comprendre :

- Une action collective de prévention sur les troubles musculo squelettiques visant à réduire les risques de santé futurs et à améliorer la qualité de vie des salariés ;
- Une action collective de prévention sur les risques auditifs, le stress ou plus globalement les risques d'accident du travail ou maladie professionnelle dans les professions agricoles ;

- Une action collective de prévention, pour les salariés seniors et les nouveaux retraités, traitant de la transition vie professionnelle / retraite, du vieillissement et de leur santé (par le biais notamment de sujets relatifs à la nutrition, le sommeil ou la maladie d'Alzheimer) ;
- Un dispositif d'aide financière octroyée aux salariés actifs ou retraités de la production agricole notamment en cas d'handicap, de chômage, de perte d'autonomie, de problème de santé ou de veuvage ;
- Un dispositif d'aide financière permettant de favoriser la mobilité des apprentis lors de leur formation en entreprise ou sur l'exploitation agricole en prenant en charge, via une prime de 150 à 500 €, une partie des coûts de leurs déplacements ou leur hébergement ;
- Le maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail, tel que défini aux articles 7 et 8.

ARTICLE 12 - INFORMATION DES ASSURES

Les parties rappellent que les employeurs des exploitations et entreprises agricoles sont tenues de remettre à leurs salariés un exemplaire de la notice d'information qui leur sera transmise par l'organisme assureur – auprès duquel ils auront souscrit les garanties au titre du présent accord – laquelle définit, notamment, lesdites garanties, leurs modalités d'entrée en vigueur, les formalités à accomplir, les exclusions ou limitations de garanties ainsi que les délais de prescription.

Les salariés des exploitations et entreprises agricoles seront informés individuellement, selon la même méthode, de toute modification de leurs droits et obligations.

ARTICLE 13 - COMMISSION PARITAIRE DE SUIVI DE L'ACCORD

Afin d'assurer la parfaite sécurité juridique du dispositif de protection sociale complémentaire des salariés non cadres en Agriculture (compte tenu des possibles évolutions législatives ou réglementaires) et pour suivre l'application du présent accord, les signataires instituent une « Commission paritaire de suivi de l'Accord ».

Cette commission exerce ses fonctions sous le contrôle et sous la direction de la Commission Paritaire départementale de l'Allier qui reste seule compétente pour négocier et conclure des avenants relatifs au présent accord.

Elle est composée de deux (2) représentants et d'un (1) suppléant désignés par chacune des organisations syndicales de salariés signataires du présent accord et d'autant de représentants désignés par les organisations professionnelles agricoles signataires.

Elle se réunira au moins une (1) fois par an en vue d'examiner, notamment, les aménagements à apporter aux dispositions du présent accord qui s'avèreraient nécessaires.

La partie la plus diligente assurera le secrétariat lié à la convocation des membres et invités et à toutes formalités résultant des travaux de ladite commission.

La Commission Paritaire de suivi de l'Accord définira son fonctionnement dans le cadre d'un règlement intérieur le cas échéant.

ARTICLE 14 - DEPOT ET EXTENSION

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

Fait à Moulins, en trois exemplaires le 24 novembre 2015 »

Suivent les signatures

[Sommaire détaillé accord Frais Santé](#)

[Sommaire détaillé convention](#)

[Table alphabétique](#)

[Principales rubriques](#)

Syndicat des Producteurs de
l'Horticulture et des Pépinières de
l'Allier

Fédération Départementale des
Syndicats d'Exploitants
Agricoles de l'Allier

La Fédération Nationale des
Syndicats d'Exploitants
Agricoles de l'Allier

Le Syndicat des Employeurs de
Main d'œuvre de l'Allier

La Fédération Départementale
des Entrepreneurs du
Territoire de l'Allier

La Fédération Départementale
des CUMA de l'Allier

L'Union Syndicale Régionale
Agroalimentaire et Forestière CGT
Auvergne

Union Départementale
des Syndicats FO de l'Allier

La Fédération
C.F.T.C Agriculture

Le Syndicat National des Cadres
des Entreprises agricoles CFE-CGC

L'Union Départementale F.G.A-
C.F.D.T. de l'Allier

Annexe I - Garantie « Régime conventionnel et formule optionnelle »**GARANTIES FRAIS DE SANTE**

ACCORD DE L'ALLIER

Effet : 01 01 2016

TABLEAU DES GARANTIES - CONTRAT RESPONSABLE

Les pourcentages indiqués dans le tableau ci-après s'appliquent sur le montant servant de base (BR) au Régime obligatoire de protection sociale français (RO) sauf mention contraire. Le cumul des remboursements du Régime obligatoire de protection sociale et de l'organisme assureur ne peut excéder le montant des frais réellement engagés (FR). Les franchises médicales ainsi que la participation forfaitaire (article L.322-2 du code de la Sécurité sociale) ne pourront donner lieu à remboursement. Les garanties exprimées en pourcentage de la BR s'entendent part du Régime obligatoire de protection sociale non comprise.

	Régime conventionnel	Formule optionnelle
Médecine de ville		
Consultations et Visites -Généraliste adhérant au CAS	TM + 50 % BR	TM + 150 % BR
Consultations et Visites -Généraliste non adhérant au CAS (y compris non conventionné)	TM + 30 % BR	TM + 100 % BR
Consultations et Visites -Spécialiste adhérant au CAS	TM + 75 % BR	TM + 200 % BR
Consultations et Visites -Spécialiste non adhérant au CAS (y compris non conventionné)	TM + 30 % BR	TM + 100 % BR
Actes de spécialité (actes effectués par un médecin adhérant au CAS)	TM + 75 % BR	TM + 150 % BR
Actes de spécialité (actes effectués par un médecin non adhérant au CAS y compris non conventionné)	TM + 30 % BR	TM + 100 % BR
Analyses médicales, travaux de laboratoires	TM	TM
Radiologie et Imagerie Médicale (actes par un médecin adhérant au CAS)	TM + 75 % BR	TM + 75 % BR
Radiologie et Imagerie Médicale (actes par un médecin non adhérant au CAS y compris non conventionné)	TM + 30 % BR	TM + 30 % BR
Sages-femmes	TM + 10 % BR	TM + 10 % BR
Autres auxiliaires Médicaux	TM	TM
Prothèses médicales et orthopédiques (hors audioprothèse) - Frais d'appareillage (hors optique)	TM + 50 % BR	TM + 300 % BR
Prothèses auditives	TM + 410 % BR	TM + 410 % BR + 200 €/an
Sevrage tabagique	-	-
Actes de prévention responsables pris en charge par le RO	TM	TM
Ostéopathie, chiropractie par séance - limité à 4 séances / an	-	22 €

Pharmacie		
Pharmacie remboursée à 65 % par le RO	TM	TM
Pharmacie remboursée à 30 % par le RO	TM	TM
Pharmacie remboursée à 15 % par le RO	TM	TM
Pharmacie prescrite et non remboursée par le RO / an		40 €
Vaccins prescrits et non remboursés par le RO / an	-	40 €

Cure thermale		
Cure thermale prise en charge	-	TM + 70 % BR
Frais de traitements thermaux / an	-	100 €

Optique		
Lunette : remboursement d'un équipement complet (composé d'une monture dont la prise en charge est limitée à 150 € et de 2 verres) par période de 2 ans ou par période d'un an pour les personnes assurées de moins de 18 ans ou en cas de renouvellement de l'équipement justifié par une évolution de la vue.		
	Grille Optique	Grille Optique
Verres simples (1)	250 €	380 €
verres mixtes simple - complexe	280 €	430 €
verres mixtes simple - très complexe	280 €	440 €
Verres complexes (2)	310 €	480 €
verres mixtes complexe - très complexe	310 €	490 €
Verres très complexes (3)	320 €	500 €
Lentilles prises en charge ou non par le RO, par personne et par an	TM + 150 €	TM + 200 €

Dentaire		
Soins dentaires hors inlays/onlays	TM	TM
Soins Inlays/Onlays	TM	TM
Orthodontie prise en charge par le RO	TM + 50 % BR	TM + 230 % BR
Prothèses dentaires et Inlay-cores pris en charge par le RO	TM + 150 % BR + 300 €/an	TM + 170 % BR + 400 €/an
Implantologie / an	-	200 €
Parodontologie /an	100 €	200 €

Hospitalisation (secteur conventionné ou non, y compris maternité)		
Frais de séjour en secteur conventionné	TM	TM
Frais de séjour en secteur non conventionné	TM	TM
Actes et honoraires - Médecin adhérent au CAS	TM + 200 % BR	TM + 480 % BR
Actes et honoraires - Médecin non adhérent au CAS (y compris non conventionné)	TM +100 % BR	TM +100 % BR
Forfait Journalier	100 % FR	100 % FR
Forfait acte lourd	18 €	18 €
Chambre Particulière, par jour	40 €	65 € pendant 60 jours puis 40 €
Frais de séjour en secteur conventionné	1/3 PMSS	1/3 PMSS
Frais de séjour en secteur non conventionné	100 % BR	100 % FR
Actes et honoraires - Médecin adhérent au CAS	-	52 €

TM : Ticket modérateur

CAS : Contrat d'Accès aux Soins

PMSS: Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale

- (1) verres simples : verres simple foyer dont la sphère est de -6 à +6 dioptries et dont le cylindre est inférieur ou égal à + 4 dioptries,
 (2) verres complexes : verres simple foyer dont la sphère est hors zone de -6 à +6 dioptries ou dont le cylindre est supérieur à +4 dioptries
 et verres multifocaux ou progressifs,
 (3) verres très complexes : verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est hors zone de -8 à + 8 dioptries
 ou verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est hors zone de -4 à +4 dioptries. »

**ACCORD DEPARTEMENTAL DU 3 SEPTEMBRE 2009
SUR UN REGIME DE PREVOYANCE DES SALARIES NON CADRES
DES ENTREPRISES DE LA PRODUCTION AGRICOLE
DE L'ALLIER**

(Mise à jour : 5 août 2020)
(Dernier avenant intégré n° 5 du 16 janvier 2020)

SOMMAIRE

LISTE DES SIGNATAIRES	65
PREAMBULE.....	65
ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION	66
<i>ARTICLE 1-1 - CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL</i>	<i>66</i>
<i>ARTICLE 1-2 - CHAMP D'APPLICATION TERRITORIAL.....</i>	<i>66</i>
ARTICLE 2 - ENTREE EN VIGUEUR	66
ARTICLE 3 - GESTION DU REGIME DE PREVOYANCE.....	66
ARTICLE 4 - SALARIES BENEFICIAIRES	66
ARTICLE 5 - GARANTIES.....	67
<i>ARTICLE 5-1 - GARANTIE DECES</i>	<i>67</i>
• Un capital décès.....	67
• Une rente éducation :.....	67
• Une indemnité frais d'obsèques.....	68
<i>ARTICLE 5-2 - GARANTIE INCAPACITE TEMPORAIRE DE TRAVAIL.....</i>	<i>68</i>
• Conditions et modalités d'indemnisation.....	68
• Maintien du salaire en application des dispositions de l'article L. 1226-1 du code du travail.....	69
• Relais du maintien du salaire en cas de maladie professionnelle et d'accident du Travail.....	69
• Assurance des charges sociales patronales	70
<i>ARTICLE 5-3 - GARANTIE INCAPACITE PERMANENTE</i>	<i>70</i>
• Dispositions communes aux prestations visées aux paragraphes ci-dessus.....	71
ARTICLE 6 - ADHESION ET ANTERIORITE	71
ARTICLE 7 - COTISATIONS	71
<i>ARTICLE 7-1 - ASSIETTE</i>	<i>71</i>
<i>ARTICLE 7-2 - TAUX DE COTISATIONS ET REPARTITIONS</i>	<i>71</i>
<i>ARTICLE 7-3 - COLLECTE</i>	<i>72</i>
<i>ARTICLE 7-4 - SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL POUR MALADIE, ACCIDENT (TOUTES ORIGINES) OU POUR MATERNITE</i>	<i>72</i>
<i>ARTICLE 7-5 - PORTABILITE.....</i>	<i>72</i>
<i>ARTICLE 7-6 - PRINCIPE DE SOLIDARITE</i>	<i>72</i>
ARTICLE 8 – CLAUSE DE REEXAMEN.....	72
ARTICLE 9 - ACCORD DE GESTION SPECIFIQUE ET SUIVI DU REGIME	73
ARTICLE 10 - DENONCIATION	73
ARTICLE 11 - FORMALITES ADMINISTRATIVES	73

(Avenant n° 3 du 19 septembre 2014)

**« ACCORD DEPARTEMENTAL DU 3 SEPTEMBRE 2009
SUR UN REGIME DE PREVOYANCE DES SALARIES NON CADRES
DES ENTREPRISES DE LA PRODUCTION AGRICOLE
DE L'ALLIER »**

(Etendu par arrêté du 17 mars 2010)

Les organisations professionnelles et syndicales ci-après :

Entre :

- Le Syndicat des Producteurs de l'Horticulture et des Pépinières de l'Allier, (Avenant n° 2 du 18 septembre 2013) « - La Fédération Départementale des Syndicats d'Exploitants Agricoles de l'Allier,
- La Fédération Nationale des Syndicats d'Exploitants Agricoles de l'Allier,
- Le Syndicat des Employeurs de Main-d'œuvre de l'Allier,
- La Fédération des Entrepreneurs du Territoire de l'Allier,
- La Fédération Départementale des Coopératives d'Utilisation de Matériels Agricoles, »

d'une part,

Et :

- L'Union Départementale des Syndicats C. G. T. de l'Allier,
- Le Syndicat National des Cadres d'Entreprises Agricoles (C.F.E. – C.G.C.),
- La Fédération CFTC Agriculture,
- L'Union Départementale des syndicats FO de l'Allier,
- L'Union Départementale FGA-C.F.D.T. de l'Allier,

d'autre part,

IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :

Préambule

Le présent accord est un accord autonome concernant les salariés des entreprises de l'horticulture et des pépinières de l'Allier.

Les partenaires sociaux conviennent que l'article 37-2 de la convention collective pour les producteurs de l'horticulture et de la pépinière du département de l'Allier, sera abrogé à compter de la date d'application du présent accord, par avenant de révision de la convention collective.

Cet accord a pour objectif de faire bénéficier les salariés compris dans le champ d'application du présent accord d'une couverture prévoyance supérieure à l'accord national en date du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire.

ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION

Article 1-1 - Champ d'application professionnel

(Avenant n° 2 du 18 septembre 2013) « Le présent accord est applicable de manière obligatoire à l'ensemble des employeurs et des salariés non cadres ne relevant pas de la caisse de retraite complémentaire cadre en application des décisions de l'AGIRC des entreprises du régime agricole relevant des activités du département de l'Allier définies ci-après :

- horticulture ;
- pépinières ;
- exploitations agricoles de polyculture et d'élevage proprement dites, des élevages spécialisés de gros et petits animaux et de maraîchage ;
- travaux agricoles et forestiers ;
- CUMA. »

Article 1-2 - Champ d'application territorial

Le présent accord régit tous les travaux salariés visés à l'article 1-1, effectués dans des entreprises situées sur le département de l'Allier et dans tous les établissements dont le siège social est situé sur le territoire du département de l'Allier.

ARTICLE 2 - ENTREE EN VIGUEUR

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur pour l'ensemble des employeurs et salariés compris dans son champ d'application à compter du 1^{er} janvier 2010 si son arrêté d'extension est publié avant cette date.

Le présent accord s'imposera à compter du 1^{er} janvier 2010 aux employeurs et salariés ressortissant d'entreprises adhérentes aux organisations signataires.

Le présent accord pourra préalablement à son extension, être appliqué de manière volontaire par l'ensemble des employeurs et salariés ressortissants d'entreprises non adhérentes aux organisations signataires.

En tout état de cause, le présent accord s'imposera à toutes les entreprises et salariés définis à l'article 1 du présent accord au 1^{er} jour du mois civil suivant la publication au journal officiel de l'arrêté d'extension.

Les partenaires sociaux se réservent le droit de renégocier le contenu du présent accord si les circonstances en démontrent l'utilité.

Le régime établi par le présent article ne se cumule pas avec tout autre régime ayant le même objet.

ARTICLE 3 - GESTION DU REGIME DE PREVOYANCE

Pour assurer la gestion du régime de prévoyance défini dans le présent accord et la mutualisation entre les salariés et les employeurs, les organisations signataires conviennent de désigner :

AGRI PREVOYANCE – institution de prévoyance, régie par le code rural, sise 21 Rue de la Bienfaisance - 75008 PARIS, membre du groupe AGRICA

Les modalités et conditions de gestion s'effectuent selon les dispositions fixées dans la convention conclue entre l'organisme assureur et les partenaires sociaux signataires.

ARTICLE 4 - SALARIES BENEFICIAIRES

(Avenant n° 2 du 18 septembre 2013) « Les dispositions du présent accord s'appliquent aux salariés non cadres ne relevant pas de la caisse de retraite complémentaire cadre en application des décisions de l'AGIRC

suivant les conditions d'ancienneté prévues pour chacune des garanties figurant à l'article 5 et relevant du champ d'application du présent accord. »

à l'exclusion :

- des cadres ressortissants de la Convention Collective nationale du 2 avril 1952 et relevant de la caisse de retraite complémentaire cadre en application des décisions de l'AGIRC et bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance défini dans la convention précitée.
- des VRP ressortissants d'autres dispositions conventionnelles obligatoires

ARTICLE 5 - GARANTIES

Les organisations signataires précisent que cet accord a pour objectif de mettre en place un régime de prévoyance garantissant à tous les bénéficiaires les prestations définies dans le présent accord, à savoir :

Article 5-1 - Garantie décès

(Avenant n° 2 du 18 septembre 2013) « En cas de décès d'un salarié **qui justifie de 6 mois d'ancienneté consécutifs au sein de l'entreprise**, AGRI PREVOYANCE verse à la demande du ou des bénéficiaires : »

- (Avenant n° 3 du 19 septembre 2014) « un capital décès égal à 100 %, majoré de 25 % par enfant à charge, du salaire brut total soumis à cotisations perçu pendant les 12 derniers mois précédents le décès ; en cas de décès avant 12 mois d'ancienneté le capital décès est calculé sur la base du salaire moyen mensuel du salarié multiplié par 12 mois »

En cas d'absence de ces bénéficiaires prioritaires, le capital est attribué dans l'ordre de préférence suivant :

- aux bénéficiaires désignés par le participant ;
- aux héritiers du participant.

Le capital est versé en priorité :

1. au conjoint survivant, à moins que l'assuré ait fixé et notifié à AGRI PREVOYANCE une répartition entre son conjoint et ses descendants (cette répartition ne pouvant réduire la part revenant au conjoint ou au cocontractant d'un PACS ou à défaut au concubin à moins de 50 % du capital) ;
2. en l'absence de conjoint survivant, le capital est versé aux descendants.

Lorsqu'il y a attribution de majorations familiales (enfant à charge), chacune de ces majorations est versée directement à la personne au titre de laquelle elle est accordée ou à son représentant légal.

En cas d'invalidité absolue et définitive (3^{ème} catégorie) ou d'incapacité permanente consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle au taux de 66 %, constatées par le régime de base de la sécurité sociale, interdisant au salarié toute activité rémunérée, et l'obligeant à être assisté d'une tierce personne pour les actes de la vie courante, le capital décès de base et ses majorations peut lui être versé, sur sa demande, de façon anticipée en 24 mensualités. Le paiement anticipé du capital décès met fin à la prestation capital décès.

- Une rente éducation établie dans les conditions ci-après :
 - par enfant à charge ayant entre 0 et 10 ans révolus, le montant de la rente est égal à : 50 points
 - par enfant à charge ayant entre 11 et 17 ans révolus, le montant de la rente est égal à : 75 points
 - par enfant à charge ayant entre 18 et 26 ans, le montant de la rente est égal à : 100 points

Pour le bénéfice de la rente éducation, sont considérés comme « enfant » :

- L'enfant du salarié (légitime, adopté ou reconnu, né ou à naître) ;
- L'enfant recueilli par le salarié et pour lequel la qualité de tuteur lui a été reconnue ;

- L'enfant qui a été élevé par le salarié pendant 9 ans au moins avant son 16^{ème} anniversaire
- L'enfant dont la qualité d'ayant droit du salarié a été reconnue par le régime de base.

Sont considérés comme « à charge » :

- Les enfants âgés de moins de 18 ans, quelle que soit leur situation ;
- Les enfants jusqu'à leur 26^{ème} anniversaire, et sous condition, soit :
 - de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel ;
 - d'être en apprentissage ;
 - de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant d'une part des enseignements généraux professionnels et technologiques dispensés pendant le temps de travail, dans des organismes publics ou privés de formation, et d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
 - d'être préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré : inscrits à Pôle emploi comme demandeur d'emploi, ou stagiaire de la formation professionnelle ;
 - d'être employés dans un Centre d'Aide par le Travail ou dans un atelier protégé en tant que travailleurs handicapés.
- Les enfants invalides jusqu'à leur 26^{ème} anniversaire, en cas d'invalidité équivalente à l'invalidité de deuxième ou troisième catégorie de la Sécurité Sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'ils bénéficient de l'allocation d'adulte handicapé et tant qu'ils sont titulaires de la carte d'invalidité civil.

En tout état de cause, les enfants répondant aux définitions et conditions ci-dessus doivent obligatoirement être également à la charge du bénéficiaire.

- Une indemnité frais d'obsèques : **en cas de décès du conjoint non séparé de corps ou à défaut du concubin** justifiant de 2 ans de vie commune ou d'un enfant à charge, il est versé au salarié à condition qu'il ait supporté lui-même les frais d'obsèques, 100 % du plafond mensuel de Sécurité Sociale.

Article 5-2 - Garantie Incapacité Temporaire de Travail

• Conditions et modalités d'indemnisation

Sauf dispositions plus avantageuses pouvant bénéficier aux salariés, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité temporaire de travail résultant de la maladie ou d'accident, dûment constaté par certificat médical, les salariés qui remplissent les conditions suivantes, bénéficient d'indemnités journalières complémentaires versées par AGRI PREVOYANCE dans les conditions définies ci-après :

- avoir justifié dans les 48 heures de cette absence
- être pris en charge par les assurances sociales agricoles
- être soigné sur le territoire français ou dans l'un des autres états membres de l'union européenne ou dans l'un des autres Etats ressortissants de l'espace économique européen.

Le salaire brut de référence pris en compte lors du calcul des indemnités journalières complémentaires correspond à celui retenu pour le calcul des indemnités journalières légales, à savoir les 3 derniers mois pour les arrêts d'origine privée et le dernier mois pour les arrêts d'origine professionnelle.

Les indemnités journalières complémentaires sont revalorisées selon les mêmes modalités que les indemnités journalières du régime de base.

En tout état de cause, l'indemnisation du salarié par AGRI PREVOYANCE ne peut avoir pour effet de lui servir un revenu de remplacement net (indemnités journalières versées par le régime de base ainsi que les indemnités journalières complémentaires) supérieur à sa rémunération nette d'activité.

- **Maintien du salaire en application des dispositions de l'article L. 1226-1 du code du travail**

Il sera versé au salarié une indemnité journalière complémentaire aux indemnités de la MSA en application des conditions de l'article L.1226-1 du code du travail à la même condition d'ancienneté minimale fixée à 1 an :

Jusqu'à 6 ans d'ancienneté : 90 % du salaire brut pendant 30 jours et 66 % du salaire brut pendant 30 jours suivants

Supérieure à 6 ans et inférieure ou égale à 11 ans : 90 % du salaire brut pendant 40 jours et 66 % du salaire brut pendant 40 jours suivants

Supérieure à 11 ans et inférieure ou égale à 16 ans : 90 % du salaire brut pendant 50 jours et 66 % du salaire brut pendant 50 jours suivants

Supérieure à 16 ans et inférieure ou égale à 21 ans : 90 % du salaire brut pendant 60 jours et 66 % du salaire brut pendant 60 jours suivants

Supérieure à 21 ans et inférieure ou égale à 26 ans : 90 % du salaire brut pendant 70 jours et 66 % du salaire brut pendant 70 jours suivants

Supérieure à 26 ans et inférieure ou égale à 31 ans : 90 % du salaire brut pendant 80 jours et 66 % du salaire brut pendant 80 jours suivants

Supérieure à 31 ans : 90 % du salaire brut pendant 90 jours et 66 % du salaire brut pendant 90 jours suivants

- **Relais du maintien du salaire en cas de maladie professionnelle et d'accident du Travail**

(Avenant n° 2 du 18 septembre 2013) « Le salarié **qui justifie de 6 mois d'ancienneté consécutifs au sein de l'entreprise**, bénéficiera à compter du 1^{er} jour d'arrêt de travail d'une indemnisation en complément des indemnités journalières de la MSA d'un montant de 20 % du salaire journalier de référence. »

Pour le salarié qui justifie des conditions définies à l'article L.1226-1 du code du travail, cette indemnité est due pour chaque jour d'absence intervenant après le dernier jour d'absence ayant donné lieu à un complément de rémunération par l'employeur en application des dispositions sur la mensualisation prévue par les articles L.1226-1 et D.1226-2 du Code du travail.

La période d'indemnisation se prolonge jusqu'à la fin de la perception des indemnités journalières versées par la MSA et au maximum pendant 1095 jours.

- **Relais du maintien du salaire en cas de maladie et d'accident de la vie privée**

Avenant n° 2 du 18 septembre 2013) « Le salarié **qui justifie de 6 mois d'ancienneté consécutifs au sein de l'entreprise**, bénéficiera à compter du 8^{ème} jour d'arrêt de travail d'une indemnisation en complément des indemnités journalières de la MSA d'un montant de 20 % du salaire journalier de référence. »

Pour le salarié qui justifie des conditions définies à l'article L.1226-1 du code du travail, cette indemnité est due pour chaque jour d'absence intervenant après le dernier jour d'absence ayant donné lieu à un complément de rémunération par l'employeur en application des dispositions sur la mensualisation prévue par les articles L.1226-1 et D.1226-2 du Code du travail.

En cas de rupture du contrat de travail, avant la fin de la période d'indemnisation, les indemnités journalières versées par AGRI PREVOYANCE sont maintenues tant que dure le versement d'indemnités journalières par le régime de base.

En outre, les salariés nouvellement embauchés dans une entreprise relevant du champ d'application de l'accord, ayant acquis préalablement le bénéfice de la garantie dans une autre entreprise relevant du champ d'application de l'accord, font l'objet d'un transfert de leurs droits à la garantie incapacité temporaire, dès lors que leur embauche intervient au plus tard dans les quatre mois suivant la fin de leur contrat de travail précédent.

La période d'indemnisation se prolonge jusqu'à la fin de la perception des indemnités journalières versées par la MSA et au maximum pendant 1 095 jours.

- **Assurance des charges sociales patronales**

Les charges sociales dues sur les indemnités journalières complémentaires sont payées à la caisse de Mutualité Sociale Agricole par AGRI PREVOYANCE et financées par la cotisation « assurance des charges sociales patronales ».

Les indemnités journalières sont servies nettes de cotisations salariales, de CSG et de CRDS.

Article 5-3 - Garantie incapacité permanente

(Avenant n° 2 du 18 septembre 2013) « Les salariés **qui justifient de 6 mois d'ancienneté consécutifs au sein d'une même entreprise**, bénéficieront : »

- en cas d'incapacité permanente de travail résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, correspondant à un taux d'incapacité permanente égal ou supérieur à 2/3,
- en cas d'incapacité permanente de toutes origines catégories 2 et 3,

d'une **rente complémentaire ou pension d'invalidité complémentaire** versée chaque mois par AGRI-PREVOYANCE égale à :

- 20 % du douzième des rémunérations perçues par le salarié au cours des 4 trimestres civils précédant la date d'attribution de la rente toute origine.

Cette rente ou pension d'invalidité complémentaire s'ajoute à la rente invalidité, incapacité permanente, versée par la Mutualité Sociale Agricole.

La rente invalidité incapacité permanente ne peut pas se cumuler avec les indemnités journalières que le salarié percevait avant la décision de la MSA au titre de l'incapacité temporaire prévue dans le présent accord.

En tout état de cause, le total des prestations perçues au titre des régimes de base et du présent régime de prévoyance ne peut excéder le salaire net perçu par le salarié en activité.

Le versement de la rente débute dès le versement de la rente invalidité, incapacité permanente, par la Mutualité Sociale Agricole et prend fin à la date de liquidation de la pension de vieillesse à taux plein du bénéficiaire.

En tout état de cause, l'indemnisation du salarié prévue ci-dessus ne peut avoir pour effet de lui servir un revenu de remplacement net (pension ou rente du régime de base ainsi que la pension ou rente versée par AGRI PREVOYANCE) supérieur à sa rémunération nette perçue avant l'incapacité permanente.

Les pensions et rentes complémentaires versées par AGRI PREVOYANCE :

- sont revalorisées selon les mêmes modalités que les pensions et rentes du régime de base,
- sont maintenues aussi longtemps que l'intéressé perçoit une rente invalidité incapacité permanente du régime de base et sont suspendues lorsque celui-ci suspend le versement de sa propre pension ou rente,
- cessent à la date de liquidation d'une pension de retraite versée par le régime de base.

En outre, les salariés nouvellement embauchés dans une entreprise relevant du champ d'application de l'accord, ayant acquis préalablement le bénéfice de la garantie dans une autre entreprise relevant du champ d'application de l'accord, font l'objet d'un transfert de leurs droits acquis, dès lors que leur embauche intervient au plus tard dans les quatre mois suivant la fin de leur contrat de travail précédent.

- **Dispositions communes aux prestations visées aux paragraphes ci-dessus**

Les salariés sous contrat de travail à la date d'effet du présent accord et répondant aux conditions d'ouverture du droit, seront pris en charge et indemnisés dans les conditions indiquées dans lesdits paragraphes.

ARTICLE 6 - ADHESION ET ANTERIORITE

Tout employeur ayant une activité définie à l'article 1 du présent accord, est tenu d'adhérer, pour l'ensemble des salariés concernés à l'article 4 du présent accord, à AGRI PREVOYANCE en application des modalités fixées entre les partenaires sociaux et l'organisme désigné, dans la convention de gestion.

Les entreprises disposant déjà d'un régime de prévoyance au jour de la signature du présent accord, comprenant l'ensemble des garanties définies à l'article 5 pour un niveau de prestation supérieure, peuvent ne pas remettre en cause leurs propres garanties et ne pas rejoindre l'organisme désigné dans le présent accord.

En revanche les entreprises ayant mis en place, préalablement à la signature du présent accord, un régime prévoyance d'un niveau égal ou inférieur aux garanties définies à l'article 5, doivent le résilier de manière à rejoindre le régime conventionnel ainsi défini, à compter de la date de son entrée en vigueur.

ARTICLE 7 - COTISATIONS

Article 7-1- Assiette

Les cotisations sont appelées pour tous les salariés définis à l'article 4 du présent accord sur la base des rémunérations brutes limitées à quatre fois le montant du plafond annuel de la Sécurité sociale, servant au calcul de l'assiette des cotisations d'assurances sociales.

(Avenant n° 4 du 24 novembre 2015) « Article 7-2 - Taux de cotisations et répartitions

Pour tous les employeurs et les salariés, le taux global d'appel des cotisations, comprenant l'assurance des charges sociales patronales, destinées au financement des garanties définies à l'article 5 est ainsi fixé :

Après 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise ou en cas de transfert de droits acquis faisant suite à une nouvelle embauche intervenant au plus dans les quatre mois qui suivent la fin du contrat de travail du salarié, la cotisation s'établit à :

- **2,13 % Tranche A/Tranche B,**

Ce taux global est réparti comme suit :

- **73,71 % à la charge des employeurs soit 1,57 % et 26,29 % à la charge des salariés soit 0,56 %.**

Détail des cotisations par garantie et répartition employeur/salarié :

Garanties	Employeur	Salarié	Ensemble
Décès	0,41 %	-	0,41 %
Incapacité Temporaire de Travail :			
- Maintien de salaire	0,59 % (*)	-	0,59 %
- Relais maintien de salaire	0,01 %	0,48 %	0,49 %
- Cotisations assurance charges sociales patronales	0,20 %	-	0,20 %
Incapacité permanente de travail de toutes origines (catégorie 2 ou 3)	0,36 %	0,08 %	0,44 %
TOTAL	1,57 %	0,56 %	2,13 %

(*) Il est rappelé que la fraction de cotisation destinée à la couverture de l'intégralité des risques accident du travail et maladie professionnelle, ainsi qu'à la couverture résultant de l'article L 1226-1 du code du travail en cas de maladie ou d'accident de la vie privée, soit 0,59 % est à la charge exclusive de l'employeur. »

Article 7-3 - Collecte

Les cotisations sont collectées par la MSA pour le compte d'AGRI PREVOYANCE selon les modalités définies entre AGRI PREVOYANCE et la MSA.

(Avenant n° 3 du 19 septembre 2014) « Article 7-4 - Suspension du contrat de travail pour maladie, accident (toutes origines) ou pour maternité

En cas d'arrêt de travail pour maladie, accident ou maternité pris en charge par la MSA et intervenant après la date d'affiliation au régime, les garanties prévues en cas de décès et incapacité permanente professionnelle sont maintenues sans versement de cotisations pour tout mois complet civil d'absence. Si l'absence est inférieure à un mois, la cotisation est calculée sur le salaire et/ou complément de salaire versé par l'employeur. »

(Avenant n° 4 du 24 novembre 2015) « Article 7-5 - Portabilité

Les salariés bénéficient des [dispositions légales sur le maintien des garanties de protection sociale complémentaire en cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage](#) selon les conditions définies par les textes légaux et ce à compter de la date fixée par la loi.

Pour bénéficier des prestations, le demandeur d'emploi bénéficiant du maintien des garanties doit fournir l'ensemble des justificatifs demandés au salarié, auxquels s'ajoute le justificatif de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lequel les prestations demandées sont dues.

Un détail des prestations versées au titre de la portabilité sera communiqué lors de l'établissement des comptes de résultats. »

(Avenant n° 5 du 16 janvier 2020) « Article 7-6 – Principe de solidarité

Les exploitations et entreprises agricoles devront, quel que soit l'organisme assureur auprès duquel elles ont souscrit un contrat collectif d'assurance, s'assurer que la couverture mise en place met en œuvre des mesures collectives ou individuelles de prévention et d'action sociale, selon les mêmes modalités que celles de l'Accord National du 10 juin 2008, et le présent accord départemental s'inscrit dans le cadre de la participation à la mutualisation du fonds de solidarité institué au niveau national. »

ARTICLE 8 - CLAUSE DE REEXAMEN

Conformément aux articles L912-1 et 2 du code de la sécurité sociale, le régime de prévoyance mis en œuvre par le présent accord fera l'objet d'un réexamen, dans un délai qui ne pourra excéder 5 ans à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord, pour permettre aux partenaires sociaux signataires d'en réexaminer, au vu des résultats techniques et financiers enregistrés pendant la période écoulée, les conditions tant en matière de garantie que de financement et de choix de l'organisme assureur.

En cas de dénonciation du présent accord par l'une ou l'autre des parties, l'organisme assureur concerné maintiendra les prestations en cours de service à la date d'effet de la dénonciation à leur niveau atteint à cette date, dans l'hypothèse où les partenaires sociaux ne procéderaient pas à la désignation d'un nouvel organisme assureur.

En cas de fin d'application d'une garantie suite à la révision du présent accord, l'organisme assureur concerné maintiendra les prestations en cours de service à la date d'effet de la dénonciation à leur niveau

atteint à cette date, dans l'hypothèse où les partenaires sociaux ne procéderaient pas à la désignation d'un nouvel organisme assureur.

En cas de changement d'organisme assureur, l'organisme concerné transférera au nouvel assureur les provisions mathématiques correspondant aux prestations en cours de service à la date de la résiliation.

Ainsi, le nouvel assureur procédera au versement des dites prestations jusqu'à leur terme.

Les partenaires sociaux en application de l'article L912-3 du Code de la Sécurité Sociale organiseront les modalités de la poursuite des revalorisations, avec le nouvel organisme assureur et tout autre organisme pouvant assurer ce type de prestation.

ARTICLE 9 - ACCORD DE GESTION SPECIFIQUE ET SUIVI DU REGIME

Les modalités de mise en œuvre pratique des garanties prévues par l'accord font l'objet d'un protocole de gestion séparé qui définit entre les organismes assureurs désignés et les partenaires sociaux, notamment :

- la constitution d'une commission paritaire de suivi,
- les réunions et le rôle de la commission paritaire de suivi,
- la réalisation d'un bilan annuel sur les cotisations perçues, les frais de gestion, les prestations versées, les revalorisations instituées, les provisions constituées,
- la transmission de données statistiques sur les entreprises et les salariés couverts.

ARTICLE 10 - DENONCIATION

L'accord est conclu pour une durée indéterminée. Le présent accord pourra être dénoncé en respectant un préavis de 3 mois et sauf conclusion d'un nouvel accord, il cessera de produire ses effets après le délai d'un an à compter du terme du préavis.

ARTICLE 11 - FORMALITES ADMINISTRATIVES

Le présent accord établi en nombre suffisant pour être déposé selon les formalités prévues à l'article L.2231-6 du Code du Travail.

Les parties signataires conviennent de demander, sans délai, l'extension du présent accord.

Fait à Moulins le 3 septembre 2009

(suivent les signatures)

[Sommaire détaillé accord Prévoyance](#)

[Sommaire détaillé convention](#)

[Table alphabétique](#)

[Principales rubriques](#)

(Avenant n° 2 du 18/09/2013)

« Le syndicat de producteurs de l'horticulture
et des pépinières de l'Allier

L'Union Départementale des Syndicats
C.G.T de l'Allier

La Fédération Départementale des Syndicats
d'Exploitants Agricoles de l'Allier

Le Syndicat National des Cadres
d'Entreprises Agricoles (C.F.E. – C.G.C.)

La Fédération Nationale des Syndicats
d'Exploitants Agricoles de l'Allier

La Fédération CFTC Agriculture

Le Syndicat des Employeurs de Main-d'œuvre
de l'Allier

L'Union Départementale des Syndicats FO
de l'Allier

La Fédération des Entrepreneurs du Territoire
de l'Allier

L'Union Départementale FGA-C.F.D.T. de
l'Allier

La Fédération Départementale des Coopératives
d'Utilisation de Matériels Agricoles »