

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 5 JANVIER 1978  
CONCERNANT LES EXPLOITATIONS DE POLYCULTURE ET D'ELEVAGE,  
LES EXPLOITATIONS DE CULTURE OU D'ELEVAGE SPECIALISES,  
LES ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES RURAUX ET  
FORESTIERS ET LES COOPERATIVES D'UTILISATION  
DE MATERIELS AGRICOLES DU CANTAL**

IDCC : 9151

*(Mise à jour : 12 septembre 2022)  
(Dernier avenant intégré : n° 83 du 1<sup>er</sup> février 2022)*

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

**Complémentaire Frais de Santé**  
Accord départemental d'assurance complémentaire frais de santé du 22 septembre 2009 concernant les salariés non cadres des exploitations agricoles du Cantal

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

**Prévoyance**  
Accord départemental du 22 septembre 2009 sur un régime de prévoyance des salariés agricoles non cadres des exploitations agricoles du Cantal

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

**Accord national du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles**

## TABLE DES MATIERES ALPHABETIQUE

DISPOSITIONS	Articles	PAGES
<b>A</b> Accords départementaux		
- Complémentaire Frais de Santé des salariés non cadres des exploitations agricoles du Cantal du 22 septembre 2009 (avenant n° 3 du 20 novembre 2015) ...	<b>ANNEXE II</b> <b>Accord</b>	<b>37</b>
- Cas de dispenses d'adhésion du dispositif frais de santé .....	<b>Accord 4.2</b>	<b>40</b>
- Commission paritaire de suivi de l'accord .....	<b>Accord 13</b>	<b>49</b>
- Contrat « solidaire » et « responsable » .....	<b>Article 4.5</b>	<b>43</b>
- Cotisations .....	<b>Accord 9.4</b>	<b>47</b>
- Dispositif frais de santé .....	<b>Accord 4</b>	<b>40</b>
- Dispositif versement santé .....	<b>Accord 4.7</b>	<b>43</b>
- Durée .....	<b>Accord 2</b>	<b>39</b>
- Durée – limites (Portabilité) .....	<b>Accord 9.1</b>	<b>46</b>
- Financement du dispositif frais de santé .....	<b>Accord 5</b>	<b>45</b>
- Formalités de déclaration (Portabilité) .....	<b>Accord 9.3</b>	<b>47</b>
- Garanties maintenues .....	<b>Accord 9.2</b>	<b>47</b>
- Information des assurés .....	<b>Accord 12</b>	<b>48</b>
- Liste des signataires .....	<b>Accord</b>	<b>38</b>
- Maintien de la couverture .....	<b>Accord 10</b>	<b>47</b>
- Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail non indemnisée	<b>Accord 7</b>	<b>46</b>
- Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail indemnisée	<b>Accord 8</b>	<b>46</b>
- Mise en œuvre du principe de solidarité .....	<b>Accord 11</b>	<b>48</b>
- Niveau des garanties du dispositif frais de santé .....	<b>Accord 4.3</b>	<b>41</b>
- Offres à adhésion individuelle et facultative .....	<b>Accord 4.4</b>	<b>42</b>
- Portabilité à titre gratuit .....	<b>Accord 9</b>	<b>46</b>
- Portabilité loi Evin .....	<b>Accord 4.6</b>	<b>43</b>
- Révision et dénonciation .....	<b>Accord 3</b>	<b>39</b>
- Révision totale de l'accord départemental du 3 septembre 2009 .....	<b>Accord 1</b>	<b>38</b>
- Salarié à employeurs multiples .....	<b>Accord 6</b>	<b>45</b>
- Salariés bénéficiaires .....	<b>Accord 4.1</b>	<b>40</b>
- Tableau des garanties .....	<b>Annexe I</b>	<b>50</b>
- Régime de Prévoyance des salariés agricoles non cadres des exploitations agricoles du Cantal du 22 septembre 2009 .....	<b>ANNEXE III</b> <b>Accord</b>	<b>53</b>
- Accord de gestion spécifique et suivi du régime .....	<b>Accord - 9</b>	<b>60</b>
- Adhésion et antériorité .....	<b>Accord - 6</b>	<b>58</b>
- Champ d'application .....	<b>Accord - 1</b>	<b>53</b>
- Clause de réexamen - dénonciation .....	<b>Accord - 8</b>	<b>59</b>
- Cotisations .....	<b>Accord - 7</b>	<b>58</b>
- Dénonciation .....	<b>Accord - 10</b>	<b>60</b>
- Entrée en vigueur .....	<b>Accord - 2</b>	<b>54</b>
- Formalités administratives .....	<b>Accord - 11</b>	<b>60</b>
- Garanties .....	<b>Accord - 5</b>	<b>54</b>
- Gestion du régime de prévoyance .....	<b>Accord - 3</b>	<b>54</b>
- Salariés bénéficiaires .....	<b>Accord - 4</b>	<b>54</b>
Accord national du 23 décembre 1981 concernant la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles .....	<b>ANNEXE IV</b>	<b>61</b>
Ancienneté (prime) .....	<b>29</b>	<b>20</b>
Apprentis		
- Apprentis (application de la convention) .....	<b>3</b>	<b>9</b>
- Contrat d'apprentissage .....	<b>48</b>	<b>26</b>
- Salaire .....	<b>24</b>	<b>19</b>
Arbitrage .....	<b>9</b>	<b>10</b>
Attestation de cessation de travail .....	<b>52</b>	<b>28</b>
<b>B</b> Bulletins et livre de paye	<b>32</b>	<b>21</b>
<b>C</b> Certificat de travail et attestation .....	<b>53</b>	<b>28</b>
Cessation du contrat de travail .....	<b>CHAPITRE XII</b>	<b>26</b>
Champ d'application .....	<b>CHAPITRE I</b>	<b>8</b>
- Professionnel .....	<b>1</b>	<b>8</b>
- Territorial .....	<b>5</b>	<b>9</b>

Changement temporaire de catégorie .....	26	19
Classification des emplois .....	<b>SECTION I</b>	14
- De cadres .....	20 c)	18
- Des emplois de salariés : ouvriers, employés.....	20 a)	14
- Des emplois de techniciens et agents de maîtrise .....	20 b)	16
- Des saisonniers : classification minimale .....	27	19
Comité d'entreprise et financement des œuvres sociales.....	15	12
Commission départementale de conciliation.....	9	10
Complémentaire Frais de Santé frais de santé concernant les salariés non cadres de la production agricole applicable à la présente convention (Av. 3 du 20/11/2015) .....	<b>ANNEXE II</b>	37
Conflits collectifs .....	<b>Accord</b>	
Congés .....	9	10
CHAPITRE IX		24
- Autres congés.....	43	24
- Congés payés annuels .....	42	24
- Jours fériés .....	41	24
- Pour événements familiaux.....	44	24
Contrat d'apprentissage .....	48	26
CHAPITRE VI		12
Contrat de travail - période d'essai .....		
- A durée déterminée		
- Conclusion .....	17	13
- Rupture et préavis .....	50 bis	27
- A durée indéterminée (notamment intermittents et temps partiel)		
- Conclusion .....	16	12
- Délai-congé - licenciement.....	50	26
- Certificat de travail et attestation .....	53	28
- Cessation du contrat de travail .....	<b>CHAPITRE XII</b>	26
- Contrat écrit .....	18	13
- Licenciement pour motif économique .....	51	28
- Période d'essai .....	19	13
- Suspension du contrat de travail .....	54	28
<b>D</b> Date d'effet de la convention .....	56	29
Définition et paiement des heures supplémentaires .....	36	22
Délégués du personnel .....	15	12
Délégués syndicaux et du personnel et comités d'entreprise.....	<b>CHAPITRE V</b>	11
Délégués syndicaux interentreprises .....	14	11
Dénonciation de la convention.....	8	10
Durée de la convention .....	6	9
CHAPITRE VIII		21
Durée du travail, repos hebdomadaire, jours fériés.....	<b>ANNEXE IV</b>	61
- Accord national du 23 décembre 1981 concernant la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles .....	<b>Accord</b>	
- Des jeunes .....	34	22
- Dispositions générales .....	33	21
- Heures supplémentaires .....	36	22
- Jours fériés .....	41	24
- Maximale .....	37	23
- Mensualisation.....	38	23
- Repos compensateur en cas d'heures supplémentaires.....	40	24
- Repos hebdomadaire, repos quotidien .....	39	23
- Travail de nuit.....	35	22
Durée, révision et dénonciation de la convention .....	<b>CHAPITRE II</b>	9
<b>E</b> Exercice d'activité syndicale hors de l'entreprise .....	13	11
<b>F</b> Fin de carrière (prime) .....	30	21
CHAPITRE XI		26
Formation professionnelle (apprentis et salariés).....	48	26
- Apprentis.....	49	26
- Salariés.....	28	20
Fourniture de nourriture et de logement - évaluation.....		
<b>G</b> Garantie de ressources en cas de maladie ou d'accident (cf. rubrique « accord départe-mental du 22 septembre 2009 relatif au régime de prévoyance des salariés agricoles »)	<b>ANNEXE III</b>	53
	<b>Accord</b>	

<b>H</b>	Heures supplémentaires (définition, paiement).....	<b>36</b>	<b>22</b>
	Hygiène et sécurité.....	<b>CHAPITRE X</b>	<b>25</b>
	- Logement .....	<b>46</b>	<b>26</b>
	- Médecine du travail .....	<b>47</b>	<b>26</b>
	- Obligations de l'employeur.....	<b>45</b>	<b>25</b>
<b>I</b>	Incidence de la convention collective sur les contrats antérieurs.....	<b>4</b>	<b>9</b>
	Indemnité de licenciement (contrat à durée indéterminée) .....	<b>50</b>	<b>26</b>
	Interdiction de livrer une propagande politique ou religieuse dans l'entreprise .....	<b>11</b>	<b>11</b>
<b>J</b>	Jeunes (salaires) .....	<b>22</b>	<b>18</b>
	Jours fériés .....	<b>41</b>	<b>24</b>
<b>L</b>	Liberté syndicale et d'opinion.....	<b>10</b>	<b>10</b>
	Libre exercice du droit syndical dans l'entreprise .....	<b>12</b>	<b>11</b>
	Licenciement.....	<b>CHAPITRE XII</b>	<b>26</b>
	- Délai-congé – indemnité de licenciement / contrat à durée indéterminée.....	<b>50</b>	<b>26</b>
	- Rupture d'un contrat à durée déterminée - préavis .....	<b>50 bis</b>	<b>27</b>
	- Pour motif économique.....	<b>51</b>	<b>28</b>
	Logement		
	- Hygiène et sécurité.....	<b>46</b>	<b>26</b>
	- Fourniture de logement - évaluation .....	<b>28</b>	<b>20</b>
<b>M</b>	Médecine du travail.....	<b>47</b>	<b>26</b>
	Mensualisation .....	<b>38</b>	<b>23</b>
	Modalité de paiement des salaires.....	<b>31</b>	<b>21</b>
<b>N</b>	Nourriture (fourniture et évaluation).....	<b>28</b>	<b>20</b>
<b>O</b>	Ouvriers étrangers .....	<b>2</b>	<b>9</b>
<b>P</b>	Paie .....	<b>SECTION V</b>	<b>21</b>
	Période d'essai .....	<b>19</b>	<b>13</b>
	Préavis :		
	- Contrat à durée déterminée .....	<b>50 bis</b>	<b>27</b>
	- Contrat à durée indéterminée .....	<b>50</b>	<b>26</b>
	Prévoyance (cf. rubrique « accord départemental régime de prévoyance des salariés agricoles non cadres des exploitations agricoles du 22 septembre 2009 ») .....	<b>ANNEXE III</b>	<b>53</b>
	Primes .....	<b>Accord</b>	
	- D'ancienneté.....	<b>SECTION IV</b>	<b>20</b>
	- De fin de carrière .....	<b>29</b>	<b>20</b>
		<b>30</b>	<b>21</b>
	Procédure conventionnelle de conciliation et d'arbitrage.....	<b>CHAPITRE III</b>	<b>10</b>
<b>R</b>	Règlement des conflits collectifs .....	<b>9</b>	<b>10</b>
	Repos compensateur en cas d'heures supplémentaires.....	<b>40</b>	<b>24</b>
	Repos hebdomadaire, repos quotidien .....	<b>39</b>	<b>23</b>
	Révision de la convention .....	<b>7</b>	<b>9</b>
<b>S</b>	Santé (cf. rubrique « accord départemental complémentaire frais de santé des salariés non cadres des exploitations agricoles du 22 septembre 2009 »).....	<b>ANNEXE II</b>	<b>37</b>
	Salaires.....	<b>Accord</b>	
	- Barèmes .....	<b>SECTION II</b>	<b>18</b>
	- Bulletins et livre de paye .....	<b>ANNEXE I</b>	<b>31</b>
	- De l'apprenti .....	<b>32</b>	<b>21</b>
	- Des femmes .....	<b>24</b>	<b>19</b>
	- Des jeunes .....	<b>25</b>	<b>19</b>
	- Des travailleurs handicapés.....	<b>22</b>	<b>18</b>
	- Des saisonniers : minima .....	<b>23</b>	<b>18</b>
	- Fourniture de nourriture et de logement - évaluation.....	<b>27</b>	<b>19</b>
	- Majoration pour travail du dimanche (repos hebdomadaire, repos quotidien) .....	<b>28</b>	<b>20</b>
	- Mensualisation .....	<b>39</b>	<b>23</b>
	- Minima.....	<b>38</b>	<b>23</b>
	- Modalité de paiement.....	<b>21</b>	<b>18</b>
		<b>31</b>	<b>21</b>

- Paiement des heures supplémentaires .....	36	22
- Prime d'ancienneté .....	29	20
- Prime de fin de carrière.....	30	21
Suspension du contrat de travail .....	54	28
Syndicat :		
- Liberté syndicale et d'opinion .....	10	10
- Délégués syndicaux interentreprises.....	14	11
<b>T</b> Travail de nuit.....	35	22

## SOMMAIRE

**Convention Collective de Travail du 5 janvier 1978**  
concernant les exploitations de polyculture et d'élevage,  
les exploitations de culture ou d'élevage spécialisés,  
les entreprises de travaux agricoles ruraux et  
forestiers et les coopératives d'utilisation  
de matériels agricoles du Cantal

Pages

<b>CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION.....</b>	<b>8</b>
Article 1 - Champ d'application professionnel.....	8
Article 2 - Ouvriers étrangers .....	9
Article 3 - Apprentis .....	9
Article 4 - Incidence sur les contrats antérieurs .....	9
Article 5 - Champ d'application territorial .....	9
<b>CHAPITRE II - DUREE, REVISION ET DENONCIATION DE LA CONVENTION.....</b>	<b>9</b>
Article 6 - Durée de la convention .....	9
Article 7 - Révision de la convention .....	9
Article 8 - Dénonciation de la convention .....	10
<b>CHAPITRE III - PROCEDURE CONVENTIONNELLE DE CONCILIATION ET D'ARBITRAGE .....</b>	<b>10</b>
Article 9 .....	10
<b>CHAPITRE IV - LIBERTE SYNDICALE ET D'OPINION.....</b>	<b>10</b>
Article 10 .....	10
Article 11 .....	11
<b>CHAPITRE V - DELEGUES SYNDICAUX ET DU PERSONNEL ET COMITES D'ENTREPRISE.....</b>	<b>11</b>
Article 12 .....	11
Article 13 .....	11
Article 14 .....	11
Article 15 .....	12
<b>CHAPITRE VI - CONTRAT DE TRAVAIL - PERIODE D'ESSAI.....</b>	<b>12</b>
Article 16 - Contrat de travail à durée indéterminée .....	12
Article 17 - Contrat de travail à durée déterminée .....	13
Article 18 .....	13
Article 19 - Période d'essai .....	13
<b>CHAPITRE VII - CLASSIFICATIONS DES EMPLOIS – REMUNERATIONS ».....</b>	<b>14</b>
<b>SECTION I - CLASSIFICATION DES EMPLOIS .....</b>	<b>14</b>
Article 20 a) - Classification des emplois de salariés : ouvriers, employés .....	14
Article 20 b) - Classification des emplois de techniciens et agents de maîtrise.....	16
Article 20 c) - Classification des emplois de cadres .....	18
<b>SECTION II - SALAIRES.....</b>	<b>18</b>
Article 21 - Salaires minima .....	18
Article 22 - Salaire des jeunes .....	18
Article 23 - Salaire des travailleurs handicapés .....	18
Article 24 - Salaire de l'apprenti .....	19
Article 25 - Salaire des femmes .....	19
Article 26 - Changement temporaire de catégorie .....	19
Article 27 - Classification minimale des salariés en contrat de travail à durée déterminée pour un motif de recours saisonnier .....	19
<b>SECTION III - FOURNITURE DE NOURRITURE ET DE LOGEMENT.....</b>	<b>20</b>
Article 28 - Fourniture de nourriture et de logement - évaluation .....	20

<b>SECTION IV - PRIMES</b> .....	<b>20</b>
Article 29 - Prime d'ancienneté.....	20
Article 30 - Prime de fin de carrière .....	21
<b>SECTION V - PAIE</b> .....	<b>21</b>
Article 31 - Modalité de paiement des salaires .....	21
Article 32 - Bulletins et livre de paye .....	21
<b>CHAPITRE VIII - DUREE DU TRAVAIL, REPOS HEBDOMADAIRE, JOURS FERIES</b> .....	<b>21</b>
Article 33 - Durée du travail .....	21
Article 34 - Durée du travail des jeunes.....	22
Article 35 - Travail de nuit .....	22
Article 36 - Définition et paiement des heures supplémentaires.....	22
Article 37 - Durée maximale du travail .....	23
Article 38 - Mensualisation.....	23
Article 39 - Repos hebdomadaire, repos quotidien.....	23
Article 40 - Repos compensateur en cas d'heures supplémentaires .....	24
Article 41 - Jours fériés.....	24
<b>CHAPITRE IX - CONGES</b> .....	<b>24</b>
Article 42 - Congés payés annuels.....	24
Article 43 - Autres congés .....	24
Article 44 - Congés pour événements familiaux .....	24
<b>CHAPITRE X - HYGIENE ET SECURITE</b> .....	<b>25</b>
Article 45 - Hygiène et sécurité .....	25
Article 46 - Logement.....	26
Article 47 - Médecine du travail .....	26
<b>CHAPITRE XI - FORMATION PROFESSIONNELLE</b> .....	<b>26</b>
Article 48 - Apprentissage .....	26
Article 49 - Formation professionnelle .....	26
<b>CHAPITRE XII - CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL</b> .....	<b>26</b>
Article 50 - Contrat à durée indéterminée - délai-congé - licenciement .....	26
Article 50 bis - Contrat à durée déterminée .....	27
Article 51 - Licenciement pour motif économique .....	28
Article 52 - Attestation de cessation de travail .....	28
Article 53 - Certificat de travail et attestation.....	28
Article 54 - Suspension du contrat de travail.....	28
<b>CHAPITRE XII BIS - GARANTIE DE RESSOURCES EN CAS DE MALADIE OU D'ACCIDENT</b> .....	<b>29</b>
Article 55 (abrogé par l'avenant n° 68 du 22 septembre 2009 et remplacé par accord départemental du 22 septembre 2009 relatif au régime de prévoyance des salariés agricoles non cadres des exploitations agricoles du Cantal (annexe III)).....	29
<b>CHAPITRE XIII</b> .....	<b>29</b>
Article 56 - Date d'effet.....	29

## ANNEXES

<b>ANNEXE I - SALAIRES</b> .....	<b>31</b>
<b>ANNEXE II - ACCORD DEPARTEMENTAL D'ASSURANCE COMPLEMENTAIRE FRAIS DE SANTE DU 22 SEPTEMBRE 2009 CONCERNANT LES SALAIRES NON CADRES DES EXPLOITATIONS AGRICOLES DU CANTAL</b> .....	<b>37</b>
<b>ANNEXE III - ACCORD DEPARTEMENTAL DU 22 SEPTEMBRE 2009 SUR UN REGIME DE PREVOYANCE DES SALAIRES AGRICOLES NON CADRES DES EXPLOITATIONS AGRICOLES DU CANTAL</b> .....	<b>53</b>
<b>ANNEXE IV - ACCORD NATIONAL DU 23 DÉCEMBRE 1981 CONCERNANT LA DURÉE DU TRAVAIL DANS LES EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES AGRICOLES</b> .....	<b>61</b>
<b>LISTE D'AVENANTS</b> .....	<b>85</b>

(Avenant n° 62 du 20 novembre 2006)

**« CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 5 JANVIER 1978  
CONCERNANT LES EXPLOITATIONS DE POLYCULTURE ET D'ELEVAGE,  
LES EXPLOITATIONS DE CULTURE OU D'ELEVAGE SPECIALISES,  
LES ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES RURAUX ET  
FORESTIERS ET LES COOPERATIVES D'UTILISATION  
DE MATERIELS AGRICOLES DU CANTAL »**

(Mise à jour au 12 septembre 2022)



Etendue par arrêté ministériel du 7 novembre 1978

Entre :

- La FEDERATION DEPARTEMENTALE DES SYNDICATS D'EXPLOITANTS AGRICOLES DU CANTAL,  
(Avenant n° 62 du 20 novembre 2006) « - La FEDERATION DEPARTEMENTALE DES CUMA DU CANTAL,  
- Le SYNDICAT DES ENTREPRENEURS DU TERRITOIRE DU CANTAL, »

d'une part,

et :

- L'UNION DES SYNDICATS OUVRIERS C.G.T. DU CANTAL,
- L'UNION DES SYNDICATS OUVRIERS C.F.D.T. DU CANTAL,
- Le SYNDICAT NATIONAL DES CADRES D'EXPLOITATIONS AGRICOLES/C.G.C.,
- L'UNION DES SYNDICATS OUVRIERS C.G.T.-F.O. DU CANTAL,
- L'UNION DES SYNDICATS OUVRIERS C.F.T.C. DU CANTAL,

d'autre part;

(Avenant n° 74 du 7 septembre 2012) « Il a été conclu, conformément aux dispositions du Chapitre I du Titre II du Livre II de la 2<sup>ème</sup> partie du code du travail la présente convention collective ».

## **CHAPITRE I**

### ***CHAMP D'APPLICATION***

#### **(Avenant n° 35 du 21 mars 1990) « ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL**

(Avenant n° 66 du 24 octobre 2008) « La présente convention collective de travail règle les rapports entre les employeurs et les salariés des exploitations et entreprises agricoles du Cantal, ayant une activité définie à l'article L722-1, 1° (à l'exception des centres équestres, entraîneurs de chevaux de courses, champs de courses et des parcs zoologiques), 2° (à l'exception des entreprises du paysage) et 4° du code rural, ainsi qu'aux coopératives d'utilisation de matériel agricole. »

La présente convention n'est pas applicable aux salariés susvisés lorsqu'ils sont soumis à un statut législatif ou réglementaire particulier.

Des annexes à la présente convention pourront être conclues pour d'autres branches professionnelles. »

## **ARTICLE 2 - OUVRIERS ETRANGERS**

Les clauses de la présente convention sont applicables quelle que soit la nationalité des parties.

## **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 24 et 48.

## **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 visées à l'article 1er et situées sur le territoire du département du Cantal.

Elle régit tous les travaux salariés qui y sont effectués quel que soit le domicile des parties.

## **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.

## **(Avenant n° 35 du 21 mars 1990) « 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 (avenant n° 74 du 7 septembre 2012) « à la DIRECCTE (Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi) Unité Territoriale du Cantal ».

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 (avenant n° 74 du 7 septembre 2012) « la DIRECCTE (Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi) Unité Territoriale du Cantal, étudie les modifications demandées dans les trente jours suivant la date de réception par (avenant n° 74 du 7 septembre 2012) « la DIRECCTE (Direction Régionale

des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi) Unité Territoriale du Cantal » 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. »

**(Avenant n° 35 du 21 mars 1990) « 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 (avenant n° 74 du 7 septembre 2012) « la DIRECCTE (Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi) Unité Territoriale du Cantal par pli recommandé avec un préavis minimum de 60 jours. »

### **CHAPITRE III**

#### *PROCEDURE CONVENTIONNELLE DE CONCILIATION ET D'ARBITRAGE*

#### **ARTICLE 9**

(Avenant n° 74 du 7 septembre 2012) « Il est créé une commission départementale de conciliation composée à égalité de représentants des organisations syndicales représentatives d'employeurs et de salariés avec un maximum de 10 membres ».

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 Cantal.

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 (avenant n° 74 du 7 septembre 2012) « régionale » 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*

#### **(Avenant n° 35 du 21 mars 1990) « ARTICLE 10**

La liberté d'opinion et l'exercice du droit syndical dans les entreprises, notamment le droit d'adhérer librement ou d'appartenir ou non à un syndicat, sont reconnus et s'exercent conformément aux dispositions du (avenant n° 74 du 7 septembre 2012) « Titre II Livre I » du Code du Travail.

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.

## **ARTICLE 11**

Les employeurs et les salariés ne doivent, sous aucun prétexte, se livrer à l'intérieur de l'établissement à une propagande politique ou religieuse quelle qu'elle soit, par paroles, par actes, distribution ou collage de tracts, affiches (avenant n° 6 du 13 avril 1979).

## **CHAPITRE V**

### *DELEGUES SYNDICAUX ET DU PERSONNEL ET COMITES D'ENTREPRISE*

## **ARTICLE 12**

D'une façon générale, les employeurs s'engagent à appliquer strictement les textes en vigueur tendant au libre exercice du droit syndical dans les entreprises.

### **(Avenant n° 35 du 21 mars 1990) « ARTICLE 13 »**

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 trois 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 absences résultant de l'application du présent article ne donnent lieu de la part de l'employeur ni à rémunération, ni à indemnité d'aucune sorte, sauf accord entre les parties. »

### **(Avenant n° 35 du 21 mars 1990) « ARTICLE 14 »**

Chaque organisation syndicale signataire de la présente convention a la faculté de désigner six délégués syndicaux titulaires et six suppléants en cas d'empêchement des titulaires.

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

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

Il assiste en cas de litige le salarié qui lui en fait la demande.

L'employeur est tenu de recevoir le délégué interentreprises, à condition que celui-ci se soit conformé à la procédure suivante :

- 1° Le délégué interentreprises doit informer l'employeur avec lequel il désire s'entretenir au moins 48 heures à l'avance par une note écrite exposant sommairement l'objet de la demande. La date, l'heure et le lieu de la rencontre sont alors fixés, dans les meilleurs délais, d'un commun accord par l'employeur et le délégué.
- 2° Le délégué interentreprises doit informer le délégué des employeurs dans les mêmes conditions, le délégué des employeurs pourra assister à l'entretien s'il est appelé par l'employeur concerné.
- 3° Si l'entretien a lieu pendant les heures de travail, le délégué interentreprises devra informer de son absence son propre employeur 48 heures à l'avance.

A la demande de l'un des deux délégués, il pourra être fait appel à l'assistance de l'Inspecteur du Travail.

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

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

Les dispositions de l'article L 412-18 du Code du Travail sont applicables aux délégués syndicaux instaurés par le présent article.

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

Dans l'attente d'un accord à réaliser, 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, sauf accord entre les parties. »

## **ARTICLE 15**

Les dispositions législatives et réglementaires relatives aux délégués du personnel, au comité d'entreprise ainsi qu'au financement des œuvres sociales du comité d'entreprise doivent être appliquées par tous de bonne foi.

### **(Avenant n° 74 du 7 septembre 2012) « CHAPITRE VI**

#### ***CONTRAT DE TRAVAIL - PERIODE D'ESSAI »***

### **(Avenant n° 74 du 7 septembre 2012) « ARTICLE 16 – CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE INDETERMINEE**

Le contrat de travail à durée indéterminée est la forme normale et générale de la relation de travail.

Des contrats de travail à temps partiel peuvent être conclus conformément aux dispositions des articles L. 3123-1 et L. 3123-2 du code du travail et de l'article 9-2 de l'accord national du 23 décembre 1981 concernant la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles.

Des contrats de travail intermittents peuvent être conclus conformément aux dispositions de l'article 9-3 de l'accord national du 23 décembre 1981 concernant la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles. »

**(Avenant n° 74 du 7 septembre 2012) « ARTICLE 17 - CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE DETERMINEE**

Sous réserve des dispositions de l'article L. 1242-3, un contrat de travail à durée déterminée ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, et seulement dans les cas suivants:

1° Remplacement d'un salarié en cas :

- a) d'absence ;
- b) de passage provisoire à temps partiel, conclu par avenant à son contrat de travail ou par échange écrit entre ce salarié et son employeur ;
- c) de suspension de son contrat de travail ;
- d) de départ définitif précédant la suppression de son poste de travail après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe ;
- e) d'attente de l'entrée en service effective du salarié recruté par contrat à durée indéterminée appelé à le remplacer ;

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 convention ou accord collectif de travail 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 ;

4° Remplacement d'un chef d'entreprise artisanale, industrielle ou commerciale, d'une personne exerçant une profession libérale, de son conjoint participant effectivement à l'activité de l'entreprise à titre professionnel et habituel ou d'un associé non salarié d'une société civile professionnelle, d'une société civile de moyens ou d'une société d'exercice libéral ;

5° Remplacement du chef d'une exploitation agricole ou d'une entreprise mentionnée aux 1° à 4° de l'article L. 722-1 du code rural et de la pêche maritime, d'un aide familial, d'un associé d'exploitation, ou de leur conjoint mentionné à l'article L. 722-10 du même code dès lors qu'il participe effectivement à l'activité de l'exploitation agricole ou de l'entreprise ».

**(Avenant n° 35 du 21 mars 1990) « ARTICLE 18**

L'embauchage fait l'objet d'un acte écrit en deux exemplaires signé par les deux parties.

Le contrat à durée indéterminée mentionne obligatoirement :

- la date d'effet du contrat,
- la catégorie d'emploi du salarié et le coefficient y afférent.

Le contrat à durée déterminée est conclu dans les conditions prévues aux articles (avenant n° 74 du 7 septembre 2012) « L. 1241-1 et suivants du code du travail et par les textes réglementaires pris pour leur application et au chapitre I de l'accord national du 18 juillet 2002 sur les saisonniers et sur diverses dispositions sur les contrats à durée déterminée en agriculture ».

Le contrat à temps partiel est conclu dans les conditions prévues (avenant n° 74 du 7 septembre 2012) « aux articles L. 3123-14 et suivants du code du travail. »

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

**(Avenant n° 74 du 7 septembre 2012) « ARTICLE 19 – PERIODE D’ESSAI**

Pour les salariés embauchés en contrat à durée indéterminée, la période d'essai est fixée à :

Ouvriers employés	2 mois	)
TAM	3 mois	) Sans renouvellement
Cadres	4 mois	)

Pour les salariés embauchés en contrat à durée déterminée, la période d'essai ne peut excéder une durée calculée à raison d'un jour par semaine de contrat :

- ⇒ Dans la limite de deux semaines si la durée initialement prévue ne dépasse pas 6 mois,
- ⇒ Dans la limite de trois semaines dans les autres cas.

Lorsqu'il est mis fin, par l'employeur, au contrat en cours ou au terme de la période d'essai, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 1° Vingt-quatre heures en deçà de huit jours de présence ;
- 2° Quarante-huit heures entre huit jours et un mois de présence ;
- 3° Deux semaines après un mois de présence ;
- 4° Un mois après trois mois de présence».

Lorsqu'il est mis fin, par le salarié, au contrat en cours ou au terme de la période d'essai le délai est de :

- ⇒ 48 heures.
- ⇒ Délai ramené à 24 heures en deçà de 8 jours de présence ».

En cas de rupture du contrat de travail 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.

Lorsque la rupture d'un contrat à durée indéterminée au cours ou à l'issue de la période d'essai est prise par l'employeur pour un motif autre qu'une faute grave, elle donne droit à une indemnité de 10 % de l'ensemble de la période d'emploi. »

## (Avenant n° 66 du 24 octobre 2008) « CHAPITRE VII

### CLASSIFICATIONS DES EMPLOIS – REMUNERATIONS »

#### SECTION I - CLASSIFICATION DES EMPLOIS

(Avenant n° 74 du 7 septembre 2012) « Sous réserve des dispositions de l'article 27 ».

#### (Avenant n° 66 du 24 octobre 2008) « ARTICLE 20 a) - CLASSIFICATION DES EMPLOIS DE SALARIES : OUVRIERS, EMPLOYES

##### Niveau 1 : emplois d'exécutants

###### **Echelon 1 - coefficient 100**

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.

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

###### **Echelon 2 - coefficient 110**

Emploi comportant des tâches sans 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). L'emploi peut comporter l'utilisation de machines pré-réglées et de maniement simple.

Le travail est exécuté selon des consignes précises et/ou sous surveillance fréquente. L'emploi ne nécessite que peu d'initiatives de la part du titulaire. Les conséquences des initiatives que le titulaire de l'emploi est amené à prendre dans l'exécution de son travail n'ont pas ou peu de conséquences sur le plan économique ou de la sécurité des personnes.

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

## **Niveau 2 : emplois spécialisés**

### **Echelon 1 - coefficient 120**

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

L'exécution des tâches se réalise à partir de consignes précises et sous surveillance intermittente de l'employeur. Dans l'exécution de sa tâche, le titulaire de l'emploi doit être capable de déceler les anomalies et incidents, d'en alerter le supérieur ou de 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 de son travail ne présentent pas de caractère de gravité sur le plan économique, de la sécurité ou de la préservation de l'environnement.

Emploi correspondant au référentiel du CAPA.

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

### **Echelon 2 - coefficient 130**

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

Emploi correspondant au référentiel du CAPA.

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

## **Niveau 3 : emplois qualifiés**

### **Echelon 1 - coefficient 140**

Le titulaire de l'emploi est capable d'effectuer tous les travaux de l'exploitation de façon autonome.

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

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

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

Dans l'exécution de ces tâches, le titulaire de l'emploi peut être assisté par 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.

Emploi correspondant au référentiel du BEPA.

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

### **Echelon 2 - coefficient 150**

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

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

Emploi correspondant au référentiel du BEPA.

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

### **Niveau 4 : emplois hautement qualifiés**

#### **Echelon 1 - coefficient 160**

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

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

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau IV (tels que correspondant à ce jour au référentiel du bac professionnel).

#### **Echelon 2 - coefficient 170**

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

Le salarié a l'expérience nécessaire pour apprécier la qualité des résultats attendus, il participe à la surveillance régulière du travail des autres salariés de l'exploitation.

Il veille à la bonne application des consignes de sécurité et au port des équipements de protection individuelle fournis.

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

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau IV (tels que correspondant à ce jour au référentiel du bac professionnel).

### **ARTICLE 20 b) - CLASSIFICATION DES EMPLOIS DE TECHNICIENS ET AGENTS DE MAITRISE**

#### **Niveau 1**

##### **Echelon 1 - coefficient 200**

##### **Technicien**

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

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

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

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

## **Echelon 2 - coefficient 210**

### **Agent de maîtrise**

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

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

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

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

### **Technicien**

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

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

## **Niveau 2 - Coefficient 220**

### **Technicien**

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

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

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

Il participe aux réapprovisionnements de l'exploitation.

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

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

### **Agent de maîtrise**

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

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

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

## **ARTICLE 20 c) - CLASSIFICATION DES EMPLOIS DE CADRES**

### **Niveau 1- Coefficient 300**

Salarié chargé d'une façon permanente de gérer l'ensemble d'un ou des services liés à l'entreprise dans le respect des moyens techniques et budgétaires qui lui sont alloués. Il administre suivant les directives générales et les grandes orientations définies en commun avec l'employeur.

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

Il définit les indicateurs et tableaux de bords, les analyses et formule les conclusions pour l'amélioration de la bonne marche de l'entreprise.

Pour tenir cet emploi, il est nécessaire de justifier d'une expérience dans un poste à responsabilité.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau II (tels que correspondant à ce jour aux référentiels des diplômes d'ingénieurs agricoles).

### **Niveau 2 - Coefficient 310**

Cadre qui assure seul la bonne marche technique et administrative de l'entreprise. Il peut-être membre de l'équipe dirigeante de l'entreprise c'est à dire un mandataire social, un gérant ou une personne nommée par le conseil d'administration.

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

Il représente l'entreprise auprès de ses clients, des fournisseurs et de l'Administration.

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

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

## **SECTION II - SALAIRES**

### **ARTICLE 21 - SALAIRES MINIMA**

Les salaires prévus par l'[annexe I](#) 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.

### **(Avenant n° 35 du 21 mars 1990) « ARTICLE 22 - SALAIRE 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° 56 du 13 décembre 2002) « 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 dans la branche d'activité. »

### **ARTICLE 23 - SALAIRE DES TRAVAILLEURS HANDICAPES**

Pour les travailleurs handicapés, la rétribution minimum ne pourra être réduite que conformément à la

réglementation en vigueur.

**(Avenant n° 56 du 13 décembre 2002) « ARTICLE 24 - SALAIRE DE L'APPRENTI**

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

Jeunes de moins de 18 ans :

- 35 % du salaire de l'ouvrier au coefficient 100 pendant la première année d'apprentissage
- 45 % du salaire de l'ouvrier au coefficient 100 pendant la deuxième année d'apprentissage
- 53 % du salaire de l'ouvrier au coefficient 100 pendant la troisième année d'apprentissage

Jeunes de 18 à 20 ans :

- 45 % du salaire de l'ouvrier au coefficient 100 pendant la première année d'apprentissage
- 55 % du salaire de l'ouvrier au coefficient 100 pendant la deuxième année d'apprentissage
- 65 % du salaire de l'ouvrier au coefficient 100 pendant la troisième année d'apprentissage

Jeunes de 21 ans et plus :

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

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

Les frais de fourniture de nourriture et de logement viennent en déduction du salaire de l'apprenti sur la base de 35 % du montant fixé pour les autres ouvriers.

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

**ARTICLE 25 - SALAIRE DES 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 26 - 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° 74 du 7 septembre 2012) « ARTICLE 27 - CLASSIFICATION MINIMALE DES SALARIES EN CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE DETERMINEE POUR UN MOTIF DE RECOURS SAISONNIER**

Les salariés embauchés en contrat à durée déterminée pour motif de recours saisonnier sont classés au minimum au niveau II.

Les salariés embauchés en contrat à durée déterminée pour motif de recours saisonnier appelés à conduire régulièrement des engins automoteurs sont classés au minimum au niveau III. »

### **SECTION III – (Avenant n° 56 du 13 décembre 2002) « FOURNITURE DE NOURRITURE ET DE LOGEMENT »**

#### **ARTICLE 28 – (Avenant n° 56 du 13 décembre 2002) « FOURNITURE DE NOURRITURE ET DE LOGEMENT » - EVALUATION**

(Avenant n° 48 du 17 avril 1998) « Le prix journalier de la nourriture est égal au produit du taux horaire du minimum garanti par un coefficient fixé selon les modalités et le calendrier suivant :

Date d'effet	Coefficient x MG	Répartition		
		Matin	Midi	Soir
1 <sup>er</sup> juillet 1998	4	0,5	2	1,5
1 <sup>er</sup> juillet 1999	3,5	0,5	1,5	1,5
1 <sup>er</sup> juillet 2000	3	0,5	1,5	1
1 <sup>er</sup> juillet 2001	2,5	0,5	1	1 »

#### Nourriture :

Elle doit être variée et en quantité suffisante aux trois repas, du matin, de midi et du soir ; la boisson doit être loyale et marchande.

Les ouvriers permanents nourris, le sont également les dimanches et jours fériés s'ils le désirent.

Le prix d'une chambre meublée est fixé mensuellement à 8 fois le salaire conventionnel de l'ouvrier permanent au coefficient 100.

Les draps sont fournis et blanchis par l'employeur pour le célibataire.

Lorsque l'employeur met à la disposition de son salarié un appartement et éventuellement un jardin, leur prix est fixé de gré à gré.

(Avenant n° 56 du 13 décembre 2002) « Le logement mis à la disposition des salariés agricoles (article L 716-1 du code rural) doit répondre aux conditions minima d'hygiène et de sécurité fixées par (avenant n° 74 du 7 septembre 2012) « les articles R. 716-1 et suivants du code rural ». »

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

(Avenant n° 74 du 7 septembre 2012) « Tous les autres avantages en nature viennent en déduction du salaire, leur valeur est égale au prix de la consommation. »

### **SECTION IV - PRIMES**

#### **ARTICLE 29 - PRIME D'ANCIENNETE**

Une prime d'ancienneté est versée à tout salarié sur les bases suivantes :

- 2 % après 5 années de présence continue chez le même employeur ou dans la même exploitation,
- 3 % après 6 années, ce taux étant majoré de (avenant n° 58 du 4 juillet 2003) « 1 % » par année au-delà de la sixième.

En tout état de cause et quel que soit le nombre d'années de présence, le taux ne peut excéder 10 %. (Avenant n° 74 du 7 septembre 2012)

(Avenant n° 6 du 13 avril 1979) « La prime est calculée sur le salaire brut. »

Sont assimilées à des périodes de présence, pour la détermination de l'ancienneté les périodes d'arrêt de travail pour maladie, accident du travail, service ou période militaire, maternité, éducation ouvrière ou promotion sociale.

### **(Avenant n° 35 du 21 mars 1990) « ARTICLE 30 - PRIME DE FIN DE CARRIERE »**

Sous réserve des dispositions (avenant n° 74 du 7 septembre 2012) « des articles L. 1237-5 à L. 1237-8 du code du travail », le salarié âgé de 60 ans au moins, comptant au minimum cinq années d'ancienneté ininterrompue au service de son dernier employeur, qui cesse son activité et qui prend sa retraite à droit, sauf en cas de licenciement pour faute grave, à une prime de fin de carrière d'un montant égal à un cinquième de mois par année de présence avec un maximum de trois mois. »

## **SECTION V - PAIE**

### **ARTICLE 31 - MODALITE DE PAIEMENT DES SALAIRES**

La paie se fait une fois par mois et en tous 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.

### **(Avenant n° 35 du 21 mars 1990) « ARTICLE 32 - BULLETINS ET LIVRE DE PAYE »**

Lors du paiement de sa rémunération, l'employeur doit remettre au salarié un bulletin de paie conforme aux dispositions (avenant n° 74 du 7 septembre 2012) « des articles R. 3243-1 à R. 3243-5 du code du travail ». (Avenant n° 56 du 13 décembre 2002) »

## **CHAPITRE VIII**

### ***DUREE DU TRAVAIL, REPOS HEBDOMADAIRE, JOURS FERIES***

(Avenant n° 56 du 13 décembre 2002) « 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 relatifs à la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles ((avenant n° 74 du 7 septembre 2012) « voir [annexe IV](#) »), complétées par les dispositions suivantes : »

### **(Avenant n° 35 du 21 mars 1990) « ARTICLE 33 - DUREE DU TRAVAIL »**

1°) La durée normale hebdomadaire effective de travail est fixée conformément aux articles (avenant n° 54 du 19 juillet 2001) « L 713-2, L 713-3 et L 713-5 » du Code Rural et aux dispositions étendues de l'article 6-1 de l'Accord National du 23 décembre 1981 modifié (avenant n° 56 du 13 décembre 2002).

2°) Le contrôle des heures de travail est assuré dans les conditions prévues par (avenant n° 74 du 7 septembre 2012) « les articles R. 713-35 et suivants du code rural ».

(Avenant n° 56 du 13 décembre 2002) « 3°) « La récupération des heures perdues au-dessous de la durée légale hebdomadaire du travail doit être effectuée dans les limites et conditions prévues à l'article

(Avenant n° 54 du 19 juillet 2001) « L 713-4 » du Code Rural et à l'article 6-3 de l'Accord National précité. »

**(Avenant n° 56 du 13 décembre 2002) « ARTICLE 34 - DUREE DU TRAVAIL DES JEUNES »**

(Avenant n° 58 du 4 juillet 2003) « Les jeunes ne peuvent être ni employés ni admis à aucun titre dans les exploitations agricoles avant d'être régulièrement libérés de l'obligation scolaire (16 ans).

Cependant des dérogations existent d'une part pour les jeunes qui suivent un enseignement alterné ou un enseignement professionnel, et d'autre part pour les jeunes âgés de plus de 14 ans, employés pendant les vacances scolaires, exclusivement pour des travaux légers, sous réserve qu'ils bénéficient d'un repos continu d'une durée au moins égale à la moitié des vacances scolaires, et sous réserve d'une déclaration auprès de l'Inspecteur du Travail. »

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. »

**(Avenant n° 58 du 4 juillet 2003) « ARTICLE 35 - TRAVAIL DE NUIT »**

- Le travail de nuit entre 20 heures et 6 heures est interdit aux jeunes travailleurs et apprentis âgés de 14 à 16 ans.
- Le travail de nuit entre 22 heures et 6 heures est interdit aux jeunes travailleurs et apprentis âgés de 16 à 18 ans.
- La durée minimale du repos quotidien est de 14 heures pour les jeunes travailleurs encore soumis à l'obligation scolaire (moins de 16 ans) ; elle est de 12 heures pour les jeunes travailleurs âgés de 16 à 18 ans. »

**(Avenant n° 35 du 21 mars 1990) « ARTICLE 36 - 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 (avenant n° 56 du 13 décembre 2002).

Sous réserve des dispositions des articles (avenant n° 74 du 7 septembre 2012) « L. 713-13 et L. 713-19 et suivants du Code Rural et L. 3123-1 du Code du Travail », pour les ouvriers non permanents dont la durée d'emploi est inférieure à la semaine et pour les ouvriers 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 heures. »

**(Avenant n° 35 du 21 mars 1990) « ARTICLE 37 - DUREE MAXIMALE DU TRAVAIL**

Il est fait application des dispositions étendues du chapitre 8 de l'Accord National du 23 décembre 1981 modifié (avenant n° 56 du 13 décembre 2002), ainsi que de celles des quatre premiers alinéas de l'article (avenant n° 54 du 19 juillet 2001) « L 713-13 » du Code Rural.

La période annuelle à laquelle fait référence le chapitre 8 de l'Accord National précité est fixée du 1er avril d'une année au 31 mars de l'année suivante.

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

(Avenant n° 56 du 13 décembre 2002) « 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. »

**(Avenant n° 35 du 21 mars 1990) « ARTICLE 38 - MENSUALISATION**

La mensualisation de la rémunération des heures normales a pour but d'uniformiser le montant de la paie mensuelle en neutralisant les conséquences de la répartition inégale des jours de travail entre les douze mois de l'année. (Avenant n° 56 du 13 décembre 2002)

Cette mensualisation doit être mise en œuvre conformément aux dispositions de l'article 2 de l'Accord National Interprofessionnel du 14 décembre 1977 dans son texte annexé à la loi du 19 janvier 1978, rendu applicable aux professions agricoles par l'article 49 de la Loi d'Adaptation du 30 décembre 1988. »

**(Avenant n° 59 du 30 janvier 2004) « ARTICLE 39 - REPOS HEBDOMADAIRE, REPOS QUOTIDIEN**

Il est fait application des dispositions étendues du chapitre 5 de l'Accord National du 23 décembre 1981 modifié.

Quel que soit le nombre d'heures de travail assurées au cours de la semaine, les heures de travail effectuées le dimanche donnent lieu à une majoration de salaire de :

- 35 % pour les salariés affectés aux activités agro-touristiques au sens du décret n° 2003-685 du 24 juillet 2003,
- 50 % pour les ouvriers s'occupant exclusivement des soins aux animaux,
- 75 % pour les autres catégories de salariés.

Tout salarié de plus de 18 ans bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de onze heures.

Pour les jeunes de moins de 18 ans, la durée minimale du repos quotidien est fixée à l'article 35 de la présente convention.

En outre, les jeunes travailleurs de moins de 18 ans doivent bénéficier de deux jours de repos hebdomadaire consécutifs incluant obligatoirement le dimanche. »

**(Avenant n° 35 du 21 mars 1990) « ARTICLE 40 - REPOS COMPENSATEUR EN CAS D'HEURES SUPPLEMENTAIRES »**

Il est fait application des dispositions étendues de l'article 7-4 de l'Accord National du 23 décembre 1981 modifié (avenant n° 56 du 13 décembre 2002), la période annuelle de référence étant fixée du 1er avril d'une année au 31 mars de l'année suivante. »

**(Avenant n° 35 du 21 mars 1990) « ARTICLE 41 - JOURS FERIES »**

Les jours fériés définis à l'article (avenant n° 74 du 7 septembre 2012) « L. 3133-1 du Code du Travail », à savoir le 1er janvier, le lundi de Pâques, le 1er mai, le 8 mai, l'Ascension, le lundi de Pentecôte, le 14 juillet, le 15 Août, le 1er novembre, le 11 novembre, le 25 décembre, sont chômés et payés dans les conditions prévues par les articles (avenant n° 74 du 7 septembre 2012) « L. 3133-2 et suivants du Code du Travail ».

L'ouvrier ayant travaillé un jour férié, chômé et payé, a droit à un repos égal au temps travaillé ce jour férié. »

## **CHAPITRE IX**

### **CONGES**

**(Avenant n° 74 du 7 septembre 2012) « ARTICLE 42 - CONGES PAYES ANNUELS »**

Il est fait application des dispositions des articles L. 3141-1 et suivants du code du travail ainsi que des dispositions étendues du chapitre 3 de l'accord national du 23 décembre 1981.

En cas de fractionnement du congé principal, 12 jours de congés doivent être pris en continu entre deux repos hebdomadaires.

Il est toutefois recommandé aux employeurs d'accorder aux salariés deux semaines consécutives de congés pendant la période des vacances scolaires. »

**(Avenant n° 35 du 21 mars 1990) « ARTICLE 43 - AUTRES CONGES »**

Les salariés ont droit chaque année à des congés de formation économique, sociale et syndicale et de formation des cadres et animateurs pour la jeunesse, à prendre dans les conditions prévues respectivement par les articles (avenant n° 74 du 7 septembre 2012) « L. 3142-7 et suivants du Code du Travail et L. 3142-43 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. »

**(Avenant n° 35 du 21 mars 1990) « ARTICLE 44 - CONGES POUR EVENEMENTS FAMILIAUX »**

Des congés exceptionnels supplémentaires payés sont accordés dans les conditions suivantes :

- congés de naissance ou d'adoption : 3 jours lors de la naissance d'un enfant à son foyer, ou lors de l'arrivée à son foyer d'un enfant en vue de son adoption,
- mariage de l'intéressé : 4 jours,
- mariage d'un enfant : 1 jour,
- obsèques du conjoint (avenant n° 74 du 7 septembre 2012) « ou du partenaire lié par un pacte civile de solidarité », du père, de la mère, des enfants : 2 jours,

- obsèques de l'un des beaux parents, d'un frère, d'une sœur : 1 jour,
- maladie du conjoint ou d'un enfant à charge : 2 jours par an, quel que soit le nombre d'enfants à charge, étant entendu que ces deux jours pourront être pris en plusieurs fractions de journées de travail,
- (avenant n° 74 du 7 septembre 2012) « appel de préparation à la défense : 1 jour ».

Ces jours d'absence 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. »

## **CHAPITRE X**

### ***HYGIENE ET SECURITE***

#### **(Avenant n° 56 du 13 décembre 2002) « ARTICLE 45 - HYGIENE ET SECURITE »**

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....).
- Conformément aux dispositions (avenant n° 74 du 7 septembre 2012) « des articles R. 4321-1 à R. 4321-5 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<sup>er</sup> mars 1984, 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. »

**(Avenant n° 52 du 19 juillet 2000) « ARTICLE 46 – LOGEMENT »**

Les locaux mis à la disposition des salariés agricoles par les employeurs doivent répondre aux conditions minima d'hygiène et de salubrité prescrites par (avenant n° 74 du 7 septembre 2012) « les articles R. 716-1 et suivants du code rural ». (avenant n° 56 du 13 décembre 2002) »

**(Avenant n° 35 du 21 mars 1990) « ARTICLE 47 - MEDECINE DU TRAVAIL »**

Les employeurs doivent adhérer pour tous leurs salariés et apprentis à un service de médecine du travail agricole, dans les conditions des textes en vigueur. »

## **CHAPITRE XI**

### *FORMATION PROFESSIONNELLE*

**ARTICLE 48 - 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 24 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 (avenant n° 74 du 7 septembre 2012) « L. 6221-1 et suivants du code du travail et R. 6223-et suivants du Code du Travail. »

**(Avenant n° 35 du 21 mars 1990) « ARTICLE 49 - FORMATION PROFESSIONNELLE »**

Chaque employeur doit faciliter ou inciter son ou ses salariés à suivre des stages de formation, notamment ceux mis en place dans le cadre du F.A.F.S.E.A., en organisant le temps de travail du ou des futurs stagiaires en fonction de la période concernée.

A l'issue d'une formation et sur présentation d'une attestation, les employeurs devront tenir compte des connaissances acquises par le salarié en le classant au coefficient hiérarchique correspondant à sa nouvelle qualification. »

## **CHAPITRE XII**

### *CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL*

**(Avenant n° 35 du 21 mars 1990) « ARTICLE 50 - CONTRAT A DUREE INDETERMINEE - DELAI-CONGE - LICENCIEMENT »**

(Avenant n° 74 du 7 septembre 2012) « Le contrat à durée indéterminée peut cesser à tout moment par la volonté d'une seule des parties sous réserve de l'application de l'article L. 1231-1 du code du travail

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

La durée du préavis est fixée à :

- en cas de démission

Ancienneté dans l'entreprise	- 6 mois	6 mois à 2 ans	+ 2 ans
Catégorie			
Ouvriers employés	15 jours	15 jours	15 jours
TAM	1 mois	1 mois	2 mois
Cadres	1 mois	1 mois	3 mois

- en cas de licenciement (sauf faute grave)

Ancienneté dans l'entreprise	- 6 mois	6 mois à 2 ans	+ 2 ans
Catégorie			
Ouvriers employés	15 jours	1 mois	2 mois
TAM	1 mois	1 mois	3 mois
Cadres	1 mois	1 mois	4 mois

Sous réserve de dispositions de l'article 30 et en dehors du cas de faute grave, le salarié licencié qui compte un an d'ancienneté dans l'établissement ou l'entreprise a droit à une indemnité de licenciement calculée comme suit :

⇒ moins de 10 ans d'ancienneté : 1/5 de mois par année d'ancienneté,

⇒ à partir de 10 ans d'ancienneté : 1/5 de mois par année d'ancienneté,  
 plus 2/15 de mois par année d'ancienneté, au-delà de 10 ans. »

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des trois derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aurait été versée au salarié pendant cette période, ne serait prise en compte que prorata temporis.

Cette indemnité de licenciement ne se cumule pas avec tout autre indemnité de même nature.

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

- quatre demi-journées si le préavis est de 8 jours,
- huit demi-journées si le préavis est d'un mois ou plus.

Le choix de ces demi-journées appartient alternativement au salarié et à l'employeur étant entendu que deux demi-journées peuvent être groupées en une seule journée à la demande du salarié.

Pour les travailleurs handicapés, le délai de préavis est fixé par l'article (avenant n° 74 du 7 septembre 2012) «L. 5213-9 du Code du Travail ». »

**(Avenant n° 56 du 13 décembre 2002) « ARTICLE 50 BIS - CONTRAT A DUREE DETERMINEE**

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. »

**(Avenant n° 56 du 13 décembre 2002) « ARTICLE 51 - LICENCIEMENT POUR MOTIF ECONOMIQUE »**

Constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification substantielle du contrat de travail, consécutives notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques.

Toute rupture du contrat de travail résultant d'un tel motif est soumise aux dispositions des articles (avenant n° 74 du 7 septembre 2012) « L. 1233-1 du code du travail » et suivants du code du travail. »

**(Avenant n° 35 du 21 mars 1990) « ARTICLE 52 - 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 mentionnant la date à laquelle l'ouvrier sera libre de tout engagement. »

**(Avenant n° 56 du 13 décembre 2002) « ARTICLE 53 - CERTIFICAT DE TRAVAIL ET ATTESTATION »**

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 (avenant n° 74 du 7 septembre 2012) « L. 1234-19 du Code du Travail et des articles R. 1234-9 à R. 1234-12 du Code du Travail ». »

**(Avenant n° 35 du 21 mars 1990) « ARTICLE 54 - SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL »**

Toute absence doit être autorisée ou motivée.

**1°) Maladie ou accident non professionnel**

Toute interruption du travail résultant d'une maladie ou d'un accident non professionnel survenant au salarié, ne peut constituer un motif légitime de rupture du contrat de travail dès lors que sa durée est inférieure à six mois. Dès guérison ou consolidation de sa blessure, pendant ou à l'issue de la période des six mois susvisés, le salarié doit être réintégré de plein droit dans son emploi, sauf incapacité physique.

Si l'indisponibilité du salarié malade ou accidenté dure plus de six mois, le contrat peut être rompu. S'il l'est par l'employeur, l'ouvrier conserve une priorité d'embauchage pendant les six mois suivant l'expiration de la première période susvisée.

**2°) Accident du travail ou maladie professionnelle**

Les règles particulières de protection des salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle sont fixées par les articles (avenant n° 74 du 7 septembre 2012) « L. 1226-4 à L. 1226-17 du Code du Travail ».

**3°) Protection de la maternité et éducation des enfants**

Les règles particulières de protection de la maternité et d'éducation des enfants sont fixées par les articles (avenant n° 74 du 7 septembre 2012) « L. 1225-1 à L. 1225-34 du Code du Travail ».

#### 4°) Service National

Les règles particulières aux personnes intéressées par le service national, aux jeunes gens astreints aux obligations imposées par le service préparatoire et aux hommes rappelés au service national, sont fixées par les articles (avenant n° 74 du 7 septembre 2012) « L. 3142-41 à L. 3142-77 du Code du Travail ».

#### 5°) Remplacement

Le remplaçant du salarié malade ou accidenté doit être informé du caractère provisoire de son emploi. »

### (Avenant n° 32 du 30 août 1988) « CHAPITRE XII bis

#### *GARANTIE DE RESSOURCES EN CAS DE MALADIE OU D'ACCIDENT*

**ARTICLE 55** (abrogé par l'avenant n° 68 du 22 septembre 2009 et remplacé par accord départemental du 22 septembre 2009 relatif au régime de prévoyance des salariés agricoles non cadres des exploitations agricoles du Cantal ([annexe III](#))). »

### CHAPITRE XIII

#### **ARTICLE 56 - DATE D'EFFET**

La présente convention, dont les parties signataires demandent l'extension prend effet à compter du 1er avril 1978.

Elle annule et remplace tout accord et convention collective antérieurs.

Un exemplaire est remis à chacune des organisations signataires et quatre sont déposés au Greffe du Tribunal d'Instance d'Aurillac.

Fait à AURILLAC, le 5 janvier 1978

Pour la Fédération des Syndicats  
d'Exploitants Agricoles du Cantal,

(Avenant n° 62 du 20 novembre 2006)  
« Pour la Fédération Départementale  
des CUMA du Cantal »

(Avenant n° 62 du 20 novembre 2006)  
« Pour le Syndicat des Entrepreneurs  
du Territoire du Cantal »

Pour l'Union des Syndicat Ouvriers  
C.G.T. du Cantal,

Pour l'Union des Syndicats Ouvriers  
C.F.D.T. du Cantal,

Pour le Syndicat National des Cadres  
d'Exploitations Agricoles

Pour l'Union des Syndicats Ouvriers  
C.G.T.- F.O. du Cantal,

Pour l'Union des Syndicats Ouvriers  
C.F.T.C. du Cantal,

## **ANNEXES**

*(mises à jour : 12 septembre 2022)*

## **ANNEXE I**

### **SALAIRES**

Voir mise à jour de la grille de salaires :

- [Avenant n° 83 du 1<sup>er</sup> février 2022](#) : - Salaires applicables à compter du 1<sup>er</sup> février 2022<sup>1</sup>
- [Avenant n° 82 du 15 janvier 2020](#) : - Salaires applicables à compter du 1<sup>er</sup> février 2020
- [Avenant n° 81 du 6 juin 2019](#) : - Salaires applicables à compter du 6 juin 2019



#### **SALAIRES APPLICABLES A COMPTER DU 1<sup>er</sup> FEVRIER 2022** (Avenant n° 83 du 1<sup>er</sup> février 2022<sup>1</sup>)

*Convention Collective de Travail du 5 janvier 1978 concernant  
les exploitations de polyculture et d'élevage, les exploitations de culture  
ou d'élevage spécialisés, les entreprises de travaux agricoles,  
ruraux et forestiers et les coopératives d'utilisation  
de matériel agricole du Cantal  
IDCC 9151*

Les salaires minimaux, prévus à l'article 21, afférents à chacun des coefficients suivants sont fixés comme suit :

#### **A. Grille de salaires du personnel des exploitations et entreprises de la production agricole et des CUMA, applicable dans le Cantal<sup>1</sup>**

<i>Echelon</i>	<i>Coefficient</i>	<i>Salaire horaire en euros</i>
<i>PALIER 1</i>	<i>9 – 11</i>	<i>10,57 €</i>
<i>PALIER 2</i>	<i>12 – 16</i>	<i>10,66 €</i>
<i>PALIER 3</i>	<i>17 – 24</i>	<i>10,82 €</i>
<i>PALIER 4</i>	<i>25 – 35</i>	<i>11,06 €</i>
<i>PALIER 5</i>	<i>36 – 51</i>	<i>11,57 €</i>
<i>PALIER 6</i>	<i>52 – 73</i>	<i>12,15 €</i>
<i>PALIER 7</i>	<i>74 – 104</i>	<i>12,90 €</i>
<i>PALIER 8</i>	<i>105 – 143</i>	<i>13,82 €</i>
<i>PALIER 9</i>	<i>144 – 196</i>	<i>14,98 €</i>
<i>PALIER 10</i>	<i>197 – 270</i>	<i>16,61 €</i>
<i>PALIER 11</i>	<i>271 – 399</i>	<i>18,91 €</i>
<i>PALIER 12</i>	<i>400</i>	<i>21,62 €</i>

*La classification des emplois correspondants figure au chapitre 4 de la convention collective nationale de la Production agricole et des CUMA (IDCC 7024)*

<sup>1</sup> Avenant non signé par les 2 organisations professionnelles suivantes : FDSEA du Cantal et FD CUMA du Cantal. En cours d'extension.

**B. Grilles des rémunérations du personnel des entreprises de travaux et services agricoles, ruraux et forestiers, applicables dans le Cantal**

*1.1 Rémunérations concernant le personnel d'exécution des entreprises de travaux et services agricoles et ruraux*

<b>Classification</b>	<b>Echelon</b>	<b>Salaire horaire en euros</b>
<i>Emplois exécutants</i>	<i>1</i>	<i>10.57</i>
	<i>2</i>	<i>10.72</i>
<i>Emplois spécialisés</i>	<i>1</i>	<i>10.84</i>
	<i>2</i>	<i>10.95</i>
<i>Emplois Qualifiés</i>	<i>1</i>	<i>11.09</i>
	<i>2</i>	<i>11.36</i>
<i>Emplois Hautement qualifiés</i>	<i>1</i>	<i>11.77</i>
	<i>2</i>	<i>12.28</i>

*1.2 Rémunérations concernant le personnel bénéficiant du statut de technicien, agent de Maîtrise et cadre en entreprises de travaux et services agricoles et ruraux*

<b>Classification</b>	<b>Echelon</b>	<b>Salaire horaire en euros</b>
<i>Technicien agent de maîtrise TAM 1</i>	<i>1</i>	<i>12.93</i>
	<i>2</i>	<i>13.69</i>
<i>Technicien agent de maîtrise TAM 2</i>	<i>1</i>	<i>14.44</i>
	<i>2</i>	<i>15.16</i>
<i>Cadre I</i>		<i>16.89</i>
<i>Cadre II</i>		<i>20.02</i>

*2.1 Rémunérations concernant le personnel d'exécution des emplois des entreprises et services forestiers en exploitation forestière*

<b>Classification</b>	<b>Echelon</b>	<b>Salaire horaire en euros</b>
<i>Emplois exécutants</i>	<i>1</i>	<i>10.57</i>
	<i>2</i>	<i>10.69</i>
<i>Emplois spécialisés</i>	<i>1</i>	<i>10.79</i>
	<i>2</i>	<i>10.89</i>
<i>Emplois Qualifiés</i>	<i>1</i>	<i>11.02</i>
	<i>2</i>	<i>11.18</i>
	<i>3</i>	<i>11.33</i>
<i>Emplois Hautement qualifiés</i>	<i>1</i>	<i>11.71</i>
	<i>2</i>	<i>11.97</i>
	<i>3</i>	<i>12.25</i>

2.2 Rémunérations concernant le personnel bénéficiant du statut de technicien, agent de Maîtrise et cadre en entreprises de travaux et services forestiers en exploitation forestière

<b>Classification</b>	<b>Echelon</b>	<b>Salaire horaire en euros</b>
<i>Technicien agent de maitrise TAM 1</i>	1	12.92
	2	13.35
<i>Technicien agent de maitrise TAM 2</i>	1	13.92
	2	14.50
<i>Cadre I</i>		15.66
<i>Cadre II</i>		16.81

3.1 Rémunérations concernant le personnel d'exécution dans les entreprises de travaux et services forestiers en sylviculture

<b>Classification</b>	<b>Echelon</b>	<b>Salaire horaire en euros</b>
<i>Emplois exécutants</i>	1	10.57
	2	10.69
<i>Emplois spécialisés</i>	1	10.79
	2	10.89
<i>Emplois Qualifiés</i>	1	11.02
	2	11.33
<i>Emplois Hautement qualifiés</i>	1	11.71
	2	12.25

3.2 Rémunérations concernant le personnel bénéficiant du statut de technicien, agent de Maîtrise et cadre en entreprises de travaux et services en sylviculture

<b>Classification</b>	<b>Echelon</b>	<b>Salaire horaire en euros</b>
<i>Technicien agent de maitrise TAM 1</i>	1	12.92
	2	13.35
<i>Technicien agent de maitrise TAM 2</i>	1	13.92
	2	14.50
<i>Cadre I</i>		15.66
<i>Cadre II</i>		16.81

4.1 Rémunérations concernant le personnel chargé des travaux de mise en place ou d'enlèvement de volailles et des travaux d'intervention technique dans les entreprises de prestations de services à l'aviculture

<b>Classification</b>	<b>Echelon</b>	<b>Salaire horaire en euros</b>
<i>Emplois exécutants</i>	1	10.57
	2	10.72
<i>Emplois spécialisés</i>	1	10.84
	2	10.95
<i>Emplois Qualifiés</i>	1	11.09
	2	11.36
<i>Emplois Hautement qualifiés</i>	1	11.77
	2	12.28

4.2 Rémunérations concernant le Personnel bénéficiant du statut de technicien, agent de Maîtrise et cadre en entreprises de prestations de services à l'aviculture

<b>Classification</b>	<b>Echelon</b>	<b>Salaire horaire en euros</b>
<i>Technicien agent de maitrise TAM 1</i>	<i>1</i>	<i>12.93</i>
	<i>2</i>	<i>13.69</i>
<i>Technicien agent de maitrise TAM 2</i>	<i>1</i>	<i>14.44</i>
	<i>2</i>	<i>15.16</i>
<i>Cadre I</i>		<i>16.89</i>
<i>Cadre II</i>		<i>20.02</i>

5.1 Rémunérations concernant le personnel administratif d'exécution occupé dans les entreprises de travaux et services agricoles et ruraux, en entreprises de prestation de services à l'aviculture, entreprises de travaux et services forestiers en exploitation forestière, entreprises de travaux et services en sylviculture

<b>Classification</b>	<b>Echelon</b>	<b>Salaire horaire en euros</b>
<i>Emplois administratifs exécutants</i>	<i>1</i>	<i>10.57</i>
	<i>2</i>	<i>10.72</i>
<i>Emplois Qualifiés</i>	<i>1</i>	<i>11.09</i>
	<i>2</i>	<i>11.36</i>
<i>Emplois Hautement qualifiés</i>	<i>1</i>	<i>11.77</i>
	<i>2</i>	<i>12.28</i>

5.2 Rémunérations concernant le personnel administratif technicien administratif et comptable et cadre occupé dans les entreprises de travaux et services agricoles et ruraux, en entreprises de prestation de services à l'aviculture, entreprises de travaux et services forestiers en exploitation forestière, entreprises de travaux et services en sylviculture

<b>Classification</b>	<b>Echelon</b>	<b>Salaire horaire en euros</b>
<i>Technicien administratif et comptable</i>	<i>1</i>	<i>12.93</i>
	<i>2</i>	<i>13.69</i>
<i>Cadre I</i>		<i>16.89</i>
<i>Cadre II</i>		<i>20.02</i>

La classification des emplois des entreprises de travaux et services agricoles, ruraux et forestiers figure au chapitre 4 de la convention collective nationale des ETARF (IDCC 7025)

**SALAIRES APPLICABLES A COMPTE DU 1<sup>er</sup> FEVRIER 2020**  
(Avenant n° 82 du 15 janvier 2020)

Convention Collective de Travail du 5 janvier 1978 concernant  
les exploitations de polyculture et d'élevage, les exploitations de culture  
ou d'élevage spécialisés, les entreprises de travaux agricoles,  
ruraux et forestiers et les coopératives d'utilisation  
de matériel agricole du Cantal  
IDCC 9151

Les salaires minimaux, prévus à l'article 21, afférents à chacun des coefficients suivants sont fixés comme suit :

**1 - classification des emplois de salariés : ouvriers, employés**

Coefficient	Niveau	Echelon	Salaire horaire	Salaire mensuel pour 35 H par semaine
100	1	1	10,15 €	1 539,45 €
110	1	2	10,19 €	1 545,52 €
120	2	1	10,25 €	1 554,62 €
130	2	2	10,32 €	1 565,23 €
140	3	1	10,41 €	1 578,88 €
150	3	2	10,47 €	1 587,98 €
160	4	1	11,28 €	1 710,84 €
170	4	2	11,75 €	1 782,12 €

**2 - classification des emplois de techniciens et agents de maîtrise**

Coefficient	Niveau	Echelon	Salaire horaire	Salaire mensuel pour 35 H par semaine
200	1	1	12,03 €	1 824,59 €
210	1	2	12,77 €	1 936,83 €
220	2	1	13,33 €	2 021,76 €

**3 - classification des emplois de cadres**

Coefficient	Niveau	Salaire horaire	Salaire mensuel pour 35 H par semaine
300	1	15,50 €	2 350,89 €
310	2	17,69 €	2 683,04 €

**SALAIRES APPLICABLES A COMPTEUR DU 6 JUIN 2019**  
(Avenant n° 81 du 6 juin 2019)

Convention Collective de Travail du 5 janvier 1978 concernant  
les exploitations de polyculture et d'élevage, les exploitations de culture  
ou d'élevage spécialisés, les entreprises de travaux agricoles,  
ruraux et forestiers et les coopératives d'utilisation  
de matériel agricole du Cantal  
IDCC 9151

Les salaires minimaux, prévus à l'article 21, afférents à chacun des coefficients suivants sont fixés comme suit :

**1 - classification des emplois de salariés : ouvriers, employés**

Coefficient	Niveau	Echelon	Salaire horaire	Salaire mensuel pour 35 H par semaine
100	1	1	10,03 €	1 521,25 €
110	1	2	10,07 €	1 527,32 €
120	2	1	10,13 €	1 536,42 €
130	2	2	10,20 €	1 547,03 €
140	3	1	10,29 €	1 560,68 €
150	3	2	10,35 €	1 569,78 €
160	4	1	11,15 €	1 691,12 €
170	4	2	11,62 €	1 762,41 €

**2 - classification des emplois de techniciens et agents de maîtrise**

Coefficient	Niveau	Echelon	Salaire horaire	Salaire mensuel pour 35 H par semaine
200	1	1	11,93 €	1 809,42 €
210	1	2	12,67 €	1 921,66 €
220	2	1	13,22 €	2 005,08 €

**3 - classification des emplois de cadres**

Coefficient	Niveau	Salaire horaire	Salaire mensuel pour 35 H par semaine
300	1	15,38 €	2 332,68 €
310	2	17,55 €	2 661,81 €

## ANNEXE II

### *ACCORD DEPARTEMENTAL D'ASSURANCE COMPLEMENTAIRE FRAIS DE SANTE DU 22 SEPTEMBRE 2009 CONCERNANT LES SALARIES NON CADRES DES EXPLOITATIONS AGRICOLES DU CANTAL*

(Etendu par arrêté du 11 mars 2010)

#### **Avenant n° 3 du 20 novembre 2015 modifié**

*(Dernier avenant intégré : n° 4 du 18 septembre 2018)*

*(Mise à jour : 12 septembre 2022)*

### **SOMMAIRE**

<b>LISTE DES SIGNATAIRES .....</b>	<b>38</b>
<b>ARTICLE 1 - REVISION TOTALE DE L'ACCORD DEPARTEMENTAL DU 3 SEPTEMBRE 2009 .....</b>	<b>38</b>
<b>ARTICLE 2 - DUREE.....</b>	<b>39</b>
<b>ARTICLE 3 - REVISION ET DENONCIATION .....</b>	<b>39</b>
<b>ARTICLE 4 - DISPOSITIF FRAIS DE SANTE.....</b>	<b>40</b>
<i>ARTICLE 4.1 - SALARIES BENEFICIAIRES.....</i>	<i>40</i>
<i>ARTICLE 4.2 - CAS DE DISPENSES D'ADHESION DU DISPOSITIF FRAIS DE SANTE.....</i>	<i>40</i>
<i>ARTICLE 4.3 - NIVEAU DES GARANTIES DU DISPOSITIF FRAIS DE SANTE.....</i>	<i>41</i>
<i>ARTICLE 4.4 - OFFRES A ADHESION INDIVIDUELLE ET FACULTATIVE .....</i>	<i>42</i>
<i>ARTICLE 4.5 - CONTRAT « SOLIDAIRE » ET « RESPONSABLE » .....</i>	<i>43</i>
<i>ARTICLE 4.6 - PORTABILITE LOI EVIN .....</i>	<i>43</i>
<i>ARTICLE 4.7 - DISPOSITIF VERSEMENT SANTE .....</i>	<i>43</i>
<b>ARTICLE 5 - FINANCEMENT DU DISPOSITIF FRAIS DE SANTE.....</b>	<b>45</b>
<b>ARTICLE 6 - SALARIE A EMPLOYEURS MULTIPLES.....</b>	<b>45</b>
<b>ARTICLE 7 - MAINTIEN DES GARANTIES EN CAS DE SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL NON INDEMNISEE .....</b>	<b>46</b>
<b>ARTICLE 8 - MAINTIEN DES GARANTIES EN CAS DE SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL INDEMNISEE .....</b>	<b>46</b>
<b>ARTICLE 9 - PORTABILITE A TITRE GRATUIT .....</b>	<b>46</b>
<i>ARTICLE 9.1 - DUREE – LIMITES .....</i>	<i>46</i>
<i>ARTICLE 9.2 - GARANTIES MAINTENUES .....</i>	<i>47</i>
<i>ARTICLE 9.3 - FORMALITES DE DECLARATION .....</i>	<i>47</i>
<i>ARTICLE 9.4 - COTISATIONS.....</i>	<i>47</i>
<b>ARTICLE 10 - MAINTIEN DE LA COUVERTURE.....</b>	<b>47</b>
<b>ARTICLE 11 - MISE EN ŒUVRE DU PRINCIPE DE SOLIDARITE.....</b>	<b>48</b>
<b>ARTICLE 12 - INFORMATION DES ASSURES.....</b>	<b>48</b>
<b>ARTICLE 13 - COMMISSION PARITAIRE DE SUIVI DE L'ACCORD .....</b>	<b>49</b>
<b>ARTICLE 14 - DEPOT ET EXTENSION .....</b>	<b>49</b>
<b>ANNEXE I - TABLEAU DES GARANTIES .....</b>	<b>50</b>

**ACCORD DEPARTEMENTAL D'ASSURANCE COMPLEMENTAIRE  
FRAIS DE SANTE DU 22 SEPTEMBRE 2009 CONCERNANT LES SALARIES NON CADRES  
DES EXPLOITATIONS AGRICOLES DU CANTAL**

(Etendu par arrêté du 11 mars 2010)

**Avenant n° 3 du 20 novembre 2015 modifié**

*(Dernier avenant intégré : n° 4 du 18 septembre 2018)*

*(Mise à jour : 29 juillet 2020)*

« Les organisations professionnelles et syndicales ci-après :

- La Fédération Départementale des Syndicats d'Exploitants Agricoles du Cantal,
- La Fédération des Entrepreneurs du Territoire du Cantal,
- La Fédération Départementale des CUMA du Cantal,

D'une part,

Et

- L'Union départementale des Syndicats Ouvriers CGT FO du Cantal,
- ~~L'USRAF CGT~~,
- La Fédération CFTC Agri,
- Le Syndicat National des Cadres des Entreprises agricoles CFE-CGC AGRO,
- Le SGA C.F.D.T. Cantal,

D'autre part,

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

**ARTICLE 1 - REVISION TOTALE DE L'ACCORD DEPARTEMENTAL DU 22 SEPTEMBRE 2009**

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

Les dispositions des articles 1 jusqu'à 13 ainsi que l'Annexe I du présent avenant, abrogent et remplacent en totalité les termes de l'Accord départemental du 22 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 22 septembre 2009.

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

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

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

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

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

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

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

## **ARTICLE 2 - DUREE**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

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

## **ARTICLE 3 - REVISION ET DENONCIATION**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### **ARTICLE 4 - DISPOSITIF FRAIS DE SANTE**

(Avenant n° 4 du 18 septembre 2018) « **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) entrant dans le champ d'application dudit accord :

- bénéficiaires d'un contrat de travail à durée indéterminée ou d'un contrat de travail d'une durée supérieure à 3 mois.

Sont donc exclus du dispositif frais de santé :

- les cadres et personnels relevant de la Convention collective du 2 avril 1952 et de la caisse de retraite complémentaire cadre en application des décisions de l'AGIRC et bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance défini dans la convention précitée ;
- les salariés tels que définis ci-dessus relevant d'un accord collectif étendu plus favorable que le présent accord ;
- les VRP et bûcherons-tâcherons relevant d'autres dispositions conventionnelles.
- les salariés bénéficiaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de mission, d'une durée inférieure ou égale à 3 mois.

Pour ces salariés, l'obligation patronale de couverture en matière de remboursement de frais de santé est assurée par le dispositif versement santé tel que défini dans l'article 4.7 ci-après ajouté à l'Accord départemental du 22 septembre 2009.

Toutefois :

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

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

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

Par exception aux dispositions de l'article 4.1 du présent accord et par application des règles relatives à la législation sociale<sup>3</sup> 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 ;

- 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.

<sup>3</sup> 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 : « Régime conventionnel » ([Annexe I](#)).

Tous les remboursements prévus à l'Annexe I (colonne dénommée « régime conventionnel ») correspondent au régime conventionnel dont relève le salarié visé à l'article 4.1 du présent accord. Les prestations du régime de base de la Sécurité sociale ne sont donc pas intégrées au tableau de garantie.

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

#### **Article 4.4 - Offres à adhésion individuelle et facultative**

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

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

Définition des ayants droit :

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

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

- Les enfants à charge du bénéficiaire, de son conjoint, de son partenaire pacsé ou de son concubin :
  - Agés de moins de 21 ans et bénéficiant du dispositif social de base du bénéficiaire, de son conjoint, partenaire pacsé ou concubin,
  - Agés de moins de 26 ans, poursuivant leurs études et inscrits au régime de Sécurité sociale des étudiants ou au régime général au titre de la Couverture Maladie Universelle (C.M.U),
  - Agés de moins de 26 ans, se trouvant sous contrat d'alternance ou aidé aux conditions prévues par le Code du travail, sous réserve qu'ils justifient de ne bénéficier d'aucune couverture maladie complémentaire dans le cadre de leur activité,
  - Quel que soit leur âge, s'ils sont atteints d'une infirmité telle qu'ils ne peuvent se livrer à aucune

activité rémunératrice et perçoivent l'Allocation pour Adulte Handicapé – AAH – (article L. 821-1 du Code de la Sécurité sociale). Les handicapés qui remplissent les conditions d'attribution de l'allocation précitée mais auxquels celle-ci n'est pas versée en raison de leur niveau de ressources sont également considérés comme étant à charge,

- Les enfants du bénéficiaire nés « viables » moins de 300 jours après son décès;
- Les ascendants à charge : les personnes ascendantes du bénéficiaire à condition d'être à la charge du participant au sens de la législation fiscale. Un justificatif fiscal doit notamment être fourni à l'organisme assureur.

#### **Article 4.5 - Contrat « solidaire » et « responsable »**

Le présent dispositif frais de santé est conforme aux exigences des contrats dits « solidaires » et « responsables », notamment celles posées par l'article L. 871-1 du Code de la Sécurité sociale, du Décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014 relatif au contenu des contrats d'assurance maladie complémentaire bénéficiant d'aides fiscales et sociales et de sa circulaire d'application n° DSS/SD5B/2013/344 du 30 janvier 2015.<sup>❶</sup>

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 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.<sup>❷</sup>

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

#### (Avenant n° 4 du 18 septembre 2018) « **Article 4.7 - Dispositif versement santé** »

Dans le cadre de la loi de sécurisation de l'emploi n° 2013-504 du 14 juin 2013 généralisant la

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

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

complémentaire santé à tous les salariés du secteur privé au plus tard au le 1er janvier 2016 et du décret n° 2015-1883 du 30 décembre 2015 pris pour l'application de l'article 34 de la loi n° 2015-1702 du 21 décembre 2015 de financement de la Sécurité sociale pour 2016, les organisations syndicales de salariés et employeurs signataires du présent avenant décident de mettre en place le dispositif versement santé pour les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de mission, tous les deux, d'une durée inférieure ou égale à trois mois, dans les conditions définies ci-après.

### **Objet :**

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

### **Bénéficiaires :**

Ce dispositif s'applique exclusivement aux salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de mission, d'une durée inférieure ou égale à trois mois.

### **Conditions :**

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

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

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

### **Modalités :**

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

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

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

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

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

### **Calcul du versement santé :**

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

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

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

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

## **ARTICLE 5 - FINANCEMENT DU DISPOSITIF FRAIS DE SANTE**

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

Elle est répartie de la façon suivante :

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

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

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

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

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

## **ARTICLE 6 - SALARIE A EMPLOYEURS MULTIPLES**

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

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

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

---

❶ Alinéa étendu sous réserve que le montant mentionné respecte les dispositions de l'arrêté du 16 février 2018 qui a revalorisé, pour 2018, à 15,58 € le versement mentionné à l'article L. 911-7-1 du code de la sécurité sociale.

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

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

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

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

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

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

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

## **ARTICLE 9 - PORTABILITE A TITRE GRATUIT**

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

### **Article 9.1 - Durée – limites**

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

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

- A la date à laquelle l'ancien salarié reprend une activité professionnelle ;
- A la date à laquelle l'ancien salarié ne bénéficie plus, définitivement et totalement, des allocations du régime d'assurance chômage pendant la période du maintien de couverture ;

- Dès qu'il ne peut plus justifier auprès de l'organisme assureur de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime d'assurance chômage (notamment en cas de radiation des listes du Pôle Emploi) ;
- A la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la Sécurité sociale (sauf en cas de cumul chômage – retraite) ;
- En cas de décès de l'ancien salarié.

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

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

### **Article 9.2 - Garanties maintenues**

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

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

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

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

### **Article 9.3 - Formalités de déclaration**

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

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

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

### **Article 9.4 - Cotisations**

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

## **ARTICLE 10 - MAINTIEN DE LA COUVERTURE**

Conformément aux dispositions de l'article 5 de la Loi Evin, les clauses des contrats collectifs d'assurance, permettant à l'employeur de couvrir ses obligations au titre du présent accord, devront prévoir les modalités

et les conditions tarifaires selon lesquelles le ou les organismes assureurs, maintiendront cette couverture, sans condition de période probatoire ni d'examen ou de questionnaires médicaux, au profit de la population concernée, sous réserve qu'ils en fassent la demande, avant la fin du délai de préavis, en cas de résiliation ou non-renouvellement desdits contrats collectifs.

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

## **ARTICLE 11 - MISE EN ŒUVRE DU PRINCIPE DE SOLIDARITE**

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

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

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

### **Dispositifs de prévention et d'action sociale**

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

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

## **ARTICLE 12 - INFORMATION DES ASSURES**

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

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

### **ARTICLE 13 - COMMISSION PARITAIRE DE SUIVI DE L'ACCORD**

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

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

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

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

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

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

### **ARTICLE 14 - DEPOT ET EXTENSION**

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

Fait à Aurillac, en trois exemplaires le 20 novembre 2015

Suivent les signatures

Fédération Départementale des  
Syndicats d'Exploitants  
Agricoles du Cantal

Fédération Départementale des  
CUMA du Cantal

Syndicat Départemental des  
Entrepreneurs du Territoire du  
Cantal

L'Union départementale des  
Syndicats C.G.T Force Ouvrière  
du Cantal

Fédération CFTC AGRI.

SGA C.F.D.T du Cantal

L'USRAF Syndicats Ouvriers  
CGT

Le Syndicat National des Cadres  
des Entreprises agricoles CFE-  
CGC Agro

**(Avenant n° 4 du 18 septembre 2018) « Annexe I – Tableau des garanties »**

Les pourcentages indiqués dans le tableau ci-après s'appliquent sur le montant servant de base (BR) au régime obligatoire de protection sociale français (RO) sauf mention contraire.

Le cumul des remboursements du régime obligatoire de protection sociale et de l'organisme assureur ne peut excéder le montant des frais réellement engagés (FR).

Les franchises médicales ainsi que la participation forfaitaire (article L.160-13 du code de la Sécurité sociale) ne pourront donner lieu à remboursement.

Les garanties exprimées en pourcentage de la BR s'entendent part du régime obligatoire de protection sociale non comprise.

NATURE DES RISQUES	REMBOURSEMENT : 100 % FR limités à :	
	REGIME CONVENTIONNEL OBLIGATOIRE	FORMULE DE GARANTIES OPTIONNELLE
<b>Frais médicaux</b>		
Consultations et visites de généralistes • adhérent à un DPTAM <sup>(1)</sup> • non adhérent à un DPTAM (y compris non conventionnés)	100 % TM + 50 % BR 100 % TM + 30 % BR	100 % TM + 150 % BR 100 % TM + 100 % BR
Consultations et visites de spécialistes • adhérent à un DPTAM • non adhérent à un DPTAM (y compris non conventionnés)	100 % TM + 75 % BR 100 % TM + 30 % BR	100 % TM + 200 % BR 100 % TM + 100 % BR
Actes de spécialités • médecin adhérent à un DPTAM • médecin non adhérent à un DPTAM (y compris non conventionné)	100 % TM + 75 % BR 100 % TM + 30 % BR	100 % TM + 150 % BR 100 % TM + 100 % BR
Auxiliaires médicaux : - Sages-femmes : - Autres auxiliaires médicaux :	100 % TM + 10 % BR 100 % TM	100 % TM + 10 % BR 100 % TM
Analyses médicales, examens de laboratoire	100 % TM	100 % TM
Radiologie et imagerie médicale • médecin adhérent à un DPTAM • médecin non adhérent à un DPTAM (y compris non conventionné)	100 % TM + 75 % BR 100 % TM + 30 % BR	100 % TM + 75 % BR 100 % TM + 30 % BR
Frais de transport du malade en véhicule sanitaire	100 % BR	100 % FR
Prothèses médicales et orthopédiques (hors audioprothèses) - Frais d'appareillage (hors optique)	100 % TM + 50 % BR	100 % TM + 300 % BR
Prothèses auditives prises en charge par le RO Avec un supplément par an et par personne assurée, de :	100 % TM + 410 % BR	100 % TM + 410 % BR 200 €
Actes de prévention responsable	100 % TM	100 % TM
Actes d'ostéopathie, de chiropractie, d'acupuncture et de Sophrologie	30 € par séance (maximum : 1 séance par an et par personne assurée)	30 € par séance (maximum : 4 séances par an et par personne assurée)
<i>{1} DPTAM : Dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée tels que définis à l'article 5-2</i>		
<b>Pharmacie</b>		
Pharmacie remboursée à 65% - 30% - 15 % par le RO	100 % TM	100 % TM
Pharmacie prescrite et non remboursée par le RO, par an et par personne assurée	<b>Non garanti</b>	40 €
Vaccins prescrits et non remboursés par le RO, par an et par personne assurée	<b>Non garanti</b>	40 €
<b>Cure thermale</b>		
Cure thermale prise en charge par le RO • Frais d'hospitalisation et actes médicaux • Indemnité pour frais d'hébergement et de transport, par an et par personne assurée	100 % TM <b>Non garanti</b>	100 % TM + 70 % BR 100 €

NATURE DES RISQUES	REMBOURSEMENT : 100 % FR limités à :	
	REGIME CONVENTIONNEL OBLIGATOIRE	FORMULE DE GARANTIES OPTIONNELLE
<b>Optique</b>		
<i>Lunette : remboursement d'un équipement complet (composé d'une monture dont la prise en charge est limitée à 150 € et de 2 verres) par période de 2 ans ou par période d'un an pour les personnes assurées de moins de 18 ans ou en cas de renouvellement de l'équipement justifié par une évolution de la vue.</i>		
<i>(y compris monture)</i>		
Équipement à verres simples <sup>(1,4)</sup>	250 €	380 €
Équipement comportant un verre simple <sup>(1)</sup> et un verre complexe <sup>(2)</sup>	280 €	430 €
Équipement <sup>(3)</sup> comportant un verre simple <sup>(1)</sup> et un verre très complexe	280 €	440 €
Équipement à verres complexes <sup>(2)</sup>	350 €	500 €
Équipement comportant un verre complexe <sup>(2)</sup> et un verre très complexe <sup>(3)</sup>	350 €	500 €
Équipement à verres très complexes <sup>(3)</sup>	350 €	500 €
<b>Lentilles correctrices prises en charge ou non par le RO, par personne et par an</b>	100 % TM + 150 €	100 % TM + 200 €
<p><i>(1) verres simples : verres simple foyer dont la sphère de -6 à +6 dioptries et dont le cylindre est inférieur ou égal à +4 dioptries,</i></p> <p><i>(2) verres complexes : verres simple foyer dont la sphère est hors zone de -6 à +6 dioptries et dont le cylindre est supérieur à 4 dioptries et à verres Multifocaux ou progressifs,</i></p> <p><i>(3) verres très complexes : verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est hors zone de -8 à +8 dioptries ou à verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est hors zone de -4 à +4 dioptries,</i></p> <p><i>(4) 100 % des prix négociés sur une sélection de verres entre les opticiens membres du réseau SEVEANE et l'Institution dans les limites des planchers et</i></p>		
<b>Dentaire</b>		
Soins dentaires (hors inlay/onlay)	100 % TM	100 % TM
Inlay/onlay	100 % TM + 25%BR	100 % TM + 50 % BR
Orthodontie prise en charge par le RO	100 % TM + 60 % BR	100 % TM + 230 % BR
Prothèses dentaires et inlay-cores pris en charge par le RO	100 % TM + 150 % BR	100 % TM + 170 % BR
Avec un supplément par an et par personne assurée, de :	300 €	400 €
Implantologie, par an et par personne assurée	<b>Non garanti</b>	200 €
Parodontologie, par an et par personne assurée	100 €	100 €
<b>Hospitalisation (secteur conventionné ou non)</b>		
Frais de séjour		
• Secteur conventionné	100 % TM	100 % TM
• Secteur non conventionné	100 % TM	100 % TM
Honoraires - Actes de chirurgie		
• Médecin adhérent à un DPTAM	100 % TM + 200 % BR	100 % TM + 480 % BR
• Médecin non adhérent à un DPTAM (y compris non conventionné)	100 % TM + 100 % BR	100 % TM + 100 % BR
Chambre particulière par jour	40 €	65 € pendant 60 jours puis 40 € au-delà
Forfait hospitalier	100 % FR	100 % FR
Forfait actes lourds (actuellement 18 €)	100 % FR	100 % FR
Frais d'accompagnement (lit +repas) par jour	<b>Non garanti</b>	52€

NATURE DES RISQUES	REMBOURSEMENT : 100 % FR limités à :	
	REGIME CONVENTIONNEL OBLIGATOIRE	FORMULE DE GARANTIES OPTIONNELLE
<b>Hospitalisation (secteur conventionné ou non) suite</b>		
Frais de transport du malade en véhicule sanitaire	100 % BR	100 % BR
<b>Maternité (secteur conventionné ou non)</b>		
Dépassement d'honoraires <sup>(1)</sup> et chambre particulière (1) pour les honoraires des praticiens non adhérent à un DPTAM, dans la limite de TM + 100 % BR (2) PMSS : Salaire plafond mensuel de la Sécurité sociale soit 3 269 € au 1 <sup>er</sup> janvier 2017. Au 1 <sup>er</sup> janvier 2017, 1% PMSS est égal à 32,69 €.	1/3 PMSS <sup>(2)</sup> par bénéficiaire et par maternité	
Tiers payant	Inclus	

»

## **ANNEXE III**

### **ACCORD DEPARTEMENTAL DU 22 SEPTEMBRE 2009 SUR UN REGIME DE PREVOYANCE DES SALARIES AGRICOLES NON CADRES DES EXPLOITATIONS AGRICOLES DU CANTAL**

(Mise à jour : 12 septembre 2022)  
(Dernier avenant intégré : n° 1 du 22 octobre 2014)

Les organisations professionnelles et syndicales ci-après :

#### **Entre :**

- La FEDERATION DES SYNDICATS D'EXPLOITANTS AGRICOLES DU CANTAL,
  - La FEDERATION DEPARTEMENTALE DES CUMA DU CANTAL,
  - Les ENTREPRENEURS DU TERRITOIRE DU CANTAL (EDT), pour les entreprises de travaux agricoles,
- d'une part,

#### **Et :**

- ~~L'UNION DES SYNDICATS OUVRIERS C.G.T. DU CANTAL,~~
  - L'UNION DES SYNDICATS OUVRIERS C.F.D.T. DU CANTAL,
  - ~~Le SYNDICAT NATIONAL DES CADRES D'EXPLOITATIONS AGRICOLES/C.G.C.,~~
  - L'UNION DES SYNDICATS OUVRIERS C.G.T.-F.O. DU CANTAL,
  - L'UNION DES SYNDICATS OUVRIERS C.F.T.C. DU CANTAL,
- d'autre part;

#### **IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :**

##### ***Préambule***

Le présent accord est un accord autonome concernant les salariés des exploitations agricoles de polyculture et d'élevage, et des exploitations de culture ou d'élevage spécialisés, des CUMA et des Entrepreneurs du Territoire.

Les partenaires sociaux conviennent que l'article 55 de la convention collective polyculture élevage du Cantal, sera abrogé à compter de la date d'application du présent accord, par avenant de révision de la convention collective.

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

#### **Article 1 - Champ d'application**

##### **Article 1-1 - Champ d'application professionnel**

Le présent accord est applicable à l'ensemble des salariés non cadres et employeurs des entreprises agricoles relevant des activités agricoles du département du Cantal, définies ci-après :

- Polyculture/élevage
- Culture et élevage spécialisé
- Coopératives d'utilisation de matériels agricoles (CUMA)
- Entrepreneurs du Territoire
- Les structures agro touristiques et activités qui sont dans le prolongement de l'acte de production ou qui ont pour support l'exploitation telles que définies par le code rural

## **Article 1-2 - Champ d'application territorial**

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

## **Article 2 - Entrée en vigueur**

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

Le présent accord s'imposera à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010 aux employeurs et salariés ressortissant d'entreprises adhérentes aux organisations signataires.

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

En tout état de cause, le présent accord s'imposera à toutes les entreprises et salariés définis à l'article 1 du présent accord au 1<sup>er</sup> jour du mois civil suivant la publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension.

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

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

## **Article 3 - Gestion du régime de prévoyance**

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

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

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

## **Article 4 - Salariés bénéficiaires**

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux salariés non cadres suivant les conditions d'ancienneté prévues pour chacune des garanties figurant à l'article 5 et relevant du champ d'application du présent accord.

à l'exclusion :

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

## **Article 5 - Garanties**

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

- **Garantie décès**

En cas de décès d'un salarié **qui justifie six mois d'ancienneté au sein de l'entreprise**, AGRI

PREVOYANCE verse à la demande du ou des bénéficiaires,

- ➔ (Avenant n° 1 du 22 octobre 2014) « Un capital décès égal à 100 % , majoré de 25 % par enfants à charge, du salaire brut total, soumis à cotisations perçu pendant les 12 derniers mois précédents le décès, en cas de décès avant 12 mois d'ancienneté le capital décès est calculé sur la base du salaire moyen mensuel du salarié multiplié par 12 mois »

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 (enfant à charge), chacune de ces majorations est versée directement à la personne au titre de laquelle elle est accordée ou à son représentant légal.

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

- ➔ Une rente éducation établie dans les conditions ci-après :
- Enfant de 0 à 12 ans : 3 % du Plafond annuel de la Sécurité Sociale (PASS)
  - Enfant de 13 à 18 ans : 4,5 % du PASS
  - Enfant de 19 à 26 ans : 6 % du PASS

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<sup>ème</sup> anniversaire ;
- L'enfant dont la qualité d'ayant droit du salarié a été reconnue par le régime de base.

Sont considérés comme « à charge » :

- Les enfants âgés de moins de 18 ans, quelle que soit leur situation ;
- Les enfants jusqu'à leur 26<sup>ème</sup> anniversaire, et sous condition, soit :
  - de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel ;
  - d'être en apprentissage ;
  - de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant d'une part des enseignements généraux professionnels et technologiques dispensés pendant le temps de travail, dans des organismes publics ou privés de formation, et d'autre part l'acquisition d'un savoir faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
  - d'être préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré : inscrits à Pôle emploi comme demandeurs d'emploi, ou stagiaires de la formation professionnelle ;
  - d'être employés dans un Centre d'Aide par le Travail ou dans un atelier protégé en tant que travailleurs handicapés.

- Les enfants invalides jusqu'à leur 26<sup>ème</sup> anniversaire, en cas d'invalidité équivalente à l'invalidité de deuxième ou troisième catégorie de la Sécurité Sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'ils bénéficient de l'allocation d'adulte handicapé et tant qu'ils sont titulaires de la carte d'invalidé civil.

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

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

- **Garantie Incapacité temporaire de travail**

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

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

Les indemnités journalières dues au titre du présent accord cumulées avec d'autres indemnités ou prestations de même nature ne doivent pas conduire à verser à l'intéressé un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## **Relai du maintien du salaire en cas de maladie professionnelle et d'accident du travail**

Le salarié **qui justifie six mois d'ancienneté au sein de l'entreprise** bénéficiera à compter du 1er jour d'arrêt de travail d'une indemnisation en complément des indemnités journalières de la MSA d'un montant de 20 % du salaire journalier de référence.

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

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

## **Relai de maintien du salaire en cas de maladie et d'accident de la vie privée**

Le salarié **qui justifie six mois d'ancienneté au sein de l'entreprise** bénéficiera à compter du 8<sup>ème</sup> jour d'arrêt de travail d'une indemnisation en complément des indemnités journalières de la MSA d'un montant de 20 % du salaire journalier de référence.

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

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

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

- **Assurance des charges sociales patronales**

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

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

- **Garantie incapacité permanente**

Les salariés qui justifient **six mois d'ancienneté au sein d'une même entreprise**, bénéficieront :

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

d'une rente complémentaire versée chaque mois égale à :

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

En outre, les salariés nouvellement embauchés dans une entreprise relevant du champ d'application de l'accord, ayant acquis préalablement le bénéfice de la garantie dans une autre entreprise relevant du champ

d'application de l'accord, font l'objet d'un transfert de leurs droits acquis, dès lors que leur embauche intervient au plus tard dans les quatre mois suivant la fin de leur contrat de travail précédent.

Cette rente s'ajoute à la rente invalidité, incapacité permanente, versée par la **Mutualité Sociale Agricole**.

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

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

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

Cette rente d'invalidité est maintenue à l'intéressé aussi longtemps qu'il perçoit une rente invalidité incapacité permanente de la **Mutualité Sociale Agricole** et est suspendue si la Mutualité Sociale Agricole suspend le versement de sa propre rente.

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

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

## **Article 6 - Adhésion et antériorité**

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

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

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

## **Article 7 - Cotisations**

### **Article 7-1 - Assiette**

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

### **Article 7-2 - Taux de cotisations et répartitions**

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

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

- **1,33 % Tranche A/Tranche B.**

Ce taux global est réparti comme suit :

- **67,67 % à la charge des employeurs soit 0,90 % et 32,33 % à la charge des salariés soit 0,43%.**

#### Détail des cotisations par garantie et répartition employeur/salarié

Garanties	Employeur	Salarié	Ensemble
Décès	0,34 %	0,06 %	0,40 %
<b>Incapacité Temporaire de Travail</b>			
- Maintien de salaire	0,38 % (*)		0,65 %
- Relais maintien de salaire		0,27 %	0,15 %
- Cotisations assurance charges sociales patronales	0,15 %		0,15 %
<b>Incapacité permanente de travail de toutes origines catégorie 2 et 3</b>	0,03 %	0,10 %	0,13 %
<b>Total</b>	<b>0,90 %</b>	<b>0,43 %</b>	<b>1,33 %</b>

(\*) Il est rappelé que la fraction de cotisation destinée à la couverture de l'intégralité des risques accident du travail et maladie professionnelle, ainsi qu'à la couverture résultant de l'article L. 1226-1 du code du travail en cas de maladie ou d'accident de la vie privée, soit (0,38 %) est à la charge exclusive de l'employeur et le relai mensualisation (0,27 %) est à la charge exclusive du salarié.

Les taux de cotisations sont garantis par **AGRI PREVOYANCE** pour une durée **de trois ans** à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010.

#### **Article 7-3 - Collecte**

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

(Avenant n° 1 du 22 octobre 2014) « **Article 7-4 - Suspension du contrat de travail pour maladie, accident (toutes origines) ou pour maternité** »

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

#### **Article 8 - Clause de réexamen**

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

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

En cas de fin d'application d'une garantie suite à la révision du présent accord, l'organisme assureur

concerné maintiendra les prestations en cours de service à la date d'effet de la dénonciation à leur niveau atteint à cette date, dans l'hypothèse où les partenaires sociaux ne procéderaient pas à la désignation d'un nouvel organisme assureur.

En cas de changement d'organisme assureur, l'organisme concerné transférera au nouvel assureur les provisions mathématiques correspondant aux prestations en cours de service à la date de la résiliation. Ainsi, le nouvel assureur procédera au versement des dites prestations jusqu'à leur terme. Les partenaires sociaux en application de l'article L912-3 du Code de la Sécurité Sociale organiseront les modalités de la poursuite des revalorisations, avec le nouvel organisme assureur et tout autre organisme pouvant assurer ce type de prestation.

### **Article 9 - Accord de gestion spécifique et suivi du régime**

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

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

### **Article 10 - Dénonciation**

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

### **Article 11 - Formalités administratives**

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

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

**Fait à Aurillac 22 septembre 2009**

**La Fédération Départementale des Syndicats  
d'Exploitants Agricoles du Cantal**

Monsieur Michel COMBES

**La Fédération des CUMA du Cantal**

Madame Annie MARIOT

**Les Entrepreneurs du Territoire du Cantal**

Monsieur Gilbert MISSONNIER

**Le Syndicat Général agroalimentaire du  
Cantal C.F.D.T.**

Madame Laurence BRUEL

**L'Union Départementale des  
Syndicats FO du Cantal**

Monsieur Michel MESTRIES

**L'union départementale des syndicats  
CFTC du Cantal**

Monsieur Philippe GARD

## ANNEXE IV

### *ACCORD NATIONAL DU 23 DÉCEMBRE 1981 CONCERNANT LA DURÉE DU TRAVAIL DANS LES EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES AGRICOLES*

(Version consolidée à l'issue de l'avenant 19 du 1<sup>er</sup> octobre 2019  
Mise à jour au 12 septembre 2022)

\*\*\*

## TABLE DES MATIÈRES

Pages

<b>CHAPITRE I : CHAMP D'APPLICATION .....</b>	<b>64</b>
Article 1.1 - Champ d'application.....	64
Article 1.2 - Extension.....	64
<b>CHAPITRE II : OBJET DU PRESENT ACCORD.....</b>	<b>64</b>
Article 2.1 - Développement et préservation de l'emploi .....	64
Article 2.2 - Suivi du présent accord .....	64
<b>CHAPITRE III : CONGÉS PAYES .....</b>	<b>64</b>
Article 3.1 - Durée du congé annuel payé .....	64
Article 3.2 - Prolongation conventionnelle de la durée du congé payé.....	65
Article 3.3 - Périodes et dates des congés payés .....	65
Article 3.4 - Fractionnement du congé payé .....	65
<b>CHAPITRE IV : JOURS FÉRIÉS ET ABSENCES RÉMUNÉRÉS.....</b>	<b>65</b>
Article 4.1 - Liste des jours fériés légaux.....	65
Article 4.2 - Jours fériés légaux chômés et payés.....	65
Article 4.3 - Récupération des jours fériés .....	65
Article 4.4 - Travail effectué un jour férié .....	66
Article 4.5 - Absences rémunérées .....	66
<b>CHAPITRE V : REPOS HEBDOMADAIRE ET REPOS QUOTIDIEN.....</b>	<b>66</b>
Article 5.1 - Le repos dominical.....	66
Article 5.2 - Dérogation au repos dominical .....	66
Article 5.3 - Suspension du repos hebdomadaire .....	66
Article 5.4 - Repos quotidien .....	66
<b>CHAPITRE VI : DURÉE NORMALE DU TRAVAIL .....</b>	<b>67</b>
Article 6.1 - Définition de la durée normale du travail effectif .....	67

Article 6.2 - Présences ne constituant pas du travail effectif.....	67
Article 6.3 - Périodes d'astreinte.....	67
Article 6.4 - Heures de travail perdues récupérables.....	68
Article 6.5 - Rémunération mensualisée des heures normales .....	68
<b>CHAPITRE VII : HEURES SUPPLÉMENTAIRES.....</b>	<b>68</b>
Article 7.1 - Définition des heures supplémentaires.....	68
Article 7.2 - Décision d'exécution des heures supplémentaires.....	69
Article 7.3 - Rémunération des heures supplémentaires .....	69
Article 7.4 - Repos compensateur annuel en cas d'heures supplémentaires .....	69
<b>CHAPITRE VIII : DURÉE MAXIMALE DU TRAVAIL .....</b>	<b>70</b>
Article 8.1 - Heures de travail prises en compte dans la durée maximale.....	70
Article 8.2 - Durée maximale quotidienne .....	70
Article 8.3 - Durée maximale hebdomadaire .....	70
Article 8.4 - Durée maximale annuelle.....	70
Article 8.5 - Maximum d'entreprise .....	70
<b>CHAPITRE IX : TRAVAIL A TEMPS CHOISI.....</b>	<b>71</b>
Article 9.1 - Horaire individualisé.....	71
Article 9.2 - Contrat de travail à temps partiel .....	71
Article 9.3 - Contrat de travail intermittent .....	74
<b>CHAPITRE X : AMENAGEMENT DE LA DUREE DU TRAVAIL.....</b>	<b>75</b>
Article 10.1 - Réduction du temps de travail sous forme de repos.....	75
Article 10.2 - Repos compensateur de remplacement .....	76
Article 10.3 - Travail par cycles .....	76
Article 10.4 - Annualisation de la durée du travail .....	76
<b>CHAPITRE XI : CONVENTIONS DE FORFAIT .....</b>	<b>80</b>
Article 11.1 - Convention de forfait sur une base hebdomadaire ou mensuelle d'heures de travail .....	80
Article 11.2 - Convention de forfait sur une base annuelle d'heures de travail .....	80
Article 11.3 - Convention de forfait sur la base d'un nombre annuel de jours de travail.....	81
<b>ANNEXE I - CLASSIFICATION GENERALE DES CADRES .....</b>	<b>84</b>
§1. Les cadres dirigeants .....	83
§2. Les cadres occupés selon l'horaire collectif.....	83
§3. Les cadres organisant leur temps de travail.....	83
<b>ANNEXE II -TABLEAU RECAPITULATIF DES ABSENCES REMUNEREES.....</b>	<b>84</b>

## **ACCORD NATIONAL DU 23 DÉCEMBRE 1981 CONCERNANT LA DURÉE DU TRAVAIL DANS LES EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES AGRICOLES**

*(Version consolidée à l'issue de l'avenant 19 du 1er octobre 2019)*

Les organisations professionnelles et syndicales ci-après énumérées :

d'une part :

- La Fédération Nationale des Syndicats d'Exploitants Agricoles (FNSEA)
- La Fédération Nationale des Entrepreneurs des Territoires (FNEDT)
- L'Union Nationale des Entrepreneurs du Paysage (UNEP)
- La Fédération Nationale du Bois (FNB)
- Forestiers Privés de France (FPF)
- La Fédération Nationale des Coopératives d'Utilisation de Matériel Agricole (FNCUMA)
- L'Union Syndicale des Rouisseurs Teilleurs de Lin de France (USRTL)
- La Fédération Nationale des Courses Hippiques (FNCH)
- La Chambre Nationale de l'Artisanat des Travaux Publics (CNATP)

d'autre part,

- La Fédération générale agroalimentaire CFDT
- La Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes FO
- ~~La Fédération nationale agro-alimentaire et forestière CGT~~
- La Fédération CFTC de l'agriculture
- Le Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE/CGC

sont convenus de ce qui suit :

## **CHAPITRE I : CHAMP D'APPLICATION**

### **(AVENANT N° 17 DU 9 JUILLET 2013) « ARTICLE 1.1 - CHAMP D'APPLICATION**

(Avenant n° 19 du 1<sup>er</sup> octobre 2019) « Le présent accord est applicable sur l'ensemble du territoire français (métropole et départements et régions d'outre-mer), aux salariés et employeurs des exploitations et entreprises agricoles ayant une activité définie à l'article L 722-1, 1° (à l'exception des centres équestres, entraîneurs de chevaux de courses, des parcs zoologiques ), 2°, 3° (à l'exception de l'Office National des Forêts), et 4° du code rural (à l'exception de la conchyliculture), ainsi qu'aux coopératives d'utilisation de matériel agricole. »<sup>❶</sup> »

### **ARTICLE 1.2 - EXTENSION**

(Avenant n° 19 du 1<sup>er</sup> octobre 2019) « Le présent accord est applicable sur l'ensemble du territoire français

## **CHAPITRE II : OBJET DU PRESENT ACCORD**

### **ARTICLE 2.1 – DEVELOPPEMENT ET PRESERVATION DE L'EMPLOI**

Le présent accord a pour objet d'organiser la durée du travail en agriculture dans le cadre de la législation en vigueur. Il a notamment pour vocation de réduire le temps de travail dans le but de développer l'emploi salarié en agriculture ou le cas échéant de le préserver.

Pour réaliser cet objectif, les parties signataires rappellent qu'elles ont conclu par ailleurs un accord national sur l'emploi dans les exploitations et entreprises agricoles. Cet accord met en place une Commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE) ainsi que des commissions régionales et crée l'Association nationale pour l'emploi et la formation en agriculture (ANEFA) qu'elles financent par une cotisation des employeurs et des salariés.

La CPNE et l'ANEFA ont pour mission de promouvoir une politique concertée de l'emploi en agriculture en liaison avec les pouvoirs publics, les administrations, les organisations professionnelles et les organismes de placement.

### **ARTICLE 2.2 – SUIVI DU PRESENT ACCORD**

Les parties signataires du présent accord confient à la CPNE et à l'ANEFA la mission d'assurer le suivi de l'impact de la réduction du temps de travail sur l'évolution de l'emploi salarié dans les exploitations et entreprises agricoles.

## **CHAPITRE III : CONGÉS PAYES**

### **ARTICLE 3.1 - DUREE DU CONGE ANNUEL PAYE**

(Avenant n° 19 du 1<sup>er</sup> octobre 2019) « Le salarié a droit à un congé payé dont la durée est déterminée à raison de deux jours et demi ouvrables par mois de travail, sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder trente jours ouvrables. ».

---

❶ sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2222-1 du code du travail

### **ARTICLE 3.2 - PROLONGATION CONVENTIONNELLE DE LA DUREE DU CONGE PAYE**

La durée du congé annuel peut être majorée, notamment en raison de l'âge ou de l'ancienneté, selon des modalités qui sont déterminées par convention collective ou accord d'entreprise.

### **(Avenant n° 19 du 1<sup>er</sup> octobre 2019) « ARTICLE 3.3 - PERIODES ET DATES DES CONGES PAYES**

Les congés peuvent être pris dès l'embauche, dans le respect des périodes de prise des congés et de l'ordre des départs.

La période de prise des congés payés peut s'étendre ou non sur toute l'année. Dans tous les cas, elle comprend la période légale du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre.

Elle est portée à la connaissance des salariés au moins 2 mois avant l'ouverture de la période.

L'ordre des départs en congés est fixé par l'employeur après avis, le cas échéant, du comité social économique. »

### **ARTICLE 3.4 - FRACTIONNEMENT DU CONGE PAYE**

(Avenant n° 19 du 1<sup>er</sup> octobre 2019) « Les jours de congés payés peuvent être pris de manière fractionnée, lorsque le congé du salarié est supérieur à 12 jours ouvrables dans les conditions fixées par les articles L. 3141-17 à 20 du code du travail. »

## **CHAPITRE IV : JOURS FÉRIÉS ET ABSENCES RÉMUNÉRÉS**

### **ARTICLE 4.1 - LISTE DES JOURS FERIES LEGAUX**

(Avenant n° 19 du 1<sup>er</sup> octobre 2019) « Les jours fériés légaux applicables en agriculture sont ceux énumérés à l'article L. 3133-1 et à l'article L. 3422-2 du code du travail. »

### **ARTICLE 4.2 - JOURS FERIES LEGAUX CHOMES ET PAYES**

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

Les modalités de rémunération des jours fériés légaux autres que le 1<sup>er</sup> mai sont déterminées par les conventions collectives de travail. A défaut, le salarié non mensualisé bénéficie d'une indemnité égale au produit du nombre d'heures de travail perdues du fait du jour férié chômé par le montant de son salaire horaire de base. Pour les salariés mensualisés en application de l'accord national interprofessionnel sur la mensualisation du 10 décembre 1977 rendu applicable en agriculture par la loi du 30 décembre 1988, le chômage des jours fériés ne pourra être une cause de réduction de la rémunération.

(Avenant n° 19 du 1<sup>er</sup> octobre 2019) « La rémunération est intégralement maintenue en cas de jour férié chômé, à condition de justifier d'au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise, sauf s'il s'agit du 1<sup>er</sup> mai dont le chômage ne peut être une cause de réduction de salaire. Le salarié saisonnier qui a signé divers contrats de travail dans l'entreprise (successifs ou non) est également intégralement rémunéré si son ancienneté totale cumulée est d'au moins 3 mois. »

### **ARTICLE 4.3 - RECUPERATION DES JOURS FERIES**

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

#### **ARTICLE 4.4 - TRAVAIL EFFECTUE UN JOUR FERIE**

(Avenant n° 19 du 1<sup>er</sup> octobre 2019) « Lorsque le travail du jour férié est indispensable au fonctionnement de l'entreprise, le salarié perçoit au minimum sa rémunération habituelle sauf s'il s'agit du 1<sup>er</sup> mai, où sa rémunération est alors doublée pour les heures effectuées. »

#### **ARTICLE 4.5 - ABSENCES REMUNEREES**

Les conventions collectives de travail peuvent comporter des dispositions relatives au maintien total ou partiel de la rémunération à l'occasion de certaines absences du salarié.

L'[annexe II](#)<sup>o</sup> au présent accord recense, à titre indicatif, les absences au titre desquelles la rémunération est maintenue par l'employeur en application d'une disposition législative ou réglementaire ou en application de stipulations d'un accord national en vigueur.

### **CHAPITRE V : REPOS HEBDOMADAIRE ET REPOS QUOTIDIEN**

#### **ARTICLE 5.1 - LE REPOS DOMINICAL**

Chaque semaine, le salarié a droit à un repos, à prendre le dimanche, d'une durée minimale de vingt-quatre heures consécutives.

A ces 24 heures consécutives de repos hebdomadaire, il doit être ajouté les heures consécutives de repos quotidien prévu par l'article 5.4.

#### **ARTICLE 5.2 - DEROGATION AU REPOS DOMINICAL**

Il peut être dérogé au repos dominical conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

#### **ARTICLE 5.3 - SUSPENSION DU REPOS HEBDOMADAIRE**

(Avenant n° 19 du 1<sup>er</sup> octobre 2019) « Le repos hebdomadaire peut être suspendu dans le cas de circonstances exceptionnelles, notamment lorsque les travaux ne peuvent être différés. Les salariés bénéficient alors d'un repos d'une durée équivalente à un autre moment choisi d'un commun accord avec l'employeur.

L'employeur doit en aviser l'inspecteur du travail avant le commencement du travail sauf cas de force majeure, en justifiant la suspension, en précisant la durée et la date de cette suspension, les salariés concernés et la date du repos compensateur. »

#### **ARTICLE 5.4 - REPOS QUOTIDIEN**

Tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de onze heures consécutives. Il peut être dérogé à cette règle conformément aux dispositions du (avenant n° 19 du 1<sup>er</sup> octobre 2019) « décret n° 2016-1553 du 18 novembre 2016 », à condition que des périodes au moins équivalentes de repos soient accordées aux salariés concernés ou qu'une contrepartie équivalente soit prévue par convention collective.

---

❶ Changement du numéro de l'annexe au vu de la disposition 2.29 de l'avenant n° 19 du 1<sup>er</sup> octobre 2019 le modifiant.

## CHAPITRE VI : DURÉE NORMALE DU TRAVAIL

### **ARTICLE 6.1 - DEFINITION DE LA DUREE NORMALE DU TRAVAIL EFFECTIF**

La durée normale du travail effectif est fixée à 35 heures par semaine.

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

Le temps nécessaire à la restauration ainsi que les temps consacrés aux pauses sont considérés comme du travail effectif lorsque les critères définis à l'alinéa précédent sont réunis.

### **ARTICLE 6.2 - PRESENCES NE CONSTITUANT PAS DU TRAVAIL EFFECTIF**

Même lorsqu'ils font l'objet d'une rémunération en application de stipulations conventionnelles ou contractuelles ou conformément aux usages, ne sont pas considérés comme travail effectif :

- le temps nécessaire à la restauration et les temps consacrés aux pauses, ainsi qu'aux trajets entre le siège de l'entreprise ou de l'établissement et le lieu de travail lorsque les critères définis à l'alinéa 2 de l'article 6.1 ci-dessus ne sont pas réunis ;
- (alinéa supprimé par avenant n° 19 du 1<sup>er</sup> octobre 2019)
- le temps nécessaire à l'habillage et au déshabillage. Cependant, lorsque le port d'une tenue de travail est imposé sur le lieu de travail par des dispositions législatives ou réglementaire, par des clauses conventionnelles, le règlement intérieur ou le contrat de travail, ce temps fait obligatoirement l'objet, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2001, de contreparties soit sous forme de repos, soit financières, devant être déterminées par convention ou accord collectif ou à défaut par le contrat de travail. Il est précisé que lorsque le salarié effectue des travaux salissants énumérés dans l'arrêté du 3 octobre 1985 modifié, le temps passé à la douche ainsi qu'au déshabillage et à l'habillage est rémunéré au tarif des heures normales de travail sans être compté dans la durée du travail effectif.

### **ARTICLE 6.3 - PERIODES D'ASTREINTE**

(Avenant n° 19 du 1<sup>er</sup> octobre 2019) « Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise.

Le programme individuel des astreintes est communiqué à chaque salarié concerné dans un délai raisonnable, fixé par accord collectif. À défaut, le délai pour informer le salarié est de 15 jours à l'avance. Le délai peut être abaissé en cas de circonstances exceptionnelles, à condition d'avertir le salarié au moins 1 jour franc à l'avance.

En fin de mois, l'employeur remet à chaque salarié un document précisant le nombre d'heures d'astreinte effectuées et la compensation correspondante. Ce document, qui est tenu à la disposition des agents de contrôle, est conservé pendant une durée d'un an.

La période d'astreinte est prise en compte pour calculer la durée minimale du repos quotidien et du repos hebdomadaire, sauf durant les périodes d'intervention.

Les astreintes effectuées par le salarié donnent lieu à des compensations :

- soit financières ;
- soit sous forme de repos.

Les conditions sont prévues dans un accord collectif. À défaut, elles sont fixées par l'employeur. En tout état de cause, la compensation financière ne peut être inférieure à une fois le minimum garanti prévu à l'article L.

3231-12 du code du travail par nuit d'astreinte et à deux fois ce minimum garanti par période de 24 heures consécutives d'astreinte. »

#### **ARTICLE 6.4 - HEURES DE TRAVAIL PERDUES RECUPERABLES**

(Avenant n° 19 du 1<sup>er</sup> octobre 2019) « Les heures perdues en dessous de la durée légale du travail à la suite d'une interruption collective résultant de causes accidentelles, d'intempéries ou de cas de force majeure, pour cause d'inventaire ou à l'occasion du chômage d'un "pont" (période de 1 jour ou 2 jours compris entre un jour férié et un jour de repos hebdomadaire ou précédant les congés annuels) peuvent être récupérées.

L'employeur doit informer au préalable l'inspecteur du travail des interruptions collectives de travail et des conditions de récupération. Si le travail est interrompu par un événement imprévu, l'information est donnée immédiatement.

L'organisation de la récupération des heures perdues peut être fixée par accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par convention ou accord de branche. À défaut, la durée du travail ne peut pas être augmentée de plus d'une heure par jour, ni de plus de 8 heures par semaine.

Ces heures doivent être récupérées dans les 12 mois précédant ou suivant l'événement justifiant la récupération. Il n'est pas possible de répartir les heures de récupération uniformément sur toute l'année.

Les heures récupérées ne sont pas considérées en tant que telles comme des heures supplémentaires. »

Ces heures sont payées au tarif normal, à titre d'avance, avec la paie du mois au cours duquel elles ont été perdues.

#### **ARTICLE 6.5 - REMUNERATION MENSUALISEE DES HEURES NORMALES**

Conformément aux dispositions de l'article 2 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 sur la mensualisation dans son texte annexé à la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978, rendue application à l'agriculture par la loi du 30 décembre 1988, la rémunération des heures normales de travail est mensualisée sur la base de 151,67 heures (35 heures multipliées par 52 semaines, divisé par 12 mois).

La mensualisation de la rémunération des heures normales a pour but d'uniformiser le montant de la paie mensuelle en neutralisant les conséquences de la répartition inégale des jours de travail entre les douze mois de l'année.

En cas d'absence conduisant à un horaire hebdomadaire effectif de travail inférieur à 35 heures, et sauf dans les cas où le salaire est maintenu en application d'une disposition législative, réglementaire ou conventionnelle, la rémunération mensualisée est diminuée à raison de 1/151,67<sup>ème</sup> par heure d'absence en deçà de 35 heures. Lorsque l'absence porte sur plus de 151,67<sup>ème</sup> heures normales au titre d'un même mois, une déduction supplémentaire est effectuée sur la rémunération du mois suivant.

#### **ARTICLE 6.6 (abrogé par avenant n° 19 du 1<sup>er</sup> octobre 2019)**

## **CHAPITRE VII : HEURES SUPPLÉMENTAIRES**

#### **ARTICLE 7.1 - DEFINITION DES HEURES SUPPLEMENTAIRES**

Les heures supplémentaires sont celles qui sont effectuées au-delà de la durée normale du travail effectif défini au chapitre VI ci-dessus.

## **ARTICLE 7.2 - DECISION D'EXECUTION DES HEURES SUPPLEMENTAIRES**

Les heures supplémentaires sont décidées par l'employeur. Cependant, les conventions collectives de travail peuvent déterminer la nature des circonstances ou des travaux susceptibles de justifier l'exécution des heures supplémentaires.

## **ARTICLE 7.3 - REMUNERATION DES HEURES SUPPLEMENTAIRES**

### **§ 1 – Bonifications pour heures supplémentaires entre 36 et 39 h**

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

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

(Alinéa supprimé par avenant n° 19 du 1<sup>er</sup> octobre 2019)

### **§ 2 – Majorations pour heures supplémentaires au-delà de la 39<sup>ème</sup>**

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

### **§ 3 - § 4 (paragraphe supprimés par avenant n° 19 du 1<sup>er</sup> octobre 2019)**

## **ARTICLE 7.4 - REPOS COMPENSATEUR ANNUEL EN CAS D'HEURES SUPPLEMENTAIRES**

Un repos compensateur payé est accordé au salarié qui accomplit plus de 1.860 heures de travail par an. Cette durée s'entend du travail effectué au sens de l'article 8.1 ci-après. Les droits à repos compensateur sont acquis comme suit :

Heures annuelles effectuées	Jours de repos compensateur
de 1861 à 1900	1 jour
de 1901 à 1940	2 jours
de 1941 à 2000	3 jours

A la fin de la période annuelle, l'employeur enregistre sur un document prévu à cet effet, le nombre de journées de congé porté au crédit de chaque salarié au titre du repos compensateur. Ce document est tenu à jour tous les mois et une copie est remise au salarié en même temps que la paie.

Les droits à repos compensateur acquis au cours d'une période annuelle sont pris, au cours de la période annuelle suivante, par journée ou demi-journée, aux dates convenues par accord entre l'employeur et le salarié. En l'absence d'accord, la demande du bénéfice du repos compensateur doit être formulée par le salarié au moins dix jours à l'avance. Dans les cinq jours qui suivent la réception de la demande, l'employeur doit faire connaître à l'intéressé soit son accord, soit les raisons relevant d'impératifs liés au fonctionnement de l'entreprise ou l'exploitation, qui motivent le report de la demande. Dans ce dernier cas, l'employeur doit proposer au salarié une autre date à l'intérieur d'un délai de deux mois.

La période annuelle visée par le présent article peut être fixée par la convention collective de travail, une période annuelle différente pouvant cependant être décidée par l'employeur après consultation du personnel et information de l'inspecteur du travail. A défaut de convention collective ou de décision de l'employeur, la période annuelle commence le 1<sup>er</sup> juin et se termine le 31 mai de chaque année.

## **CHAPITRE VIII : DURÉE MAXIMALE DU TRAVAIL**

### **ARTICLE 8.1 - HEURES DE TRAVAIL PRISES EN COMPTE DANS LA DUREE MAXIMALE**

Les dispositions du présent chapitre relatives à la durée maximale du travail visent les périodes de travail réellement effectuées. Les périodes assimilées à des périodes de travail effectif en application de dispositions légales réglementaires ou conventionnelles, ne sont pas considérées comme des périodes de travail effectué.

La période annuelle visée par le présent chapitre est déterminée conformément aux dispositions du dernier alinéa de l'article 7.4 ci-dessus.

### **ARTICLE 8.2 - DUREE MAXIMALE QUOTIDIENNE**

(Avenant n° 19 du 1<sup>er</sup> octobre 2019) « La durée maximale quotidienne de travail effectif fixé à dix heures par le premier alinéa de l'article L. 3121-18 du code du travail, peut être dépassée dans les conditions fixées par l'article R. 713-5 du code rural. »

### **ARTICLE 8.3 - DUREE MAXIMALE HEBDOMADAIRE**

(Avenant n° 19 du 1<sup>er</sup> octobre 2019) « La durée maximale hebdomadaire est fixée à 48 heures. Cependant, il peut être autorisé à dépasser ce plafond de 48 heures selon la procédure définie aux articles R. 713-11 à R. 713-14 du code rural. »

### **ARTICLE 8.4 – DUREE MAXIMALE ANNUELLE**

(Avenant n° 19 du 1<sup>er</sup> octobre 2019) « Sous réserve de l'application de la limitation à quarante-quatre heures de la durée hebdomadaire moyenne calculée sur douze mois consécutifs, » l'exécution d'heures supplémentaires ne peut avoir pour effet de porter la durée annuelle du travail effectuée à plus de 1 940 heures.

Par exception à la règle posée à l'alinéa précédent, la durée annuelle maximale du travail est portée à 2 000 heures :

- d'une part, dans les entreprises de travaux agricoles, ruraux et forestiers et dans les CUMA ;
- d'autre part, dans les autres exploitations et entreprises relevant du champ d'application du présent accord lorsqu'elles n'emploient qu'un seul salarié permanent.

La durée maximale annuelle du travail susceptible d'être effectuée par un salarié est réduite à due proportion des périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue.

### **ARTICLE 8.5 - MAXIMUM D'ENTREPRISE**

Dans chaque exploitation ou entreprise employant plus de trois salariés, le nombre total des heures de travail effectué ne peut être supérieur, par année, à un maximum qui est déterminé en fonction du nombre de salariés.

Ce maximum d'entreprise est égal à :

- entreprises de 4 à 20 salariés : nombre de salariés x 1 900 heures
- entreprises de plus de 20 salariés : nombre de salariés x 1 860 heures

Le nombre de salariés pris en compte pour l'établissement du maximum d'entreprise correspond au nombre de salariés présents dans l'entreprise au début de la période annuelle et embauchés soit par contrat à durée indéterminée, soit par contrat à durée déterminée au moins égale à six mois. En cas d'embauche ou de débauche (ou fin de contrat à durée déterminée) en cours d'année, le maximum annuel de l'entreprise est majoré ou minoré à due proportion.

Les salariés embauchés par contrat à durée déterminée inférieure à six mois, et notamment les saisonniers, ne sont pas pris en compte pour la détermination du maximum d'entreprise et les heures de travail qu'ils effectuent ne s'imputent pas sur le maximum d'entreprise. Ces salariés suivent l'horaire de travail du ou des autres salariés de l'entreprise affectés aux mêmes travaux.

## **CHAPITRE IX : TRAVAIL A TEMPS CHOISI**

### **ARTICLE 9.1 – HORAIRE INDIVIDUALISE**

(Avenant n° 19 du 1<sup>er</sup> octobre 2019) « Pour répondre à la demande des salariés, et conformément aux dispositions de l'article L. 3121-48 du code du travail, les employeurs sont autorisés à pratiquer des horaires individualisés sous réserve que le comité social et économique n'y soit pas opposé et que l'inspecteur du travail soit préalablement informé. En l'absence de représentation du personnel, la pratique des horaires individualisés est autorisée par l'inspecteur du travail après qu'il a constaté l'accord du personnel. »

Les horaires individualisés peuvent entraîner, dans la limite de 5 heures par semaine, des reports d'heures d'une semaine à une autre sans que ces heures aient d'effet sur le nombre et le paiement des heures supplémentaires. Le cumul des reports ne peut avoir pour effet de porter le total des heures reportées à plus de 15.

### **ARTICLE 9.2 - CONTRAT DE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL**

#### **§ 1 - Définition du contrat de travail à temps partiel**

(Avenant n° 19 du 1<sup>er</sup> octobre 2019) « Les contrats de travail à temps partiel peuvent être conclus conformément aux dispositions des articles L. 3123-1 et suivants du code du travail. »

Sont considérés comme salariés à temps partiel les salariés dont la durée du travail est inférieure :

- à la durée légale du travail (ou, lorsque ces durées sont inférieures à la durée légale, à la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou aux durées du travail applicables dans l'établissement) ;
- à la durée mensuelle résultant de l'application, sur cette période, de la durée légale du travail ;
- à la durée annuelle résultant de l'application sur cette période de la durée légale du travail diminuée des heures correspondant aux jours de congés légaux et aux jours fériés légaux.

#### **(Avenant n° 18 du 14 novembre 2013) « § 2 – Contrat de travail**

Pour tenir compte des spécificités de la structure et des activités des exploitations et entreprises agricoles, la durée minimale de travail d'un salarié à temps partiel ne peut pas être inférieure soit à 7 heures par semaine, soit à 28 heures par mois. Cependant, à la demande expresse et écrite du salarié pour des raisons de conciliation vie professionnelle / vie privée ou pour permettre un cumul de contrats de travail dans le respect des durées maximales de travail ou pour tout autre motif qu'il appartiendra au salarié de préciser, cette durée peut être diminuée.

L'horaire journalier du salarié à temps partiel ne peut être inférieur à 3 heures de travail, sauf cas particulier concernant notamment des salariés affectés à des travaux d'entretien, de maintenance ou de surveillance exigeant moins de 3 heures de travail par jour, pour lesquels l'horaire journalier ne peut être inférieur à 1 heure.

L'horaire de travail des salariés à temps partiel ne peut comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité dont la durée ne peut excéder 2 heures. Cependant, l'interruption d'activité peut être supérieure à 2 heures pour les salariés affectés à des travaux de surveillance d'appareils à fonctionnement

continu ou à des soins aux animaux. Dans ce cas, aucune des deux séquences de travail de la journée ne peut être inférieure à 1 heure, et le salarié bénéficie, sauf stipulation conventionnelle ou contractuelle plus favorable, d'une indemnisation en fonction du nombre de kilomètres nécessaires pour effectuer le deuxième trajet journalier entre le domicile et le lieu de travail. Le montant de cette indemnité kilométrique est déterminé par convention ou accord collectif ou, à défaut, par le contrat de travail.

Le contrat de travail des salariés à temps partiel est un contrat écrit. Il mentionne la qualification du salarié, les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire ou, le cas échéant, mensuelle prévue et la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois. Le contrat détermine également les modalités selon lesquelles les horaires de travail sont communiqués par écrit au salarié.

Un avenant au contrat de travail peut être conclu pour augmenter temporairement la durée de travail. En dehors des cas de remplacement d'un salarié absent, le nombre d'avenants susceptibles d'être conclus par an est au maximum de 8. Les heures de travail effectuées au-delà de la nouvelle durée fixée dans l'avenant sont systématiquement majorées de 25 %.

Pour les contrats en cours au 1er janvier 2014, la mise en conformité avec les nouvelles durées minimales doit être effective dans les 12 mois suivant l'entrée en vigueur de l'avenant n° 18 du 14 novembre 2013.

Pour les contrats conclus à partir du 1er janvier 2014, les nouvelles durées minimales telles qu'issues de l'avenant du 14 novembre 2013 précité sont applicables dès son entrée en vigueur. »

### **§ 3 - Modification des horaires**

Le contrat de travail définit en outre les cas dans lesquels peut intervenir une modification éventuelle de la répartition de la durée du travail dans la semaine ou dans le mois ainsi que la nature de cette modification. Toute modification doit être notifiée au salarié sept jours au moins avant la date à laquelle elle doit avoir lieu. Cependant, en cas de circonstances exceptionnelles, ce délai de prévenance peut être réduit jusqu'à un minimum de trois jours ouvrés, et dans ce cas le salarié a le droit de refuser la modification sans avoir à le justifier dans la limite de deux fois par an.

Le refus du salarié d'accepter ce changement ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement dès lors que ce changement n'est pas compatible avec des obligations familiales impérieuses, avec le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur, avec une période d'activité fixée chez un autre employeur ou avec une activité professionnelle non salariée. Il en va de même en cas de changements des horaires de travail au sein de chaque journée travaillée qui figurent dans le document devant être transmis au salarié.

Lorsque l'employeur demande au salarié de changer la répartition de sa durée du travail, alors que le contrat de travail n'a pas prévu les cas et la nature de telles modifications, le refus du salarié d'accepter ce changement ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

### **(Avenant n° 18 du 14 novembre 2013) « § 4 - Heures complémentaires**

Le contrat de travail précise par ailleurs le nombre d'heures complémentaires susceptibles d'être effectuées par le salarié au cours d'une même semaine ou d'un même mois. Ce nombre ne peut être supérieur au tiers de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans le contrat.

Chacune des heures complémentaires effectuées :

- entre la durée fixée au contrat et le dixième de cette durée donne lieu à une majoration de salaire de 10 % ;
- au-delà du dixième de la durée prévue au contrat donne lieu à une majoration de salaire de 25 %.

Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail effectuée par un salarié au niveau de la durée légale du travail.

Les heures de travail effectuées au-delà de la durée fixée par un avenant provisoire au contrat de travail sont

systématiquement majorées de 25 %.

Le refus d'effectuer les heures complémentaires proposées par l'employeur au-delà des limites fixées par le contrat ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement. Il en est de même, à l'intérieur de ces limites, lorsque le salarié est informé moins de 3 jours avant la date à laquelle les heures complémentaires sont prévues.

A l'exception d'une augmentation provisoire des heures de travail résultant de la conclusion d'un avenant au contrat de travail, lorsque, pendant une période de 12 semaines consécutives ou pendant 12 semaines au cours d'une période de 15 semaines, l'horaire moyen réellement effectué par le salarié a dépassé de 2 heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat, celui-ci est modifié, sous réserve d'un préavis de 7 jours et sauf opposition du salarié intéressé, en ajoutant à l'horaire antérieurement fixé la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué. »

### **(Avenant n° 14 du 20 juin 2000) « § 5 - Contrat de travail à temps partiel variable**

Le contrat de travail à temps partiel peut prévoir que la durée hebdomadaire ou mensuelle peut varier à condition que sur un an, la durée hebdomadaire ou mensuelle n'exécède pas, en moyenne, la durée stipulée au contrat. Le contrat détermine la période annuelle de variation de l'horaire.

Cette possibilité concerne les salariés dont l'emploi est soumis à des variations saisonnières de production. Cette possibilité concerne également les contrats conclus dans le cadre de services de remplacement.

La durée hebdomadaire ou mensuelle moyenne doit être au moins égale à 3 ou 12 heures. En conséquence, la durée minimale de travail hebdomadaire ou mensuelle est de 2 heures ou 9 heures. L'écart entre la durée effective de travail et la durée moyenne stipulée au contrat ne peut pas excéder un tiers de cette durée. La durée du travail du salarié ne peut être portée à un niveau égal ou supérieur à la durée légale hebdomadaire. La durée minimale de travail pendant les jours travaillés et l'interruption d'activité au cours d'une même journée sont celles indiquées au §2 ci-dessus.

Le programme indicatif annuel de la répartition de la durée du travail est communiqué par écrit au salarié au moins une semaine avant le début de la période annuelle. Les modifications du programme et les horaires de travail sont notifiés au salarié par un écrit remis en mains propres au moins sept jours à l'avance sauf circonstances exceptionnelles justifiant une réduction de ce délai à trois jours.

Les heures de travail effectuées par le salarié sont enregistrées selon les modalités prévues au I de l'article 2 du décret du 28 septembre 1995 relatif au contrôle de la durée du travail »

### **(Avenant n° 18 du 14 novembre 2013) « § 6 - Garanties dont bénéficient les salariés à temps partiel**

Les salariés à temps partiel peuvent bénéficier d'actions de formation professionnelle continue dans les mêmes conditions que les salariés à temps complet. Ils peuvent bénéficier de promotions dans leur emploi dans les mêmes conditions que les salariés à temps complet.

D'une manière générale, les salariés à temps partiel bénéficient des droits reconnus aux salariés à temps complet. Lorsque c'est approprié, le principe du prorata temporis s'applique.

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou non, d'un emploi équivalent ou non équivalent. L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants. Le salarié doit formuler sa demande par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre récépissé. »

(Avenant n° 19 du 1<sup>er</sup> octobre 2019) « Les salariés cumulant plusieurs emplois salariés disposent de la faculté de refuser le changement de planning dès lors que ce changement n'est pas compatible avec l'exercice d'une

autre activité professionnelle salariée, sous réserve de justification. Ce refus ne pourra faire l'objet d'aucune sanction. »

## **§ 7 (paragraphe supprimé par avenant n° 19 du 1<sup>er</sup> 2019)**

**(Avenant n° 14 du 20 juin 2000) « ARTICLE 9.3 - CONTRAT DE TRAVAIL INTERMITTENT**

### **§ 1 - Principe général**

Les employeurs agricoles peuvent conclure des contrats de travail intermittent pour pourvoir des emplois permanents soumis soit à des variations saisonnières ou de production, soit à des contraintes saisonnières ou extérieures de commercialisation, ou conclu dans le cadre de services de remplacements, comportant par nature une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées. Ces contrats doivent être conclus dans le respect des règles fixées par le présent accord.

(Avenant n° 19 du 1<sup>er</sup> octobre 2019) « La possibilité de conclure un contrat de travail intermittent est prévue par chaque convention collective nationale.

Cette convention doit désigner de façon précise les emplois permanents qui peuvent être pourvus par des contrats de travail intermittent.

Le contrat de travail intermittent est un contrat à durée indéterminée, obligatoirement écrit. Le contrat de travail mentionne notamment la qualification du salarié et la durée annuelle minimale de travail du salarié. Le contrat de travail intermittent est un contrat à durée indéterminée, obligatoirement écrit. Le contrat de travail mentionne notamment la qualification du salarié et la durée annuelle minimale de travail du salarié. La durée minimale ne peut être inférieure à 300 heures par an et supérieure à 1200 heures par an. Les heures dépassant la durée minimale fixée aux contrats ne peuvent excéder le tiers de cette durée sauf accord du salarié. »

### **§ 2 - Période et horaire de travail**

En ce qui concerne les périodes et les horaires de travail, il y a lieu de distinguer deux catégories de contrats de travail intermittent.

#### *a) Contrat prévoyant des périodes de travail fixées avec précision*

Le contrat de travail intermittent peut prévoir une ou plusieurs périodes travaillées par an en fixant avec précision la date de début et de fin de ces périodes. Le contrat précise la répartition des heures de travail à l'intérieur des périodes travaillées. Le salarié peut suivre l'horaire habituel de l'entreprise.

#### *b) Contrat prévoyant des travaux saisonniers ou conclu dans le cadre de services de remplacement*

Dans ce cas, le contrat de travail intermittent peut prévoir une ou plusieurs périodes de travail dont les dates de début et de fin ainsi que la répartition des heures de travail au sein de ces périodes, peuvent ne pas être fixées avec précision au contrat, en raison de la nature de l'activité.

- d'une part, le contrat doit énumérer la nature des travaux saisonniers ou préciser qu'il est conclu dans le cadre d'un service de remplacement ;
- d'autre part, l'employeur doit notifier au salarié la date du début de chaque période de travail et les horaires de travail au moins huit jours à l'avance. Sauf circonstances justifiées, le salarié doit se présenter au travail à la date indiquée sous peine de sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement.

Lorsque le contrat de travail est conclu dans le cadre d'un service de remplacement, la date du début d'une période de travail peut être notifiée au salarié un jour avant, en cas de remplacement non prévisible. Dans ce cas, le salarié peut refuser 2 fois par an sans justification d'effectuer cette période de travail et 2 autres fois en cas d'incompatibilité avec d'autres engagements professionnels sur présentation de justificatifs.

### § 3 - Rémunération

Le contrat de travail intermittent doit préciser les modalités de rémunération du salarié. A cet effet, les parties au contrat peuvent opter pour l'une des deux formules suivantes :

- soit la rémunération mensuelle des heures de travail effectivement faites au cours du mois, majorées de 13 % dont 10 % au titre de l'indemnité compensatrice de congés payés et 3 % au titre du paiement des jours fériés ;
- soit la rémunération mensualisée et lissée sur la base du douzième de la durée du travail annuelle prévue au contrat majorée de 13 %.

### § 4 - Maintien des contrats en cours

Les stipulations des contrats de travail intermittent conclus antérieurement au 1<sup>er</sup> mars 2000 demeurent en vigueur. »

## CHAPITRE X : AMENAGEMENT DE LA DUREE DU TRAVAIL

### ARTICLE 10.1 – REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL SOUS FORME DE REPOS

La durée hebdomadaire moyenne sur l'année peut être réduite, en tout ou en partie, en deçà de 39 heures, par l'attribution de journées ou demi-journées de repos. La période annuelle visée par le présent article est celle définie au dernier alinéa de l'article 7.4 ci-dessus.

Les heures de travail effectuées au-delà de 39 heures par semaine sont des heures supplémentaires. Constituent également des heures supplémentaires les heures de travail effectuées au-delà de la durée hebdomadaire moyenne de 35 heures calculée sur l'année et qui auraient été effectuées dans la limite de 39 heures<sup>❶</sup>.

L'employeur enregistre sur un document prévu à cet effet le nombre d'heures de repos portés au crédit de chaque salarié. Il remet à chaque salarié concerné, en même temps que la paie, un document récapitulant le nombre d'heures de repos portés au crédit du salarié au cours du mois, le nombre exprimé en heures, de journées ou demi-journées de repos pris par le salarié au cours du mois, et le cumul du nombre d'heures de repos inscrits au crédit du salarié en fin de mois.

Les journées ou demi-journées de repos acquises par le salarié doivent être prises au cours de la période annuelle de référence *ou, au plus tard, dans les trois premiers mois de la période annuelle suivante*<sup>❷</sup>. Les dates auxquelles ces repos peuvent être pris sont fixées par l'employeur pour les deux tiers de ce nombre et par le salarié pour un tiers de ce nombre. Cependant, l'employeur peut interdire la prise de repos à l'initiative du salarié pendant les périodes dites d'activité intense dont la durée totale ne peut excéder 13 semaines par an. Le cas échéant, ces périodes sont indiquées sur le document mensuel remis aux salariés concernés. En cas de modification par l'employeur des dates fixées pour la prise des jours de repos, ce changement doit être notifié au salarié dans un délai de 7 jours au moins avant la date à laquelle cette modification doit intervenir. Ce délai peut être réduit à un jour en cas de force majeure, notamment imprévus de production ou commerciaux.

Les salariés concernés par ces dispositions perçoivent une rémunération mensualisée lissée sur la base de 151,67 heures par mois. Lorsque le contrat de travail est résilié avant que le salarié ait pu bénéficier de la totalité des jours de repos auquel il a droit, il doit recevoir une indemnité compensatrice égale à la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait effectivement pris ces jours de repos.

❶ Sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 212-9-II du code du travail qui prévoit notamment que les heures effectuées au-delà de 1 600 heures sont des heures supplémentaires.

❷ Membre de phrase en italique exclu de l'extension (arrêté du 26 juillet 2000 – JO du 22 août 2000)

## **ARTICLE 10.2 - REPOS COMPENSATEUR DE REMPLACEMENT**

(Avenant n° 19 du 1<sup>er</sup> octobre 2019) « Après consultation de chacun des salariés concernés, tout ou partie du paiement des heures supplémentaires, ainsi que des majorations, peut être remplacé par un repos compensateur de remplacement équivalent. »

L'employeur enregistre sur un document prévu à cet effet le nombre d'heures de repos compensateur de remplacement porté au crédit de chaque salarié. Une copie de ce document est remise à chaque salarié en même temps que la paie. Les heures de repos compensateur sont prises par journées ou demi-journées dans les délais et selon les modalités convenues par accord entre l'employeur et le salarié. En l'absence d'accord, le droit au repos compensateur est réputé ouvert dès lors que la durée de ce repos atteint 7 heures, et le repos doit obligatoirement être pris dans un délai maximum de deux mois suivant l'ouverture du droit. Dans ce cas, l'ouverture du droit et le délai dans lequel le repos doit être pris doivent être mentionnés sur le document susvisé.

(Avenant n° 19 du 1<sup>er</sup> octobre 2019) « L'employeur peut également adapter les conditions et les modalités d'attribution et de prise du repos compensateur de remplacement, après avis, le cas échéant, du comité social et économique. »<sup>❶</sup>

En ce qui concerne les heures de travail effectuées au-delà de la 39<sup>ème</sup> heure hebdomadaire, la pratique du repos compensateur de remplacement n'est pas incompatible avec la pratique des horaires individualisés ou de la réduction du temps de travail sous forme de repos décrite aux articles 9.1 et 10.1 ci-dessus.

## **ARTICLE 10.3 - TRAVAIL PAR CYCLES**

Pour faire bénéficier les salariés d'au moins deux jours de repos hebdomadaires en moyenne par semaine, l'employeur peut organiser la durée du travail sous forme de cycles. La durée maximale de chaque cycle ne saurait excéder six semaines.

## **ARTICLE 10.4 - ANNUALISATION DE LA DUREE DU TRAVAIL**

### **§ 1 - Principe de l'annualisation**

L'horaire de 35 heures peut être modulé en vue d'adapter la durée effective du travail à la nature de l'activité.

L'annualisation de la durée du travail est organisée dans le cadre d'une période au maximum égale à 12 mois consécutifs au cours de laquelle les heures de modulation effectuées au-delà de 35 heures par semaine doivent être compensées par des heures de repos appelées heures de compensation. Le nombre d'heures de modulation susceptibles d'être effectuées tous les ans est limité à 250. (Avenant n° 19 du 1<sup>er</sup> octobre 2019) « Cependant, ce nombre annuel maximum d'heures de modulation peut être majoré, par convention ou accord collectif, ou dans les entreprises de moins de 50 salariés, par accord avec le comité social économique, dans la limite de 100 heures au maximum »<sup>❷</sup>. Le nombre d'heures de modulation susceptibles d'être effectuées au cours d'une même semaine n'est limité que par les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles relatives à la durée maximale quotidienne et hebdomadaire.

Le nombre d'heures de compensation susceptibles d'être prises au cours d'une même semaine n'est pas limité et peut donc conduire soit à une réduction de la durée journalière de travail, soit à l'attribution d'un ou de plusieurs jours de compensation. Il est précisé qu'un horaire journalier réduit ne peut être inférieur à la demi-journée, sauf cas particulier concernant notamment des salariés affectés à des travaux d'entretien, de maintenance ou de surveillance exigeant moins d'une demi-journée de travail par jour, pour lesquels l'horaire de travail réduit ne peut être inférieur à deux heures.

❶ Sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3121-37 du code du travail.

❷ Sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2312-8 du code du travail.

### **(Avenant n° 19 du 1er octobre 2019) « § 2 » - Rémunération en cas d'annualisation**

La rémunération mensualisée des salariés concernés par l'annualisation est indépendante de l'horaire réel de travail et est lissée sur la base 151,67 heures par mois. En cas d'absence ne donnant pas lieu à maintien du salaire par l'employeur, la déduction à opérer sur la rémunération mensuelle lissée est fonction du nombre d'heures d'absence calculé par rapport à l'horaire programmé. La déduction est égale, par heure d'absence, à  $1/151,67^{\text{ème}}$  de la rémunération mensuelle lissée. Lorsque l'absence porte sur plus de 151,67 heures au titre d'un même mois, une déduction supplémentaire est effectuée sur la rémunération du mois suivant.

### **(Avenant n° 19 du 1er octobre 2019) « § 3 » - Heures effectuées hors modulation**

Lorsqu'il est constaté, en fin de période d'annualisation, que le nombre d'heures de modulation effectuées excède le nombre d'heures de compensation prises, les heures effectuées en trop constituent des heures hors modulation. A cet effet, l'employeur doit, lorsqu'il établit sa programmation annuelle, opter pour l'une des deux formules suivantes :

- Première formule : le nombre d'heures de modulation programmées en début de période annuelle n'excède pas 200 heures. Dans cette hypothèse, le contingent annuel maximum d'heures hors modulation est fixé à 150 heures. Toutefois, ce contingent est fixé à 190 heures au cours de la première période annuelle au titre de laquelle une formule d'annualisation est mise en œuvre dans l'entreprise et à 170 heures au cours de la deuxième année.
- Deuxième formule : le nombre d'heures de modulation programmées en début de période annuelle excède 200 heures dans la limite maximum de 250 heures ou dans la limite maximale fixée par convention ou accord collectif. Dans cette hypothèse, le contingent annuel maximum d'heures hors modulation est fixé à 100 heures. Cependant, ce nombre annuel maximum d'heures hors modulation peut être majoré par la convention collective applicable dans la limite de 50 heures au maximum sauf dans le cas où la convention collective majore le nombre maximum de 250 heures de modulation.

Les heures hors modulation ainsi effectuées sont rémunérées avec le dernier salaire mensuel de la période, à raison de  $1/151,67^{\text{ème}}$  du salaire mensualisé lissé majoré de 25 %. Cependant, ces heures peuvent, en tout ou en partie, ne pas faire l'objet d'une rémunération à la fin de la période si elles sont reportées sur la période annuelle suivante sous forme de repos compensateur. Dans cette hypothèse, chaque heure reportée ouvre droit à une heure et quart de repos compensateur payé et le contingent annuel maximum de 250 heures de modulation de la période annuelle suivante sera réduit du nombre d'heures ainsi reportées.

### **(Avenant n° 19 du 1er octobre 2019) « § 4 - Mise en œuvre de l'annualisation**

Tout employeur relevant du champ d'application du présent accord national peut mettre en œuvre l'annualisation du temps de travail dans les conditions fixées au présent accord.

Avant de décider la mise en œuvre de l'annualisation, l'employeur doit consulter les représentants des salariés le cas échéant.

En tout état de cause, la décision prise doit être portée à la connaissance du personnel par voie d'affichage un mois avant le début de la période d'annualisation.

Si, au titre d'une période d'annualisation ultérieure, l'employeur décide d'opter pour une autre formule ou d'y renoncer, le personnel est consulté et informé dans les mêmes formes et délais.

L'annualisation s'applique à l'horaire de travail d'une collectivité de salariés précisément définie et soumise à un même horaire de travail quelle que soit la nature ou la durée des contrats de travail (salariés d'une entreprise, d'un établissement, d'un atelier, d'un service, d'une équipe...) étant entendu que plusieurs formules de modulation peuvent coexister au sein de la même entreprise.

Pour les salariés à temps partiel, l'employeur doit respecter les dispositions spécifiques à ce type de contrat notamment sur la durée du travail. Pour la communication des plannings, c'est l'article 9.2, paragraphe 2, alinéa 4 qui s'applique.

#### **4.1. Programmation indicative de l'annualisation :**

Avant le début de la période d'annualisation, l'employeur établit pour la collectivité de salariés concernés un programme indiquant l'horaire indicatif correspondant aux travaux à réaliser pendant la période considérée. Ce programme peut être modifié en cours d'annualisation.

Ce programme contient les points suivants :

- la formule d'annualisation choisie par référence à l'article 10.4, paragraphe 3 du présent article ;
- la collectivité de salariés concernés ;
- la période d'annualisation retenue, qui ne peut être supérieure à 12 mois consécutifs ;
- les périodes de grande activité, pendant lesquelles l'horaire de travail est supérieur à la durée hebdomadaire de 35 heures ;
- les périodes d'activité réduite ou nulle, pendant lesquelles l'horaire de travail est inférieur à la durée hebdomadaire de 35 heures, voire nulle, étant précisé qu'un horaire journalier réduit ne peut être inférieur à la demi-journée, sauf cas particuliers concernant notamment des salariés affectés à des travaux d'entretien, de maintenance ou de surveillance exigeant moins d'une demi-journée de travail par jour, pour lesquels l'horaire de travail réduit ne peut être inférieur à deux heures ;
- les périodes pendant lesquelles l'horaire est égal à la durée hebdomadaire de 35 heures ;
- l'horaire indicatif correspondant à chacune de ces périodes.

Le programme indicatif d'annualisation est soumis à la consultation des représentants des salariés le cas échéant et est porté à la connaissance du personnel par voie d'affichage au moins une semaine à l'avance. Un exemplaire du document affiché est transmis à l'inspecteur du travail.

#### **4.2. Conditions de prise en compte des absences :**

À titre supplétif, la gestion des absences est effectuée ainsi :

- en cas d'absence rémunérée, le temps non travaillé n'est pas récupérable. Pour le calcul de son indemnisation, celui-ci est valorisé sur la base du temps qui aurait été travaillé si le salarié avait été présent, heures supplémentaires comprises ;
- en cas d'absence non rémunérée, le temps non travaillé n'est pas récupérable. Pour le calcul de la déduction sur la rémunération, celui-ci est valorisé sur la base du temps qui aurait été travaillé si le salarié avait été présent, heures supplémentaires comprises.

#### **4.3. Modification du programme d'annualisation :**

En cas de modification du programme en cours de période d'annualisation, l'employeur précise si cette modification est susceptible d'être compensée ou non avant la fin de la période d'annualisation :

- lorsque la modification est susceptible d'être compensée, le programme modifié indique que l'augmentation ou la diminution de l'horaire par rapport au programme indicatif entraînera une autre modification en sens inverse du même programme, au cours d'une période ultérieure, de telle sorte que sur l'ensemble de la période d'annualisation, le nombre d'heures de "modulation" soit compensé par un nombre identique d'heures de "compensation" ;
- lorsque l'augmentation ou la diminution de l'horaire initialement programmé ne peut plus être compensée avant la fin de la période d'annualisation, le programme modifié devra indiquer :
  - au cas où l'augmentation de l'horaire ne peut plus être compensée par des heures de "compensation",

que les heures effectuées en plus sont des heures hors modulation ;

- au cas où la diminution de l'horaire ne peut plus être compensée par des heures de modulation, si les heures seront récupérées dans les conditions prévues à l'article 6.4 du présent accord ou si elles feront l'objet d'une demande d'admission au dispositif "activité partielle".

Le projet de modification du programme annualisation est soumis à la consultation des représentants des salariés le cas échéant et est porté à la connaissance du personnel par voie d'affichage au moins une semaine à l'avance, sauf cas de force majeure, notamment imprévus de production ou commerciaux et en cas de survenance de circonstances justifiant la réduction de l'horaire ou l'interruption collective du travail, lorsque les heures ainsi perdues sont susceptibles d'être récupérées ou de faire l'objet d'une demande d'admission au titre du dispositif "activité partielle". Une copie du document affiché est transmise à l'inspecteur du travail.

Il est précisé que lorsque, un ou plusieurs salariés sont conduits à travailler exceptionnellement selon un horaire différent de l'horaire programmé, il ne s'agit pas d'une modification du programme applicable à la collectivité des salariés concernés par l'annualisation. La procédure prévue à l'alinéa précédent n'est donc pas applicable.

#### **4.4. Compte individuel de compensation :**

L'employeur doit pour chaque salarié concerné par l'annualisation de la durée du travail tenir un compte individuel de compensation sur lequel l'employeur enregistre :

- l'horaire programmé pour la semaine ;
- le nombre d'heures de travail réellement effectuées par les salariés au cours de la semaine ;
- le nombre d'heures correspondant à des absences indemnisées ou non indemnisées programmées ou non programmées.

Il permet notamment de gérer les différences dues à des arrivées ou des départs en cours de période.

L'état du compte individuel de compensation est retranscrit tous les mois sur le bulletin de paie ou un document annexé au bulletin de paie.

En fin de période d'annualisation, ou à la date de la rupture du contrat de travail intervenue en cours de période d'annualisation, l'employeur clôt le compte individuel de compensation et remet à chaque salarié concerné un document récapitulant l'ensemble de ses droits.

S'il apparaît en fin de période d'annualisation que compte tenu de l'entrée en cours de période de modulation du salarié, l'horaire moyen prévu n'a pas été effectué, il pourra être opérée une déduction sur le salaire à hauteur de la durée effectivement réalisée dans la limite du 1/10 du salaire perçu.

S'il apparaît en fin de période d'annualisation ou à la date de la rupture du contrat de travail, que le nombre d'heures de "modulation" effectuées est supérieur au nombre d'heures de "compensation" prises, il s'agit d'heures hors modulation rémunérées selon les dispositions prévues au paragraphe 3 du présent article.

S'il apparaît, au contraire que le nombre d'heures de "compensation" prises est supérieur au nombre d'heures de «modulation» effectuées, la rémunération versée au salarié lui reste acquise sauf dans deux cas :

- les heures perdues correspondent à des heures perdues au titre du dispositif "activité partielle", auquel cas elles doivent être indemnisées comme telles ;
- l'excès d'heures de «compensation» prises est constaté à l'occasion de la rupture du contrat de travail en cours de période d'annualisation auquel cas le salarié devra restituer la rémunération perçue au titre de ces heures. Le montant à restituer est déduit de la dernière paie, dans la limite du 1/10 du salaire perçu. Cette déduction ne s'applique pas en cas de licenciement pour motif économique.

#### **4.5. Annualisation et activité partielle :**

En cas de survenance de circonstances rendant impossible le respect de l'horaire programmé, l'employeur peut modifier le programme sans respecter la procédure prévue à l'alinéa précédent, en vue de réduire immédiatement l'horaire de travail.

Dans cette hypothèse, l'employeur informe sans délai l'inspecteur du travail des circonstances justifiant la réduction d'horaire et s'il apparaît, à la fin de la période d'annualisation, que le nombre d'heures de travail ainsi perdues n'a pas pu être compensé par des heures de modulation, l'indemnisation au titre du chômage partiel peut être sollicitée. Cependant, l'admission au dispositif "activité partielle" pourra être sollicitée immédiatement au cas où l'horaire hebdomadaire se situerait en deçà de la limite inférieure fixée par le programme indicatif. »

## (Avenant n° 19 du 1<sup>er</sup> octobre 2019)



### « Préambule

Certaines dispositions ne peuvent s'appliquer qu'à des salariés cadres. Il en est ainsi des conventions de forfait jours qui, pour être valides, demandent que l'emploi présente des caractéristiques spécifiques telles qu'une aptitude technique et une marge suffisante d'initiative et/ou d'autonomie permettant l'animation d'un groupe de plus ou moins important de salariés et/ou une contribution déterminante pour l'activité et le développement de l'entreprise.

## CHAPITRE XI : Conventions de forfait

Les employeurs peuvent conclure des conventions de forfait avec leurs salariés lorsque ceux-ci ne sont pas soumis à des horaires de travail ou à des horaires de travail prédéterminées ou fixes et disposent d'une réelle autonomie dans l'exécution et l'organisation de leur travail, à l'exception des conventions de forfait en jours pour lesquelles des conditions spécifiques sont exigées.

### **ARTICLE 11.1 - CONVENTION DE FORFAIT SUR UNE BASE HEBDOMADAIRE OU MENSUELLE D'HEURES DE TRAVAIL**

Tout salarié peut conclure une convention individuelle de forfait en heures sur la semaine ou sur le mois. Elle doit être obligatoirement établie par écrit.

La rémunération du salarié ayant conclu une convention de forfait en heures, hebdomadaire ou mensuel, est au moins égale à la rémunération minimale applicable dans l'entreprise pour le nombre d'heures correspondant à son forfait, augmentée, le cas échéant, si le forfait inclut des heures supplémentaires, des majorations prévues.

Le nombre d'heures correspondant au forfait doit figurer dans la convention individuelle de forfait. Si le salarié effectue des heures au-delà du forfait, elles sont décomptées et payées au taux majoré ; ces heures hors forfait s'imputent sur le contingent annuel d'heures supplémentaires et ouvrent droit à la contrepartie obligatoire en repos si le contingent est dépassé.

### **ARTICLE 11.2 - CONVENTION DE FORFAIT SUR UNE BASE ANNUELLE D'HEURES DE TRAVAIL**

La conclusion d'une convention de forfait sur une base annuelle d'heures de travail est possible :

- avec les cadres dont la nature de leurs fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe ;

- avec les salariés qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

La convention de forfait figure dans le contrat de travail ou dans un avenant au contrat de travail et doit avoir été expressément accepté par le salarié. Dans ce dernier cas, le refus du salarié ne peut être considéré comme constituant un motif de licenciement.

La période de référence est déterminée dans la convention de forfait. Elle peut être l'année civile ou toute autre période de 12 mois consécutifs.

La durée annuelle d'heures de travail doit être précisée dans le contrat de travail ou dans l'avenant au contrat de travail. Elle donne lieu à la détermination d'une durée de travail mensuelle moyenne. Cette durée mensuelle peut varier d'un mois à l'autre mais doit être en moyenne respectée sur l'année.

Lorsque la convention de forfait est conclue en cours d'année ou lorsque le salarié ne bénéficie pas de l'intégralité de ses droits à congés pour l'année suivante, le nombre d'heures de travail équivalent à un temps plein est recalculé.

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

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

La rémunération mensuelle du salarié est lissée sur la base de la durée moyenne mensuelle. Cette rémunération doit être au moins égale à ce que le salarié aurait reçu compte tenu du salaire minimum conventionnel applicable dans l'entreprise, majorée selon les dispositions prévues au paragraphe 1 sur les heures supplémentaires du présent article 7.3.

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

Les heures éventuellement effectuées au-delà de la durée annuelle fixée au contrat ou à l'avenant donnent lieu, à la fin de la période annuelle fixée, à paiement avec les majorations correspondantes calculées par rapport à la durée moyenne hebdomadaire réellement effectuée ou récupérées par du temps de repos compensateur de remplacement.

### **ARTICLE 11.3 - CONVENTION DE FORFAIT SUR LA BASE D'UN NOMBRE ANNUEL DE JOURS DE TRAVAIL**

La conclusion d'une convention de forfait en jours est possible avec des cadres, qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature de leurs fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés.

La convention de forfait ne se présume pas. Le salarié doit l'avoir expressément acceptée. Doivent figurer dans le contrat de travail, initial ou par avenant :

- le nombre de jours de travail sur l'année ;
- la rémunération mensuelle forfaitaire correspondant ;
- et dans la mesure du possible les modalités d'exercice de la fonction du salarié montrant son autonomie dans l'organisation de son emploi du temps.

Le refus du salarié d'accepter une convention de forfait en jours ne peut pas être un motif de licenciement.

La convention de forfait en jours est conclue sur une base maximale de 218 jours de travail (journée de solidarité comprise) au titre d'une année pour un salarié bénéficiant de l'intégralité de ses droits à congés payés. La période de référence est déterminée dans la convention de forfait. Elle peut être l'année civile ou toute autre période de 12 mois consécutifs.

Lorsqu'une convention de forfait en jours est conclue en cours d'année ou lorsque le salarié ne bénéficie pas de l'intégralité de ses droits à congés pour l'année suivante, le nombre de jours de travail équivalent à un temps plein est recalculé.

Lorsqu'un dépassement au-delà de 218 jours est nécessaire pour la mission qui lui est confiée, le salarié doit en référer à sa hiérarchie qui pourra soit adapter les conditions d'exercice de la mission soit autoriser un dépassement dans la limite maximale de 235 jours de travail par an.

Les jours effectués au-delà de 218 jours par an pour un salarié bénéficiant de l'intégralité de ses droits à congés payés, donnent lieu à une rémunération supplémentaire et majorée de 25 %.

La convention de forfait en jours annuels peut être conclue pour une durée inférieure à 218 jours. En cas d'accord, le contrat de travail, initial ou par avenant, devra prévoir :

- la répartition sur l'année des jours non travaillés ;
- la rémunération mensuelle forfaitaire correspondant à la rémunération mensuelle forfaitaire pour 218 jours rapportée au nombre de jours travaillés.

La rémunération mensuelle forfaitaire est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paie considérée. Cependant, elle ne peut pas être inférieure à la rémunération forfaitaire correspondant à un forfait annuel en heures calculé sur la base du maximum d'heures tel que précisé à l'article 11.2 (rémunération forfaitaire comprenant le paiement des heures supplémentaires et bonifications et majorations légales :  $[1\ 607\ h \times \text{taux horaire}] + [340 \times (\text{taux horaire} + \text{bonification et majoration})]$ ). À cette rémunération s'ajoute le paiement des jours de congés payés et des jours fériés chômés tombant un jour habituellement travaillé par le salarié.

Les jours de travail peuvent être répartis différemment d'un mois sur l'autre ou d'une période à l'autre de l'année en fonction de la charge de travail. Dans le cadre de l'autonomie dont dispose le salarié, il doit organiser son temps en veillant à respecter la durée du repos quotidien (11 heures sauf dérogations) et hebdomadaire (35 heures sauf dérogations).

Les jours de repos sont définis par le salarié en respectant un délai de prévenance d'un mois. L'employeur peut reporter la prise de repos en cas d'absences simultanées de salariés occupant le même emploi en respectant un délai de prévenance de 3 semaines pour les absences programmées, délai ramené à 5 jours ouvrables en cas d'absences pour maladie ou accident d'autres salariés occupant le même emploi.

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

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

Un dispositif mensuel de contrôle du nombre de jours travaillés doit être mis en place, comptabilisant le nombre et la date des journées travaillées, les jours de repos hebdomadaire, les jours fériés chômés, les jours de congés payés et les jours de repos au titre de la réduction du temps de travail. Le document ainsi établi doit être conservé par l'employeur pendant une durée minimale de 3 ans, avec copie au salarié.

L'établissement du document peut être assuré par un système auto déclaratif du salarié mais il reste sous la responsabilité de l'employeur qui doit assurer un suivi régulier de l'organisation du travail, de la charge de travail et de l'amplitude des journées de travail du salarié et veiller à la protection de la sécurité et de la santé

du salarié. Au minimum, chaque année, un entretien doit être organisé entre le salarié et son responsable hiérarchique pour évoquer ces différents points. Cet entretien est distinct de l'entretien annuel d'évaluation.

En complément, des entretiens pourront être organisés régulièrement ou non à la demande de chacun du salarié pour faire un point sur sa charge de travail et notamment en cas de surcharge anormale, pour, le cas échéant, déterminer les causes de cette surcharge et mettre en œuvre les moyens d'y remédier.

L'employeur veillera à la régulation des outils numériques. Il ne pourra être reproché au salarié de ne pas répondre à sa messagerie professionnelle pendant ses temps de repos ou de congés. »

## **CHAPITRE XII (abrogé par avenant n° 19 du 1<sup>er</sup> octobre 2019)**

## **CHAPITRE XIII (abrogé par avenant n° 19 du 1<sup>er</sup> octobre 2019)**

## **CHAPITRE XIV (abrogé par avenant n° 19 du 1<sup>er</sup> octobre 2019)**

(Avenant n° 19 du 1<sup>er</sup> octobre 2019)

« **Annexe I - Classification générale des cadres** »

La classification générale organise trois catégories de cadres :

§ 1. **Les cadres dirigeants**

Sont considérés comme ayant la qualité de cadre dirigeant les cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise ou leur établissement. La qualité de cadre dirigeant doit avoir été acceptée par le salarié dans le contrat de travail ou un avenant, dans ce dernier cas le refus du cadre ne peut pas être considéré comme constituant un motif de licenciement.

§ 2. **Les cadres occupés selon l'horaire collectif**

Sont concernés les salariés ayant la qualité de cadre au sens des conventions collectives ou du 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 4 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947. Ils sont occupés selon l'horaire collectif applicable à l'équipe ou à l'activité à laquelle ils sont intégrés et pour lesquels la durée de leur temps de travail peut être prédéterminée.

§ 3. **Les cadres organisant leur temps de travail**

Sont concernés, les salariés ayant la qualité de cadre au sens des conventions collectives ou du V alinéa de l'article 4 de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 et qui ne relèvent pas des deux autres catégories. Ces cadres disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour réaliser la mission ou la responsabilité qui leur sont confiées. Leur horaire de travail ne peut être prédéterminé.

(Avenant n° 19 du 1<sup>er</sup> octobre 2019)

« **Annexe II - Tableau récapitulatif des absences rémunérées** »

Outre les absences organisées par les dispositions des accords nationaux aux termes desquelles le salaire est maintenu par l'employeur, les absences rémunérées sont les suivantes :

- les périodes de congés payés elles-mêmes ;
- les contreparties obligatoires en repos des heures supplémentaires ;
- les jours de repos acquis dans le cadre de l'accord d'aménagement du temps de travail ;
- les congés pour événements familiaux (mariage, Pacs, naissance...) ;
- les congés de formation (congé de bilan de compétences, congé de formation économique, sociale et syndicale...). »

## LISTE D'AVENANTS

### A LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

n° 6 du 13 avril 1979	(Texte)	arrêté d'extension du 3 août 1979
n° 14 du 18 juin 1981	(Texte)	arrêté d'extension du 8 août 1981
n° 20 du 13 mai 1982	(Texte)	arrêté d'extension du 3 novembre 1982
n° 32 du 30 août 1988	(Texte)	arrêté d'extension du 19 décembre 1988
n° 35 du 21 mars 1990	(Texte)	arrêté d'extension du 20 juillet 1990
n° 39 du 11 janvier 1991	(Texte)	arrêté d'extension du 11 Juillet 1991
n° 47 du 17 avril 1998	(Texte)	arrêté d'extension du 7 octobre 1998
n° 48 du 17 avril 1998	(Texte)	arrêté d'extension du 7 octobre 1998
n° 52 du 19 juillet 2000	(Texte)	arrêté d'extension du 30 novembre 2000
n° 54 du 19 juillet 2001	(Texte)	arrêté d'extension du 19 novembre 2001
n° 56 du 13 décembre 2002	(Texte)	arrêté d'extension du 16 avril 2003
n° 58 du 4 juillet 2003	(Texte)	arrêté d'extension du 2 décembre 2003
n° 59 du 30 janvier 2004	(Texte)	arrêté d'extension du 16 juillet 2004
n° 60 du 6 juillet 2004	(Salaire)	arrêté d'extension du 11 octobre 2004
n° 61 du 10 juillet 2006	(Salaire)	arrêté d'extension du 7 mars 2007
n° 62 du 20 novembre 2006	(Texte)	arrêté d'extension du 26 novembre 2007
n° 63 du 6 juillet 2007	(Salaire)	arrêté d'extension du 22 novembre 2007
n° 64 du 6 mai 2008	(Salaire)	arrêté d'extension du 2 octobre 2008
n° 65 du 4 juillet 2008	(Salaire)	arrêté d'extension du 31 octobre 2008
n° 66 du 24 octobre 2008	(Texte)	arrêté d'extension du 11 mai 2009
n° 67 du 9 juillet 2009	(Salaire)	arrêté d'extension du 4 décembre 2009
n° 68 du 22 septembre 2009	(Texte)	arrêté d'extension du 11 mars 2010
n° 69 du 14 janvier 2010	(Salaire)	arrêté d'extension du 2 juin 2010
n° 70 du 24 janvier 2011	(Salaire)	arrêté d'extension 2011-783 du 25 mai 2011
n° 71 du 23 janvier 2012	(Salaire)	arrêté d'extension 2012-946 du 21 juin 2012
n° 72 du 23 janvier 2012	(Salaire)	arrêté d'extension 2012-947 du 21 juin 2012
n° 73 du 3 juillet 2012	(Salaire)	arrêté d'extension 2012-1261 du 3 décembre 2012
n° 74 du 7 septembre 2012	(Texte)	arrêté d'extension du 31 mai 2013
n° 75 du 13 septembre 2013	(Salaire)	arrêté d'extension du 4 février 2014
n° 76 du 28 janvier 2014	(Salaire)	arrêté d'extension du 2 juillet 2014
n° 77 du 21 janvier 2015	(Salaire)	arrêté d'extension du 7 mai 2015
n° 78 du 22 janvier 2016	(Salaire)	arrêté d'extension du 2 juin 2016
n° 79 du 19 juin 2017	(Salaire)	arrêté d'extension du 4 décembre 2017
n° 80 du 1 <sup>er</sup> février 2018	(Salaire)	arrêté d'extension du 25 juillet 2018
n° 81 du 6 juin 2019	(Salaire)	arrêté d'extension du 24 septembre 2019
n° 82 du 15 janvier 2020	(Salaire)	arrêté d'extension du 8 juillet 2020
n° 83 du 1 <sup>er</sup> février 2022	(Salaire)	en cours d'extension