

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL CONCERNANT LES EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES AGRICOLES DU DEPARTEMENT DU PUY DE DOME DU 25 OCTOBRE 1978

IDCC : 9631

*(Mise à jour au 5 mars 2018
(Dernier avenant intégré : n° 97 du 9 janvier 2018)*

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

Complémentaire Frais de Santé
Accord départemental sur le régime d'assurance
complémentaire frais de santé des salariés agricoles du
21 septembre 2009
(Avenant n° 4 du 27 octobre 2015)

COTISATIONS
GARANTIES OBLIGATOIRES
OFFRE A ADHESION INDIVIDUELLE ET FACULTATIVE
SALAIRES BENEFICIAIRES
SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

TABLE DES MATIERES ALPHABETIQUE

I - DISPOSITIONS GENERALES		ARTICLES	PAGES
A	Accord complémentaire santé (cf santé)	ACCORD SANTE	51
	Ancienneté (prime).....	33	17
	Apprentis.....	3	9
	Apprentissage.....	60	27
	Astreinte	42	20
	Attestation de cessation de travail	57	26
	Avantages en nature (voir fourniture de nourriture et logement)	32	17
B	Bulletin de paye (voir salaire)	35	18
C	Cadres (voir ci-dessous – partie II)	62	27
	Catégories professionnelles – Niveaux et échelons.....	23	15
	Certificat de travail.....	ANNEXE I 58	38 26
	Champ d’application professionnel de la convention collective	1	9
	Champ d’application territorial de la convention collective.....	5	9
	Classification professionnelle des emplois.....	23	15
	Comité d’entreprise	ANNEXE I 15	38 13
	Complémentaire santé (cf. Santé)	ACCORD SANTE	51
	Conciliation et arbitrage	9	10
	Congés.....		21
	- Congés payés annuels	44	21
	- Indemnités de congés payés	45	22
	- Congés des travailleurs immigrés.....	46	22
	- Congés spéciaux non rémunérés	47	22
	- Congés pour évènements familiaux	48	22
	- Maternité	49	23
	- Jours fériés	50	23
	Contrat à durée déterminée	53	25
	Contrat écrit.....	20	14
	Définition	16	13
	Période d’essai	19	13
	Saisonnier	22	14
	Indemnité de précarité.....	30	16
	Cessation	53	25
	Contrat de travail.....	20	14
	A temps partiel.....	20	14
	Intermittent.....	16	13
	Modification substantielle.....	20bis	14
	Rédaction	20	14
	Suspension	59	26
D	Date d’effet de la convention	82	37
	Délai-congé ou préavis (voir licenciement)	52	24
	Délégués du personnel	14	13
	Délégués syndicaux interentreprises	12	11
	Démission.....	52	24
	Dénonciation de la convention collective.....	8	10
	Déshabillage – Habillage	42	20
	Durée de la convention collective	6	9
	Durée du travail	36	18
	Durée du travail des jeunes	37	18
	Durée du travail (définition et paiement des heures supplémentaires	38	19
	Durée maximale du travail	39	19
	Durée du travail de nuit (voir salaire).....	40	19

E	Echelons	23	15
	Embauche	18	13
	Exercice d'activité syndicale hors de l'entreprise	11	11
F	Formation professionnelle.....	61	27
	Fourniture de nourriture et logement.....	32	17
H	Habillage – Déshabillage	42	20
	Heures supplémentaires (voir durée du travail).....	38	19
	Hygiène et Sécurité	51	23
I	Incidence de la convention collective sur les contrats antérieurs	4	9
	Indemnité de licenciement (voir licenciement)	55	25
	Indemnité de précarité (voir salaire)	30	16
J	Jours fériés (voir congés)	50	23
L	Liberté syndicale et d'opinion.....	10	10
	Licenciement		24
	- Economique.....	54	25
	- Préavis ou délai congé.....	52	24
	- Contrat à durée indéterminée.....	52	24
	- Indemnité de licenciement.....	55	25
	Logement	32	17
M	Maternité	49	23
	Médecine du travail (voir hygiène et sécurité).....	51	23
N	Nourriture.....	32	17
O	Ouvriers étrangers	2	9
	Ouvriers permanents (définition)	16	13
P	Période d'essai	19	13
	Personnel non permanent	21	14
	Personnel saisonnier.....	22	14
	Préavis.....	52	24
	Prévoyance.....	CHAPITRE XIII BIS	30
	Primes.....		
	- d'ancienneté.....	33	17
	- de fin de carrière.....	56	26
	- de panier	ANNEXE II	42
R	Repos compensateur.....	43	20
	Repos hebdomadaire	41	20
	Retenues sur salaire (voir salaire)	31	16
	Révision de la convention collective.....	7	10
S	Salaires		15
	Apprentis.....	27	15
	Barèmes art24	ANNEXE II	42
	Changement temporaire de catégorie.....	29	16
	Des femmes (égalité de rémunération).....	28	16
	Des jeunes	25	15
	Détermination.....	24	15
	Modalité de paiement.....	34	18
	Remise du bulletin de paie	35	18
	Retenues sur salaires	31	16
	Salarié non permanent (indemnité de précarité).....	30	16
	Travailleurs handicapés.....	26	15
	Travail de nuit	40	19
	Travail du dimanche.....	41	20

Salarié non permanent.....	21	14
Santé (accord complémentaire).....	ACCORD SANTE	51
Cas de dispenses d'adhésion du dispositif frais de santé	4.2 accord	54
Champ d'application	1 accord	52
Commission paritaire de suivi de l'accord	13 accord	61
Contrat « solidaire » et « responsable »	4.5 accord	57
Cotisations	9.4 accord	60
Dispositif frais de santé	4 accord	54
Durée	2 accord	53
Durée – limites	9.1 accord	59
Financement du dispositif frais de santé	5 accord	57
Formalités de déclaration	9.3 accord	60
Garantie « socle minimum obligatoire - niveau 1 »	Ann I accord	63
Garanties maintenues	9.2 accord	59
Information des assurés	12 accord	61
Maintien de la couverture	10 accord	60
Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail non indemnisées	7 accord	58
Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail indemnisées	8 accord	59
Mise en œuvre du principe de solidarité	11 accord	60
Niveau des garanties du dispositif frais de santé	4.3 accord	55
Offres à adhésion individuelle et facultative	4.4 accord	56
Offres à adhésion individuelle et facultative « niveau 2 » et « niveau 3 »	Ann II accord	65
Portabilité à titre gratuit	9 accord	59
Portabilité loi Evin	4.6 accord	57
Révision et dénonciation	3 accord	53
Révision totale de l'accord départemental du 21 septembre 2009	1 accord	52
Salarié à employeurs multiples	6 accord	58
Salariés bénéficiaires	4.1 accord	54
Section syndicale.....	13	12
Sécurité (voir hygiène et sécurité).....	51	23
T Temps partiel : indemnités kilométriques	42	20
Temps partiel : contrat.....	20	14
Travail de nuit (voir durée du travail)	40	19
Travail intermittent.....	16	13
Travaux insalubres (voir sécurité).....	51	23
II – DISPOSITIONS PARTICULIERES POUR LES CADRES	ARTICLES	PAGES
A Application des dispositions particulières aux cadres	62	27
Avantages en nature	65	28
		23
C Congés de perfectionnement	68	28
F Frais d'emménagement	67	28
I Indemnité de licenciement.....	70	29
P Période d'essai	63	27
Préavis.....	69	28
Prime		28
Fin de carrière	69	29
Intéressement	69	28
Prévoyance (régime de).....	72	29
Salaires	64	28
	ANNEXE II	42

SOMMAIRE DÉTAILLÉ

<p style="text-align: center;">Convention Collective de Travail concernant les exploitations et entreprises agricoles du département du Puy-de-Dôme du 25 octobre 1978</p>

CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION	9
Article 1 ^{er} – Champ d'application professionnel.....	9
Article 2 – Ouvriers étrangers.....	9
Article 3 - Apprentis.....	9
Article 4 – Incidence sur les contrats antérieurs.....	9
Article 5 – Champ d'application territorial.....	9
CHAPITRE II - DUREE, REVISION ET DENONCIATION DE LA CONVENTION	9
Article 6 – Durée de la Convention.....	9
Article 7 – Révision de la Convention.....	10
Article 8 – Dénonciation de la Convention.....	10
CHAPITRE III - PROCEDURE CONVENTIONNELLE DE CONCILIATION ET D'ARBITRAGE	10
Article 9.....	10
CHAPITRE IV - LIBERTE SYNDICALE ET D'OPINION	10
Article 10.....	10
CHAPITRE V - DELEGUES SYNDICAUX ET DU PERSONNEL ET COMITES D'ENTREPRISE	11
Article 11 – Exercice d'activité syndicale hors de l'entreprise.....	11
Article 12 – Délégués syndicaux inter-entreprises.....	11
Article 13 – La section syndicale et le délégué syndical d'entreprise.....	12
Article 14 – Délégués du personnel.....	13
Article 15 – Comité d'entreprise.....	13
CHAPITRE VI - PERMANENCE DE L'EMPLOI - PERIODE D'ESSAI - EMBAUCHAGE	13
Article 16 – Définition de l'ouvrier permanent.....	13
Article 17 – Définition du salarié permanent.....	13
Article 18 – Embauche.....	13
Article 19 – Période d'essai.....	13
Article 20 – Contrat de travail.....	14
Article 20 bis.....	14
Article 21 – Emploi de personnel non permanent.....	14
Article 22 – Emploi du personnel saisonnier.....	14
CHAPITRE VII - CLASSIFICATION DES EMPLOIS - SALAIRES	15
SECTION I - CLASSIFICATION DES EMPLOIS	15
Article 23 – Définition des catégories professionnelles : niveaux et échelons.....	15
SECTION II - SALAIRES	15
Article 24 – Détermination des salaires.....	15
Article 25 – Salaires des jeunes.....	15
Article 26 – Salaires des travailleurs handicapés.....	15
Article 27 – Salaire de l'apprenti.....	15
Article 28 – Egalité de rémunération hommes-femmes.....	16
Article 29 – Changement temporaire de catégorie.....	16
Article 30 – Salaire du salarié non permanent / Indemnité de précarité.....	16
Article 31 – Retenues sur salaires.....	16
SECTION III - FOURNITURE DE NOURRITURE ET LOGEMENT	17
Article 32 – Evaluation.....	17
SECTION IV - PRIMES	17
Article 33 – Prime d'ancienneté.....	17

SECTION V - PAYE	18
Article 34 – Modalités de paiement des salaires	18
Article 35 – Bulletin de paye	18
CHAPITRE VIII - DUREE DU TRAVAIL - REPOS HEBDOMADAIRE - JOURS FERIES	18
Article 36 – Durée du travail	18
Article 37 – Durée du travail des jeunes	18
Article 38 – Définition et paiement des heures supplémentaires	19
Article 39 – Durée maximale du travail	19
Article 40 – Travail de nuit.....	19
Article 41 – Repos hebdomadaire	20
Article 42 – Dispositions diverses	20
Article 43 – Repos compensateur	20
CHAPITRE IX - C O N G E S	21
Article 44 – Rémunération mensuelle uniforme (abrogé par avenant n° 66 du 21 janvier 1998).....	21
Article 44 – Congés payés annuels	21
Article 45 – Indemnité de congés payés	22
Article 46 – Congés des travailleurs immigrés	22
Article 47 – Congés spéciaux non rémunérés	22
Article 48 – Congés pour évènements familiaux	22
Article 49 – Protection de la maternité	23
Article 50 – Jours fériés	23
CHAPITRE X	23
Article 51 – Hygiène et Sécurité	23
CHAPITRE XI - CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL	24
Article 52 – Contrat à durée indéterminée – Délai congé	24
Article 53 – Contrat à durée déterminée	25
Article 54 – Licenciement pour cause économique	25
Article 55 – Indemnité de licenciement	25
Article 56 – Prime de fin de carrière.....	26
Article 57 – Attestation de cessation de travail.....	26
Article 58 – Certificat de travail	26
Article 59 – Suspension du contrat de travail	26
CHAPITRE XII - APPRENTISSAGE - FORMATION PROFESSIONNELLE	27
Article 60 – Apprentissage.....	27
Article 61 – Formation professionnelle.....	27
CHAPITRE XIII - DISPOSITIONS PARTICULIERES CONCERNANT LES CADRES DES EXPLOITATIONS AGRICOLES DE POLY-CULTURE, D'ELEVAGE, DE POMMOCULTURE, DE VITICULTURE ET DE PEPINIERES .	27
Article 62	27
Article 63 – Période d'essai	27
Article 64 – Salaires.....	28
Article 65 – Avantages en nature.....	28
Article 66 – Prime d'intéressement.....	28
Article 67 – Frais d'emménagement.....	28
Article 68 – Congés de perfectionnement.....	28
Article 69 – Préavis.....	28
Article 70 – Indemnité de licenciement	29
Article 71 –Prime de fin de carrière.....	29
Article 72 – Régime de prévoyance.....	29
CHAPITRE XIII BIS - P R E V O Y A N C E	30
Article 73 – Garantie incapacité temporaire de travail liée à un accident de travail, de trajet ou maladie professionnelle.....	30
Article 74 – Garantie incapacité temporaire de travail liée à une maladie ou un accident de la vie privée.....	31
Article 75 – Garantie invalidité et incapacité permanente	32
Article 76 – Garantie décès.....	33
Article 77 – Institution de Prévoyance.....	35
Article 78 – Taux, assiette, répartition des cotisations.....	35
Article 79 – Les suspensions de contrat"	36
Article 80 – Clauses de réexamens	36
Article 81 – Mise en œuvre.....	37
CHAPITRE XIV – DATE D'EFFET	37

ANNEXES	38
ANNEXE 1 – CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE DES EMPLOIS	38
I – CLASSIFICATION DES EMPLOIS NON-CADRES	38
NIVEAU 1 – EMPLOIS D'EXECUTANT	38
NIVEAU 2 – EMPLOIS SPECIALISES	38
NIVEAU 3 – EMPLOIS QUALIFIES.....	39
NIVEAU 4 – EMPLOIS HAUTEMENT QUALIFIES	39
II – CLASSIFICATION DES EMPLOIS CADRES	40
ANNEXE II – SALAIRES	42

<p style="text-align: center;">Complémentaire Santé Accord départemental sur le régime d'assurance complémentaire frais de santé des salariés agricoles du 21 septembre 2009</p>

Article 1 - Révision totale de l'accord départemental du 21 septembre 2009	52
Article 2 - Durée.....	53
Article 3 - Révision et dénonciation	53
Article 4 – Dispositif frais de santé	54
Article 4.1 - Salariés bénéficiaires.....	54
Article 4.2 - Cas de dispenses d'adhésion du dispositif frais de santé	54
Article 4.3 - Niveau des garanties du dispositif frais de santé	55
Article 4.4 - Offres à adhésion individuelle et facultative.....	56
Article 4.5 - Contrat « solidaire » et « responsable »	57
Article 4.6 - Portabilité Loi Evin.....	57
Article 5 - Financement du dispositif frais de santé	57
Article 6 - Salarié à employeurs multiples	58
Article 7 - Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail non indemnisées	58
Article 8 - Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail indemnisées	59
Article 9 - Portabilité à titre gratuit	59
Article 9.1 - Durée – limites.....	59
Article 9.2 - Garanties maintenues.....	59
Article 9.3 - Formalités de déclaration.....	60
Article 9.4 - Cotisations	60
Article 10 - Maintien de la couverture	60
Article 11 - Mise en œuvre du principe de solidarité	60
Article 12 - Information des assurés.....	61
Article 13 - Commission Paritaire de suivi de l'Accord.....	61
Article 14 - Dépôt et extension.....	62
Annexe I – Garantie « Socle minimum obligatoire - Niveau 1 »	63
Annexe II – Offres à adhésion individuelle et facultative « Niveau 2 » et « Niveau 3 »	65

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL CONCERNANT LES EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES AGRICOLES DU DEPARTEMENT DU PUY-DE-DOME DU 25 OCTOBRE 1978

(Mise à jour au 5 mars 2018)



étendue par arrêté du Ministère de l'Agriculture et de la Forêt le 11/04/1979

ENTRE :

- la Fédération des Syndicats d'Exploitants Agricoles du Puy-de-Dôme ;
- l'Union départementale des Syndicats d'Exploitants Agricoles du Puy-de-Dôme ;
- le Syndicat des Producteurs de l'Horticulture et des Pépinières ;
- le Syndicat des Maraîchers ;
- le Syndicat des Entrepreneurs de Travaux Agricoles et Ruraux ;
- la Fédération Départementale des C.U.M.A.;

d'une part,

ET :

- le Syndicat Général de l'Agriculture C.F.D.T. ;
- l'Union départementale des Syndicats C.G.T. - F.O. ;
- la F.N.A.F. C.G.T. ;
- l'Union Départementale C.F.E.-C.G.C.;
- La Fédération des Syndicats Chrétiens des Organismes et Professions de l'Agriculture C.F.T.C. ;

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.

CHAPITRE I

CHAMP D'APPLICATION

ARTICLE 1^{ER} – CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL

(Avenant n° 15 du 12 mars 1981) "La présente convention règle les rapports entre les employeurs et les salariés des exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, de pommiculture, de viticulture, de maraîchage, (avenant n° 30 du 7 mars 1985) "de champignonnières", (avenant n° 35 du 23 juillet 1985) "d'horticulture et de pépinières", de sylviculture (à l'exception de l'abattage), (avenant n° 62 du 22 mai 1996) "des C.U.M.A." et des entreprises de travaux agricoles et ruraux."

ARTICLE 2 – OUVRIERS ETRANGERS

Les clauses de la présente Convention sont applicables quelle que soit la nationalité des parties, que les ouvriers soient permanents ou non.

ARTICLE 3 - APPRENTIS

Les clauses de la présente convention sont applicables aux apprentis dans la mesure où elles ne sont pas contraires aux dispositions particulières prévues à l'égard de ceux-ci par les articles 27 et 67.

ARTICLE 4 – INCIDENCE SUR LES CONTRATS ANTERIEURS

La présente Convention s'applique nonobstant tous usages ou coutumes locaux et toutes stipulations dans les contrats individuels de travail ou dans les accords collectifs antérieurs lorsque ces usages, coutumes ou stipulations sont moins favorables pour les travailleurs que les dispositions de la présente Convention.

En aucun cas, la rémunération nette en espèces, allouée aux salariés, ne pourra être inférieure à celle qui résulte de l'ensemble des dispositions de la présente convention.

ARTICLE 5 – CHAMP D'APPLICATION TERRITORIAL

La présente Convention est applicable aux exploitations ou entreprises visées à l'article 1er et dont le siège, représenté par les bâtiments d'exploitation est situé dans le département du Puy-de-Dôme, même si les terrains de cultures s'étendent sur les départements limitrophes.

CHAPITRE II

DUREE, REVISION ET DENONCIATION DE LA CONVENTION

ARTICLE 6 – DUREE DE LA CONVENTION

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Elle restera en vigueur jusqu'à l'intervention d'une nouvelle Convention signée à la suite d'une demande de dénonciation ou, à défaut de conclusion de la convention nouvelle, pendant une durée de deux ans à compter de l'expiration du délai de préavis.

ARTICLE 7 – REVISION DE LA CONVENTION

La demande de révision peut être introduite à tout moment par l'une quelconque des parties signataires ; elle doit être signifiée par lettre recommandée aux autres organisations signataires et au Service départemental du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles.

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

La Commission Mixte constituée comme il est de règle, et convoquée par l'Inspecteur du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles, étudie les modifications demandées dans les trente jours suivant la date de réception par l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles de la lettre recommandée susvisée.

En tout état de cause, la Commission Mixte se réunit, sans formalités préalables, dans les quinze jours qui suivent la parution au Journal Officiel d'un texte modifiant le salaire minimum de croissance.

ARTICLE 8 – DENONCIATION DE LA CONVENTION

La présente Convention peut être dénoncée par l'une ou l'autre des parties contractantes.

La partie signataire qui dénoncera la Convention devra prévenir les autres parties et le Service départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles par pli recommandé avec un préavis minimum de 60 jours.

CHAPITRE III

PROCEDURE CONVENTIONNELLE DE CONCILIATION ET D'ARBITRAGE

ARTICLE 9

Les conflits collectifs nés à l'occasion de l'exécution, la révision ou la dénonciation de la présente Convention sont portés devant la section départementale agricole de conciliation du Puy-de-Dôme.

En cas de non-conciliation, ils peuvent être soumis, si les parties y consentent, à un arbitre choisi par celles-ci d'un commun accord, ou, à défaut, par le Président de la section agricole de conciliation.

En cas d'échec de cette procédure conventionnelle, il doit être fait application de la procédure légale de règlement des conflits collectifs.

CHAPITRE IV

LIBERTE SYNDICALE ET D'OPINION

ARTICLE 10

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.

En outre, il est interdit à tout employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en ce qui concerne notamment l'embauchage, la conduite et la

répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de congédiement.

Il est interdit à tout employeur de prélever les cotisations syndicales sur les salaires de son personnel et de les payer au lieu et place de celui-ci.

Le chef d'entreprise ou ses représentants ne doivent employer aucun moyen de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale quelconque.

Toute mesure prise par l'employeur contrairement aux dispositions des alinéas précédents est considérée comme abusive et donne lieu à dommages et intérêts.

CHAPITRE V

DELEGUES SYNDICAUX ET DU PERSONNEL ET COMITES D'ENTREPRISE

ARTICLE 11 – EXERCICE D'ACTIVITE SYNDICALE HORS DE L'ENTREPRISE

Les employeurs sont tenus de laisser des libertés suffisantes aux salariés qui justifient par présentation d'une convocation émanant de l'autorité compétente, qu'ils sont appelés à participer aux travaux d'une commission administrative ou contentieuse constituée en vertu des dispositions d'un texte législatif ou réglementaire.

Dans la limite de 3 jours par an, les employeurs sont tenus de laisser aux salariés, sur présentation d'un mandat émanant de leur organisation le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions syndicales.

Les salariés appelés à s'absenter dans les conditions définies aux deux alinéas précédents doivent prévenir leur employeur au moins 48 heures à l'avance.

Les absences résultant de l'application (Avenant n° 59 du 9 février 1995) "des dispositions ci-dessus" ne donnent lieu, de la part de l'employeur, ni à rémunération, ni à indemnité d'aucune sorte.

(Avenant n° 59 du 9 février 1995) "Dans le cadre des négociations de la présente convention collective, les dispositions de l'accord national du 22 janvier 1992 s'appliquent".

ARTICLE 12 – DELEGUES SYNDICAUX INTER-ENTREPRISES

Chaque organisation syndicale signataire de la présente Convention a la faculté de désigner un délégué titulaire et un délégué suppléant en cas d'empêchement du délégué titulaire

- par arrondissement pour la polyculture, l'élevage et la viticulture,
- à compétence départementale pour les cultures spécialisées.

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

Le délégué appelé à quitter son travail pour l'accomplissement de sa mission doit informer son employeur au moins 48 h à l'avance, sauf en cas de force majeure.

Le délégué syndical ne peut intervenir au niveau des entreprises de sa circonscription qu'en avertissant au préalable le délégué syndical des employeurs qui peut l'accompagner, à la demande de l'un des deux délégués il peut être fait appel à l'assistance de l'Inspecteur du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles.

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 demande d'avis de réception, par l'organisation dont il relève, à la fois à l'Inspecteur du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles, à son employeur et aux organisations patronales intéressées signataires de la Convention.

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

L'employeur ne peut licencier un délégué syndical qu'après accord de l'Inspecteur du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles et en avoir informé l'organisation dont relève ce délégué.

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

Les absences résultant de l'application du présent article ne donnent lieu de la part de l'employeur ou des organisations syndicales patronales, ni à rémunération ni à indemnité d'aucune sorte. Toutefois, les absences peuvent être récupérées sur demande de l'une ou l'autre des parties au contrat étant précisé que les heures de récupération sont payées au tarif qui aurait été appliqué aux heures perdues.

ARTICLE 13 – LA SECTION SYNDICALE ET LE DELEGUE SYNDICAL D'ENTREPRISE

Pour les exploitations agricoles proprement dites employant habituellement plus de 10 et (Avenant n° 3 du 12 avril 1979) "moins de 50" salariés et comportant une délégation du personnel conformément à l'article 14, le présent article détermine les modalités de constitution des sections syndicales d'entreprise et de désignation de délégués syndicaux d'entreprise.

Lorsqu'un délégué syndical d'entreprise est désigné dans une entreprise, celle-ci sort du champ d'application de l'article 12 et en particulier, le délégué interentreprises ne sera pas compétent pour intervenir.

Cependant, en ce qui concerne les Cadres, ceux-ci auront la faculté de faire appel à un représentant de leur organisation syndicale.

a) Les sections syndicales d'entreprise

1) - Chaque syndicat signataire de la Convention Collective et répondant aux critères de représentativité sur le plan national peut constituer au sein de l'entreprise une section syndicale qui assure la représentation des intérêts professionnels de ses membres, conformément aux dispositions du Chapitre II du Titre I du Livre IV du Code du Travail.

2) - La collecte des cotisations syndicales peut être effectuée à l'intérieur de l'entreprise, en dehors des temps et des locaux de travail.

3) - L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur des panneaux réservés à cet usage. Un exemplaire de ces communications syndicales est transmis au chef d'entreprise, simultanément à l'affichage.

4) - Les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés aux travailleurs de l'entreprise, dans l'enceinte de celle-ci, aux heures d'entrée et de sortie du travail.

5) - Les adhérents de chaque section syndicale peuvent se réunir une fois par mois, dans l'enceinte de l'entreprise, en dehors des heures et des locaux de travail, suivant des modalités fixées par accord avec le chef d'entreprise.

b) Le délégué syndical d'entreprise

(Avenant n° 72 du 10 janvier 2003) "Il est fait application des dispositions légales prévues aux articles L. 412-11 du Code du travail et suivants."

ARTICLE 14 – DELEGUES DU PERSONNEL

Les dispositions législatives et réglementaires relatives aux délégués du personnel doivent être appliquées par tous de bonne foi.

Toutefois, en ce qui concerne les professions entrant dans le champ d'application de la présente convention, à l'exception des entreprises d'horticulture, de pépinières, paysagistes, de sylviculture et d'entretien de jardins, de maraîchage, le nombre de délégués dans les exploitations ou établissements occupant de 5 à 25 salariés, est fixé à un titulaire et un suppléant.

ARTICLE 15 – COMITE D'ENTREPRISE

Les dispositions législatives et réglementaires relatives au Comité d'Entreprise ainsi qu'au financement des œuvres sociales du Comité d'entreprise doivent être appliquées par tous de bonne foi.

CHAPITRE VI

PERMANENCE DE L'EMPLOI - PERIODE D'ESSAI - EMBAUCHAGE

ARTICLE 16 – DEFINITION DE L'OUVRIER PERMANENT

(Avenant n° 59 du 9 février 1995) "Est considéré comme salarié permanent celui auquel l'employeur garantit toute l'année, un salaire calculé sur une durée de travail hebdomadaire pré-déterminée à temps complet ou à temps partiel."

(Avenant n° 72 du 10 janvier 2003) "Les salariés en contrat de travail intermittent visés à l'article 9.3 de l'accord national du 23 décembre 1981 sont considérés comme salariés permanents."

La rupture du contrat de travail par suite de départ volontaire de l'ouvrier permanent, ou de son renvoi pour faute grave, ne peut le faire considérer comme non permanent.

ARTICLE 17 – (AVENANT N° 59 DU 9 FEVRIER 1995) - DEFINITION DU SALARIE PERMANENT

Est considérée comme salarié non permanent, toute personne qui ne bénéficie pas de la garantie définie à l'article 16 ci-dessus."

ARTICLE 18 - EMBAUCHE

(Avenant n° 3 du 12 avril 1979) "Les employeurs, quand ils engagent un salarié, doivent demander à celui-ci la présentation d'un certificat de travail ou une attestation de cessation de travail, délivré par son ancien employeur."

ARTICLE 19 – PERIODE D'ESSAI

Sauf accord entre les parties, tout engagement est conclu à l'essai.

(Avenant n° 59 du 9 février 1995) "La durée de la période d'essai est fixée à un mois pour les salariés embauchés à contrat à durée indéterminée. Pour les salariés embauchés en contrat à durée déterminée, la période d'essai ne pourra excéder un jour par semaine d'emploi, dans la limite de deux semaines."

En cas de séparation au cours ou à l'issue de la période d'essai, le salarié reçoit le salaire correspondant à la qualification professionnelle pour laquelle il a été embauché.

La rupture de l'engagement pendant la période d'essai ne donne lieu ni à préavis ni à indemnité.

ARTICLE 20 – CONTRAT DE TRAVAIL

Afin d'éviter toutes contestations, l'embauchage fait l'objet d'un acte écrit établi en deux exemplaires signés par les deux parties et mentionnant obligatoirement la date d'effet du contrat, sa durée (déterminée ou indéterminée), la catégorie d'emploi et le coefficient y afférent.

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

(Avenant n° 72 du 10 janvier 2003) "Le contrat à durée déterminée est conclu dans les conditions prévues aux articles L 122-1 et suivants du code du travail.

Le contrat de travail à temps partiel est conclu dans les conditions prévues à l'article L 212-4-3 du code du travail."

ARTICLE 20 BIS – (AVENANT N° 59 DU 9 FEVRIER 1995)

Lorsque l'employeur, pour un motif économique, envisage une modification substantielle du contrat de travail, il en informe le salarié par lettre recommandée avec accusé de réception. La lettre de notification informe le salarié qu'il dispose d'un mois à compter de sa réception pour faire connaître son refus.

A défaut de réponse dans le délai d'un mois, le salarié est réputé avoir accepté la modification proposée."

ARTICLE 21 - (AVENANT N° 59 DU 9 FEVRIER 1995) – EMPLOI DE PERSONNEL NON PERMANENT

Le contrat de travail à durée déterminée ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Il ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire et seulement dans les cas suivants :

1°) (Avenant n° 72 du 10 janvier 2003) "Remplacement d'un membre de l'entreprise en cas d'absence, en cas de suspension de son contrat de travail, de départ définitif précédant la suppression de son poste de travail ayant fait l'objet d'une saisine du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe, ou en cas d'attente de l'entrée en service effective du salarié recruté par contrat à durée indéterminée appelé à le remplacer .

Il peut également être conclu dans le cadre des dispositions de l'article L 122-2 du code du travail."

2°) Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise.

3°) Emplois à caractère saisonnier ou pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par voie de convention ou d'accord collectif étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois."

ARTICLE 22 – EMPLOI DU PERSONNEL SAISONNIER

L'embauchage du personnel saisonnier doit faire l'objet d'un contrat de travail écrit prévoyant expressément la nature des travaux à effectuer et la durée du contrat.

En aucun cas, le contrat d'un saisonnier ne pourra excéder 6 mois.

Si le contrat est renouvelé ou prolongé au-delà de 6 mois, l'emploi sera considéré comme permanent et le contrat de travail sera réputé à durée indéterminée.

Dans ce cas, la période d'essai sera supprimée et le point de départ de l'ancienneté fixé à la date du premier embauchage.

CHAPITRE VII

CLASSIFICATION DES EMPLOIS - SALAIRES

SECTION I - CLASSIFICATION DES EMPLOIS

ARTICLE 23 - (AVENANT N° 59 DU 9 FEVRIER 1995) DEFINITION DES CATEGORIES PROFESSIONNELLES : NIVEAUX ET ECHELONS

Les critères de classification des emplois sont définis à l'[annexe I](#).

SECTION II - SALAIRES

ARTICLE 24 – DETERMINATION DES SALAIRES

Les salaires prévus par l'[annexe II](#) de la présente Convention sont des salaires minima. Les employeurs et les salariés ont la faculté de fixer de gré à gré des salaires supérieurs.

ARTICLE 25 – SALAIRES DES JEUNES

Les salaires applicables aux jeunes travailleurs de l'un ou de l'autre sexe, âgés de moins de 18 ans, subissent les abattements suivants par rapport à ceux des travailleurs de la même catégorie professionnelle :

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

Les salaires des jeunes travailleurs (Avenant n° 3 du 12 avril 1979) "doivent" être équivalents à ceux des adultes lorsqu'il y a égalité de travail et de rendement.

En tout état de cause, l'abattement susvisé est supprimé pour les jeunes travailleurs justifiant de six mois de pratique professionnelle.

ARTICLE 26 – SALAIRES DES TRAVAILLEURS HANDICAPES

Pour les travailleurs handicapés, la rétribution minimum ne pourra être réduite que conformément à la réglementation en vigueur.

ARTICLE 27 – (AVENANT N° 59 DU 9 FEVRIER 1995) - SALAIRE DE L'APPRENTI

Le salaire minimum perçu par l'apprenti est fixé comme suit :

a) pour les jeunes âgés de 16 à 17 ans :

- | | | |
|------|--|---|
| 25 % | du salaire minimum de croissance pendant | la première année d'exécution du contrat |
| 40 % | du salaire minimum de croissance pendant | la deuxième année d'exécution du contrat |
| 53 % | du salaire minimum de croissance pendant | La troisième année d'exécution du contrat |

b) pour les jeunes âgés de 18 à 20 ans :

45 %	du salaire minimum de croissance pendant	la première année d'exécution du contrat
50 %	du salaire minimum de croissance pendant	la deuxième année d'exécution du contrat
65 %	du salaire minimum de croissance pendant	La troisième année d'exécution du contrat

c) pour les jeunes âgés de 21 ans et plus :

- 53 % du salaire minimum de croissance ou du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé, s'il est plus favorable, pendant la première année d'exécution du contrat ;
- 65 % du salaire minimum de croissance ou du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé, s'il est plus favorable, pendant la deuxième année d'exécution du contrat ;
- 78 % du salaire minimum de croissance ou du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé, s'il est plus favorable, pendant la troisième année d'exécution du contrat ;"

(Avenant n° 72 du 10 janvier 2003) "Les montants des rémunérations sont majorés à compter du 1^{er} jour du mois suivant le jour où l'apprenti atteint l'âge considéré."

Les avantages en nature (nourriture et logement) viennent en déduction du salaire de l'apprenti sur la base de 75 % du montant fixé pour les autres ouvriers.

En tout état de cause, la déduction opérée ne peut excéder, chaque mois, un montant égal au 3/4 du salaire.

ARTICLE 28 - (AVENANT N° 59 DU 9 FÉVRIER 1995) - ÉGALITE DE REMUNERATION HOMMES-FEMMES

Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

ARTICLE 29 – CHANGEMENT TEMPORAIRE DE CATEGORIE

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

Les salariés appelés à effectuer des travaux dans une catégorie supérieure à leur qualification perçoivent le salaire de cette catégorie pendant le temps qu'ils y sont employés, sans que ce changement influe sur la permanence de l'emploi.

(Avenant n° 59 du 9 février 1995) "Quelles que soient les raisons, les salariés qui effectuent des travaux dans une catégorie supérieure à leur qualification depuis plus de trois mois sont définitivement promus dans cette catégorie."

ARTICLE 30 - SALAIRE DU SALARIE NON PERMANENT / INDEMNITE DE PRECARITE

(Abrogé par avenant n° 82 du 08/07/2009)

ARTICLE 31 – RETENUES SUR SALAIRES

Aucune compensation ne s'opère au profit des employeurs entre le montant des salaires dus par eux à leurs salariés et les sommes qui leur seraient dues à eux-mêmes pour fournitures diverses, quelle qu'en soit la nature, à l'exception toutefois :

- des outils et instruments nécessaires au travail,
- des matières ou matériaux dont le salarié a la charge ou l'usage,
- des sommes avancées pour l'acquisition de ces mêmes objets.

SECTION III - FOURNITURE DE NOURRITURE ET LOGEMENT

ARTICLE 32 – EVALUATION (AVENANT N° 72 DU 10 JANVIER 2003)

(Avenant n° 72 du 10 janvier 2003) "La valeur de ces avantages" alloués par l'employeur vient en déduction du salaire. (Avenant n° 3 du 12 avril 1979) "En tout état de cause, leur valeur doit être incluse dans l'assiette salaires des cotisations sociales".

Le prix journalier de la nourriture est fixé à deux fois et demie le minimum garanti (M.G.).

Les ouvriers permanents nourris le sont également les dimanches et jours fériés, sauf impossibilité majeure.

La chambre meublée doit obligatoirement comporter un poste d'eau courante dans le local même.

(Avenant n° 72 du 10 janvier 2003) "Le logement mis à disposition des salariés agricoles doit répondre aux conditions d'hygiène et de salubrité fixées par le décret du 24 Août 1995 et de l'arrêté du 1^{er} juillet 1996 relatif à l'hébergement des travailleurs agricoles."

Le prix d'une chambre meublée est fixé mensuellement à huit fois le minimum garanti (M.G.). Les draps sont fournis par l'employeur.

(Avenant n° 3 du 12 avril 1979) "A défaut d'évaluation par les parties et d'une mention expresse dans le contrat de travail écrit, le prix du logement est fixé comme suit, par pièce habitable :

- meublé : 80 % du prix fixé pour la chambre meublée défini ci-dessus,
- non meublé : 65 % du prix fixé pour la chambre meublée défini ci-dessus."

Tous les autres avantages en nature sont évalués au prix à la production si les denrées sont produites sur l'exploitation, au prix à la consommation dans le cas contraire.

SECTION IV - PRIMES

ARTICLE 33 - (AVENANT N° 33 DU 20 MAI 1985) – PRIME D'ANCIENNETE

(Avenant n° 95 du 6 juillet 2015) "Une prime d'ancienneté, calculée sur le salaire brut, est versée à tout salarié sur les bases suivantes :

- 4 % à partir de 4 ans de services continus chez l'employeur ou dans l'entreprise
- 6 % à partir de 6 ans de services continus chez l'employeur ou dans l'entreprise
- 8 % à partir de 8 ans de services continus chez l'employeur ou dans l'entreprise (applicable à compter du 1er janvier 2016)
- 10 % à partir de 10 ans de services continus chez l'employeur ou dans l'entreprise (applicable à compter du 1er janvier 2017)

Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, dans le cadre des contrats intermittents, les périodes non travaillées sont prises en compte en totalité."

SECTION V - PAYE

ARTICLE 34 – MODALITES DE PAIEMENT DES SALAIRES

La paye se fait au moins une fois par mois et, en tout cas, avant le cinquième jour ouvrable suivant l'échéance de chaque mois civil ; les ouvriers ont la possibilité de percevoir un acompte toutes les semaines.

ARTICLE 35 – (AVENANT N° 6 DU 19 SEPTEMBRE 1979) - BULLETIN DE PAYE

L'employeur remet obligatoirement au salarié, à l'occasion du paiement de sa rémunération, un bulletin de paye sur lequel figurent notamment le nom ou la raison sociale et l'adresse de l'employeur, le nom du salarié, la catégorie professionnelle, le salaire horaire, le nombre d'heures normales et supplémentaires, les déductions sociales, les avantages en nature, les acomptes, les droits au repos compensateur, etc...

Un double du bulletin de paye est conservé par l'employeur.

CHAPITRE VIII

DUREE DU TRAVAIL - REPOS HEBDOMADAIRE - JOURS FERIES

(Avenant n° 66 du 21 janvier 1998) "La durée du travail, le repos hebdomadaire, les jours fériés sont régis par les dispositions de l'accord national du 23 décembre 1981 et ses avenants concernant la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles, complétées par les dispositions suivantes."

ARTICLE 36 – DUREE DU TRAVAIL

(Avenant n° 72 du 10 janvier 2003) "La durée légale hebdomadaire effective de travail est fixée à 35 heures conformément à l'article L 713-2 et suivants du code Rural et à l'article 6-1 de l'accord national du 23 décembre 1981."

ARTICLE 37 – DUREE DU TRAVAIL DES JEUNES

(Avenant n° 72 du 10 janvier 2003) "Les jeunes travailleurs et apprentis de l'un ou l'autre sexe âgés de moins de 18 ans ne peuvent être employés à un travail effectif de plus de sept heures par jour.

La durée maximale hebdomadaire est fixée à :

- 32 heures pour les jeunes de 14 ans à 15 ans,
- 35 heures pour les jeunes de 15 à 18 ans.

Toutefois, à titre exceptionnel, et pour les jeunes d'au moins 16 ans, des dérogations aux dispositions de l'alinéa précédent peuvent être accordées dans la limite de cinq heures par semaine par l'Inspecteur du Travail après avis conforme du Médecin du Travail de l'Etablissement.

La durée du travail des intéressés ne pourra, en aucun cas, être supérieure à la durée quotidienne ou hebdomadaire normale du travail des adultes employés dans l'établissement ou la profession.

Lorsque le temps de travail quotidien est supérieur à 4 heures et demie, les jeunes de moins de 18 ans doivent bénéficier d'un temps de pause d'au moins 30 minutes consécutives.

En outre, aucune période de travail effectif ininterrompu ne pourra excéder une durée maximale de 4 heures et demie."

L'employeur est tenu de laisser aux jeunes travailleurs et apprentis soumis à l'obligation de suivre des cours professionnels pendant la journée de travail, le temps et la liberté nécessaires au respect de cette obligation.

Les adolescents soumis à l'obligation scolaire employés pendant les vacances scolaires ne pourront effectuer que des travaux légers, conformément aux textes en vigueur (Avenant n° 66 du 21 janvier 1998) et notamment le décret n° 97-370 du 14 avril 1997. L'employeur est tenu d'informer le Service Départemental du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles, lors de l'embauche de ces salariés.

ARTICLE 38 – (AVENANT N° 72 DU 10 JANVIER 2003) – DEFINITION ET PAIEMENT DES HEURES SUPPLEMENTAIRES

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

Pour les ouvriers non permanents dont la durée d'emploi est inférieure à la semaine et pour "les ouvriers non permanents à temps partiel", les heures supplémentaires sont décomptées chaque jour ; sont considérées comme heures supplémentaires à 25 % celles effectuées au-delà de 7 h. 30 et à 50 % celles effectuées au-delà de 9 h."

ARTICLE 39 – (AVENANT N° 72 DU 10 JANVIER 2003) – DUREE MAXIMALE DU TRAVAIL

"Il est fait application des dispositions étendues du chapitre 8 de l'Accord National du 23 décembre 1981 modifié par ses avenants, ainsi que de celles des quatre premiers alinéas de l'article L. 713-13 du Code Rural.

La période annuelle à laquelle fait référence l'Accord National précité est fixée au 1^{er} juin d'une année au 31 mai de l'année suivante.

La durée quotidienne du travail effectif par salarié ne peut excéder 10 heures, sauf dérogation suivant les textes en vigueur.

Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre six heures sans que le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes."

ARTICLE 40 – TRAVAIL DE NUIT

Le travail de nuit, entre 20 h. et 6 h., est interdit aux apprentis et jeunes travailleurs de l'un ou l'autre sexe âgés de moins de 18 ans.

(Avenant n° 72 du 10 janvier 2003) "La durée minimale du repos de nuit ne peut être inférieure à 12 heures consécutives pour les jeunes de plus de 16 ans et à 14 heures consécutives pour les jeunes de moins de 16 ans."

(Avenant n° 66 du 21 janvier 1998) "Toutes les heures de travail de nuit, y compris dans le cadre de l'organisation de la durée du travail prévue par l'accord national du 23 décembre 1981 sont rémunérées dans les conditions suivantes."

(Avenant n° 77 du 20 décembre 2005) "Les heures effectuées exceptionnellement de nuit entre 21 heures et 6 heures dans une activité non prévisible ou une période non programmée dans l'horaire du salarié, sont majorées de 100 % sans cumul avec les heures supplémentaires.

Les heures de travail de nuit, entre 21 heures et 6 heures, donnent lieu à une majoration de 25 % du salaire de base, laquelle s'ajoute éventuellement à la majoration attribuée pour les heures supplémentaires."

(Avenant n° 72 du 10 janvier 2003 et 77 du 20 décembre 2005) "Tout travail de nuit entre 21 heures et 6 heures donne lieu, quelque soit le nombre d'heures effectuées, au paiement d'une prime correspondant à 1,5 fois le

minimum garantie (MG)."

ARTICLE 41 – REPOS HEBDOMADAIRE

(Avenant n° 72 du 10 janvier 2003) "Chaque semaine, le salarié a droit à un repos à prendre le dimanche, d'une durée minimale de 24 heures consécutives auquel s'ajoute le repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives."

Lorsque le travail du dimanche est indispensable, pour le personnel employé aux soins des animaux, aux opérations qui doivent être effectuées quotidiennement et ne pouvant être différées, à la conduite des appareils fonctionnant en continu, au traitement des matières susceptibles d'altération très rapide, l'employeur est admis de plein droit à donner le repos hebdomadaire par roulement à condition que le jour de repos tombe le dimanche au moins deux fois par mois.

En dehors des cas mentionnés à l'alinéa 2 ci-dessus, l'employeur ne peut déroger à l'alinéa 1 du présent article, sans avoir, au préalable, obtenu l'autorisation du (Avenant n° 66 du 21 janvier 1998) "Chef du Service Départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles", dans les conditions prévues par l'article 997 du Code Rural et par le décret n° 75-957 du 17 Octobre 1975 pris pour son application.

(Avenant n° 24 du 15 décembre 1982) "Le repos hebdomadaire peut être suspendu au maximum six fois par an, mais jamais plus de deux fois consécutives en cas de circonstances exceptionnelles, sous réserve que les intéressés bénéficient d'un repos d'une durée égale au repos supprimé."

Tout employeur qui veut suspendre le repos hebdomadaire, en application du 1er alinéa ci-dessus, doit en aviser immédiatement le Chef du Service Départemental du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles, et sauf en cas de force majeure, avant le commencement du travail, conformément aux dispositions du décret n° 75-957 du 17 octobre 1975.

Les dérogations aux dispositions du 1er alinéa ci-dessus ne sont pas applicables aux enfants non libérés de l'obligation scolaire qui exécutent des travaux légers pendant les vacances scolaires.

Les heures de travail accomplies les dimanches sont majorées de 50 %, sans cumul avec les heures supplémentaires.

(Avenant n° 72 du 10 janvier 2003) "Les jeunes travailleurs de 16 à 18 ans doivent bénéficier d'une période minimale de repos hebdomadaire de 48 heures consécutives.

Les jeunes travailleurs de 14 à 16 ans doivent bénéficier de 2 jours de repos consécutifs incluant obligatoirement le dimanche."

ARTICLE 42 – DISPOSITIONS DIVERSES (AVENANT N° 72 DU 10 JANVIER 2003)

"Le temps nécessaire à l'habillage et au déshabillage est assimilé à un temps de travail effectif et rémunéré comme tel :

Les périodes d'astreinte ouvrent droit au versement d'une indemnité forfaitaire dont le montant est égal à une fois le salaire horaire du N1 E1 par nuit d'astreinte et à deux fois par période de 24 heures consécutives d'astreinte.

L'indemnité kilométrique prévue à l'alinéa 3 du § 2 de l'article 9.2 de l'accord national de 1981 est fixé à 1/20^{ème} du montant du salaire horaire du N1 E1. L'indemnisation est due quel que soit le moyen de locomotion utilisé."

ARTICLE 43 - (AVENANT N° 66 DU 21 JANVIER 1998) – REPOS COMPENSATEUR

Les heures supplémentaires de travail ouvrent droit à un repos compensateur dans les conditions définies par l'accord national du 23 décembre 1981.

CHAPITRE IX

CONGES

ARTICLE 44 - REMUNERATION MENSUELLE UNIFORME (ABROGE PAR AVENANT N° 66 DU 21 JANVIER 1998)

ARTICLE 44 - (AVENANT N° 24 DU 15 DECEMBRE 1982) – CONGES PAYES ANNUELS

(Avenant n° 72 du 10 janvier 2003) "Les congés payés sont attribués dans les conditions prévues par la loi et l'Accord National du 23 décembre 1981."

- le travailleur qui, au cours de l'année de référence justifie avoir été occupé chez le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum d'un mois de travail effectif, a droit à un congé dont la durée est déterminée à raison de 2 jours 1/2 ouvrables par mois de travail sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder 30 jours ouvrables ;

- cette durée de 30 jours ouvrables est augmentée d'un jour ouvrable par période entière, continue ou non, de cinq ans de services chez le même employeur sans que le total du congé excède 32 jours par an.

Il est néanmoins précisé que les salariés qui bénéficient déjà au 1er février 1982 de plus de 32 jours ouvrables de congés payés, conservent les droits ainsi acquis, sans pouvoir exiger un droit supplémentaire.

Sont assimilés à un mois de travail effectif pour la détermination de la durée du congé, les périodes équivalentes à 4 semaines ou 24 jours de travail. Les périodes de congés payés, les repos compensateurs prévus par l'article 993-1 du Code Rural, les périodes de congé de formation accordées en application de l'article L 931-1 du Code du Travail, les périodes de repos des femmes en couches ou de congé d'adoption prévues aux articles L. 122-25 à L. 122-30 du Code du Travail et les périodes limitées à une durée ininterrompue d'un an pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle^❶.

Sont également considérées comme périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du congé, les périodes pendant lesquelles un salarié ou un apprenti se trouve maintenu ou rappelé au service national à un titre quelconque.

La période des grands travaux pendant laquelle des absences de plus de vingt-quatre heures au titre des congés annuels payés, ne peuvent être exigées par le salarié, est fixée du 1er juin au 30 septembre.

Il est toutefois fait obligation aux employeurs d'accorder à leurs salariés qui en font la demande, 15 jours de congés pendant la période des vacances scolaires. En cas de fractionnement, une partie continue du congé doit être au moins de 12 jours ouvrables et au plus de 24 jours ouvrables. Dans tous les cas, la 5ème semaine doit être prise distinctement.

(Avenant n° 72 du 10 janvier 2003) "Le fractionnement du congé principal de 24 jours ouvre droit à des congés supplémentaires lorsqu'une partie de ces congés est prise en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre :

- si le salarié prend en dehors de cette période entre 3 et 5 jours de congés, il lui est accordé un jour ouvrable supplémentaire
- s'il prend 6 jours ou plus, il lui est dû deux jours ouvrables supplémentaires.

^❶ Alinéa étendu, sous réserve de l'application des dispositions des articles L225-2, L 226-1, L451-2, et L 931-14-II du Code du Travail qui prévoient que sont assimilées à une période de travail effectif :

- les congés de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse
- les congés pour événements familiaux
- les congés d'éducation ouvrière
- les congés de formation professionnelle pour les travailleurs âgés de moins de 20 ans.

Les jours de congé principal dus en sus de 24 jours ouvrables ne sont pas pris en compte pour l'ouverture du droit à ce supplément."

ARTICLE 45 – INDEMNITE DE CONGES PAYES

L'indemnité afférente aux congés payés est égale au (Avenant n° 24 du 15 décembre 1982) "1/10ème" de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence. Toutefois, l'indemnité de congés payés ne peut être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si le salarié avait continué à travailler.

ARTICLE 46 – CONGES DES TRAVAILLEURS IMMIGRES

a) Délai de route pour congés payés

Les travailleurs immigrés partant en congés dans leur pays d'origine, bénéficieront d'un temps de délai de route, non rémunéré, dans les conditions suivantes :

- pays limitrophes de la France : 4 jours
- autres pays européens : 1 semaine
- autres pays (Afrique et Moyen Orient) : 15 jours

Le délai de route, attribué en sus de la durée normale du congé, sera considéré comme absence autorisée et ne pourra en aucun cas occasionner le licenciement de l'intéressé.

b) Cumul des congés

Les salariés d'Afrique et du Moyen-Orient pourront bloquer leurs congés de deux années sur la deuxième année, et ainsi les prendre en une seule fois. Cette limite de deux ans ne pourra être dépassée sauf accord avec l'employeur.

c) Période de prise des congés

Les dispositions des alinéas ci-dessus ne seront applicables que dans une période située entre le 1er novembre et le 31 mars.

ARTICLE 47 – CONGES SPECIAUX NON REMUNERES

Les salariés ont droit chaque année à des congés non rémunérés d'éducation ouvrière et de formation des cadres et animateurs pour la jeunesse, à prendre dans les conditions prévues respectivement par les articles L. 451-2 et L. 225-2 et suivants du Code du Travail.

Ces congés sont assimilés à des périodes de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour l'ensemble des autres droits résultant pour l'intéressé de son contrat.

ARTICLE 48 – CONGES POUR EVENEMENTS FAMILIAUX (AVENANT N° 72 DU 10 JANVIER 2003 ET AVENANT N° 77 DU 20 DECEMBRE 2005)

a) des congés exceptionnels payés, pour raisons familiales, sont accordés aux salariés, en cas de :

- mariage du salarié..... 4 jours
- mariage d'un enfant 2 jours
- naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption 3 jours
- décès du conjoint, du concubin, du partenaire lié par un PACS 3 jours
- décès d'un enfant 2 jours
- décès d'un ascendant ou des collatéraux..... 1 jour
- décès beau-père, belle mère..... 1 jour

(Avenant n° 77 du 20 décembre 2005) "Ces congés sont accordés quelle que soit l'ancienneté dans l'exploitation ou l'entreprise.

Ces jours d'absence exceptionnelle doivent être pris au moment des événements en cause et n'entraînent pas de réduction de la rémunération. Ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel et des heures supplémentaires."

b) une autorisation d'absence non rémunérée de 3 jours par an sera accordée dans des circonstances fortuites (telles qu'un incendie touchant les biens des salariés, la maladie ou l'accident dûment constaté du conjoint ou d'un enfant).

ARTICLE 49 - (AVENANT N° 3 DU 12 AVRIL 1979) – PROTECTION DE LA MATERNITE

Femmes en couches et mères adoptives

En cas de maternité ou d'adoption, la femme bénéficie" de la protection prévue par les textes en vigueur, notamment par les articles L. 122-25 à L. 122-32 du Code du Travail.

ARTICLE 50 – JOURS FERIES

(Avenant n° 72 du 10 janvier 2003) "La journée du 1er mai est chômée et payée suivant les dispositions prévues aux articles L. 222-5 et suivants du Code du travail."

(Avenant n° 24 du 15 décembre 1982) "Les jours fériés suivants sont chômés et payés dans les mêmes conditions que le 1er mai : 1er janvier - Lundi de Pâques - 8 Mai - Ascension - Lundi de Pentecôte - 14 juillet - 15 août - 1er novembre - 11 novembre - 25 décembre.

Toutefois, les jours fériés visés à l'alinéa précédent, seront payés au salarié sous réserve qu'il ait été présent le dernier jour de travail précédent le jour férié et le premier jour de travail qui lui fait suite, sauf autorisation d'absence préalablement accordée, ou absence justifiée.

Les heures perdues du fait du chômage d'un jour férié légal ne sont pas récupérables."

CHAPITRE X

ARTICLE 51 – HYGIENE ET SECURITE (AVENANT N° 72 DU 10 JANVIER 2003)

"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. 230-2 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.

Notamment :

- Les employeurs mettront de façon permanente à la disposition des salariés au travail, les moyens d'assurer leur propreté individuelle, vestiaires, lavabos, cabinets d'aisance et le cas échéant, douches, ainsi que les produits nécessaires au nettoyage des mains, savons, essuie-mains etc...

- Les tracteurs agricoles et forestiers à roues doivent être munis d'un dispositif homologué destiné à protéger le conducteur contre les risques encourus en cas de renversement accidentel de l'engin.

- Il est interdit d'utiliser un outil ou une machine agricole relié à l'embout d'une prise de force de tracteur par un arbre de transmission à cardans non muni de son dispositif de protection.

- Tous moyens de protection individuelle appropriés tels que chaussures, gants, masques, lunettes de sécurité etc.... doivent être mis à la disposition des travailleurs lorsqu'ils sont appelés à effectuer des travaux dangereux, salissants ou insalubres (meulage, soudure, etc....) afin de les protéger contre les risques existants (brûlure, projection de matière, écrasement, etc....).

L'employeur doit assurer la bonne utilisation des équipements de protection individuelle (EPI), veiller à leur utilisation effective (Article R 233-1 du Code du Travail), les fournir gratuitement, en assurer l'hygiène, l'entretien, les réparations et le remplacement (article R 233-42 du Code du Travail), informer les utilisateurs des risques contre lesquels l'EPI les protège, des conditions et consignes d'utilisation (article R 233-43 du Code du Travail) et les faire bénéficier d'un entraînement au port de ces EPI et d'une formation adéquate renouvelée aussi souvent que nécessaire (article R 233-44 du Code du Travail).

- Conformément aux dispositions de l'article R 233-1 du code du travail, lorsque les travailleurs sont exposés aux intempéries en raison des conditions d'exécution du travail, l'employeur est tenu de mettre à leur disposition des moyens de protection individuelle tels que cirés, imperméables et bottes.

- Pour toute utilisation de produits antiparasitaires, l'employeur doit se conformer strictement aux dispositions du décret n° 87-361 du 27 mai 1987.

- Lorsque les travailleurs sont amenés à effectuer des travaux forestiers, les employeurs doivent mettre à leur disposition les divers équipements (casque avec visière, chaussures ou bottes de sécurité, etc....) et la trousse de première urgence mentionnés par l'arrêté du 1^{er} mars 1984 modifié par l'arrêté du 22 décembre 1994, en faire respecter le port, veiller à leur bon état et assurer leur renouvellement.

- L'employeur devra veiller au strict respect des dispositions de l'arrêté du 28 mars 1979 à l'occasion des interventions effectuées sur les accumulateurs de matière.

Il est de plus recommandé de mettre des appareils de contention à la disposition des salariés amenés à manipuler des animaux.

Enfin, une trousse de première urgence doit être disponible sur l'exploitation.

Le logement mis à disposition des salariés agricoles doit répondre aux conditions d'hygiène et de salubrité fixées par le décret du 24 Août 1995 et de l'arrêté du 1^{er} juillet 1996 relatif à l'hébergement des travailleurs agricoles.

L'installation de douches est obligatoire dans les exploitations occupant au moins 5 ouvriers permanents."

CHAPITRE XI

CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

ARTICLE 52 – CONTRAT A DUREE INDETERMINEE – DELAI CONGE

(Avenant n° 3 du 12 avril 1979) "Sous réserve de l'application des textes réglementaires relatifs au contrôle de l'emploi, le contrat à durée indéterminée peut cesser à tout moment par la volonté d'une seule des parties".

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

La durée du préavis est fixée réciproquement à :

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

Toutefois, par dérogation aux dispositions qui précèdent le salarié qui est licencié alors qu'il compte deux ans au moins d'ancienneté ininterrompue chez le même employeur a droit, sauf en cas de faute grave, à un délai-congé de deux mois.

Tout salarié congédié a droit, pendant la durée du préavis à une liberté rémunérée de :

- quatre demi-journées si le préavis est de 15 jours,
- huit demi-journées si le préavis est de 1 mois ou plus

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

(Avenant n° 72 du 10 janvier 2003) "Pour les travailleurs handicapés, le délai de préavis est fixé par l'article L. 323-7 du Code du travail."

Si les délais du préavis fixés au présent article ne sont pas respectés, la partie lésée a droit, à titre d'indemnité, au versement d'une somme correspondant aux salaires, avantages en nature et primes qui auraient été versés pendant la durée du préavis restant à courir, sous réserve de l'application des dispositions relatives à la saisie arrêt et à la cession des rémunérations (article L 145-1 et suivants et R 145-1 et suivants du Code du Travail).

Cette indemnité n'exclut pas l'attribution à la partie lésée de dommages-intérêts dont le montant est liquidé par la juridiction compétente.

ARTICLE 53 – (AVENANT. N° 3 DU 12 AVRIL 1979) - CONTRAT A DUREE DETERMINEE

Le contrat à durée déterminée est régi par les dispositions des articles L 122-1 et suivants du Code du Travail.

(Avenant n° 72 du 10 janvier 2003) "Sauf accord 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.

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 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 une limite maximale de deux semaines."

ARTICLE 54 – (AVENANT N° 59 DU 9 FEVRIER 1995) - LICENCIEMENT POUR CAUSE 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 modification substantielle du contrat de travail, consécutives notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques.

Les conditions dans lesquelles peuvent être engagés les licenciements pour cause économique sont celles prévues par les articles L 321-1 et suivants du Code du Travail."

ARTICLE 55 - (AVENANT N° 59 DU 9 FEVRIER 1995) – INDEMNITE DE LICENCIEMENT

(Avenant n° 72 du 10 janvier 2003) Tout ouvrier licencié alors qu'il compte deux ans d'ancienneté dans l'entreprise, a droit, sauf faute grave, à une indemnité minimum de licenciement ; le taux et les modalités sont déterminés selon l'article 5 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 "sous réserve des dispositions relatives à l'indemnité de licenciement pour cause économique et de prime de fin de carrière."

ARTICLE 56 – (AVENANT N° 59 DU 9 FEVRIER 1995) - PRIME DE FIN DE CARRIERE

En cas de départ à la retraite, le salarié perçoit une indemnité de départ à la retraite, conformément à l'article L 122-14-13 du Code du Travail.

Toutefois, tout salarié ayant moins de quinze ans d'ancienneté, quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier du droit à une pension de vieillesse, a droit à une indemnité de départ en retraite égale au minimum à 1/20ème de mois par année de présence et calculée sur la même base que l'indemnité de licenciement.

ARTICLE 57 – ATTESTATION DE CESSATION DE TRAVAIL

A la demande des ouvriers quittant volontairement ou par congédiement leur emploi, les employeurs sont tenus de délivrer une attestation pour leur permettre de retrouver du travail.

L'attestation doit mentionner la date à laquelle l'ouvrier sera libre de tout engagement.

ARTICLE 58 – CERTIFICAT DE TRAVAIL

(Avenant n° 72 du 10 janvier 2003) "L'employeur est tenu de remettre au salarié, à l'expiration du contrat, un certificat de travail et une attestation conformes respectivement aux dispositions de l'article L. 122-16 et de l'article R. 351-5 du Code du travail."

ARTICLE 59 – SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Indépendamment des garanties relatives à la sécurité de l'emploi fixées par les dispositions légales et réglementaires, notamment pour les travailleurs appelés ou rappelés sous les drapeaux, les femmes en couches, il est convenu ce qui suit :

a) Absences

Toute absence doit être autorisée ou motivée. (Avenant n° 72 du 10 janvier 2003) "Les absences par suite d'interruption collective de travail peuvent, après entente entre les parties, être récupérées dans les limites fixées par l'article L. 713-4 du Code Rural."

b) Maladie ou Accident

Il n'est procédé à aucun licenciement, sauf pour motif économique, durant une période de maladie ou d'accident médicalement reconnu n'excédant pas quatre mois. En cas de remplacement de l'ouvrier malade ou accidenté, le remplaçant est avisé de la précarité de son emploi.

(Avenant n° 59 du 9 février 1995) "A l'issue des périodes de suspension du contrat de travail consécutives à une maladie ou un accident, en cas d'inaptitude, il y a lieu de faire application des dispositions de l'article L 122-24-4 du Code du Travail."

c) Accident du travail et maladie professionnelle

(Avenant n° 59 du 9 février 1995) "Les règles particulières aux salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle prévues à l'article L 122-32-1 et suivants du Code du Travail s'appliquent."

CHAPITRE XII

APPRENTISSAGE - FORMATION PROFESSIONNELLE

ARTICLE 60 - APPRENTISSAGE

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier par lequel un employeur s'engage outre le versement d'un salaire dans les conditions prévues par l'article 27 à assurer une formation professionnelle méthodique et complète dispensée pour partie dans l'entreprise et pour partie dans un centre de formation d'apprentis à un jeune travailleur qui s'oblige en retour à travailler pour cet employeur pendant la durée du contrat.

Tout maître d'apprentissage et tout apprenti sont tenus de se référer pendant l'exécution du contrat aux articles L. 117-1 et suivants, R 117-1 et suivants et D 117-1 et suivants du Code du Travail.

ARTICLE 61 – FORMATION PROFESSIONNELLE

Les salariés doivent pouvoir bénéficier d'une formation professionnelle telle qu'elle résulte de l'application du Livre IX du Code du Travail.

A l'issue d'un stage, et sur présentation d'une attestation, les employeurs devront tenir compte des connaissances acquises par le salarié, soit en révisant son coefficient hiérarchique, soit en lui accordant une prime à débattre entre les parties.

CHAPITRE XIII

DISPOSITIONS PARTICULIERES CONCERNANT LES CADRES DES EXPLOITATIONS AGRICOLES DE POLY CULTURE, D'ELEVAGE, DE POMMICULTURE, DE VITICULTURE ET DE PEPINIERS

ARTICLE 62

Les clauses générales de la présente Convention s'appliquent lorsqu'elles ne sont pas contraires aux dispositions particulières ci-après :

ARTICLE 63 – PERIODE D'ESSAI

Lorsque l'engagement est conclu à l'essai, la période d'essai et le préavis réciproque durant cette période, sont fixés comme suit :

	Période d'essai	Période de préavis
- Cadre de 1ère catégorie	3 mois	15 jours
- Cadre de 2ème catégorie	4 mois	1 mois
- Cadre de 3ème catégorie	6 mois	2 mois

Si à l'issue de la période d'essai, le Cadre reste en place, son embauchage est considéré comme définitif ; il est constaté par un acte écrit, établi en deux exemplaires : le premier signé par l'employeur est remis au Cadre, le second, signé par le Cadre, reste entre les mains de l'employeur.

Cet acte précise obligatoirement la date d'effet du contrat, sa durée, la catégorie d'emploi du Cadre, ses fonctions dans l'exploitation et le coefficient y afférent.

Il peut contenir telles ou telles clauses supplémentaires, sous réserve qu'elles soient aussi favorables au Cadre que les dispositions du présent article.

ARTICLE 64 - SALAIRES

Le salaire horaire est fixé conformément aux dispositions de l'[annexe II](#).

ARTICLE 65 – AVANTAGES EN NATURE

L'octroi et l'évaluation des avantages en nature sont débattus entre les parties à l'embauchage et mentionnés sur le contrat de travail.

Tous les avantages accordés, notamment le logement, peuvent venir en déduction du salaire déterminé comme il est indiqué à l'article 64 ci-dessus.

(Avenant n° 3 du 12 avril 1979). "En tout état de cause, leur valeur doit être incluse dans l'assiette salaire des cotisations sociales."

ARTICLE 66 – PRIME D'INTERESSEMENT

Les Cadres bénéficient d'une prime d'intéressement librement débattue entre les parties, dont les conditions d'attribution et éventuellement le montant doivent être portés sur le contrat de travail.

ARTICLE 67 – FRAIS D'EMMENAGEMENT

A l'embauche, les frais d'emménagement sont, sauf clause contraire consignée par écrit, supportés par l'employeur et valables un an. En cas de départ prématuré, le Cadre est redevable d'une somme calculée au prorata du temps restant à courir (avenant n° 3 du 12 avril 1979) "dans les limites définies aux articles L 145-1 et suivants et R 145-1 et suivants du Code du Travail relatifs à la saisie-arrêt et à la cession des rémunérations."

Si le Cadre est congédié par l'employeur, c'est ce dernier qui supporte intégralement les frais, sauf en cas de faute grave du Cadre.

ARTICLE 68 – CONGES DE PERFECTIONNEMENT

Les Cadres jouissent, chaque année, hors la période de grands travaux, de cinq jours de congés supplémentaires payés pour assister aux sessions ou aux cours de perfectionnement organisés, soit par les services du Ministère de l'Agriculture, soit par les organisations professionnelles.

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

ARTICLE 69 - PREAVIS

En cas de rupture du contrat à durée indéterminée, le préavis réciproque est fixé comme suit :

- Cadre de 1ère catégorie 3 mois
- Cadre de 2ème catégorie 4 mois
- Cadre de 3ème catégorie 6 mois

Le versement de l'indemnité de préavis ne peut être exigé du Cadre, si celui-ci pourvoit à son remplacement par un candidat agréé par l'employeur.

ARTICLE 70 – INDEMNITE DE LICENCIEMENT

Le cadre licencié, sauf en cas de faute grave, bénéficie indépendamment du préavis ou de l'indemnité correspondante, d'une indemnité de licenciement égale à un demi-mois du salaire de sa catégorie professionnelle par année de présence ; le montant maximum de cette indemnité est limité à douze mois de salaire, les droits de l'intéressé sont ouverts à partir de la date d'embauchage.

(Avenant n° 3 du 12 avril 1979) "Cette indemnité conventionnelle de licenciement n'est pas due lorsque le cadre atteint l'âge normal de la retraite fixé par le régime obligatoire d'assurances sociales agricoles et par la Caisse de Prévoyance des Cadres d'exploitations Agricoles. Dans ce cas, l'indemnité légale de licenciement subsiste."

ARTICLE 71 – (AVENANT N° 3 DU 12 AVRIL 1979) - PRIME DE FIN DE CARRIERE

Le Cadre comptant au moins quinze années d'ancienneté dans l'exploitation ou l'entreprise, qui prend volontairement sa retraite à partir de 60 ans, a droit, à la cessation de ses fonctions, à une prime de fin de carrière d'un montant égal à un demi-mois d'appointements par année de présence ; le montant maximum de cette prime est limité à quatre mois d'appointements.

ARTICLE 72 – REGIME DE PREVOYANCE

Le personnel d'encadrement est obligatoirement affilié à la Caisse de Prévoyance des Cadres d'Exploitations Agricoles dont le siège est à PARIS, 20-22, rue de Clichy (9ème).

Sont également affiliés au régime les ingénieurs qui, sans exercer de fonction de commandement, possèdent une formation technique généralement constatée par un diplôme ou reconnue équivalente, et occupent dans l'entreprise un poste où ils mettent en œuvre les connaissances qu'ils ont acquises.

(Avenant n° 72 du 10 janvier 2003) "Les salariés bénéficiaires des régimes complémentaires de retraite et de prévoyance institués par la convention collective nationale des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952, doivent être affiliés aux différentes institutions qui les mettent en œuvre.

Les bénéficiaires de ces régimes au regard de la classification des emplois sont définis en application des critères qui servent à la détermination des participants au régime de retraite des cadres institué par la convention collective nationale du 14 mars 1947.

Les partenaires sociaux signataires des accords de classification des emplois doivent saisir l'AGIRC et lui transmettre leurs avis quant aux participants relevant du régime de retraite des cadres institué au sein des conventions collectives concernées, en application des règles fixées par la convention collective nationale du 14 mars 1947. La décision sur les seuils d'affiliation prise par l'AGIRC devra figurer en annexe dans les conventions collectives concernées."

CHAPITRE XIII BIS^①

PREVOYANCE

ARTICLE 73 - (AVENANT N° 83 DU 7 SEPTEMBRE 2009) "GARANTIE INCAPACITE TEMPORAIRE DE TRAVAIL LIEE A UN ACCIDENT DE TRAVAIL, DE TRAJET OU MALADIE PROFESSIONNELLE

1° Conditions et modalités d'indemnisation

En cas d'incapacité de travail temporaire dûment justifiée par un arrêt de travail et ouvrant droit aux indemnités journalières du régime de base de sécurité sociale, les salariés bénéficient d'indemnités journalières complémentaires versées par AGRI PREVOYANCE, à la condition toutefois de justifier d'une ancienneté de 3 mois continus dans l'entreprise." (Avenant n° 86 du 6 septembre 2010) "L'ancienneté est réputée acquise au 1^{er} jour du mois civil qui suit l'acquisition des 3 mois d'ancienneté continue dans l'entreprise."

Le versement des indemnités journalières complémentaires intervient :

- dès le 1er jour en cas d'arrêt consécutif à un accident du travail, de trajet, ou de maladie professionnelle.

2° Montant de l'indemnisation

Les salariés bénéficient d'indemnités journalières complémentaires, versées par AGRI PREVOYANCE, soit égale à :

▪ en cas d'arrêt consécutif pour accident du travail, du trajet ou de maladie professionnelle :

- du 1er au 7^{ème} jour : 20 % du salaire brut

▪ pendant la période d'indemnisation au titre de la mensualisation :

- de 1 à 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise
Maintien de salaire pendant 30 jours à 90 % du salaire brut du salarié + 30 jours à 70 %
- de 6 à 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise
Maintien de salaire pendant 40 jours à 90 % du salaire brut du salarié + 40 jours à 70 %
- de 11 à 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise
Maintien de salaire pendant 50 jours à 90 % du salaire brut du salarié + 50 jours à 70 %
- de 16 à 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise
Maintien de salaire pendant 60 jours à 90 % du salaire brut du salarié + 60 jours à 70 %
- de 21 à 25 ans d'ancienneté dans l'entreprise
Maintien de salaire pendant 70 jours à 90 % du salaire brut du salarié + 70 jours à 70 %
- de 26 à 30 ans d'ancienneté dans l'entreprise
Maintien de salaire pendant 80 jours à 90 % du salaire brut du salarié + 80 jours à 70 %
- 31 d'ancienneté dans l'entreprise et plus
Maintien de salaire pendant 90 jours à 90 % du salaire brut du salarié + 90 jours à 70 %

^① L'intégralité du chapitre XIII bis sur la prévoyance modifié par l'avenant n° 83 du 7 septembre 2009 entre en vigueur le 01/01/2010.

▪ **En relais de la mensualisation :**

- 20 % du salaire brut 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 conventionnelles sur la mensualisation pendant une durée maximum de 1 095 jours.

Le salaire brut pris en compte pour le calcul des indemnités journalières complémentaires correspond à celui retenu pour le calcul des indemnités journalières du régime de base de sécurité sociale.

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.

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

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."

ARTICLE 74 - (AVENANT N° 83 DU 7 SEPTEMBRE 2009) "GARANTIE INCAPACITE TEMPORAIRE DE TRAVAIL LIEE A UNE MALADIE OU UN ACCIDENT DE LA VIE PRIVEE

1° Conditions et modalités d'indemnisation

En cas d'incapacité de travail temporaire dûment justifiée par un arrêt de travail et ouvrant droit aux indemnités journalières du régime de base de sécurité sociale, les salariés bénéficient d'indemnités journalières complémentaires versées par AGRI PREVOYANCE, à la condition toutefois de justifier d'une ancienneté de 3 mois continus dans l'entreprise. (Avenant n° 86 du 6 septembre 2010) "L'ancienneté est réputée acquise au 1^{er} jour du mois civil qui suit l'acquisition des 3 mois d'ancienneté continue dans l'entreprise."

Le versement des indemnités journalières complémentaires intervient :

- après un délai de franchise de 3 jours en cas de maladie ou d'accident de la vie privée.

2° Montant de l'indemnisation

Les salariés bénéficient d'indemnités journalières complémentaires, versées par AGRI PREVOYANCE, soit égale à :

▪ **en cas de maladie ou accident de la vie privée,**

- du 4^{ème} au 7^{ème} jour : 20 % du salaire brut

▪ **Pendant la période d'indemnisation au titre de la mensualisation :**

- de 1 à 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise
Maintien de salaire pendant 30 jours à 90 % du salaire brut du salarié + 30 jours à 70 %

- de 6 à 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise
Maintien de salaire pendant 40 jours à 90 % du salaire brut du salarié + 40 jours à 70 %

- de 11 à 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise
Maintien de salaire pendant 50 jours à 90 % du salaire brut du salarié + 50 jours à 70 %

- de 16 à 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise
Maintien de salaire pendant 60 jours à 90 % du salaire brut du salarié + 60 jours à 70 %

- de 21 à 25 ans d'ancienneté dans l'entreprise
Maintien de salaire pendant 70 jours à 90 % du salaire brut du salarié + 70 jours à 70 %
- de 26 à 30 ans d'ancienneté dans l'entreprise
Maintien de salaire pendant 80 jours à 90 % du salaire brut du salarié + 80 jours à 70 %
- 31 d'ancienneté dans l'entreprise et plus
Maintien de salaire pendant 90 jours à 90 % du salaire brut du salarié + 90 jours à 70 %

▪ **En relais de la mensualisation :**

- 20 % du salaire brut 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 conventionnelles sur la mensualisation pendant une durée maximum de 1 095 jours.

Le salaire brut pris en compte pour le calcul des indemnités journalières complémentaires correspond à celui retenu pour le calcul des indemnités journalières du régime de base de sécurité sociale.

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.

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

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."

ARTICLE 75 - (AVENANT N° 83 DU 7 SEPTEMBRE 2009) "GARANTIE INVALIDITE ET INCAPACITE PERMANENTE

1° Conditions et modalités d'indemnisation

AGRI PREVOYANCE verse mensuellement aux salariés justifiant d'une ancienneté de 3 mois continus dans l'entreprise, (Avenant n° 86 du 6 septembre 2010) "l'ancienneté est réputée acquise au 1^{er} jour du mois civil qui suit l'acquisition des 3 mois d'ancienneté continue dans l'entreprise".

Une pension d'invalidité complémentaire ou une rente accident du travail complémentaire, dès lors que ces derniers bénéficient au titre du régime de base :

- d'une pension d'invalidité de catégories 2 ou 3 ;
- ou, d'une rente accident du travail au taux d'incapacité au moins égal aux 2/3.

La garantie incapacité permanente intervient dès la date de reconnaissance de l'incapacité permanente par le régime de base de sécurité sociale.

2° Montant de l'indemnisation

Le montant de la pension ou de la rente versée par AGRI PREVOYANCE est égal à 30 % du salaire brut du salarié. Le salaire mensuel brut, retenu pour le calcul des prestations complémentaires (pension d'invalidité ou rente accident du travail), correspond au douzième des salaires bruts des 12 derniers mois civils précédant l'arrêt de travail et ayant donné lieu à cotisations.

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
- cessent à la date de liquidation d'une pension de retraite versée par le régime de base."

ARTICLE 76 - (AVENANT N° 83 DU 7 SEPTEMBRE 2009) "GARANTIE DECES

1° Le capital décès

Cette couverture décès permet le versement d'un capital décès.

La garantie décès couvre tous les risques décès, à l'exclusion de ceux résultant :

- de la guerre civile ou étrangère ;
- du fait volontaire du bénéficiaire ;
- du fait volontaire du salarié, autre que le suicide.

Pour le bénéfice du capital décès de base on entend par conjoint :

- le conjoint survivant non séparé de corps ou du cocontractant d'un PACS ;
- à défaut, le concubin justifiant de deux ans de vie commune avec le salarié ou d'un enfant né de leur union.

Pour le bénéfice de la majoration pour enfant à charge, 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 16ème anniversaire ;
- l'enfant dont la qualité d'ayant droit du salarié a été reconnue par le régime de base.

- « à charge » :

- les enfants âgés de moins de 18 ans, quelle que soit leur situation ;
- les enfants âgés de moins de 26 ans lorsqu'ils sont étudiants, apprentis, demandeurs d'emploi inscrits à Pôle Emploi et non indemnisés à ce titre ;
- les enfants reconnus invalides au sens de la législation des assurances sociales, quel que soit leur âge.

- **Montant**

En cas de décès d'un salarié sans condition d'ancienneté, AGRI PREVOYANCE verse à la demande du ou des bénéficiaires :

- **un capital décès de base d'un montant égal à 100 % de son salaire annuel brut ;**
- **majoré de 25 % par enfant à charge.**

Le salaire annuel brut retenu, pour calculer le montant du capital décès, est celui qui correspond :

- (Avenant n° 94 du 18 septembre 2014) "au salaire brut total soumis à cotisations perçu pendant les douze derniers mois précédant le décès. En cas de décès avant douze mois d'ancienneté, le capital décès est calculé sur la base du salaire moyen mensuel du salarié multiplié par douze mois."
- ou le cas échéant l'arrêt de travail pour maladie ou accident (dans ce cas, le salaire est revalorisé dans les mêmes conditions que les salaires servant de base au calcul des pensions vieillesse des Assurances sociales, compte tenu des coefficients de revalorisation fixés par arrêtés et applicables à la date du décès), et ayant donné lieu à cotisations.

- Bénéficiaires

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.

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.

Lorsqu'il y a attribution de majorations familiales (conjoint ou 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.

- Invalidité absolue et définitive

En cas d'invalidité absolue et définitive (3^{ème} catégorie), constatée par le régime de base de 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 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.

2° La rente annuelle d'éducation

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.

- « à charge » :

- les enfants âgés de moins de 18 ans, quelle que soit leur situation ;
- les enfants âgés de moins de 26 ans lorsqu'ils sont étudiants, apprentis, demandeurs d'emploi inscrits à Pôle Emploi et non indemnisés à ce titre ou invalides au sens de la législation des assurances sociales.

a) Montant

En cas de décès, quelle qu'en soit l'origine, d'un salarié, sous réserve toutefois qu'il justifie de douze mois continus ou non, d'affiliation à la garantie décès, il est versé à chaque enfant à charge, une rente annuelle forfaitaire en valeur de points, dont le montant est fixé par le Conseil d'administration de AGRI PREVOYANCE :

- a. par enfant à charge ayant entre 0 et 10 ans révolus, le montant de la rente est égal à : 50 points.
- b. par enfant à charge ayant entre 11 et 17 ans révolus, le montant de la rente est égal à : 75 points.
- c. par enfant à charge ayant entre 18 et 26 ans révolus, sous la condition de poursuivre des études, le montant de la rente est égal à : 100 points.

(Avenant n° 84 du 11 janvier 2010) "La valeur du point au 03 septembre 2009 est de 21,24 € et la valeur du point AGRI PREVOYANCE est revalorisée chaque année au 1er septembre par le Conseil d'Administration de l'institution."

b) Bénéficiaires

Cette rente éducation est versée au représentant légal de l'enfant s'il est mineur, et directement au bénéficiaire s'il

est majeur.

3° L'indemnité frais d'obsèques

En cas de décès du conjoint ou d'un enfant à charge (tel que tous deux définis pour le bénéfice du capital décès au 1° du présent article) d'un salarié sans condition d'ancienneté, une indemnité frais d'obsèques est versée à la personne physique ayant supporté les frais d'obsèques.

Le montant de cette indemnité est égal à 100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur à la date du décès."

ARTICLE 77 - (Avenant n° 83 du 7 septembre 2009) "INSTITUTION DE PREVOYANCE

La gestion du régime de prévoyance défini par la présente convention est assurée par AGRI PREVOYANCE, Institution de Prévoyance régie par le Code rural, sise 21, Rue de la Bienfaisance, 75008 PARIS."

ARTICLE 78 - (Avenant n° 83 du 7 septembre 2009) "TAUX, ASSIETTE, REPARTITION DES COTISATIONS

Les cotisations servant au financement des garanties définies dans le présent accord sont assises sur la totalité des rémunérations brutes entrant dans l'assiette des cotisations du régime de base de Sécurité Sociale.

Leur versement relève de la responsabilité des entreprises visées par ladite convention.

Elles sont appelées pour les salariés justifiant d'une ancienneté de 3 mois continus dans l'entreprise dans l'entreprise (sauf pour la garantie décès, sans condition d'ancienneté). (Avenant n° 86 du 6 septembre 2010) "L'ancienneté est réputée acquise au 1^{er} jour du mois civil qui suit l'acquisition des 3 mois d'ancienneté continue dans l'entreprise."

Elles sont prises en charge par l'entreprise et les salariés dans les conditions suivantes :

	Taux	Part patronale	Part salariale
Incapacité de travail	0.75 %	0.39 % (*)	0.36 %
Dont garantie légale	0.39 %	0.39 %	0 %
Dont garantie conventionnelle	0.36 %	0 %	0.36 %
(Avenant n° 91 du 5 septembre 2012) " Invalidité	0.26 %	0.14 %	0.12 %"
Décès	0.40 %	0.37 %	0.03 %
TOTAL	1.37 %	0.88 %	0.49 %
Assurance des charges sociales patronales	0.14 %	0.14 %	
TOTAL	1.51 %	1.02 %	0.49 %

(*) Il est rappelé que la fraction de cotisation destinée à la couverture de l'intégralité des risques accidents 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 0,39 %, est à la charge exclusive de l'employeur.

Les cotisations à la charge du salarié sont déduites par l'employeur sur le bulletin de salaire sous une rubrique « prévoyance » distincte des cotisations sociales obligatoires.

Un taux d'appel de 80 % sera appliqué sur les cotisations de la garantie incapacité temporaire et charge sociale, incapacité permanente et la garantie décès, pour une durée de 3 ans à compter de la date d'effet du présent avenant.

	Taux	Part patronale	Part salariale
Incapacité de travail	0.60 %	0.31 % (*)	0.29 %
Invalidité	0.18 %	0.10 %	0.08 %
Décès	0.32 %	0.30 %	0.02 %
TOTAL	1.10 %	0.71 %	0.39 %
Assurance des charges sociales patronales	0.11 %	0.11 %"	

(Avenant n° 91 du 5 septembre 2012) "En raison des dispositions légales sur la réforme des retraites, il est prévu une cotisation exceptionnelle et temporaire de vingt-quatre mois à compter du 1^{er} janvier 2013 de 0,29 %, répartie comme suit :

Part patronale	Part salariale
0.19 %	0.10 %

La cotisation décès est fixée à 0,32 % à compter du 1^{er} janvier 2013 pour vingt-quatre mois, répartie comme suit :

Part patronale	Part salariale
0.30 %	0.02 %"

ARTICLE 79 - (Avenant n° 83 du 7 septembre 2009) "LES SUSPENSIONS DE CONTRAT"

(Avenant n° 94 du 18 septembre 2014) "**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."

ARTICLE 80 - (Avenant n° 83 du 7 septembre 2009) "CLAUSES DE REEXAMENS

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 procèdera 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 81 - (Avenant n° 83 du 7 septembre 2009) "MISE EN ŒUVRE

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."

CHAPITRE XIV

DATE D'EFFET

(Avenant n° 83 du 7 septembre 2009) "ARTICLE 82"

La présente convention dont les parties signataires demandent l'extension, prend effet le : 1er décembre 1978.

(Avenant n° 3 du 12 avril 1979) Elle "abroge" et remplace tout accord et convention antérieurs.

Un exemplaire est remis à chacune des organisations signataires, et quatre sont déposés au Greffe du Tribunal d'Instance de CLERMONT-FERRAND.

Fait à CLERMONT-FERRAND, le 25 octobre 1978

Suivent les signatures

CONVENTION COLLECTIVE AGRICOLE DU PUY-DE-DOME DU 25 OCTOBRE 1978

ANNEXE 1

CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE DES EMPLOIS

I - CLASSIFICATION DES EMPLOIS NON-CADRES

La classification des emplois non-cadres dans toutes les exploitations et entreprises agricoles couvertes par le champ d'application de la Convention Collective est établie comme suit :

NIVEAU I - EMPLOIS D'EXECUTANT

(Avenant n° 97 du 9 janvier 2018) « Niveau I - Echelon 1

Emploi comportant des tâches d'exécution facile, parfois répétitives, immédiatement reproductibles après simple démonstration, sans mise en œuvre de connaissances particulières.

Ces tâches sont exécutées selon des consignes précises et/ou sous surveillance permanente, sans avoir à faire preuve d'initiative, tel que travaux manuels de plantation, de cueillette, de désherbage, de curage.

La durée d'emploi à cet échelon ne peut excéder 6 mois. »^❶

Niveau I - Echelon 2

Emploi comportant des tâches sans difficulté particulière dont l'exécution requiert, toutefois, un temps d'adaptation par habitude ou apprentissage, nécessaire à la maîtrise des savoir-faire à un niveau d'efficacité normal (quantité et qualité).

Le travail est exécuté selon des consignes précises et/ou sous surveillance fréquente. L'emploi ne nécessite que peu d'initiative 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.

NIVEAU 2 - EMPLOIS SPECIALISES

Niveau II - Echelon 1.

Emploi comportant des tâches d'exécution plus complexes, nécessitant davantage d'initiatives, réalisables seulement après une période d'acquisition des savoir-faire.

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 être capable de 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 caractère de gravité sur le plan économique, de la sécurité ou de la préservation de

^❶ En cours d'extension.

l'environnement, tel que :

- Emploi correspondant au conducteur de matériel assurant l'entretien courant,
- Ouvrier s'occupant d'un troupeau

Niveau II - Echelon 2.

L'emploi peut comporter la participation à des travaux qualifiés, de façon occasionnelle et sous la surveillance rapprochée d'une personne qualifiée. Le titulaire de l'emploi a la responsabilité du matériel dont il a la charge et doit en assurer son entretien courant, selon les consignes données.

NIVEAU 3 - EMPLOIS QUALIFIES

Niveau III - Echelon 1.

Emploi comportant l'exécution des opérations qualifiées relatives aux activités 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.

Niveau III - Echelon 2

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

Le titulaire de l'emploi est susceptible de prendre couramment des dispositions pour s'adapter aux changements survenant lors de l'exécution du travail.

NIVEAU 4 - EMPLOIS HAUTEMENT QUALIFIES

Niveau IV - Echelon 1.

Emploi comportant l'organisation et l'exécution du travail, dont il assume la responsabilité dans le cadre des directives périodiques données concernant les indications générales sur la planification du travail et les résultats attendus.

Il exige des connaissances et une expérience professionnelle éprouvées permettant de participer aux décisions techniques, de réaliser une utilisation optimale des moyens mis à sa disposition, d'observer, d'apprécier, de diagnostiquer l'état des cultures, des élevages, des matériels et d'en rendre compte à l'encadrement ou au chef d'entreprise.

Niveau IV - Echelon 2.

Emploi pouvant comporter, en outre, la participation à des fonctions complémentaires, directement liées à son activité, sous la responsabilité d'un cadre ou du chef d'entreprise (relation avec les fournisseurs et clients, gestion des approvisionnements ou des commandes, suivi technique ou économique des activités, enregistrement des données sur informatique...).

Il peut également comporter la nécessité d'assurer, sans responsabilité hiérarchique, la surveillance rapprochée de l'exécution du travail d'un ou plusieurs aides à partir de directives données par l'encadrement ou le chef d'exploitation. Il peut être en mesure d'assurer, de façon accessoire et temporaire, l'organisation du travail d'une équipe.

II - CLASSIFICATION DES EMPLOIS CADRES

Les fonctions de Cadres exigent la permanence de l'emploi et n'excluent pas la participation manuelle aux travaux de l'exploitation. Ne peuvent se prévaloir du titre de Cadres d'exploitations agricoles que les salariés diplômés d'Ecoles d'Agriculture Publiques ou Privées ou ceux justifiant de connaissances techniques et pratiques équivalentes.

(Avenant n° 30 du 7 mars 1985) "A) - EXPLOITATIONS DE POLY CULTURE, D'ELEVAGE ET DE VITICULTURE

1ère catégorie

Coefficient 200 : Agent hautement qualifié qui, d'une façon permanente est chargé de répartir et surveiller les travaux d'un groupe de salariés placé sous ses ordres.

Reçoit des directives journalières de l'employeur ou d'un Cadre supérieur.

Ce coefficient est également attribué à un agent assurant seul la bonne marche de l'exploitation.

2ème catégorie

Coefficient 225 : Agent chargé de répartir et de surveiller les travaux suivant les directives de l'employeur ou d'un Cadre supérieur.

3ème catégorie

Coefficient 280 : Agent dirigeant l'exploitation suivant les directives générales de l'employeur ou d'un cadre supérieur, ne s'occupant pas seul des achats et des ventes, pouvant embaucher le personnel.

4ème catégorie

Coefficient 350 : Agent chargé d'administrer l'exploitation suivant des directives générales préalablement établies et laissant une large part à l'initiative personnelle."

B) - EXPLOITATIONS D'HORTICULTURE, DE PEPINIERES, DE SYLVICULTURE

1ère catégorie

Coefficient 200 : Chef d'équipe

- Agent hautement qualifié qui, d'une façon permanente, est chargé de répartir et surveiller les travaux d'un groupe

de salariés placés sous ses ordres,

- Reçoit des directives journalières de l'employeur ou d'un Cadre supérieur,
- A la responsabilité d'un travail déterminé, notamment du rendement de l'équipe (rapidité et qualité de l'exécution) dont il rend compte à l'échelon supérieur.

Coefficient 250 : Contremaître ou chef de chantier

- Agent ayant un ou plusieurs groupes de salariés sous ses ordres,
- Reçoit de l'employeur ou d'un Cadre supérieur des directives fréquentes et régulières,
- N'occupe pas un poste de travail de manière permanente,
- Organise de sa propre initiative le travail des salariés placés sous ses ordres,
- Capable de faire éventuellement le relevé d'attachement et de lecture des plans. Tient le carnet de chantier,
- Est responsable des travaux effectués.

2ème catégorie

Coefficient 300 : Chef de culture ou chef de service administratif

- Seconde l'employeur dans la direction de l'entreprise, soit sur le plan technique, commercial ou administratif,
- Assure en particulier la bonne exécution des travaux en temps opportun selon des directives générales régulières,
- Peut participer aux achats et aux ventes des productions de l'entreprise,
- Peut embaucher le personnel sous la responsabilité de l'employeur,
- Participe à l'élaboration des principales options d'orientation de l'entreprise sans détenir le pouvoir de décision.

Conducteur de travaux

Cadre dont la fonction permanente est de diriger les travaux selon les directives établies périodiquement par l'employeur ou un Cadre supérieur, pouvant conduire plusieurs chantiers, capable de prendre des responsabilités, sachant poser des points de niveau, faire des compensations et tous mouvements de terrain, connaissance parfaite des végétaux.

Dessinateur hautement qualifié

Géomètre : capable de calculer toute cubature pour retroussement de biais et remblais, d'étudier les mouvements de terrain, l'état des plantations, de préparer les éléments nécessaires à l'établissement d'un devis hormis des prix de revient, d'établir les projets sur directives générales.

3ème catégorie

Coefficient 400 : Agent chargé de façon permanente d'administrer la totalité de l'exploitation selon les directives générales préalablement établies, laissant une large part à l'initiative personnelle.

CONVENTION COLLECTIVE AGRICOLE DU PUY-DE-DOME DU 25 OCTOBRE 1978

ANNEXE II

SALAIRES

ARTICLE 1

(Voir mise à jour de la grille de salaires)

- Avenant n° 96 du 4 juillet 2017 : – Salaires applicables à compter du 1er juillet 2017
- Avenant n° 93 du 8 janvier 2014 : – Salaires applicables à compter du 1er janvier 2014
- Avenant n° 92 du 9 janvier 2013 : – Salaires applicables à compter du 1er janvier 2013
- Avenant n° 90 du 21 juin 2012 : – Salaires applicables à compter du 1er juillet 2012
- Avenant n° 89 du 10 janvier 2012 : – Salaires applicables à compter du 1er janvier 2012
– Salaires applicables à compter du 1^{er} décembre 2011
- Avenant n° 88 du 15 septembre 2011 : – Salaires applicables à compter du 1er octobre 2011
– Salaires applicables à compter du 1^{er} janvier 2011

ARTICLE 2

Les frais de transport, du siège de l'entreprise au lieu de travail, des salariés et apprentis des entreprises d'horticulture, de pépinières, de sylviculture, sont à la charge de l'employeur.

La durée du transport est rémunérée sur la base du salaire de l'ouvrier au coefficient 100, elle n'a pas d'incidence sur la durée du travail et n'entre pas en ligne de compte pour le calcul des heures supplémentaires. Les dispositions du présent alinéa ne s'appliquent pas aux conducteurs des véhicules transporteurs.

Petits déplacements :

Est considéré comme un petit déplacement celui qui ne permet pas au salarié ou à l'apprenti de rejoindre son domicile pour y prendre son repas de midi, le retour étant possible le soir.

Lorsque le chantier est situé à plus de 20 km de l'entreprise, le travailleur a droit à une indemnité de panier dont le montant correspond à 1 heure de salaire de l'ouvrier au coefficient 100.

Grands déplacements :

Est considéré comme un grand déplacement celui qui ne permet pas au travailleur de rejoindre son domicile habituel en fin de journée.

Les frais de séjour (nourriture - logement) sont à la charge de l'employeur qui se réserve le droit de désigner le lieu du séjour, lequel devra comporter des conditions normales d'habitabilité.

SALAIRES APPLICABLES A COMPTEUR DU 1er JUILLET 2017
(Avenant n° 96 du 4 juillet 2017)

Convention Collective de Travail des Exploitations
et Entreprises Agricoles du Département du Puy de Dôme
IDCC : 9631

NON-CADRES

CATEGORIES	SALAIRE MINIMUM HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 h)
Niveau I - Echelon 1*	9,79	1 484,85
Niveau I - Echelon 2	10,05	1 524,28
Niveau II - Echelon 1	10,12	1 534,90
Niveau II - Echelon 2	10,42	1 580,40
Niveau III - Echelon 1	10,50	1 592,54
Niveau III - Echelon 2	10,68	1 619,84
Niveau IV - Echelon 1	11,15	1 691,12
Niveau IV - Echelon 2	11,38	1 726,00

* Ce salaire conventionnel n'est applicable qu'après 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise

CADRES

COEFFICIENTS	SALAIRE MINIMUM HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 h)
Valeur du point : 5,80 € pour 100 points		
Coefficient 200	11,60	1759,37
Coefficient 225	13,05	1979,29
Coefficient 250	14,50	2199,22
Coefficient 280	16,24	2463,12
Coefficient 300	17,40	2639,06
Coefficient 350	20,30	3078,90
Coefficient 400	23,20	3518,74

HEURES SUPPLEMENTAIRES

Les heures supplémentaires et leurs majorations de salaire (25 % jusqu'à 43 heures et 50 % au-delà) peuvent être intégralement remplacées par un repos compensateur de durée équivalente :

- 1 h 15 pour les majorations de 25 %
- 1 h 30 pour les majorations de 50 %

FOURNITURE DE :		PRIME D'ANCIENNETE (avenant n° 95 du 6 juillet 2015)
NOURRITURE	LOGEMENT chez l'employeur	- 4 % à partir de 4 ans de services continus - 6 % à partir de 6 ans de services continus - 8 % à partir de 8 ans de services continus (applicable à compter du 1er janvier 2016) - 10 % à partir de 10 ans de services continus (applicable à compter du 1er janvier 2017)
8,85 € au 1/1/2017 (8,93 € au 1/1/2018) (par jour)	28,32 € au 1/1/2017 (28,56 € au 1/1/2018) (par mois) Chambre meublée	

Le SMIC horaire est à **9,76 €** et le Minimum Garanti (MG) est à **3,54 €** à compter du 1er janvier 2017
Le SMIC horaire est à **9,88 €** et le Minimum Garanti (MG) est à **3,57 €** à compter du 1er janvier 2018

SALAIRES APPLICABLES A COMPTER DU 1er JANVIER 2014
 (Avenant n° 93 du 8 janvier 2014)

Convention Collective de Travail des Exploitations
 et Entreprises Agricoles du Département du Puy de Dôme
 IDCC : 9631

NON-CADRES

CATEGORIES	SALAIRE MINIMUM HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 h)
Niveau I - Echelon 1*	9,79	1 484,85
Niveau I - Echelon 2	9,94	1 507,60
Niveau II - Echelon 1	10,01	1 518,22
Niveau II - Echelon 2	10,31	1 563,72
Niveau III - Echelon 1	10,39	1 575,85
Niveau III - Echelon 2	10,56	1 601,64
Niveau IV - Echelon 1	11,03	1 672,92
Niveau IV - Echelon 2	11,26	1 707,80

* Ce salaire conventionnel n'est applicable qu'après
 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise

CADRES

COEFFICIENTS	SALAIRE MINIMUM HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 h)
Valeur du point : 5,74 € pour 100 points		
Coefficient 200	11,48	1 741,17
Coefficient 225	12,92	1 958,82
Coefficient 250	14,35	2 176,46
Coefficient 280	16,07	2 437,64
Coefficient 300	17,22	2 611,76
Coefficient 350	20,09	3 047,05
Coefficient 400	22,96	3 482,34

HEURES SUPPLEMENTAIRES

Les heures supplémentaires et leurs majorations de salaire (25 % jusqu'à 43 heures et 50 % au-delà) peuvent être intégralement remplacées par un repos compensateur de durée équivalente :

- 1 h 15 pour les majorations de 25 %
- 1 h 30 pour les majorations de 50 %

FOURNITURE DE :		PRIME D'ANCIENNETE
NOURRITURE	LOGEMENT chez l'employeur	3 % du salaire après 2 ans de services continus
8,78 € (8,80 € au 1/1/2015) (par jour)	28,08 € (28,16 € au 1/1/2015) (par mois) Chambre meublée	4 % du salaire après 4 ans de services continus
		6 % du salaire après 6 ans de services continus

Le SMIC horaire est à **9,53 €** et le Minimum Garanti (MG) est à **3,51 €** à compter du 1er janvier 2014
 Le SMIC horaire est à **9,61 €** et le Minimum Garanti (MG) est à **3,52 €** à compter du 1er janvier 2015
 Le SMIC horaire est à **9,67 €** et le Minimum Garanti (MG) est à **3,52 €** à compter du 1er janvier 2016

SALAIRES APPLICABLES A COMPTER DU 1er JANVIER 2013
(Avenant n° 92 du 9 janvier 2013)

Convention Collective de Travail des Exploitations
et Entreprises Agricoles du Département du Puy de Dôme
IDCC : 9631

NON-CADRES

CATEGORIES	SALAIRE MINIMUM HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 h)
Niveau I - Echelon 1*	9,66 €	1 465,13 €
Niveau I - Echelon 2	9,81 €	1 487,88 €
Niveau II - Echelon 1	9,88 €	1 498,50 €
Niveau II - Echelon 2	10,18 €	1 544,00 €
Niveau III - Echelon 1	10,26 €	1 556,13 €
Niveau III - Echelon 2	10,42 €	1 580,40 €
Niveau IV - Echelon 1	10,89 €	1 651,69 €
Niveau IV - Echelon 2	11,12 €	1 686,57 €

CADRES

COEFFICIENTS	SALAIRE MINIMUM HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 h)
Valeur du point : 5,67 € pour 100 points		
Coefficient 200	11,34 €	1 719,94 €
Coefficient 225	12,76 €	1 934,93 €
Coefficient 250	14,18 €	2 149,92 €
Coefficient 280	15,88 €	2 407,91 €
Coefficient 300	17,01 €	2 579,91 €
Coefficient 350	19,85 €	3 009,89 €
Coefficient 400	22,68 €	3 439,88 €

* Ce salaire conventionnel n'est applicable qu'après 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise

HEURES SUPPLEMENTAIRES

Les heures supplémentaires et leurs majorations de salaire (25 % jusqu'à 43 heures et 50 % au-delà) peuvent être intégralement remplacées par un repos compensateur de durée équivalente :

- 1 h 15 pour les majorations de 25 %
- 1 h 30 pour les majorations de 50 %

FOURNITURE DE :		PRIME D'ANCIENNETE
NOURRITURE	LOGEMENT chez l'employeur	3 % du salaire après 2 ans de services continus
8,73 €	27,92 €	4 % du salaire après 4 ans de services continus
(par jour)	(par mois) Chambre meublée	6 % du salaire après 6 ans de services continus

Le SMIC horaire est à **9,43 €** et le Minimum Garanti (MG) est à **3,49 €** à compter du 1er janvier 2013

SALAIRES APPLICABLES A COMPTEUR DU 1er JUILLET 2012
(Avenant n° 90 du 21 juin 2012)

Convention Collective de Travail des Exploitations
et Entreprises Agricoles du Département du Puy de Dôme
IDCC : 9631

NON-CADRES

CATEGORIES	SALAIRE MINIMUM HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 h)
Niveau I - Echelon 1*	9,56 €	1 449,97 €
Niveau I - Echelon 2	9,71 €	1 472,72 €
Niveau II - Echelon 1	9,78 €	1 483,33 €
Niveau II - Echelon 2	10,08 €	1 528,83 €
Niveau III - Echelon 1	10,16 €	1 540,97 €
Niveau III - Echelon 2	10,32 €	1 565,23 €
Niveau IV - Echelon 1	10,78 €	1 635,00 €
Niveau IV - Echelon 2	11,01 €	1 670,00 €

CADRES

COEFFICIENTS	SALAIRE MINIMUM HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 h)
Valeur du point : 5,61 € pour 100 points		
Coefficient 200	11,22 €	1 701,74 €
Coefficient 225	12,62 €	1 914,45 €
Coefficient 250	14,03 €	2 127,17 €
Coefficient 280	15,71 €	2 382,43 €
Coefficient 300	16,83 €	2 552,61 €
Coefficient 350	19,64 €	2 978,04 €
Coefficient 400	22,44 €	3 403,47 €

* Ce salaire conventionnel n'est applicable qu'après
3 mois d'ancienneté dans l'entreprise

HEURES SUPPLEMENTAIRES

Les heures supplémentaires et leurs majorations de salaire (25 % jusqu'à 43 heures et 50 % au-delà) peuvent être intégralement remplacées par un repos compensateur de durée équivalente :

- 1 h 15 pour les majorations de 25 %
- 1 h 30 pour les majorations de 50 %

FOURNITURE DE :		PRIME D'ANCIENNETE
NOURRITURE	LOGEMENT chez l'employeur	3 % du salaire après 2 ans de services continus
8,73 €	27,92 €	4 % du salaire après 4 ans de services continus
(par jour)	(par mois) Chambre meublée	6 % du salaire après 6 ans de services continus

Le SMIC horaire est à **9,40 €** et le Minimum Garanti (MG) est à **3,49 €** à compter du 1er juillet 2012

SALAIRES APPLICABLES A COMPTER DU 1er JANVIER 2012
(Avenant n° 89 du 10 janvier 2012)

Convention Collective de Travail des Exploitations
et Entreprises Agricoles du Département du Puy de Dôme
IDCC : 9631

NON-CADRES

CATEGORIES	SALAIRE MINIMUM HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 h)
Niveau I - Echelon 1*	9,37 €	1 421,15 €
Niveau I - Echelon 2	9,52 €	1 443,90 €
Niveau II - Echelon 1	9,59 €	1 454,52 €
Niveau II - Echelon 2	9,88 €	1 498,50 €
Niveau III - Echelon 1	9,96 €	1 510,63 €
Niveau III - Echelon 2	10,12 €	1 534,90 €
Niveau IV - Echelon 1	10,57 €	1 603,15 €
Niveau IV - Echelon 2	10,79 €	1 636,52 €

CADRES

COEFFICIENTS	SALAIRE MINIMUM HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 h)
Valeur du point : 5,50 € pour 100 points		
Coefficient 200	11,00 €	1 668,37 €
Coefficient 225	12,38 €	1 876,92 €
Coefficient 250	13,75 €	2 085,46 €
Coefficient 280	15,40 €	2 335,72 €
Coefficient 300	16,50 €	2 502,56 €
Coefficient 350	19,25 €	2 919,65 €
Coefficient 400	22,00 €	3 336,74 €

* Ce salaire conventionnel n'est applicable qu'après
3 mois d'ancienneté dans l'entreprise

HEURES SUPPLEMENTAIRES

Les heures supplémentaires et leurs majorations de salaire (25 % jusqu'à 43 heures et 50 % au-delà) peuvent être intégralement remplacées par un repos compensateur de durée équivalente :

- 1 h 15 pour les majorations de 25 %
- 1 h 30 pour les majorations de 50 %

FOURNITURE DE :		PRIME D'ANCIENNETE
NOURRITURE	LOGEMENT chez l'employeur	3 % du salaire après 2 ans de services continus
8,60 €	27,52 €	4 % du salaire après 4 ans de services continus
(par jour)	(par mois) Chambre meublée	6 % du salaire après 6 ans de services continus

Le SMIC horaire est à **9,22 €** et le Minimum Garanti (MG) est à **3,44 €** à compter du 1er janvier 2012

SALAIRES APPLICABLES A COMPTER DU 1er DECEMBRE 2011

Convention Collective de Travail des Exploitations
 et Entreprises Agricoles du Département du Puy de Dôme
 IDCC : 9631

NON-CADRES

CATEGORIES	SALAIRE MINIMUM HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 h)
Niveau I - Echelon 1*	9,14 €	1 386,26 €
Niveau I - Echelon 2	9,29 €	1 409,01 €
Niveau II - Echelon 1	9,36 €	1 419,63 €
Niveau II - Echelon 2	9,64 €	1 462,10 €
Niveau III - Echelon 1	9,72 €	1 474,23 €
Niveau III - Echelon 2	9,87 €	1 496,98 €
Niveau IV - Echelon 1	10,31 €	1 563,72 €
Niveau IV - Echelon 2	10,53 €	1 597,09 €

* Ce salaire conventionnel n'est applicable qu'après 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise

CADRES

COEFFICIENTS	SALAIRE MINIMUM HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 h)
Valeur du point : 5,37 € pour 100 points		
Coefficient 200	10,74 €	1 628,94 €
Coefficient 225	12,08 €	1 832,55 €
Coefficient 250	13,43 €	2 036,17 €
Coefficient 280	15,04 €	2 280,51 €
Coefficient 300	16,11 €	2 443,40 €
Coefficient 350	18,80 €	2 850,64 €
Coefficient 400	21,48 €	3 257,87 €

HEURES SUPPLEMENTAIRES

Les heures supplémentaires et leurs majorations de salaire (25 % jusqu'à 43 heures et 50 % au-delà) peuvent être intégralement remplacées par un repos compensateur de durée équivalente :

- 1 h 15 pour les majorations de 25 %
- 1 h 30 pour les majorations de 50 %

FOURNITURE DE :		PRIME D'ANCIENNETE
NOURRITURE	LOGEMENT chez l'employeur	3 % du salaire après 2 ans de services continus
8,58 €	27,44 €	4 % du salaire après 4 ans de services continus
(par jour)	(par mois) Chambre meublée	6 % du salaire après 6 ans de services continus

Le SMIC horaire est à **9,19 €** et le Minimum Garanti (MG) est à **3,43 €** à compter du 1er décembre 2011

SALAIRES APPLICABLES A COMPTER DU 1er OCTOBRE 2011
(Avenant n° 88 du 15 septembre 2011)

Convention Collective de Travail des Exploitations
et Entreprises Agricoles du Département du Puy de Dôme
IDCC : 9631

NON-CADRES

CADRES

CATEGORIES	SALAIRE MINIMUM HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 h)
Niveau I - Echelon 1*	9,14 €	1 386,26 €
Niveau I - Echelon 2	9,29 €	1 409,01 €
Niveau II - Echelon 1	9,36 €	1 419,63 €
Niveau II - Echelon 2	9,64 €	1 462,10 €
Niveau III - Echelon 1	9,72 €	1 474,23 €
Niveau III - Echelon 2	9,87 €	1 496,98 €
Niveau IV - Echelon 1	10,31 €	1 563,72 €
Niveau IV - Echelon 2	10,53 €	1 597,09 €

COEFFICIENTS	SALAIRE MINIMUM HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 h)
Valeur du point : 5,37 € pour 100 points		
Coefficient 200	10,74 €	1 628,94 €
Coefficient 225	12,08 €	1 832,55 €
Coefficient 250	13,43 €	2 036,17 €
Coefficient 280	15,04 €	2 280,51 €
Coefficient 300	16,11 €	2 443,40 €
Coefficient 350	18,80 €	2 850,64 €
Coefficient 400	21,48 €	3 257,87 €

* Ce salaire conventionnel n'est applicable qu'après 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise

HEURES SUPPLEMENTAIRES

Les heures supplémentaires et leurs majorations de salaire (25 % jusqu'à 43 heures et 50 % au-delà) peuvent être intégralement remplacées par un repos compensateur de durée équivalente :

- 1 h 15 pour les majorations de 25 %
- 1 h 30 pour les majorations de 50 %

FOURNITURE DE :		PRIME D'ANCIENNETE
NOURRITURE	LOGEMENT chez l'employeur	3 % du salaire après 2 ans de services continus
8,40 €	26,88 €	4 % du salaire après 4 ans de services continus
(par jour)	(par mois) Chambre meublée	6 % du salaire après 6 ans de services continus

Le SMIC horaire est à **9,00 €** et le Minimum Garanti (MG) est à **3,36 €** à compter du 1er janvier 2011

SALAIRES APPLICABLES A COMPTER DU 1er JANVIER 2011

Convention Collective de Travail des Exploitations
 et Entreprises Agricoles du Département du Puy de Dôme
 IDCC : 9631

NON-CADRES

CATEGORIES	SALAIRE MINIMUM HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 h)
Niveau I - Echelon 1*	9,05 €	1 372,61 €
Niveau I - Echelon 2	9,20 €	1 395,36 €
Niveau II - Echelon 1	9,27 €	1 405,98 €
Niveau II - Echelon 2	9,54 €	1 446,93 €
Niveau III - Echelon 1	9,62 €	1 459,07 €
Niveau III - Echelon 2	9,77 €	1 481,82 €
Niveau IV - Echelon 1	10,21 €	1 548,55 €
Niveau IV - Echelon 2	10,43 €	1 581,92 €

* Ce salaire conventionnel n'est applicable qu'après
 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise

CADRES

COEFFICIENTS	SALAIRE MINIMUM HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 h)
Valeur du point : 5,32 € pour 100 points		
Coefficient 200	10,64 €	1 613,77 €
Coefficient 225	11,97 €	1 815,49 €
Coefficient 250	13,30 €	2 017,21 €
Coefficient 280	14,90 €	2 259,88 €
Coefficient 300	15,96 €	2 420,65 €
Coefficient 350	18,62 €	2 824,10 €
Coefficient 400	21,28 €	3 227,54 €

HEURES SUPPLEMENTAIRES

Les heures supplémentaires et leurs majorations de salaire (25 % jusqu'à 43 heures et 50 % au-delà) peuvent être intégralement remplacées par un repos compensateur de durée équivalente :

- 1 h 15 pour les majorations de 25 %
- 1 h 30 pour les majorations de 50 %

FOURNITURE DE :		PRIME D'ANCIENNETE
NOURRITURE	LOGEMENT chez l'employeur	3 % du salaire après 2 ans de services continus
8,40 €	26,88 €	4 % du salaire après 4 ans de services continus
(par jour)	(par mois) Chambre meublée	6 % du salaire après 6 ans de services continus

Le SMIC horaire est à **9,00 €** et le Minimum Garanti (MG) est à **3,36 €** à compter du 1er janvier 2011

*ACCORD SUR LE REGIME D'ASSURANCE
COMPLEMENTAIRE FRAIS DE SANTE DES SALARIES AGRICOLES
NON CADRES DES EXPLOITATIONS AGRICOLES DE POLY-CULTURE, D'ELEVAGE,
DE POMICULTURE, DE VITICULTURE, DE MARAICHAGE, DE CHAMPIGNONNIERES,
D'HORTICULTURE ET DE PEPINIERES, DE SYLVICULTURE (A L'EXCEPTION DE
L'ABATTAGE), DES CUMA ET DES ENTREPRISES DE TRAVAUX
AGRICOLES ET RURAUX DU PUY DE DOME*

Accord du 21/09/2009

(Etendu par arrêté du 25 février 2010)
(Mise à jour : 28 février 2018)

Avenant n° 4 du 27 octobre 2015

SOMMAIRE

ARTICLE 1 - REVISION TOTALE DE L'ACCORD DEPARTEMENTAL DU 21 SEPTEMBRE 2009.....	52
ARTICLE 2 - DUREE	53
ARTICLE 3 - REVISION ET DENONCIATION.....	53
ARTICLE 4 – DISPOSITIF FRAIS DE SANTE	54
<i>ARTICLE 4.1 - SALARIES BENEFICIAIRES.....</i>	<i>54</i>
<i>ARTICLE 4.2 - CAS DE DISPENSES D'ADHESION DU DISPOSITIF FRAIS DE SANTE</i>	<i>54</i>
<i>ARTICLE 4.3 - NIVEAU DES GARANTIES DU DISPOSITIF FRAIS DE SANTE</i>	<i>55</i>
<i>ARTICLE 4.4 - OFFRES A ADHESION INDIVIDUELLE ET FACULTATIVE.....</i>	<i>56</i>
<i>ARTICLE 4.5 - CONTRAT « SOLIDAIRE » ET « RESPONSABLE »</i>	<i>57</i>
<i>ARTICLE 4.6 - PORTABILITE LOI EVIN.....</i>	<i>57</i>
ARTICLE 5 - FINANCEMENT DU DISPOSITIF FRAIS DE SANTE	57
ARTICLE 6 - SALARIE A EMPLOYEURS MULTIPLES	58
ARTICLE 7 - MAINTIEN DES GARANTIES EN CAS DE SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL NON INDEMNISEES.....	58
ARTICLE 8 - MAINTIEN DES GARANTIES EN CAS DE SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL INDEMNISEES .	59
ARTICLE 9 - PORTABILITE A TITRE GRATUIT	59
<i>ARTICLE 9.1 - DUREE – LIMITES</i>	<i>59</i>
<i>ARTICLE 9.2 - GARANTIES MAINTENUES</i>	<i>59</i>
<i>ARTICLE 9.3 - FORMALITES DE DECLARATION.....</i>	<i>60</i>
<i>ARTICLE 9.4 - COTISATIONS.....</i>	<i>60</i>
ARTICLE 10 - MAINTIEN DE LA COUVERTURE	60
ARTICLE 11 - MISE EN ŒUVRE DU PRINCIPE DE SOLIDARITE	60
ARTICLE 12 - INFORMATION DES ASSURES	61
ARTICLE 13 - COMMISSION PARITAIRE DE SUIVI DE L'ACCORD.....	61
ARTICLE 14 - DEPOT ET EXTENSION	62
ANNEXE I – GARANTIE « SOCLE MINIMUM OBLIGATOIRE - NIVEAU 1»	63
ANNEXE II – OFFRES A ADHESION INDIVIDUELLE ET FACULTATIVE « NIVEAU 2 » ET « NIVEAU 3 »	65

**ACCORD SUR LE REGIME
D'ASSURANCE COMPLEMENTAIRE FRAIS DE SANTE
DES SALARIES AGRICOLES NON CADRES DES EXPLOITATIONS
AGRICOLES DE POLYCULTURE, D'ELEVAGE, DE POMICULTURE, DE
VITICULTURE, DE MARAICHAGE, DE CHAMPIGNONNIERES, D'HORTICULTURE
ET DE PEPINIERES, DE SYLVICULTURE (A L'EXCEPTION DE L'ABATTAGE),
DES CUMA ET DES ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET RURAUX
DU PUY DE DOME**

Accord du 21/09/2009

(Etendu par arrêté du 25 février 2010)

(Mise à jour : 5 mars 2018)

Avenant n° 4 du 27 octobre 2015

Les organisations professionnelles et syndicales ci-après :

- La Fédération Départementale des Syndicats d'Exploitants Agricoles du Puy-de-Dôme ;
- L'Union Départementale des Syndicats d'Exploitants Agricoles du Puy-de-Dôme ;
- Le Syndicat des Maraîchers ;
- Le syndicat des Entrepreneurs de Territoires ;
- Le Syndicat des Producteurs de l'Horticulture et des Pépinières ;
- La Fédération Départementale des C.U.M.A. ;

D'une part,

- Le Syndicat Général de l'Agriculture CFDT ;
- La Fédération Nationale Agro-alimentaire et Forestière CGT ;
- L'Union Départementale des Syndicats CGT-FO du Puy de Dôme ;
- La Fédération des Syndicats Chrétiens des Organismes et Professions de l'Agriculture CFTC ;
- Le Syndicat National des Cadres des Entreprises agricoles CFE-CGC ;

D'autre part,

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

Article 1 - Révision totale de l'accord départemental du 21 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 les Annexes I et II du présent avenant, abrogent et remplacent en totalité les termes de l'Accord départemental du 21 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 21 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, de pomiculture, de viticulture, de maraîchage, de champignonnières,

d'horticulture et de pépinières, de sylviculture (à l'exception de l'abattage), des CUMA et des entreprises de travaux agricoles et ruraux du Puy de Dôme.

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 du Puy de Dôme, 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 - Durée

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 - Révision et dénonciation

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 santé

Article 4.1 - Salariés bénéficiaires

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), ayant au moins trois (3) mois d'ancienneté continue dans l'entreprise ou l'exploitation agricole et entrant dans le champ d'application dudit accord.

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.

La condition d'ancienneté est réputée acquise au 1er jour du mois civil suivant celui au cours duquel le salarié acquiert trois (3) mois d'ancienneté.

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, détaillé ci-après, aux ayants droit du salarié.^❶

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.

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 ;

^❶ Article étendu sous réserve de l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale susvisé

- 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.

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

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 : « Socle minimum obligatoire - Niveau 1 » (Annexe I).

Tous les remboursements prévus à l'Annexe I cumulent les prestations du régime de base de la Sécurité sociale (1^{ère} colonne) et le régime conventionnel dont relève le salarié visé à l'article 4.1 du présent accord (2^{ème} colonne).

Le cumul des prestations versées aux bénéficiaires du présent dispositif (régime général et local de la Sécurité sociale et garanties complémentaires^❶) 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 (niveau 1) à deux niveaux supérieurs de remboursement des dépenses (niveaux 2 et 3 : tableaux de garanties figurant à l'Annexe II)
- Extension de la garantie conventionnelle (niveau 1) ou des garanties supérieures optionnelles (niveau 2 et 3) 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

❶ Alinéa étendu sous réserve de lire « régime général et local de la sécurité sociale et garanties complémentaires », à la place de « régime de base de la sécurité sociale et régime local d'Alsace-Moselle et garanties complémentaires »

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 jour 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 2015^❶.

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.

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. ^❷

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.

Article 5 - Financement du dispositif frais de santé

Le financement du contrat collectif d'assurance souscrit par l'employeur, afin de couvrir les garanties du « Soce

^❶ Alinéa étendu sous réserve de lire « et de sa circulaire d'application no DSS/SD2A/SD3C/SD5D/2015/30 du 30 janvier 2015 » à la place de « et de sa circulaire d'application n° DSS/SD5B/2013/344 du 30 janvier 2015 ».

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

minimum obligatoire – Niveau 1 » 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 minimum obligatoire – Niveau 1 », 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 minimum obligatoire – Niveau 1 » du présent avenant (garanties supérieures, identiques ou non, aux options facultatives stipulées au présent accord).

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

Article 6 - Salarié à 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 indemnisées

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. ^❶

^❶ Article étendu sous réserve des dispositions de l'article 6.3.2 de l'accord national du 10 juin 2008 susvisé.

Article 8 - Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail indemnisées

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 - Portabilité à 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. Toutefois, le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités, au titre de l'arrêt de travail, d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au cours de la même période.

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 (notamment dans le cadre des systèmes de garanties collectives plus favorables sur ce point, c'est-à-dire prévoyant l'extension de la couverture aux ayants droit du salarié).

Article 9.3 - Formalités de déclaration

L'ancien salarié justifie auprès de l'organisme assureur qui met en œuvre la couverture dont il bénéficiait, à l'ouverture et au cours de la période de maintien de garanties, des conditions prévues aux présents articles 9.2, en fournissant également les justificatifs mentionnés ci-après.

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.

La suspension des allocations du régime d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien de couverture qui ne sera donc pas prolongé d'autant.

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 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, notamment celles définies ci-dessous.

En tout état de cause, au moins 1 % de la cotisation de la couverture frais de santé et prévoyance 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 assurés

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 du Puy-de-Dôme 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 deux (2) réunions 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 commissions.

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

Article 14 - Dépôt et extension

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

Fait à Clermont-Ferrand, en trois exemplaires le 27 octobre 2015

Suivent les signatures

F.D.S.E.A

F.N.S.E.A 63

Syndicat des Maraîchers

Fédération Départementale
des CUMA

Syndicat des entrepreneurs des
Territoires

Syndicat des producteurs
l'Horticulture et des Pépinières

Syndicat Général de l'Agriculture C.F.D.T

Fédération Nationale
Agro-alimentaire et Forestière C.G.T

Union Départementale des Syndicats
C.G.T-F.O du Puy de Dôme

Syndicat National des Cadres des
entreprises agricoles C.F.E.-C.G.C

Fédération des Syndicats Chrétiens des
Organismes et Professions
de l'Agriculture C.F.T.C

Annexe I – Garantie « Socle minimum obligatoire - Niveau 1 »

GARANTIES FRAIS DE SANTE

Garantie obligatoire	Régime de base MSA	Niveau 1
Soins courants		
Consultations, visites, médecins généralistes ou spécialistes CAS	70 %	30 %
Consultations, visites, médecins généralistes ou spécialistes NON CAS	70 %	30 %
Auxiliaires médicaux : infirmiers, kinésithérapeutes, pédicures, orthophonistes, orthoptistes	60 %	40 %
Sages-femmes	70 %	30 %
Analyses médicales : actes de biologie, analyses, prélèvements, examens de laboratoire	60 % ou 100 %	0 % à 40 %
Actes techniques : actes de chirurgie, actes d'obstétriques, actes d'anesthésie (hors hospitalisation) CAS	70 %	30 %
Actes techniques : actes de chirurgie, actes d'obstétriques, actes d'anesthésie (hors hospitalisation) NON CAS	70 %	30 %
Radiologie : actes d'imagerie (IRM, scanners...), actes d'échographie, (actes d'endoscopie, de radiologie...) CAS	70 %	30 %
Radiologie : actes d'imagerie (IRM, scanners...), actes d'échographie, (actes d'endoscopie, de radiologie...) NON CAS	70 %	30 %
Médecine douce : ostéopathie, chiropractie, acupuncture	-	-
Sevrage tabagique (hors et sur prescription médicale)	0 € à 150 €	-
Actes de prévention	35 % à 70 %	30 % à 65 %
Pharmacie		
Médicaments pris en charge par l'assurance maladie	0 % à 65 % du BR	35 % à 100 %
Hospitalisation (conventionnée ou non)		
Honoraires médicaux et chirurgicaux : actes cliniques et techniques, actes de chirurgie, actes d'obstétrique, actes d'anesthésie CAS	80 % à 100 %	0 % à 20 %
Honoraires médicaux et chirurgicaux : actes cliniques et techniques, actes de chirurgie, actes d'obstétrique, actes d'anesthésie NON CAS	80 % à 100 %	0 % à 20 %
Dépassements d'honoraires CAS	-	155 %
Dépassements d'honoraires NON CAS	-	100 %
Frais de séjour	80 % à 100 %	0 à 20 %
Forfait journalier hospitalier (1)	-	Frais réels
Chambre particulière avec hébergement en hospitalisation	-	45 € pdt 60 jours (2)
Chambre particulière avec hébergement en psychiatrie	-	45 € pdt 60 jours (2)
Chambre particulière avec hébergement en maternité	-	45 €/ jour
Forfait 18 € sur les actes lourds (actes affectés d'un coefficient >60 ou tarif >120)	-	Frais réels
Maternité : dépassements d'honoraires (dans la limite des frais engagés)	-	33 % PMSS/ maternité
Frais de transport	65 %	350 %
Dentaire		
Soins dentaires	70 %	30 %
Inlays / Onlays PEC RO	70 %	30 %
Inlay Cores PEC RO	70 %	140 % + 300 €/an
Prothèses PEC par le RO	70 %	1400 % + 300 €/an
Orthodontie PEC RO	70 % à 100 %	150 % à 220 %

Annexe I (suite)

GARANTIES FRAIS DE SANTE

Garantie obligatoire		Régime de base MSA	Niveau 1
Optique			
Lunettes remboursées tous les 2 ans, sauf enfants de – 18 ans et changement de dioptrie, le forfait est annuel, TM inclus (3)			
Monture seule		60 %	150 €
2 verres simples (dont monture)		60 %	400€ (150 €)
2 verres complexes (dont monture)		60 %	500€ (150 €)
2 verres très complexes (dont monture)		60 %	500€ (150 €)
2 verres mixtes : 1 simple + 1 complexe (dont monture)		60 %	450€ (150 €)
2 verres mixtes : 1 simple + 1 très complexe (dont monture)		60 %	450€ (150 €)
2 verres mixtes : 1 complexe + 1 très complexe (dont monture)		60 %	450€ (150 €)
Lentilles PEC RO et non PEC RO / an		0 % à 60 %	0 % à 40 % + 100 €/an
Appareillage			
Fournitures médicales, pansements		60 %	40 %
Petit appareillage, autres prothèses		60 %	40 %
Gros appareillage		100 %	100 %
Prothèses auditives		60 %	400 %
Prestations complémentaires			
Cure thermique PEC RO (y compris forfait de surveillance médicale, soin, forfait thermal, hébergement et frais de transport)		65 % à 70 %	30 % à 35 %
Vaccins prescrits non remboursés par le régime de base		-	40 €/ an
Assistance			Incluse

CAS : contrat d'accès aux soins. Pour les professionnels de santé non signataires du CAS les garanties sont inférieures d'au moins 20 % aux garanties CAS, et dans la limite de 200 % BR. **RO** : Régime Obligatoire. **PEC / NON PEC RO** : Pris en charge / Non pris en charge par le Régime Obligatoire. **TM** : Ticket modérateur. **BR** : Base de Remboursement.

Les garanties sont responsables au sens du nouveau cahier des charges posé par les articles L. 871-1 et R. 871-1 et suivant du Code de la Sécurité Sociale. Sauf précision contraire, les prestations sont indiquées en pourcentage de la BR en incluant la part de remboursement de l'Assurance Maladie Obligatoire en vigueur au jour de la conclusion du présent contrat. Lorsque le professionnel de santé n'est pas conventionné(e) avec l'Assurance maladie, la base de remboursement est le Tarif d'Autorité. Les prestations sont accordées dans la limite des frais engagés sur présentation de justificatifs et sous réserve de remboursement par le RO, sauf stipulation contraire. La Mutuelle prend en charge la participation forfaitaire de 18 € pour actes coûteux (actes médicaux lourds dont le tarif est égal ou supérieur à 120 € ou ayant un coefficient égal ou supérieur à 60).

(1) Hors établissements médicaux sociaux mentionnés à l'article L.174-6 du code de la sécurité sociale et au 6° de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles

(2) Puis 25 € au-delà des 60 jours

(3) Sur prescription d'un professionnel de santé ou dans le cadre du renouvellement d'une prescription par un opticien. Détails des verres dans les conditions mentionnées dans la convention de gestion.

Annexe II – Offres à adhésion individuelle et facultative « Niveau 2 » et « Niveau 3 »**GARANTIES OPTIONNELLES FRAIS DE SANTE**

	Niveau 2	Niveau 3
Soins courants		
Consultations, visites, médecins généralistes ou spécialistes CAS	200 %	220 %
Consultations, visites, médecins généralistes ou spécialistes NON CAS	180 %	200 %
Auxiliaires médicaux : infirmiers, kinésithérapeutes, pédicures, orthophonistes, orthoptistes	100 %	200 %
Sages-femmes	100 %	200 %
Analyses médicales : actes de biologie, analyses, prélèvements, examens de laboratoire	100 %	200 %
Actes techniques : actes de chirurgie, actes d'obstétriques, actes d'anesthésie (hors hospitalisation) CAS	200 %	220 %
Actes techniques : actes de chirurgie, actes d'obstétriques, actes d'anesthésie (hors hospitalisation) NON CAS	180 %	200 %
Radiologie : actes d'imagerie (IRM, scanners...), actes d'échographie, (actes d'endoscopie, de radiologie...) CAS	100 %	210 %
Radiologie : actes d'imagerie (IRM, scanners...), actes d'échographie, (actes d'endoscopie, de radiologie...) NON CAS	100 %	190 %
Actes de prévention	TOUS	TOUS
Pharmacie		
Médicaments pris en charge par l'assurance maladie	100 %	100 %
Hospitalisation (conventionnée ou non)		
Honoraires médicaux et chirurgicaux : actes cliniques et techniques, actes de chirurgie, actes d'obstétrique, actes d'anesthésie CAS	100 %	100 %
Honoraires médicaux et chirurgicaux : actes cliniques et techniques, actes de chirurgie, actes d'obstétrique, actes d'anesthésie NON CAS	100 %	100 %
Dépassements d'honoraires CAS	300 %	300 %
Dépassements d'honoraires NON CAS	100 %	100 %
Frais de séjour	100 %	100 %
Forfait journalier hospitalier (1)	Frais réels	Frais réels
Chambre particulière avec hébergement en hospitalisation	60 € pdt 60 jours (2)	75 € pdt 60 jours (2)
Chambre particulière avec hébergement en psychiatrie	60 € pdt 60 jours (2)	75 € pdt 60 jours (2)
Chambre particulière avec hébergement en maternité	60 €/ jour	80 €/jour
Forfait 18 € sur les actes lourds (actes affectés d'un coefficient >60 ou tarif >120)	Frais réels	Frais réels
Maternité : dépassements d'honoraires (dans la limite des frais engagés)	33 % PMSS/ maternité	40 % PMSS/ maternité
Frais d'accompagnant (moins de 16 ans)(3)	-	30 €/jour
Dentaire		
Soins dentaires	100 %	100 %
Inlays / Onlays PEC RO	100 %	250 %
Inlay Cores PEC RO	280 % + 300 €/an	500 % + 400 €/an
Prothèses PEC par le RO	280 % + 300 €/an	500 % + 400 €/an
Orthodontie PEC RO	250 %	300 %
Orthodontie NON PEC RO	150 % BR reconstituée	200 €/an
Parodontologie	100 €/an	100 €/an
Forfait prothèses NON PEC RO y compris implants	-	300 €/an

Annexe II (suite)**GARANTIES OPTIONNELLES FRAIS DE SANTE**

	Niveau 2	Niveau 3
Optique		
Lunettes remboursées tous les 2 ans, sauf enfants de – 18 ans et changement de dioptrie, le forfait est annuel, TM inclus (4)		
Monture seule	150 €	150 €
2 verres simples (dont monture)	450 € (150 €)	470 € (150 €)
2 verres complexes (dont monture)	650 € (150 €)	800 € (150 €)
2 verres très complexes (dont monture)	650 € (150 €)	800 € (150 €)
2 verres mixtes : 1 simple + 1 complexe (dont monture)	550 € (150 €)	610 € (150 €)
2 verres mixtes : 1 simple + 1 très complexe (dont monture)	550 € (150 €)	610 € (150 €)
2 verres mixtes : 1 complexe + 1 très complexe (dont monture)	550 € (150 €)	610 € (150 €)
Lentilles PEC RO et non PEC RO / an	100 % + 100 €/an	100 % + 200 €/an
Chirurgie corrective	-	300 €/œil
Appareillage		
Fournitures médicales, pansements	300 %	300 %
Petit appareillage, autres prothèses	300 %	300 %
Gros appareillage	300 %	300 %
Prothèses auditives	460 % + 350 €/an	460 % + 350 €/an
Prestations complémentaires		
Cure thermale PEC RO (y compris forfait de surveillance médicale, soin, forfait thermal, hébergement et frais de transport)	100 %	100 %+150 €/an
Vaccins prescrits non remboursés par le régime de base	40 €/ an	40 €/ an
Médecine douce (osto, acupuncture, chiropractie) (5)	-	30 €/4 séances /an /bénéficiaire
Sevrage tabagique (hors et sur prescription médicale)	-	50 €/an
Assistance	Incluse	Incluse

CAS : contrat d'accès aux soins. Pour les professionnels de santé non signataires du CAS les garanties sont inférieures d'au moins 20 % aux garanties CAS, et dans la limite de 200 % BR. **RO** : Régime Obligatoire. **PEC / NON PEC RO** : Pris en charge / Non pris en charge par le Régime Obligatoire.

TM : Ticket modérateur. **BR** : Base de Remboursement.

Les garanties sont responsables au sens du nouveau cahier des charges posé par les articles L. 871-1 et R. 871-1 et suivant du Code de la Sécurité Sociale. Sauf précision contraire, les prestations sont indiquées en pourcentage de la BR en incluant la part de remboursement de l'Assurance Maladie Obligatoire en vigueur au jour de la conclusion du présent contrat. Lorsque le professionnel de santé n'est pas conventionné(e) avec l'Assurance maladie, la base de remboursement est le Tarif d'Autorité. Les prestations sont accordées dans la limite des frais engagés sur présentation de justificatifs et sous réserve de remboursement par le RO, sauf stipulation contraire. La Mutuelle prend en charge la participation forfaitaire de 18 € pour actes coûteux (actes médicaux lourds dont le tarif est égal ou supérieur à 120 € ou ayant un coefficient égal ou supérieur à 60).

- (1) Hors établissements médicaux sociaux mentionnés à l'article L.174-6 du code de la sécurité sociale et au 6° de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles
- (2) Puis 25 € au-delà des 60 jours
- (3) Sur présentation de justificatifs de dépenses d'hébergement ou de frais annexes et dans la limite des frais engagés
- (4) Sur prescription d'un professionnel de santé ou dans le cadre du renouvellement d'une prescription par un opticien. Détails des verres dans les conditions mentionnées dans la convention de gestion.
- (5) Sur présentation de justificatifs de dépenses ou de factures, dans la limite du forfait annuel.