

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL
DES EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES AGRICOLES
DES DEPARTEMENTS DE LA HAUTE-LOIRE ET DE LA LOZERE
DU 11 AOÛT 1982

IDCC : 8832

(Mise à jour : 5 août 2020)
(Dernier avenant intégré : n° 86 du 21 janvier 2020)

SIGNATAIRES DE LA CONVENTION	CHAMP D'APPLICATION
SOMMAIRE DÉTAILLÉ	SALAIRES - DES SALARIES NON CADRES - DES CADRES
TABLE DES MATIERES ALPHABETIQUE	CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE DES EMPLOIS
	CONGES PAYES
	CONGES EXCEPTIONNELS
	PERIODE D'ESSAI
	PREAVIS EN CAS DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL - DES SALARIES NON CADRES - DES CADRES
	INDEMNITE LICENCIEMENT - DES SALARIES NON CADRES - DES CADRES
	TEMPS PARTIEL
	COMPLEMENTAIRE FRAIS DE SANTE (ACCORD)
	PREVOYANCE - DES SALARIES NON CADRES - DES CADRES

TABLE DES MATIERES ALPHABETIQUE

I – DISPOSITIONS GENERALES		ARTICLES	N° DE PAGE
A	Accord départemental du 23 novembre 2015 sur le régime d'assurance complémentaire frais de santé des salariés agricoles non cadres des exploitations et des entreprises agricoles de la Haute-Loire et de la Lozère (cf. régime d'assurance frais de santé)	Annexe VI	53
	Ancienneté (prime)	35	22
	Apprentis	3	11
	Apprentissage	69	38
	Assurance complémentaire frais de santé	68	4
	Attestation de cessation de travail	64	32
B	Bulletins de paie	39	23
C	Champ d'application professionnel	1	11
	Champ d'application territorial	5	11
	Changement temporaire de catégorie	30	20
	Classification des emplois (généralités)	23	18
	- annexe I (classification détaillée)	Annexe I	42
	Complémentaire Frais de Santé (cf régime d'assurance frais santé – accord)	68	4
	Congés :	47	26
	- autres congés	50	27
	- des travailleurs immigrés	49	26
	- exceptionnels	51	27
	- indemnités de congés payés	48	26
	- journée de solidarité	53-1	28
	- jours fériés	53	28
	- payés annuels	47	26
	- protection de la maternité, femmes en couche - mère adoptive	52	27
	Contrat de travail		
	- attestation de cessation de travail	64	32
	- cessation du contrat de travail	CHAP X	30
	- contrat à durée indéterminée - délai congé - licenciement	59	30
	- document de fin de contrat (CDI)	59	30
	- durée du contrat de travail	19	17
	- forme et contenu du contrat de travail	20	17
	- indemnité de licenciement dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée	59	30
	- période d'essai	18	16
	- préavis - cessation d'un contrat à durée indéterminée	59	30
	- salarié à temps complet, salarié à temps partiel	22	18
	- salarié saisonnier (définition)	21	18
	- suspension du contrat de travail – Prévoyance et Santé	66	32
D	Date d'effet	82	40
	Définition et paiement des heures supplémentaires	42	24
	Délégués du personnel	14	15
	Délégués interentreprises	12	14
	Dénonciation de la convention	8	12
	Détermination des salaires	24	18
	Durée de la convention	6	12
	Durée du contrat de travail	19	17
	Durée du travail	40	23
	Durée du travail des jeunes	41	24
	Durée maximale de travail	43	24
E	Exercice d'activité syndicale hors de l'entreprise	11	13

F	Fin de contrat (prime)	31	20
	Formation professionnelle	70	38
	Forme et contenu du contrat de travail	20	17
	Frais de santé (cf. régime d'assurance frais de santé)	Annexe VI	53
G	Garantie décès – Régime Prévoyance	67-3	35
	Garantie incapacité temporaire de travail liée à une maladie, un accident de la vie privée – Régime Prévoyance	67-1	33
	Garantie invalidité et incapacité permanente – Régime Prévoyance	67-2	34
H	Hygiène et sécurité	54	28
I	Incidences sur les contrats en cours	4	11
	Indemnité de départ à la retraite	63	31
	Indemnités de congés payés	48	26
	Indemnité de licenciement	59 2/	30
	Institution de prévoyance	67-4	36
J	Journée de solidarité	53-1	28
	Jours fériés	53	28
L	Liberté syndicale et d'opinion	18	16
	Licenciement	59	30
	- délai congé	59	30
	- documents de fin de contrat	59 3/	31
	- indemnité	59 2/	30
	- préavis	59 1/	30
M	Médecine du travail	57	29
	Mensualisation	33	21
	Mise en œuvre et suivi du régime Prévoyance	67-8	37
	Modalité de paiement des salaires	38	22
	Modalités d'embauche	16	16
O	Ouvriers étrangers	2	11
P	Période d'essai	18	16
	Portabilité (prévoyance)	67-9	37
	Préavis de licenciement	59 1/	30
	Prestations en nature - Evaluation	34	21
	Prévoyance (cf. régime de)	67	33
	Primes :	CHAP VII	22
		section 4	
	- d'ancienneté	35	22
	- de fin de contrat	31	20
	- d'outillage	36	22
	- travail de nuit	44	25
	- diverses	37	22
	Procédure conventionnelle de conciliation et d'arbitrage	9	12
	Produits dangereux	55	29
	Protection de la maternité, femmes en couche - mère adoptive	52	27
R	Régime d'assurance complémentaire frais de santé des salariés agricoles non cadres des exploitations et des entreprises agricoles de la Haute-Loire et de la Lozère (accord départemental du 23 novembre 2015)	Annexe VI	53
	- cas de dispenses d'adhésion du dispositif frais de santé	Annexe	56
	- commission paritaire de suivi de l'accord	Annexe	62
	- contrat « solidaire » et « responsable »	Annexe	58
	- cotisations	Annexe	61
	- dépôt et extension	Annexe	63
	- dispositif frais de santé	Annexe	55
	- durée	Annexe	54
	- durée – limites	Annexe	60

- financement du dispositif frais de santé	Annexe	59
- formalités de déclaration	Annexe	61
- garanties « Régime conventionnel obligatoire et formule optionnelle facultative	Annexe	64
- garanties maintenues	Annexe	61
- information des assurés	Annexe	62
- maintien de la couverture	Annexe	61
- maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail non indemnisées	Annexe	59
- maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail indemnisées	Annexe	60
- mise en œuvre du principe de solidarité	Annexe	62
- niveau des garanties du dispositif frais de santé	Annexe	57
- offres à adhésion individuelle et facultative	Annexe	57
- portabilité à titre gratuit	Annexe	60
- portabilité loi Evin	Annexe	58
- révision et dénonciation	Annexe	54
- révision totale de l'accord départemental du 5 juin 2009	Annexe	54
- salarié à employeurs multiples	Annexe	59
- salariés bénéficiaires	Annexe	55
Régime de prévoyance	67	33
- garantie décès	67-3	35
- garantie incapacité temporaire de travail liée à une maladie, un accident de la vie privée	67-1	33
- garantie invalidité et incapacité permanente	67-2	34
- institution de prévoyance	67-4	36
- mise en œuvre et suivi	67-8	37
- portabilité	67-9	37
- principe de solidarité	67-10	38
- réexamen du régime	67-7	37
- suspension du contrat de travail	67-6	37
- taux, assiette, répartition des cotisations	67-5	36
Repos compensateur	46	26
Repos hebdomadaire	45	25
Retenues sur salaires	32	20
Révision de la convention	7	12
S Salaires :	CHAP VII	18
	section II	
	Annexe II	46
- barèmes	39	23
- bulletins de paie	30	20
- changement temporaire de catégorie	27	19
- des apprentis	28	20
- des femmes	25	19
- des jeunes	26	19
- des travailleurs handicapés	24	18
- détermination	42	24
- paiement des heures supplémentaires	38	22
- paiement des salaires (modalités)	32	20
- retenues sur salaires	24 bis	19
- travail à la tâche	44	25
- travail de nuit	22	18
Salarié à temps complet, salarié à temps partiel	21	18
Salarié saisonnier	13	14
Section syndicale et délégué syndical d'entreprise	54	28
Sécurité (cf. Hygiène et sécurité)	66	32
Suspension du contrat de travail – Prévoyance et Santé	67-6	37
- Prévoyance	68	4
- Frais de santé (abrogé – cf. régime d'assurance frais santé)		
T Taux, assiette, répartition des cotisations – Régime Prévoyance	67-5	36
Travail à la tâche	24 bis	19
Travail de nuit	44	25
Travaux insalubres	56	29

	II - DISPOSITIONS PARTICULIERES CONCERNANT LES CADRES DES EXPLOITATIONS DE POLY CULTURE, D'ELEVAGE, D'HORTICULTURE, DE PEPINIERS ET DE SYLVICULTURE		38
C	Congés de perfectionnement	77	39
D	Dispositions particulières concernant les cadres	71	38
F	Frais d'emménagement	76	39
I	Indemnité de licenciement	79	40
P	Période d'essai	72	39
	Préavis	78	40
	Prestations en nature	74	39
	Primes :		
	- d'intéressement	75	39
	- de fin de carrière	80	40
R	Régime de prévoyance	81	40
S	Salaires	73	39

SOMMAIRE

<p style="text-align: center;">Convention Collective de Travail des exploitations et entreprises agricoles des départements de la Haute-Loire et de la Lozère du 11 août 1982</p>

CHAPITRE I	11
CHAMP D'APPLICATION	11
Article 1er - Champ d'application professionnel	11
Article 2 - Ouvriers étrangers	11
Article 3 - Apprentis	11
Article 4 - Incidences sur les contrats en cours	11
Article 5 - Champ d'application territorial	11
CHAPITRE II	12
DUREE, REVISION ET DENONCIATION DE LA CONVENTION	12
Article 6 - Durée de la convention	12
Article 7 - Révision de la convention	12
Article 8 - Dénonciation de la convention	12
CHAPITRE III	12
PROCEDURE CONVENTIONNELLE DE CONCILIATION ET D'ARBITRAGE	12
Article 9 - Procédure conventionnelle de conciliation et d'arbitrage	12
CHAPITRE IV	13
LIBERTE SYNDICALE ET D'OPINION	13
Article 10 - Liberté syndicale et d'opinion	13
CHAPITRE V	13
DELEGUES SYNDICAUX ET DU PERSONNEL ET COMITES D'ENTREPRISE	13
Article 11 - Exercice d'activité syndicale hors de l'entreprise	13
Article 12 - Délégués interentreprises	14
Article 13 - La section syndicale et le délégué syndical d'entreprise	14
Article 14 - Délégués du personnel	15
Article 15 (abrogé par avenant n° 29 du 5 février 1992)	15
CHAPITRE VI	16
EMBAUCHAGE, CONTRAT DE TRAVAIL, PERMANENCE DE L'EMPLOI	16
Article 16 - Modalités d'embauche	16
Article 17 (abrogé par avenant n° 81 du 25 janvier 2016)	16
Article 18 - Période d'essai	16
Article 19 - Durée du contrat de travail	17
Article 20 - Forme et contenu du contrat de travail	18
Article 21 - Salarié saisonnier	18
Article 22 - Salarié à temps complet, salarié à temps partiel	18
CHAPITRE VII	18
CLASSIFICATION DES EMPLOIS, SALAIRES	18
SECTION 1 - CLASSIFICATION DES EMPLOIS	18
Article 23 - Classification	18
SECTION 2 - SALAIRES	18
Article 24 - Détermination des salaires	18
Article 24 bis - Travail à la tâche	19
Article 25 - Salaire des jeunes	19
Article 26 - Salaire des travailleurs handicapés	19

Article 27 - Salaire des apprentis	19
Article 28 - Salaire des femmes	20
Article 29 (abrogé par avenant n° 81 du 25 janvier 2016).....	20
Article 30 - Changement temporaire de catégorie.....	20
Article 31 - Prime de fin de contrat.....	20
Article 32 - Retenues sur salaires.....	21
Article 33 - Mensualisation.....	21
SECTION 3 - PRESTATIONS EN NATURE	21
Article 34 - Prestations en nature - Evaluation.....	21
SECTION 4 - PRIMES.....	22
Article 35 - Prime d'ancienneté	22
Article 36 - Prime d'outillage	22
Article 37 - Primes diverses.....	22
SECTION 5 - PAIE	22
Article 38 - Modalités de paiement des salaires.....	22
Article 39 - Bulletins de paie	23
CHAPITRE VIII	23
DUREE DU TRAVAIL - REPOS HEBDOMADAIRE - CONGES PAYES - JOURS FERIES	23
Article 40 - Durée du travail	23
Article 40 bis - Temps partiel et indemnité kilométrique.....	23
Article 41 - Durée du travail des jeunes.....	24
Article 42 - Définition et paiement des heures supplémentaires	24
Article 43 - Durée maximale de travail.....	24
Article 44 - Travail de nuit.....	25
Article 45 - Repos hebdomadaire.....	25
Article 46 - Repos compensateur	26
Article 47 - Congés payés annuels	26
Article 48 - Indemnité de congés payés	26
Article 49 - Congés des travailleurs immigrés	26
Article 50 - Autres congés.....	27
Article 51 - Congés exceptionnels	27
Article 52 - Protection de la maternité, femmes en couche mère adoptive	27
Article 53 - Jours fériés.....	28
Article 53.1 - Journée de solidarité	28
CHAPITRE IX	28
HYGIENE ET SECURITE - MEDECINE DU TRAVAIL	28
Article 54 - Hygiène et sécurité.....	28
Article 55 - Produits dangereux	29
Article 56 - Travaux insalubres.....	29
Article 57 - Médecine du travail	29
Article 58 (abrogé par avenant n° 81 du 25 janvier 2016).....	29
CHAPITRE X.....	30
CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL	30
Article 59 - Contrat a durée indéterminée - Délai congé licenciement.....	30
Article 60 - (abrogé par avenant n° 29 du 5 février 1992).....	31
Article 61 - (abrogé par avenant n° 29 du 5 février 1992).....	31
Article 62 - (abrogé par avenant n° 29 du 5 février 1992).....	31
Article 63 - Indemnité de départ à la retraite	31
Article 64 - Attestation de cessation de travail.....	32
Article 65 - (abrogé par avenant n° 29 du 5 février 1992).....	32
(Avenant n° 64 du 5 juin 2009) CHAPITRE XI	32
SUSPENSION DU CONTRAT – PREVOYANCE ET SANTE.....	32
Article 66 - Suspension du contrat de travail	32
Article 67 - Régime de prévoyance.....	33
Article 67-1 - Garantie incapacité temporaire de travail liée à une maladie, un accident de la vie privée, un accident de travail, de trajet ou une maladie professionnelle	33

Article 67-2 - Garantie invalidité et incapacité permanente.....	34
Article 67-4 - Institution de prévoyance.....	36
Article 67-5 - Taux, assiette, répartition des cotisations.....	36
Article 67-7 - Réexamen du régime.....	37
Article 67-8 - Mise en oeuvre et suivi du régime.....	37
Article 67-9 - Portabilité.....	37
Article 67-10 - Principe de solidarité.....	37
Article 68 - (abrogé par avenant n° 79 du 23 novembre 2015 et remplacé par l'accord autonome départemental du 23 novembre 2015 sur le régime d'assurance complémentaire frais de santé des salariés agricoles non cadres des exploitations et des entreprises agricoles de la Haute-Loire et de la Lozère, figurant en annexe VI).....	38
CHAPITRE XII.....	38
APPRENTISSAGE - FORMATION PROFESSIONNELLE.....	38
Article 69 - Apprentissage.....	38
Article 70 - Formation professionnelle.....	38
CHAPITRE XIII.....	38
DISPOSITIONS PARTICULIERS CONCERNANT LES CADRES DES EXPLOITATIONS DE POLY CULTURE, D'ELEVAGE, D'HORTICULTURE DE PEPINIÈRES ET DE SYLVICULTURE.....	38
Article 71 - Dispositions particulières concernant les cadres.....	38
Article 72 - Période d'essai (contrat à durée indéterminée).....	39
Article 73 - Salaires.....	39
Article 74 - Prestations en nature.....	39
Article 75 - Prime d'intéressement.....	39
Article 76 - Frais d'emménagement.....	39
Article 77 - Congés de perfectionnement.....	39
Article 78 - Préavis.....	40
Article 79 - Indemnité de licenciement.....	40
Article 80 - Prime de fin de carrière.....	40
Article 81 - Régime de prévoyance.....	40
CHAPITRE XIV.....	40
DATE D'EFFET.....	40
Article 82.....	40
ANNEXES.....	41
ANNEXE I - CLASSIFICATION DES EMPLOIS.....	42
ANNEXE II - SALAIRES.....	46
ANNEXE III (abrogée par avenant n° 71 du 13 janvier 2012).....	52
ANNEXE IV (abrogée par avenant n° 81 du 25 janvier 2016).....	52
ANNEXE V - ACCORD NATIONAL DU 23 DECEMBRE 1981 CONCERNANT LA DUREE DU TRAVAIL DANS LES EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES AGRICOLES.....	52
ANNEXE VI - ACCORD DEPARTEMENTAL DU 23 NOVEMBRE 2015 SUR LE REGIME D'ASSURANCE COMPLEMENTAIRE FRAIS DE SANTE DES SALARIES AGRICOLES NON CADRES DES EXPLOITATIONS ET DES ENTREPRISES AGRICOLES DE LA HAUTE-LOIRE ET DE LA LOZERE.....	53
Article 1 - Révision totale de l'accord départemental du 5 juin 2009.....	54
Article 2 - Durée.....	54
Article 3 - Révision et dénonciation.....	54
Article 4 - Dispositif frais de santé.....	55
Article 4.1 - Salariés Bénéficiaires.....	55
Article 4.2 - Cas de dispenses d'adhésion du dispositif frais de santé.....	56
Article 4.3 - Niveau des garanties du dispositif frais de santé.....	57
Article 4.4 - Offres à adhésion individuelle et facultative.....	57
Article 4.5 - Contrat « solidaire » et « responsable ».....	58
Article 4.6 - Portabilité Loi Evin.....	58
Article 5 - Financement du dispositif frais de santé.....	59
Article 6 - Salarié à employeurs multiples.....	59
Article 7 - Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail non indemnisées.....	59
Article 8 - Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail indemnisées.....	60

Article 9 - Portabilité à titre gratuit.....	60
Article 9.1 - Durée – limites.....	60
Article 9.2 - Garanties maintenues.....	61
Article 9.3 - Formalités de déclaration.....	61
Article 9.4 - Cotisations	61
Article 10 - Maintien de la couverture	61
Article 11 - Mise en œuvre du principe de solidarité.....	62
Article 12 - Information des assurés	62
Article 13 - Commission Paritaire de suivi de l'Accord	62
Article 14 - Dépôt et extension	63
Annexe I - Garanties « Régime conventionnel obligatoire et formule optionnelle facultative »	64

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL
DES EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES AGRICOLES
DES DEPARTEMENTS DE LA HAUTE-LOIRE ET DE LA LOZERE
DU 11 AOÛT 1982**

(Mise à jour : 5 août 2020)



Etendue par arrêté du Ministère de l'Agriculture et de la Pêche le 20 janvier 1983

Entre, d'une part :

- LA FEDERATION DEPARTEMENTALE DES SYNDICATS D'EXPLOITANTS AGRICOLES DE HAUTE-LOIRE ET DE LOZERE
- LE SYNDICAT INTERDEPARTEMENTAL DES PEPINIERISTES SYLVICULTEURS D'ALTITUDE DE LA REGION CENTRE SUD-EST,
- LE SYNDICAT DES HORTICULTEURS, PEPINIERISTES-PAYSAGISTES ET MARAICHERS DE HAUTE-LOIRE ET DE LOZERE
- LA FEDERATION DEPARTEMENTALE DES COOPERATIVES D'UTILISATION DE MATERIEL AGRICOLE DE HAUTE-LOIRE ET DE LOZERE (adhésion le 12 juillet 1995)
- L'UNION NATIONALE DES INTERETS PROFESSIONNELS HORTICOLES (adhésion le 13 septembre 2002)
- L'UNION REGIONALE DES ENTREPRENEURS DES TERRITOIRES D'Auvergne (adhésion le 4 novembre 2008)

Et, d'autre part :

- LE SYNDICAT F.G.A. - C.F.D.T. DE HAUTE-LOIRE
- LE SYNDICAT F.G.A. – C.F.D.T. DE LOZERE (adhésion du 22 juin 2009)
- LE SYNDICAT FORCE OUVRIERE DES SALAIRES EN AGRICULTURE DE HAUTE-LOIRE ET DE LOZERE
- L'UNION DEPARTEMENTALE DE LA C.F.T.C. DE HAUTE-LOIRE ET DE LOZERE
- L'UNION DEPARTEMENTALE DE LA C.F.E.-C.G.C. DE HAUTE-LOIRE

Il a été conclu, conformément aux dispositions du Chapitre III du Titre III du Livre I du code du travail, la présente convention collective.

CHAPITRE I

CHAMP D'APPLICATION

ARTICLE 1ER - CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL

(Avenant n° 63 du 4 novembre 2008) « La présente convention règle les rapports entre les employeurs et les salariés :

- des exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, de culture ou d'élevage spécialisés, de maraîchage, d'horticulture, de pépinière,
- des coopératives d'utilisation de matériels agricoles,
- des entreprises de travaux agricoles, ruraux et forestiers. »

(Deuxième alinéa abrogé par avenant n° 81 du 25 janvier 2016)^o

Les exploitations ou entreprises agricoles à activités multiples, relèvent de la convention collective applicable à l'activité principale.

(Quatrième alinéa abrogé par avenant n° 81 du 25 janvier 2016)^o

ARTICLE 2 - OUVRIERS ETRANGERS

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

ARTICLE 3 - APPRENTIS

Les clauses de la présente convention sont applicables aux apprentis dans la mesure où elles ne sont pas contraires aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

ARTICLE 4 - INCIDENCES SUR LES CONTRATS EN COURS

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

(Avenant n° 1 du 4 février 1986) « La présente convention est applicable aux exploitations et entreprises visées à l'article 1er et dont le siège, représenté par les bâtiments d'exploitation est situé dans les départements de la Haute-Loire et de la Lozère, même si les terrains de culture s'étendent dans les départements limitrophes. »

(Avenant n° 63 du 4 novembre 2008) « Toutefois, en ce qui concerne les entreprises de travaux agricoles ruraux et forestiers, la présente convention s'applique uniquement aux entreprises dont le siège est situé dans le département de la Haute-Loire. »

^o Avenant étendu à l'exclusion du champ professionnel couvert par le syndicat interdépartemental des pépiniéristes sylviculteurs de la région Centre Sud-Est.

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 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° 71 du 13 janvier 2012) « 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 à la DIRECCTE (Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi) Unité Territoriale Haute Loire ou Lozère.

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 le Directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, étudie les modifications demandées dans les trente jours suivant la date de réception par le Directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, de la lettre recommandée susvisée. »

(Avenant n° 81 du 25 janvier 2016) « En tout état de cause, la Commission Mixte se réunit sans formalité préalable courant janvier de chaque année. Toutefois, lorsque le salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) a augmenté, la Commission Mixte se réunit également sans formalité préalable. »^o

ARTICLE 8 - DENONCIATION DE LA CONVENTION

(Avenant n° 29 du 5 février 1992) « La présente convention peut être dénoncée par l'une ou l'autre des parties contractante. »

(Avenant n° 71 du 13 janvier 2012) « La partie signataire qui dénoncera la convention devra prévenir les autres parties et l'Unité Territoriale de la Haute-Loire ou de la Lozère de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi. »

CHAPITRE III

PROCEDURE CONVENTIONNELLE DE CONCILIATION ET D'ARBITRAGE

(Avenant n° 71 du 13 janvier 2012) « ARTICLE 9 - PROCEDURE CONVENTIONNELLE DE CONCILIATION ET D'ARBITRAGE

Les conflits collectifs nés à l'occasion de l'exécution, la révision ou la dénonciation de la présente convention sont

^o Avenant étendu à l'exclusion du champ professionnel couvert par le syndicat interdépartemental des pépiniéristes sylviculteurs de la région Centre Sud-Est.

portés devant la commission régionale de conciliation.

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 selon des modalités établies d'un commun accord entre elles.

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

CHAPITRE IV

LIBERTE SYNDICALE ET D'OPINION

ARTICLE 10 - LIBERTE SYNDICALE ET D'OPINION

(Avenant n° 71 du 13 janvier 2012) « La liberté d'opinion ainsi que le droit d'adhérer librement ou d'appartenir ou non à un syndicat constitué en vertu des dispositions de la Partie II du code du travail sont reconnus ».

En outre, il est interdit à tout employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en ce qui concerne notamment l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération, l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de congédiement.

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

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

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

CHAPITRE V

DELEGUES SYNDICAUX ET DU PERSONNEL ET COMITES D'ENTREPRISE

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

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

Dans la limite de 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 salariés appelés à s'absenter dans les conditions définies dans les deux alinéas précédents doivent prévenir leurs employeurs dès qu'ils ont connaissance de leur convocation et au moins quarante huit heures à l'avance.

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 ; Toutefois, les absences peuvent être récupérées sur demande de l'une ou l'autre des parties au contrat, étant précisé que les heures de récupération sont payées au tarif qui aurait été appliqué aux heures perdues.

ARTICLE 12 - DELEGUES INTERENTREPRISES

Chaque Organisation Syndicale signataire de la présente convention a la faculté de désigner deux délégués titulaires et deux délégués suppléants en cas d'empêchement des délégués titulaires, à compétence départementale toutes branches.

Ces délégués doivent être salariés agricoles exerçant leur activité professionnelle dans une entreprise agricole visée au champ d'application de la présente convention et travaillant depuis au moins un an dans le département.

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

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

Le délégué ne peut intervenir au niveau des entreprises du département qu'en avertissant au préalable l'employeur où doit avoir lieu l'intervention ; A la demande de l'une des parties, il peut être fait appel à l'assistance de (avenant n° 71 du 13 janvier 2012) « l'inspecteur du travail ».

En tout état de cause, la qualité de délégué 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 (avenant n° 71 du 13 janvier 2012) « 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.

L'employeur ne peut licencier un délégué qu'après accord de (avenant n° 71 du 13 janvier 2012) « l'inspecteur du travail » et en avoir informé l'Organisation dont relève ce délégué.

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

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

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

Pour les exploitations agricoles proprement dites employant habituellement plus de dix et moins de cinquante salariés et comportant une délégation du personnel conformément à l'article 14, le présent article détermine les modalités de constitution des sections syndicales d'entreprise et de désignation de délégués syndicaux d'entreprise.

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

Cependant, les salariés gardent la faculté de faire appel à un représentant de leur Organisation Syndicale.

a) - Les sections syndicales d'entreprises

(Avenant n° 71 du 13 janvier 2012) « 1°) - Chaque syndicat signataire de la convention collective et répondant aux critères de représentativité sur le plan national peut (avenant n° 3 du 31 mars 1983) « décider de » constituer au sein de l'entreprise une section syndicale qui assure la représentation des intérêts (avenant n° 3 du 31 mars 1983) « matériels et moraux » de ses membres, conformément aux dispositions de la Partie II du code du travail. »

2°) - La collecte des cotisations syndicales peut être effectuée à l'intérieur de l'entreprise.

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

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

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

b) - Le délégué syndical d'entreprise

1°) - L'Organisation Syndicale ayant obtenu la majorité des voix aux élections de délégués du personnel peut désigner un délégué syndical pour la représenter auprès du chef d'entreprise.

Si dans les six mois qui suivent la date de signature de la présente convention, les élections de délégués du personnel n'ont pas eu lieu dans certaines entreprises concernées par le présent article, le syndicat le plus représentatif pourra néanmoins désigner un délégué syndical.

Lorsque, dans les exploitations comportant 26 à 49 salariés, deux syndicats ayant présenté chacun une liste de candidats ont obtenu chacun un élu aux fonctions de délégués du personnel titulaire, chacun de ces deux syndicats peut désigner un délégué syndical.

(Avenant n° 29 du 5 février 1992) « 2°) - Les noms et prénoms du délégué syndical sont portés à la connaissance du chef d'entreprise par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Copie de cette communication est simultanément adressée à (avenant n° 71 du 13 janvier 2012) « l'inspecteur du travail ». Le délégué doit être âgé de dix-huit ans accomplis, travailler dans l'entreprise depuis un an au moins et n'avoir encouru aucune condamnation prévue aux articles 5 et 6 du code électoral.

Les fonctions de délégué syndical sont compatibles avec celles de délégué du personnel. »

(Avenant n° 71 du 13 janvier 2012) « 3°) - Le licenciement d'un délégué syndical ou d'un ancien délégué syndical est soumis à la procédure prévue aux articles L 2411-3, L 2412-2 et L 2421-1, 8 et 9 du code du travail. »

4°) - Les heures passées par le délégué syndical en réunion avec l'employeur sont payées comme temps de travail.

ARTICLE 14 - DELEGUES DU PERSONNEL

(Avenant n° 71 du 13 janvier 2012) « Les délégués du personnel exercent leur mission conformément aux dispositions du code du travail et en particulier conformément à ses articles L 2313-1 et suivants ».

(Avenant n° 29 du 5 février 1992) « Le nombre de délégués du personnel dans les exploitations ou établissements occupant de 5 à 25 salariés est fixé à 1 titulaire et 1 suppléant pour toutes les professions entrant dans le champ d'application de la présente convention ».

ARTICLE 15 (abrogé par avenant n° 29 du 5 février 1992)

CHAPITRE VI

EMBAUCHE, CONTRAT DE TRAVAIL, PERMANENCE DE L'EMPLOI

(Avenant n° 71 du 13 janvier 2012) « ARTICLE 16 - MODALITES D'EMBAUCHE

« Tout employeur qui engage un salarié doit s'assurer que celui-ci est dégagé de toute obligation envers son précédent employeur. Il exige à cet effet, la production d'une attestation de cessation de travail ou d'un certificat de travail provisoire ou définitif.

Un avis relatif à la convention collective applicable à l'établissement doit être affiché dans les lieux de travail conformément aux articles L 2262-5 et R 2262-1 et 2 du code du travail.

Par ailleurs, l'employeur met à la disposition des salariés un exemplaire de la convention collective sur l'exploitation ou le lieu habituel du travail ».

ARTICLE 17 (abrogé par avenant n° 81 du 25 janvier 2016)^o

(Avenant n° 71 du 13 janvier 2012) « ARTICLE 18 - PERIODE D'ESSAI

A la conclusion du contrat les parties ont la possibilité de prévoir une période d'essai. La rupture de la période d'essai donne lieu à un délai de prévenance :

Durée de la période d'essai :

La période d'essai est déterminée comme suit :

- Pour les salariés sous contrat à durée déterminée, la période d'essai ne peut excéder une durée calculée à raison d'un jour par semaine dans la limite de deux semaines lorsque la durée initialement prévue au contrat est au plus égale à six mois et d'un mois dans les autres cas.
- Pour les contrats à durée indéterminée :
 - Ouvrier et employé : 2 mois.
 - Technicien et agent de maîtrise : 3 mois.

(Avenant n° 81 du 25 janvier 2016) « Cette période d'essai sera mentionnée dans le contrat de travail et pourra être renouvelée une fois. »^o

Rupture de la période d'essai :

Rupture par l'employeur :

Pour les contrats à durée indéterminée de salarié non cadre, le délai de prévenance à respecter est de :

- 24 heures quand le salarié était présent depuis moins de 8 jours
- 48 heures quand la présence est comprise entre 8 jours et un mois
- 2 semaines après un mois de présence

^o Avenant étendu à l'exclusion du champ professionnel couvert par le syndicat interdépartemental des pépiniéristes sylviculteurs de la région Centre Sud-Est..

Pour les contrats à durée déterminée ayant une période d'essai d'au moins une semaine, le délai à respecter est de :

- 24 heures quand le salarié était présent depuis moins de 8 jours
- 48 heures quand la présence est comprise entre 8 jours et un mois
- 2 semaines après un mois de présence

Rupture par le salarié non cadre :

Pour le salarié non cadre le délai de prévenance est de :

- 24 heures en dessous de 8 jours de présence et
- 48 heures au-delà de 8 jours de présence.

Durant la période d'essai, le salarié est payé au taux correspondant à l'emploi effectivement occupé.

La rupture de l'engagement au cours de la période d'essai ne donne lieu à aucun préavis ou indemnité. »

(Avenant n° 81 du 25 janvier 2016) « ARTICLE 19 - DUREE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Le contrat de travail peut être conclu pour une durée indéterminée ou une durée déterminée.

Le contrat de travail à durée déterminée est régi par les articles L. 1241-1 et suivants du code du travail. Il peut notamment être conclu un tel contrat pour l'un des motifs 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, 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 ;

6° - Au titre de dispositions légales destinées à favoriser le recrutement de certaines catégories de personnes sans emploi ;

7° - Lorsque l'employeur s'engage, pour une durée et dans des conditions déterminées par décret, à assurer un complément de formation professionnelle au salarié. »^o

ARTICLE 20 - FORME ET CONTENU DU CONTRAT DE TRAVAIL

Tout contrat de travail doit faire l'objet d'un acte écrit, établi en double exemplaire daté et signé par les deux parties. Un exemplaire est remis au salarié, l'employeur conserve l'autre.

Sous réserve des dispositions spécifiques au contrat de travail à durée déterminée le contrat doit préciser, notamment :

Les nom, prénoms et adresse des parties, la nature de l'emploi occupé par le salarié et le coefficient hiérarchique afférent à cet emploi, la période d'essai, la durée du contrat et la date d'effet.

(Avenant n° 81 du 25 janvier 2016) « ARTICLE 21 – SALARIE SAISONNIER

Le salarié saisonnier est celui qui est embauché pour effectuer des travaux spécifiques se renouvelant chaque année aux mêmes époques. »^o

ARTICLE 22 - SALARIE A TEMPS COMPLET, SALARIE A TEMPS PARTIEL

Le salarié à temps complet est celui qui est occupé d'une manière régulière sur une exploitation, selon une durée de travail hebdomadaire correspondant au minimum à la durée légale.

(Avenant n° 71 du 13 janvier 2012) « Le salarié à temps partiel est celui qui est occupé d'une manière régulière, sur une exploitation, soit tous les jours de la semaine, soit certains jours déterminés entre les parties, mais selon une durée de travail hebdomadaire inférieure à la durée légale du travail. »

Le contrat de travail du salarié à temps complet ou à temps partiel peut être conclu pour une durée indéterminée ou déterminée.

CHAPITRE VII

CLASSIFICATION DES EMPLOIS, SALAIRES

SECTION 1 - CLASSIFICATION DES EMPLOIS

ARTICLE 23 - CLASSIFICATION (voir [annexe I](#))

SECTION 2 - SALAIRES

ARTICLE 24 - DETERMINATION DES SALAIRES

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

^o Disposition étendue sous réserve du respect des dispositions du 3° de l'article L. 1242-2 du code du travail et à l'exclusion du champ professionnel couvert par le syndicat interdépartemental des pépiniéristes sylviculteurs de la région Centre Sud-Est.

ARTICLE 24 bis - TRAVAIL A LA TÂCHE

(Avenant n° 53 du 11 octobre 2001) « Pour les cueilleurs de fruits rouges, fraises et framboises, lors de la saison de production, les salariés peuvent être rémunérés de la manière suivante :

Fraises : $\frac{1}{9,5}$ x SMIC horaire par kg, de fruits cueillis.

Framboises : $\frac{1}{4,5}$ x SMIC horaire par kg de fruits cueillis.

En aucun cas, les salaires résultant de l'application des normes et modalités de paiement à la tâche fixées ci-dessus ne pourront être inférieurs à ceux qui résulteraient des modalités de paiement au temps avec majorations éventuelles pour heures supplémentaires. »

ARTICLE 25 - 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 doivent être équivalents à ceux des adultes lorsqu'il y a égalité de travail.

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

ARTICLE 26 - SALAIRE DES TRAVAILLEURS HANDICAPES

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

(Avenant n° 81 du 25 janvier 2016) « ARTICLE 27 - SALAIRE DES APPRENTIS

Le salaire minimum perçu par l'apprenti et prévu à l'article L. 6222-27 du code du travail est fixé comme suit :

a) - Pour les jeunes âgés de 16 à 17 ans :

- 31 % du salaire minimum de croissance pendant la première année d'exécution du contrat,
- 41 % du salaire minimum de croissance pendant la deuxième année d'exécution du contrat,
- 53 % du salaire minimum de croissance pendant la troisième année d'exécution du contrat.

b) - Pour les jeunes âgés de 18 à 20 ans :

- 44 % du salaire minimum de croissance pendant la première année d'exécution du contrat,
- 52 % du salaire minimum de croissance pendant la deuxième année d'exécution du contrat,
- 65 % du salaire minimum de croissance pendant la troisième année d'exécution du contrat.

c) - Pour les jeunes âgés de 21 ans et plus :

- 53 % du salaire minimum de croissance ou du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé, s'il est plus favorable, pendant la première année d'exécution du contrat,
- 61 % du salaire minimum de croissance ou du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé, s'il est plus favorable, pendant la deuxième année d'exécution du contrat,

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

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

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

Cette modification s'applique à tous les contrats d'apprentissage conclus à compter du 1er juillet 1995. »^❶

ARTICLE 28 - 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 29 (abrogé par avenant n° 81 du 25 janvier 2016)^❶

ARTICLE 30 - 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, sauf dans le cas de remplacement exceptionnel et de très courte durée, sans que ce changement influe sur la permanence de l'emploi.

N'est pas de très courte durée, le remplacement qui excède trois jours.

Les salariés qui effectuent des travaux dans une catégorie supérieure à leur qualification depuis plus de 3 mois, sont définitivement promus dans la catégorie dont relevaient les salariés dont ils assurent le remplacement.

(Avenant n° 81 du 25 janvier 2016) « ARTICLE 31 – PRIME DE FIN DE CONTRAT

Lorsque, à l'issue d'un contrat de travail à durée déterminée, les relations contractuelles de travail ne se poursuivent pas par un contrat à durée indéterminée, le salarié a droit, à titre de complément de salaire, à une indemnité de fin de contrat destinée à compenser la précarité de sa situation.

Cette indemnité est égale à 10 % de la rémunération totale brute versée au salarié.

Elle s'ajoute à la rémunération totale brute due au salarié. Elle est versée à l'issue du contrat en même temps que le dernier salaire et figure sur le bulletin de salaire correspondant.

Cette prime de précarité est due sauf exceptions définies aux articles L.1243-10 du code du travail.

La prime de fin de contrat n'est pas due :

- 1° Lorsque le contrat est conclu au titre du 3° de l'article L. 1242-2 ou de l'article L. 1242-3, sauf dispositions conventionnelles plus favorables ;
- 2° [Pour] les emplois à caractère saisonniers définis à l'article 21 de la présente convention ;
- 3° Lorsque le contrat est conclu avec un jeune pour une période comprise dans ses vacances scolaires ou universitaires ;

^❶ Avenant étendu à l'exclusion du champ professionnel couvert par le syndicat interdépartemental des pépiniéristes sylviculteurs de la région Centre Sud-Est.

- 4° Lorsque le salarié refuse d'accepter la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée pour occuper le même emploi ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente ;
- 5° En cas de rupture anticipée du contrat due à l'initiative du salarié, à sa faute grave ou à un cas de force majeure.»^o

ARTICLE 32 - RETENUES SUR SALAIRES

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

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

ARTICLE 33 - MENSUALISATION

(Avenant n° 29 du 5 février 1992) « 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° 61 du 9 juillet 2007) « Les salariés mensualisés travaillant 35 heures par semaine sont payés sur la base de 151,67 fois le salaire horaire (35 heures multipliées par 52 semaines divisées par 12 mois = 151,666 heures, arrondies à 151,67) ».

Cette mensualisation doit être mise en œuvre conformément aux dispositions de l'article 2 de l'accord National Interprofessionnel du 10 décembre 1977 dans son texte annexé à la Loi du 19 janvier 1978 (*annexe IV*)^o, rendu applicable aux professions agricoles par l'article 49 de la Loi d'Adaptation du 30 décembre 1988 ».

SECTION 3 - PRESTATIONS EN NATURE

ARTICLE 34 - PRESTATIONS EN NATURE - EVALUATION

(Avenant n° 71 du 13 janvier 2012) « La valeur des prestations en nature allouées par l'employeur vient en déduction du salaire brut. Elles sont calculées en référence au minimum garanti (M.G.) élément de référence pour le calcul d'avantages sociaux et d'indemnités, indexé sur l'indice national des prix à la consommation des ménages urbains ouvriers ou employés. En tout état de cause, leur valeur doit être incluse dans l'assiette salaire des cotisations sociales. »

Nourriture

Le prix journalier de la nourriture est fixé à deux fois et demi le Minimum Garanti (M.G.). (Avenant n° 71 du 13 janvier 2012) « , soit :
½ M.G. pour le petit déjeuner,
1 M.G. pour le déjeuner
1 M.G. pour le dîner. »

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

(Avenant n° 81 du 25 janvier 2016) « Logement

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 les articles R. 716-1 et suivants du code rural relatifs à l'hébergement

^o Avenant étendu à l'exclusion du champ professionnel couvert par le syndicat interdépartemental des pépiniéristes sylviculteurs de la région Centre Sud-Est.
^o Référence à l'annexe IV non étendue.

des travailleurs agricoles.

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

Le prix d'une chambre meublée est fixé mensuellement à huit fois le Minimum Garanti (M.G.).

A défaut d'évaluation par les parties et d'une mention expresse dans le contrat de travail écrit, le prix du logement est fixé comme suit, par pièce habitable :

- Meublé : 80 % du prix fixé pour la chambre meublée définie ci-dessus,
- Non meublé : 65 % du prix fixé pour la chambre meublée définie ci-dessus. »^❶

Blanchissage - raccommodage

Lorsque le salarié bénéficie du blanchissage et du raccommodage, il supporte à ce titre, sur son salaire, une retenue mensuelle égale à six fois le Minimum Garanti (M.G.).

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

SECTION 4 - PRIMES

(Avenant n° 81 du 25 janvier 2016) ARTICLE 35 - PRIME D'ANCIENNETE

Une prime mensuelle d'ancienneté, calculée sur le salaire brut, est versée à tout salarié sur les bases suivantes :

- 2 % du salaire après 2 ans de services continus chez l'employeur,
- 4 % du salaire après 5 ans de services continus chez l'employeur,
- 6 % du salaire après 10 ans de services continus chez l'employeur,
- 8 % du salaire après 15 ans de services continus chez l'employeur,
- 10 % du salaire après 20 ans de services continus chez l'employeur,
- 12 % du salaire après 25 ans de services continus chez l'employeur,
- 15% du salaire après 30 ans de services continus chez l'employeur. »^❶

ARTICLE 36 - PRIME D'OUTILLAGE

En règle générale, l'outillage est fourni par l'employeur. Lorsque l'ouvrier utilise ses propres outils, il reçoit une prime dont le montant est fixé à l'amiable avant le commencement du travail.

(Avenant n° 81 du 25 janvier 2016) « ARTICLE 37 - PRIMES DIVERSES

Les salariés pourront bénéficier de primes négociées librement entre les parties. »^❶

SECTION 5 - PAIE

ARTICLE 38 - MODALITES DE PAIEMENT DES SALAIRES

(Avenant n° 29 du 5 février 1992) « La paie se fait au moins une fois par mois à date régulière et, en tout cas, avant le cinquième jour ouvrable suivant l'échéance de chaque mois civil, les ouvriers ont la possibilité de percevoir un acompte toutes les semaines. »

^❶ Avenant étendu à l'exclusion du champ professionnel couvert par le syndicat interdépartemental des pépiniéristes sylviculteurs de la région Centre Sud-Est.

ARTICLE 39 - BULLETINS DE PAIE

(Avenant n° 29 du 5 février 1992) « Lors du paiement de sa rémunération, l'employeur doit remettre au salarié un bulletin de paie conforme aux dispositions (avenant n° 71 du 13 janvier 2012) « des articles R 3243-1 à 5 » du code du travail.

Un double du bulletin de paie est conservé par l'employeur qui doit tenir en outre un livre de paie.

Toutefois, la partie fixe d'un carnet ou registre à souches, dont la partie détachable remise au travailleur, aura la même pagination ou le même numéro d'ordre que la partie fixe et contiendra également les mêmes indications (celles prévues sur le bulletin de paie) pourra tenir lieu de livre de paie, lorsque ledit carnet ou registre aura été coté et paraphé avant toute inscription, soit par le Juge d'Instance du lieu où l'employeur exerce sa profession, soit par le Maire ou son Adjoint. »

CHAPITRE VIII

DUREE DU TRAVAIL - REPOS HEBDOMADAIRE - CONGES PAYES - JOURS FERIES

ARTICLE 40 - DUREE DU TRAVAIL

(Avenant n° 44 du 11 mars 1998) « La durée normale hebdomadaire effective de travail est fixée conformément à l'article L 713-2 du code rural et aux dispositions de l'Accord National du 23 décembre 1981 modifié par ses avenants (*annexe V*)^o.

La durée du travail ci-dessus fixée s'entend du travail effectif ainsi que du temps consacré au casse-croûte dans la limite de 15 minutes. ».

(Avenant n° 56 du 22 janvier 2003) « Le temps nécessaire à l'habillage et au déshabillage est considéré comme du temps de travail effectif ».

(Avenant n° 44 du 11 mars 1998) « Le contrôle des heures de travail est assuré dans les conditions fixées aux articles R 713-35 et suivants du code rural.

La récupération des heures perdues au-dessous de la durée légale hebdomadaire du travail doit être effectuée dans les limites et conditions fixées à l'article R 713-4 du code rural ».

ARTICLE 40 bis - TEMPS PARTIEL ET INDEMNITE KILOMETRIQUE (abrogé et remplacé par l'avenant n° 56 du 22 janvier 2003)

« 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 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 l'indemnité kilométrique est fixée à 3,22 % du coefficient 100 de la grille de salaire ».

^o Référence à l'annexe V non étendue

ARTICLE 41 - DUREE DU TRAVAIL DES JEUNES

(Avenant n° 61 du 9 juillet 2007) « Les jeunes travailleurs âgés de moins de 18 ans ainsi que les jeunes de moins de 18 ans qui accomplissent des stages d'initiation ou d'application en milieu professionnel dans le cadre d'un enseignement alterné ou du déroulement de leur scolarité ne peuvent être employés à un travail effectif excédant 8 heures par jour et 35 heures par semaine.

Cette dernière limite est ramenée à 32 heures par semaine pour les élèves qui n'ont pas atteint l'âge de 15 ans.

La durée du travail des jeunes de 14 à 16 ans employés pendant les vacances scolaires ne peut excéder 7 heures par jour et 32 heures par semaine. Cette dernière limitation est portée à 35 heures par semaine pour ceux qui ont atteint l'âge de 15 ans. »

(Avenant n° 44 du 11 mars 1998) « Toutefois, à titre exceptionnel des dérogations aux dispositions de l'alinéa 1, 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'établissement. »

(Avenant n° 81 du 25 janvier 2016) « ARTICLE 42 - DEFINITION ET PAIEMENT DES HEURES SUPPLEMENTAIRES

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

Sous réserve des dispositions des articles L. 713-2 et suivants du code rural, pour les ouvriers non permanents dont la durée d'emploi est inférieure à la semaine, les heures supplémentaires sont décomptées chaque jour : sont considérées comme heures supplémentaires majorées à 25 %, celles effectuées au-delà de 8 heures et majorées à 50 %, celles effectuées au-delà de 9 heures.

Pour les ouvriers à temps partiel, les heures complémentaires sont décomptées comme suit :

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 %. »^①

ARTICLE 43 - DUREE MAXIMALE DE TRAVAIL

(Avenant n° 44 du 11 mars 1998) « Il est fait application des dispositions du chapitre 8 de l'Accord National du 23 décembre 1981 modifié par ses avenants ainsi que de celles de l'article L 713-13 du code rural. »

(Avenant n° 29 du 5 février 1998) « La période annuelle à laquelle fait référence le chapitre 8 de l'Accord National précité est fixée du 1er janvier au 31 décembre de la même année.

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

^① Dispositions étendues sous réserve, pour le 4^{ème} alinéa, du respect des dispositions des articles L. 3121-18 et L. 3121-27 du code du travail et à l'exclusion du champ professionnel couvert par le syndicat interdépartemental des pépiniéristes sylviculteurs de la région Centre Sud-Est.

ARTICLE 44 - TRAVAIL DE NUIT

(Avenant n° 81 du 25 janvier 2016) « Pour les jeunes de moins de 16 ans, tout travail est interdit entre 20 heures et 6 heures. »^o

(Avenant n° 61 du 9 juillet 2007) « La durée minimale du repos quotidien ne peut être inférieure à 12 heures consécutives pour les jeunes âgés de plus de 16 ans et de moins de 18 ans, et à 14 heures consécutives s'ils ont moins de 16 ans. »

(Avenant n° 44 du 11 mars 1998 modifié par avenant n° 61 du 9 juillet 2007) « Toutefois, les adolescents, âgés de 16 à 18 ans, pourront exceptionnellement être employés pendant la nuit, en vue de prévenir les accidents imminents ou de réparer les conséquences des accidents survenus. En ce cas, un repos continu de 12 heures devra être assuré aux jeunes travailleurs. »

Les heures effectuées exceptionnellement de nuit, entre 22 heures et 5 heures, sont majorées de 100 % sans cumul avec les heures supplémentaires.

Les heures de travail de nuit, entre 22 heures et 5 heures, dans le cas d'organisation de travail par équipes successives, donnent lieu à une majoration de 25 % du salaire de base, laquelle s'ajoute éventuellement à la majoration attribuée pour les heures supplémentaires.

Cette disposition est également applicable à tous les salariés pour qui le travail de nuit n'est pas exceptionnel.

Les heures de travail de nuit donne lieu au paiement d'une prime correspondant à une fois et demie le Minimum Garanti (M.G.) pour chaque nuit effectuée.

ARTICLE 45 - REPOS HEBDOMADAIRE

(Avenant n° 44 du 11 mars 1998) « Il est fait application des dispositions du chapitre 5 de l'Accord National du 23 décembre 1981 modifié par ses avenants ».

(Avenant n° 29 du 5 février 1992) « Chaque semaine, le salarié a droit à un repos, à prendre le dimanche d'une durée minimale de 24 heures consécutives.

(Avenant n° 81 du 25 janvier 2016) « Lorsque le travail du dimanche est indispensable au fonctionnement de l'entreprise, le repos hebdomadaire peut être donné pour tout ou partie du personnel soit toute l'année, soit à certaines époques de l'année seulement, sous réserve des dispositions des articles L714-1 et R714-4 du code rural qui soumettent à autorisation les dérogations au repos dominical et suivant l'une des modalités suivantes :

- Un autre jour que le dimanche, sous réserve que le jour de repos tombe le dimanche au moins une fois sur quatre,
- Une demi-journée le dimanche avec un repos compensateur d'une journée par roulement et par quinzaine,
- Par roulement à condition que le jour de repos tombe le dimanche au moins deux fois par mois. »^o

Le repos hebdomadaire peut être suspendu 6 fois au maximum par an en cas de circonstances exceptionnelles, sous réserve que les intéressés bénéficient d'un repos d'une durée égale au repos supprimé.

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

Les dérogations prévues par les textes cités ci-dessus ne sont pas applicables aux enfants non libérés de l'obligation scolaire, qui exécutent des travaux légers pendant les vacances scolaires ».

^o Avenant étendu à l'exclusion du champ professionnel couvert par le syndicat interdépartemental des pépiniéristes sylviculteurs de la région Centre Sud-Est.

ARTICLE 46 - REPOS COMPENSATEUR

(Avenant n° 44 du 11 mars 1998) « Il est fait application des dispositions étendues des articles 7-3 et 7-4 de l'Accord National du 23 décembre 1981 modifié par ses avenants, la période annuelle de référence étant fixée du 1er janvier au 31 décembre de la même année ».

ARTICLE 47 - CONGES PAYES ANNUELS

(Avenant n° 29 du 5 février 1992) « Il est fait application des dispositions (avenant n° 71 du 13 janvier 2012) « 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 modifié par ses avenants.

La durée des congés annuels est fixée à 30 jours ouvrables. Cette durée est augmentée d'un jour ouvrable par période entière, continue ou non, de cinq ans de service chez le même employeur avec un maximum de 2 jours.

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

Les périodes de grands travaux pendant lesquelles les absences de plus de 24 heures, au titre du congé annuel payé, ne peuvent pas être exigées par les salariés ou apprentis des professions agricoles énumérées ci-après sont fixées comme suit :

- Polyculture et élevage : du 15 mai au 15 septembre,
- Horticulture et pépinière : du 15 avril au 30 juin et du 15 septembre au 30 novembre,
- Maraîchage : du 1er mai au 30 septembre.

Toutefois, l'employeur doit accorder à ses salariés au moins 12 jours ouvrables continus compris entre 2 jours de repos hebdomadaires, pendant la période de congés scolaires d'été. »

ARTICLE 48 - INDEMNITE DE CONGES PAYES

L'indemnité afférente aux congés payés est égale au dixième de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence ; Toutefois, l'indemnité de congés payés ne peut être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si le salarié avait continué à travailler.

ARTICLE 49 - CONGES DES TRAVAILLEURS IMMIGRES

a) - Délai de route pour congés payés :

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

- Pays limitrophes de la France: 4 jours,
- Autres pays européens: 1 semaine,
- (Avenant n° 44 du 11 mars 1998) « - Autres pays (Afrique et Moyen Orient, etc.)...: 15 jours. »

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

b) - Cumul des congés :

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

c) - Période de prise des congés :

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

ARTICLE 50 - AUTRES CONGES

(Avenant n° 29 du 5 février 1992) « Les salariés ont droit chaque année à des congés (avenant n° 29 du 5 février 1992) « de formation économique, sociale et syndicale et de formation des cadres et animateurs pour la jeunesse, à prendre dans les conditions prévues respectivement par (avenant n° 71 du 13 janvier 2012) « des articles L 2145-1, L 3142-7 à 11, R 3142-1 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. »

ARTICLE 51 - CONGES EXCEPTIONNELS

(Avenant n° 29 du 5 février 1992) « a) - Des congés exceptionnels payés, pour raisons familiales, sont accordés aux salariés en cas de :

- Mariage du salarié.....: 4 jours,
- (Avenant n° 44 du 11 mars 1998) « - Naissance d'un enfant.: 3 jours, »
- Mariage d'un enfant.....: 2 jours,
- (Avenant n° 71 du 13 janvier 2012) - « Décès du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité: 3 jours »,
- Décès d'un enfant.....: 2 jours,
- Décès d'un ascendant ou des collatéraux.....: 1 jour,
- Décès du beau-père ou de la belle-mère.....: 1 jour,
- (Avenant n° 71 du 13 janvier 2012) « Journée d'appel de préparation à la défense ..: 1 jour ».

Ces congés sont accordés quelle que soit l'ancienneté dans l'exploitation.

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. »

(Avenant n° 81 du 25 janvier 2016) « b) - Une autorisation d'absence non rémunérée de trois jours sera accordée dans des circonstances fortuites telles que :

- Incendie touchant les biens des salariés,
- Maladie ou accident dûment constaté du conjoint,
- Décès d'un enfant, d'un ascendant ou des collatéraux. »^o

(Avenant n° 71 du 13 janvier 2012) « c) - Tout salarié a le droit de bénéficier d'un congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident, constatés par certificat médical, d'un enfant mineur dont il assume la charge au sens de l'article L. 513-1 du Code de la sécurité sociale.

La durée de ce congé est au maximum de trois jours par an. Elle est portée à cinq jours si l'enfant est âgé de moins d'un an ou si le salarié assume la charge de trois enfants ou plus. » »

ARTICLE 52 - PROTECTION DE LA MATERNITE, FEMMES EN COUCHE MERE ADOPTIVE

En cas de maternité ou d'adoption, la femme bénéficie de la protection prévue par les textes en vigueur,

^o Dispositions étendues à l'exclusion du champ professionnel couvert par le syndicat interdépartemental des pépiniéristes sylviculteurs de la région Centre Sud-Est et sous réserve, pour le dernier alinéa, du respect des dispositions des 4° et 5° de l'article L. 3142-4 du code du travail.

notamment par les articles (avenant n° 71 du 13 janvier 2012) « les articles L 1225-1 à 72 » du code du travail.

ARTICLE 53 - JOURS FERIES

(Avenant n° 29 du 5 février 1992) « Les jours fériés définis à l'article (avenant n° 71 du 13 janvier 2012) « l'article 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° 71 du 13 janvier 2012) « l'article L 3133-2 et suivants » du code du travail et par le chapitre IV de l'Accord National du 23 décembre 1981.

Lorsqu'un des jours fériés, chômé et payé est exceptionnellement travaillé, le salarié bénéficie d'un repos équivalent payé dans les mêmes conditions que ces jours fériés, à prendre dans le mois qui suit ».

(Avenant n° 71 du 13 janvier 2012) « ARTICLE 53.1 - JOURNEE DE SOLIDARITE

En l'absence d'accord avec le salarié, la journée de solidarité sera fixée au lundi de pentecôte. »

CHAPITRE IX

HYGIENE ET SECURITE - MEDECINE DU TRAVAIL

ARTICLE 54 - HYGIENE ET SECURITE

(Avenant n° 44 du 11 mars 1998) « Les employeurs sont tenus de se conformer aux dispositions des lois, décrets et règlements en vigueur concernant l'hygiène et la sécurité des travailleurs agricoles et aux dispositions générales fixées par la Caisse de Mutualité Sociale Agricole.

(Avenant n° 71 du 13 janvier 2012) « Les Services de la DIRECCTE (Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi) » ainsi que les Services de Prévention des Caisses de Mutualité Sociale Agricoles sont à la disposition de l'employeur pour apporter toutes les informations en matière d'Hygiène et de Sécurité.

Les salariés sont tenus de porter le matériel de protection obligatoire mis à leur disposition.

L'installation de douches est obligatoire dans les exploitations ou entreprises occupant au moins cinq ouvriers permanents.

Les tracteurs à roues visés par l'arrêté ministériel du 10 juin 1975 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 conforme aux dispositions du décret n° 92-767 du 29 juillet 1992.

Des moyens de protection tels que masques ou lunettes de sécurité doivent être mis à la disposition des travailleurs afin de les protéger contre les risques de brûlure ou de projection de matière lorsqu'ils sont appelés à effectuer des travaux de meulage ou de soudure.

Conformément aux dispositions de l'article (avenant n° 71 du 13 janvier 2012) « l'article R 717-90 du code rural » 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.

Conformément au décret du 21 avril 1988, l'employeur est tenu de réduire le bruit au niveau le plus bas raisonnablement possible, compte tenu de l'état des techniques. L'exposition au bruit doit demeurer à un niveau compatible avec la santé des travailleurs, notamment avec la protection de l'ouïe. Lorsque des protections individuelles doivent être fournies, elles doivent être gratuites, choisies après avis des travailleurs concernés et du médecin du travail. Les modèles non jetables sont attribués personnellement et entretenus à la charge de l'employeur.

Lorsque les travailleurs sont amenés à effectuer des travaux dangereux, l'employeur doit mettre à la disposition des salariés, en tant que de besoin, les matériels et les Equipements de Protection Individuelle appropriés, en faire respecter le port, veiller à leur bon état et assurer leur renouvellement. Notamment pour les travaux Forestiers, les équipements suivants : casque avec visière et protecteurs contre le bruit, chaussures ou bottes de sécurité, vêtements de sécurité, trousse de premiers secours.

L'employeur est tenu de mettre à la disposition des salariés des tronçonneuses équipées des dispositifs de sécurité prévus par le décret n° 92-767 du 29 juillet 1992.

Les produits pharmaceutiques permettant de donner des soins de première urgence aux travailleurs malades ou accidentés doivent être en permanence à la disposition du personnel au siège de chaque exploitation et chaque succursale. »

ARTICLE 55 - PRODUITS DANGEREUX

Les travailleurs occupés à la manipulation d'un produit dangereux doivent recevoir de l'employeur, des moyens de protection adéquats.

Sont notamment fournis aux travailleurs : des lunettes, des survêtements, des gants et des masques lors de la pulvérisation de produits irritants et toxiques nécessités par le traitement des plantes.

Les employeurs doivent veiller à ce que tous les récipients contenant des produits dangereux soient étiquetés conformément à la réglementation en vigueur.

ARTICLE 56 - TRAVAUX INSALUBRES

(Avenant n° 29 du 5 février 1992) « Les femmes, les jeunes ouvriers et ouvrières et les apprentis ne doivent pas être employés à des travaux excédant leurs forces.

(Avenant n° 71 du 13 janvier 2012) « Il est interdit de les employer à des travaux insalubres ou dangereux conformément aux prescriptions des articles L 4151-1, L 4152-1 et suivants, L 4153-1 et suivants et L 6222-30 et suivants du code du travail. »

En plus des moyens de protection définis à l'article 55 ci-dessus, seront fournis aussi des vêtements de protection pour les travaux insalubres et usants. »

ARTICLE 57 - MEDECINE DU TRAVAIL

(Avenant n° 29 du 5 février 1992) « Les employeurs adhèrent pour tous leurs salariés à un service de médecine du travail ».

ARTICLE 58 (abrogé par avenant n° 81 du 25 janvier 2016)^①

^① Avenant étendu à l'exclusion du champ professionnel couvert par le syndicat interdépartemental des pépiniéristes sylviculteurs de la région Centre Sud-Est.

CHAPITRE X

CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

ARTICLE 59 - CONTRAT A DUREE INDETERMINEE - DELAI CONGE LICENCIEMENT

(Avenant n° 29 du 5 février 1992) « A condition de respecter les textes réglementaires relatifs au contrôle de l'emploi, le contrat à durée indéterminée peut cesser à tout moment par la volonté d'une seule des parties. La rupture du contrat à l'initiative de l'employeur est soumise à l'existence d'une cause réelle et sérieuse de licenciement.

1 - Préavis

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

La durée du préavis est fixée réciproquement à :

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

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

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

- Quatre demi-journées si le préavis est de 15 jours,
- Huit demi-journées si le préavis est de 1 mois ou plus.

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

Si les délais du préavis fixés au présent article ne sont pas respectés, la partie lésée a droit, à titre d'indemnité, au versement d'une somme correspondant aux salaires, avantages en nature et primes qui auraient été versés pendant la durée du préavis restant à courir, sous réserve de l'application des dispositions relatives à la saisie arrêt et à la cession des rémunérations (avenant n° 71 du 13 janvier 2012) « Les articles L 3252-1 et suivants et R 3252-1 et suivants du code du travail ».

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

(Avenant n° 71 du 13 janvier 2012) « 2 – Indemnité de licenciement

Tout salarié, lié par un contrat de travail à durée indéterminée qui est licencié alors qu'il compte au moins un an d'ancienneté, a droit, sauf faute lourde ou grave, à une indemnité de licenciement. Cette indemnité, non soumise aux cotisations d'assurances sociales, est calculée comme suit :

- jusqu'à 10 ans d'ancienneté : un cinquième de mois par année d'ancienneté.
- au-delà de 10 ans d'ancienneté : un cinquième de mois par année d'ancienneté, plus deux quinzième de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.
- pour le licenciement lié à une inaptitude professionnelle, l'indemnité de licenciement sera doublée suivant les dispositions de l'article L1226-14 du code du travail.

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. »

(Avenant n° 71 du 13 janvier 2012) « 3 - Documents de fin de contrat

L'employeur doit délivrer obligatoirement au salarié, à l'expiration de son contrat de travail, sous peine de dommages et intérêts les documents suivants :

1°) Certificat de travail

Ce certificat de travail contient notamment la date de son entrée, celle de sa sortie, la nature de l'emploi, ou le cas échéant, des emplois successivement occupés, ainsi que les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus.

En outre est indiqué le solde du nombre d'heures acquises au titre du droit individuel à formation (DIF), ainsi que le nom de l'organisme collecteur paritaire agréé compétent pour le DIF.

2°) Solde de tout compte

Le reçu pour solde de tout compte est délivré et signé par le salarié à l'employeur à l'occasion de la rupture de son contrat de travail.

Le reçu pour solde de tout compte est établi en double exemplaire. Mention en est faite sur le reçu. L'un des exemplaires est remis au salarié qui dispose d'un délai de six mois pour contester le montant des sommes versées par l'employeur.

3°) Attestation Pôle Emploi

L'employeur délivre au salarié, au moment de l'expiration ou de la rupture du contrat de travail, les attestations et justifications qui lui permettent d'exercer ses droits et transmet notamment ces mêmes attestations aux organismes gestionnaires du régime d'assurance chômage. »

4°) Attestation d'exposition aux produits chimiques dangereux tel que prévu à l'article R 4412-58 du code du travail

5°) Copie de la fiche sur les conditions de pénibilité auxquelles le travailleur est exposé comme prévu à l'article L 4121-3-1 du code du travail. »

ARTICLE 60 - (abrogé par avenant n° 29 du 5 février 1992)

ARTICLE 61 - (abrogé par avenant n° 29 du 5 février 1992)

ARTICLE 62 - (abrogé par avenant n° 29 du 5 février 1992)

ARTICLE 63 - INDEMNITE DE DEPART A LA RETRAITE

(Avenant n° 29 du 5 février 1992) « Tout salarié quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier du droit à une pension de vieillesse, a droit à une indemnité de départ en retraite.

Cette indemnité sera calculée comme suit :

- Un demi mois de salaire après 5 ans d'ancienneté,
- Un mois de salaire après 15 ans d'ancienneté,
- Deux mois de salaire après 20 ans d'ancienneté,
- Trois mois de salaire après 30 ans d'ancienneté.

Tout salarié dont la mise à la retraite résulte d'une décision de l'employeur, a droit au versement d'une indemnité de départ en retraite calculée comme suit :

- Moins de 10 ans d'ancienneté : 1/8° de mois par année d'ancienneté,
- A partir de 10 ans d'ancienneté : 1/8° de mois par année d'ancienneté
+ 1/15° de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

Dans les deux cas, le salaire à prendre en considération est le même que celui servant au calcul de l'indemnité de licenciement.

Si les conditions de mise à la retraite ne sont pas remplies, la rupture du contrat de travail par l'employeur constitue un licenciement. »

ARTICLE 64 - ATTESTATION DE CESSATION DE TRAVAIL

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

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

ARTICLE 65 - (abrogé par avenant n° 29 du 5 février 1992)

(Avenant n° 64 du 5 juin 2009) CHAPITRE XI

« SUSPENSION DU CONTRAT – PREVOYANCE ET SANTE »

ARTICLE 66 - SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL^o

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

a) - Absences :

Toute absence doit être autorisée ou motivée. Les absences peuvent, après entente entre les parties, être récupérées dans les limites fixées par l'article R 713-4 du code rural. Toute absence non récupérée entraîne une perte de salaire.

b) - Maladie ou accident de la vie privée :

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

c) - Accident du travail et maladie professionnelle :

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, il est fait application des dispositions des (avenant n° 71 du 13 janvier 2012) « articles L 1226-6 et suivants » du code du travail.

^o Dispositions étendues sous réserve de l'application de la procédure et de l'indemnité légale de licenciement (articles L 122-14 et suivants, L 122-9, R 122-1 du code du travail), ainsi que du délai de prévenance (article L 122-3-8 III du code du travail).

En cas d'accident de trajet, les règles fixées au paragraphe b) ci-dessus s'appliquent, étant précisé que les délais sont portés à un an.

(Avenant n° 67 du 8 janvier 2010) « ARTICLE 67 - REGIME DE PREVOYANCE

Les salariés (non cadres) des exploitations et entreprises agricoles visées par la présente convention bénéficient d'un régime de prévoyance assurant un minimum de prestations en cas d'incapacité temporaire et permanente de travail et en cas de décès.

ARTICLE 67-1 - GARANTIE INCAPACITE TEMPORAIRE DE TRAVAIL LIEE A UNE MALADIE, UN ACCIDENT DE LA VIE PRIVEE, UN ACCIDENT DE TRAVAIL, DE TRAJET OU UNE MALADIE PROFESSIONNELLE

1° - Conditions et modalités d'indemnisation

En cas d'incapacité de travail temporaire dûment justifiée par un arrêt de travail et ouvrant droit aux indemnités journalières du régime de base de sécurité sociale, les salariés bénéficient d'indemnités journalières complémentaires versées par AGRI PREVOYANCE.

Le versement des indemnités journalières complémentaires intervient :

- dès le 1er jour en cas d'arrêt consécutif à un accident du travail, de trajet, ou de maladie professionnelle.
- après un délai de franchise de 3 jours en cas de maladie ou d'accident de la vie privée.

2° - Montant de l'indemnisation

▪ en cas d'accident du travail, du trajet ou de maladie professionnelle

En cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité temporaire de travail résultant d'un accident du travail, du trajet ou de maladie professionnelle, dûment constaté par certificat médical, le salarié, à condition :

- d'avoir justifié dans les 48 heures de cette absence ;
- d'être pris en charge par les assurances sociales agricoles ;
- d'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 ;

bénéficie d'une indemnisation complémentaire aux indemnités journalières versées par la Caisse de Mutualité Sociale Agricole, de sorte que l'indemnisation globale brute soit égale à 90 % du salaire retenu pour le calcul des indemnités journalières légales, pendant 270 jours.

Puis à l'issue de cette première période d'indemnisation et jusqu'à la fin de la perception des indemnités journalières versées par la MSA et au maximum pendant 1095 jours, le salarié bénéficie d'une indemnité journalière globale brute égale à 75 % du salaire retenu pour le calcul des indemnités journalier légales.

Lors de chaque arrêt de travail, les délais d'indemnisation commencent à courir à compter du 1^{er} jour d'absence, si celui-ci est consécutif à un accident du travail, à un accident de trajet ou à une maladie professionnelle,

Les indemnités journalières définies ci-dessus s'ajoutent aux allocations que l'intéressé perçoit de la MSA.

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 journalier de référence est égal au salaire journalier calculé par la MSA.

▪ en cas de maladie ou accident de la vie privée

En cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité temporaire de travail résultant d'une maladie ou accident de la

vie privée, dûment constaté par certificat médical, le salarié, à condition :

- d'avoir justifié dans les 48 heures de cette absence ;
- d'être pris en charge par les assurances sociales agricoles ;
- d'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 ;

bénéficie d'une indemnisation complémentaire aux indemnités journalières versées par la Caisse de Mutualité Sociale Agricole, de sorte que l'indemnisation globale brute soit égale à 90 % du salaire retenu pour le calcul des indemnités journalières légales, pendant 90 jours.

Puis à l'issue de cette première période d'indemnisation et jusqu'à la fin de la perception des indemnités journalières versées par la MSA et au maximum pendant 1 095 jours, le salarié bénéficie d'une indemnisation complémentaire aux indemnités journalières versées par la Caisse de Mutualité Sociale Agricole, de sorte que l'indemnisation globale brute soit égale à 75 % du salaire retenu pour le calcul des indemnités journalières légales.

Lors de chaque arrêt de travail, les délais d'indemnisation commencent à courir à compter du 4^{er} jour d'absence, si celui-ci est consécutif à une maladie ou un accident de la vie privée.

Les indemnités journalières définies ci-dessus s'ajoutent aux allocations que l'intéressé perçoit de la MSA.

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 journalier de référence est égal au salaire journalier calculé par la MSA.

ARTICLE 67-2 - GARANTIE INVALIDITE ET INCAPACITE PERMANENTE

1° Conditions et modalités d'indemnisation

AGRI PREVOYANCE verse mensuellement aux salariés une pension d'invalidité complémentaire ou une rente accident du travail complémentaire, dès lors que ces derniers bénéficient au titre du régime de base :

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

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

2° Montant de l'indemnisation

Le montant de la pension ou de la rente versée par AGRI PREVOYANCE est égal à 16% du salaire brut du salarié.

Le salaire mensuel brut, retenu pour le calcul des prestations complémentaires (pension d'invalidité ou rente accident du travail), correspond au douzième des salaires bruts des 12 derniers mois civils précédant l'arrêt de travail et ayant donné lieu à cotisations.

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

Les pensions et rentes complémentaires versées par AGRI PREVOYANCE :

- sont revalorisées selon les mêmes modalités que les pensions et rentes du régime de base
- cessent à la date de liquidation d'une pension de retraite versée par le régime de base.

ARTICLE 67-3 - GARANTIE DECES

Le capital décès

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

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

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

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

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

Pour le bénéfice de la majoration pour enfant à charge, sont considérés comme :

- « enfant » :

- l'enfant du salarié (légitime, adopté ou reconnu, né ou à naître) ;
- l'enfant recueilli par le salarié et pour lequel la qualité de tuteur lui a été reconnue ;
- l'enfant qui a été élevé par le salarié pendant 9 ans au moins avant son 16ème anniversaire ;
- l'enfant dont la qualité d'ayant droit du salarié a été reconnue par le régime de base.

- « à charge » :

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

a) Montant

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

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

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

- au salaire brut des quatre derniers trimestres civils précédant le décès et ayant donné lieu à cotisations,
- ou le cas échéant l'arrêt de travail pour maladie ou accident (dans ce cas, le salaire est revalorisé dans les mêmes conditions que les salaires servant de base au calcul des pensions vieillesse des Assurances sociales, compte tenu des coefficients de revalorisation fixés par arrêtés et applicables à la date du décès), et ayant donné lieu à cotisations.

b) Bénéficiaires

Le capital est versé en priorité :

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

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

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

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

c) Invalidité absolue et définitive

En cas d'invalidité absolue et définitive (3ème catégorie), constatée par le régime de base de Sécurité Sociale, interdisant au salarié toute activité rémunérée, et l'obligeant à être assisté d'une tierce personne pour les actes de la vie courante, le capital décès de base peut lui être versé, sur sa demande, de façon anticipée en 24 mensualités.

Le paiement anticipé du capital décès met fin à la prestation capital décès.

ARTICLE 67-4 - INSTITUTION DE PREVOYANCE

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

ARTICLE 67-5 - TAUX, ASSIETTE, REPARTITION DES COTISATIONS

(Avenant n° 78 du 30 juin 2015) « Les cotisations servant au financement du régime de prévoyance sont assises sur la totalité des rémunérations brutes entrant dans l'assiette des cotisations du régime de base de Sécurité sociale.

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

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

(avenant n° 78 du 30 juin 2015)	Taux	Part patronale	Part salariale
Incapacité de travail		(*)	
Dont garantie légale	0,38 %	0,38 %	/
Dont garantie conventionnelle	0,54 %	0,02 %	0,52 %
Invalidité	0,11 %	0,09 %	0,02 %
Décès	0,19 %	0,19 %	/
TOTAL	1,22 %	0,68 %	0,54 %
Assurance des charges sociales patronales	0,13 %	0,13 %	/
TOTAL	1,35 %	0,81 %	0,54 %

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

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

La répartition des cotisations des garanties conventionnelles s'établit comme suit :

- 64 % (part salariale),
- 36 % (part patronale). »

ARTICLE 67-6 - SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

En cas de suspension du contrat de travail ne donnant pas lieu au paiement d'un salaire par l'employeur et intervenant après la date d'affiliation au régime et pour une autre cause que l'arrêt de travail, les garanties prévues en cas de décès peuvent continuer à être accordées, sous réserve que l'intéressé en fasse la demande auprès d'Agri prévoyance et qu'il règle la totalité de la cotisation correspondante.

En cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident ne donnant pas lieu à complément de salaire par l'employeur et intervenant après la date d'affiliation au régime, les garanties prévues en cas de décès et d'incapacité permanente professionnelle sont maintenues sans versement de cotisation.

En cas de suspension du contrat de travail d'une durée supérieure à un mois civil donnant lieu à complément de salaire par l'employeur, le bénéfice des garanties décès, incapacité permanente professionnelle est maintenu avec versement des cotisations correspondantes. Toutefois en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident (toutes origines) les garanties sont maintenues sans versement de cotisation.

ARTICLE 67-7 - REEXAMEN DU REGIME

Conformément aux articles L912-1 et 2 du code de la sécurité sociale, le régime de prévoyance mis en œuvre 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 de l'accord entre les partenaires sociaux et l'organisme assureur désigné, ce dernier 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 régime de prévoyance, 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.

ARTICLE 67-8 - MISE EN OEUVRE ET SUIVI DU REGIME

Les modalités de mise en œuvre pratique du régime de prévoyance font l'objet d'un protocole de gestion séparé qui définit entre l'organisme assureur désigné 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. »

(Avenant n° 78 du 30 juin 2015) « ARTICLE 67-9 - PORTABILITE

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

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

(Avenant n° 86 du 21 janvier 2020) « ARTICLE 67-10 – 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 préventions et d'action sociale, selon les mêmes modalités que celles de l'Accord National du 10 juin 2008, et le présent accord départemental s'inscrit dans le cadre de la participation à la mutualisation du fonds de solidarité institué au niveau national. »

ARTICLE 68 - (abrogé par avenant n° 79 du 23 novembre 2015 et remplacé par l'accord autonome départemental du 23 novembre 2015 sur le régime d'assurance complémentaire frais de santé des salariés agricoles non cadres des exploitations et des entreprises agricoles de la Haute-Loire et de la Lozère, figurant en [annexe VI](#))

CHAPITRE XII

APPRENTISSAGE - FORMATION PROFESSIONNELLE

ARTICLE 69 - APPRENTISSAGE

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

Tout maître d'apprentissage et tout apprenti, sont tenus de se référer pendant l'exécution du contrat (avenant n° 71 du 13 janvier 2012) aux « articles L 6222-27 et suivants, R 6223-6 et suivants et D 6222-26 et suivants du code du travail ».

ARTICLE 70 - FORMATION PROFESSIONNELLE

Les salariés doivent pouvoir bénéficier d'une formation professionnelle telle qu'elle résulte de l'application (avenant n° 71 du 13 janvier 2012) « de la Partie VI du code du travail. »

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

CHAPITRE XIII

*DISPOSITIONS PARTICULIERS CONCERNANT LES CADRES
DES EXPLOITATIONS DE POLYCULTURE, D'ELEVAGE, D'HORTICULTURE
DE PEPINIERES ET DE SYLVICULTURE*

ARTICLE 71 - DISPOSITIONS PARTICULIERES CONCERNANT LES CADRES

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

(Avenant n° 71 du 13 janvier 2012) ARTICLE 72 - PERIODE D'ESSAI (contrat à durée indéterminée)

« A la conclusion du contrat les parties ont la possibilité de prévoir une période d'essai.

La période d'essai est déterminée comme suit :

	Durée de la période d'essai	Délai de prévenance pour l'employeur ou le salarié cadre au-delà de 2 mois de présence
Cadre :	4 mois renouvelables une fois	1 mois

La durée de la période d'essai et son renouvellement devront être mentionnés dans le contrat de travail.

Le renouvellement devra être notifié au salarié qui devra donner son accord par écrit. Le contrat de travail fera alors l'objet d'un avenant. »

ARTICLE 73 - SALAIRES

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

ARTICLE 74 - PRESTATIONS EN NATURE

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

Toutes les prestations accordées, notamment le logement, peuvent venir en déduction du salaire déterminé comme il est indiqué à l'article (avenant n° 64 du 5 juin 2009) « précédent ».

ARTICLE 75 - PRIME D'INTERESSEMENT

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

ARTICLE 76 - FRAIS D'EMMENAGEMENT^o

A l'embauche, les frais d'emménagement sont, sauf clause contraire consignée par écrit, supportés par l'employeur et valables un an. En cas de départ prématuré, le Cadre est redevable d'une somme calculée au prorata du temps restant à courir.

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

ARTICLE 77 - CONGES DE PERFECTIONNEMENT

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

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

^o Dispositions étendues sous réserve de l'application des règles relatives à la saisie arrêt et à la cession des rémunérations (articles L 145-1 et suivants, R 145-1 et suivants du code du travail).

ARTICLE 78 - PREAVIS

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

- Cadres de 1ère catégorie 3 mois,
- Cadres de 2ème catégorie 4 mois,
- Cadres de 3ème catégorie 6 mois.

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

ARTICLE 79 - INDEMNITE DE LICENCIEMENT

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

(Avenant n° 3 du 31 mars 1983) « L'indemnité conventionnelle de licenciement n'est pas due lorsque le Cadre atteint l'âge normal de la retraite fixé par la Caisse de Prévoyance des Cadres d'exploitations agricoles. »

ARTICLE 80 - PRIME DE FIN DE CARRIERE

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

ARTICLE 81 - REGIME DE PREVOYANCE

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

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

CHAPITRE XIV

DATE D'EFFET

ARTICLE 82

La présente convention dont les parties signataires demandent l'extension, prend effet le 1er octobre 1982.

Un exemplaire est remis à chacune des Organisations signataires et cinq sont déposés (avenant n° 71 du 13 janvier 2012) « à la DIRECCTE (Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi) Unité Territoriale Haute Loire ou Lozère. »

Fait au PUY EN VELAY, le 11 août 1982

(suivent les signatures)

ANNEXES

(mise à jour : 5 août 2020)

« ANNEXE I »

(Avenant n° 40 du 30 avril 1996 étendu par arrêté du 7 novembre 1996)

CLASSIFICATION DES EMPLOIS

DEFINITION DES CATEGORIES PROFESSIONNELLES ET COEFFICIENTS HIERARCHIQUES

(Avenant n° 81 du 25 janvier 2016) « I – PERSONNEL D'EXECUTION^o »

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

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

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

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

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

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

Niveau 1 – emplois d'exécution

Echelon 1 : coefficient 100

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

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

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

Passes au coefficient 110 après 3 mois de présence dans l'établissement.

Echelon 2 : coefficient 110

Emploi comportant des tâches sans difficultés particulière dont l'exécution requiert toutefois un temps d'adaptation par habitude ou apprentissage, nécessaire à la maîtrise des savoir-faire au niveau d'efficacité normal (quantité et qualité). L'emploi peut comporter l'utilisation de machines pré-réglées et de maniement simple.

^o Avenant étendu à l'exclusion du champ professionnel couvert par le syndicat interdépartemental des pépiniéristes sylviculteurs de la région Centre Sud-Est.

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

Exemple de tâches relevant de cet échelon : arrachage, travaux simples élevage et culture, conduite occasionnelle de tracteurs et de matériels préréglés ou de réglage simple).

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

Niveau 2 – Emploi spécialisé

Echelon 1 : coefficient 120

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

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

Les conséquences des initiatives que le titulaire de l'emploi est amené à prendre dans l'exécution du travail ne présentent pas de caractères de gravité sur le plan économique, de la sécurité des personnes ou de la préservation de l'environnement

Exemple de tâches relevant de ce niveau : soins courant aux animaux, conduite simple de tracteur et de matériel préréglé ou réglages simples).

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

Emploi correspondant au référentiel technique du CAPA.

Echelon 2 : coefficient 130

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

Exemple de tâches relevant de ce niveau : Greffeur, vacher, porcher, berger : salarié s'occupant exclusivement d'un troupeau, soin, entretien, alimentation, reproduction.

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

Emploi correspondant au référentiel technique du CAPA.

Niveau 3 – Emploi qualifié

Echelon 1 : coefficient 140

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

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

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

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

Exemple de tâches relevant de ce niveau : conduite en autonomie du matériel, application de traitement phytosanitaire sous la responsabilité de l'employeur, toutes les tâches liées à l'élevage prophylaxie, remplacement de pièces d'usure entretien périodique sous directive de l'employeur, facturation.

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

Emploi correspondant au référentiel du BEPA.

Echelon 2 : coefficient 150

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

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

Exemple de tâches relevant de ce niveau : Vacher, porcher, berger apte à la surveillance et à la conduite d'un troupeau, assure le diagnostic des pannes complexes et effectue les réparations qu'après accord de l'employeur).

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

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

Niveau 4- Emploi hautement qualifié

Echelon 1 : coefficient 160

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

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

A partir de ce niveau, l'emploi peut comporter la capacité d'exercer la fonction de tuteur auprès d'apprentis et de stagiaires.

Exemple de tâches relevant de ce niveau : Vacher, porcher, berger apte à la surveillance et à la conduite d'un troupeau en totale autonomie.

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

Echelon 2 : coefficient 170

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

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

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

Ce niveau d'emploi correspond au référentiel de diplôme de niveau IV tel qu'il correspond ce jour au référentiel de diplôme du BAC professionnel.

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

II - PERSONNEL D'ENCADREMENT

1er niveau :

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

2ème niveau :

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

3ème niveau :

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

^❶ Avenant étendu à l'exclusion du champ professionnel couvert par le syndicat interdépartemental des pépiniéristes sylviculteurs de la région Centre Sud-Est.

ANNEXE II

SALAIRES

Voir mise à jour de la grille de salaires :

- [Avenant n° 85 du 21 janvier 2020](#) : - Salaires applicables à compter du 1^{er} janvier 2020
- [Avenant n° 84 du 25 janvier 2019](#) : - Salaires applicables à compter du 1^{er} janvier 2019
- [Avenant n° 83 du 18 janvier 2018](#) : - Salaires applicables à compter du 1^{er} janvier 2018
- [Avenant n° 82 du 24 janvier 2017](#) : - Salaires applicables à compter du 1^{er} janvier 2017
- [Avenant n° 80 du 25 janvier 2016](#) : - Salaires applicables à compter du 1^{er} janvier 2016
- [Avenant n° 77 du 23 janvier 2015](#) : - Salaires applicables à compter du 1^{er} janvier 2015



AVENANT N° 85 DU 21 JANVIER 2020 : SALAIRES

« **EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES AGRICOLES** (exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, de culture ou d'élevage spécialisés, de maraîchage, d'horticulture, de pépinière ; coopératives d'utilisation de matériels agricoles ; entreprises de travaux agricoles, ruraux et forestiers de la Haute-Loire).

A compter du 1^{er} janvier 2020

Les salaires minimaux applicables sont fixés selon la grille ci-après :

1°) Personnel d'exécution

Niveau	Echelon	Coefficient	Taux horaire (€)	Salaires mensuel (€) pour 35 h. par semaine (151,67 h)
I	1	100	10,15	1 539,45
	2	110	10,17	1 542,48
II	1	120	10,30	1 562,20
	2	130	10,44	1 583,43
III	1	140	10,59	1 606,19
	2	150	10,78	1 635,00
IV	1	160	11,15	1 691,12
	2	170	11,32	1 716,90

2°) Personnel d'encadrement

Niveau	Echelon	Coefficient	Taux horaire (€)	Salaires mensuel (€) pour 35 h par semaine (151,67 h)
I	-	225	12,73	1 930,76
II	-	280	14,29	2 153,71
III	-	350	16,29	2 470,70

AVENANT N° 84 DU 25 JANVIER 2019 : SALAIRES

« **EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES AGRICOLES** (exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, de culture ou d'élevage spécialisés, de maraîchage, d'horticulture, de pépinière ; coopératives d'utilisation de matériels agricoles ; entreprises de travaux agricoles, ruraux et forestiers de la Haute-Loire).

A compter du 1^{er} janvier 2019

Les salaires minimaux applicables sont fixés selon la grille ci-après :

1°) Personnel d'exécution

Niveau	Echelon	Coefficient	Taux horaire (€)	Salaire mensuel (€) pour 35 h. par semaine (151,67 h)
I	1	100	10,03	1 521,25
	2	110	10,05	1 524,28
II	1	120	10,18	1 544,00
	2	130	10,32	1 565,23
III	1	140	10,46	1 586,47
	2	150	10,65	1 615,29
IV	1	160	11,02	1 671,40
	2	170	11,19	1 697,19

2°) Personnel d'encadrement

Niveau	Echelon	Coefficient	Taux horaire (€)	Salaire mensuel (€) pour 35 h par semaine (151,67 h)
I	-	225	12,58	1 908,01
II	-	280	14,12	2 141,58
III	-	350	16,10	2 441,89

AVENANT N° 83 DU 18 JANVIER 2018 : SALAIRES

« **EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES AGRICOLES** (exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, de culture ou d'élevage spécialisés, de maraîchage, d'horticulture, de pépinière ; coopératives d'utilisation de matériels agricoles ; entreprises de travaux agricoles, ruraux et forestiers de la Haute-Loire).

A compter du 1^{er} janvier 2018

Les salaires minimaux applicables sont fixés selon la grille ci-après :

1°) Personnel d'exécution

Niveau	Echelon	Coefficient	Taux horaire (€)	Salaire mensuel (€) pour 35 h par semaine (151,67 h)
I	1	100	9,88	1 498,50
	2	110	9,91	1 503,05
II	1	120	10,03	1 521,25
	2	130	10,17	1 542,48
III	1	140	10,31	1 563,72
	2	150	10,47	1 587,98
IV	1	160	10,81	1 639,55
	2	170	10,98	1 665,34

2°) Personnel d'encadrement

Niveau	Echelon	Coefficient	Taux horaire (€)	Salaire mensuel (€) pour 35 h par semaine (151,67 h)
I	-	225	12,40	1 880,71
II	-	280	13,92	2 111,25
III	-	350	15,87	2 407,00

AVENANT N° 82 DU 24 JANVIER 2017 : SALAIRES

« **EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES AGRICOLES** (exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, de culture ou d'élevage spécialisés, de maraîchage, d'horticulture, de pépinière ; coopératives d'utilisation de matériels agricoles ; entreprises de travaux agricoles, ruraux et forestiers de la Haute-Loire).

A compter du 1^{er} janvier 2017

Les salaires minimaux applicables sont fixés selon la grille ci-après :

1°) Personnel d'exécution

Niveau	Echelon	Coefficient	Taux horaire (€)	Salaire mensuel (€) pour 35 h par semaine (151,67 h)
I	1	100	9,76	1 480,30
	2	110	9,78	1 483,33
II	1	120	9,90	1 501,53
	2	130	10,04	1 522,77
III	1	140	10,16	1 540,97
	2	150	10,32	1 565,23
IV	1	160	10,67	1 618,32
	2	170	10,84	1 644,10

2°) Personnel d'encadrement

Niveau	Echelon	Coefficient	Taux horaire (€)	Salaire mensuel (€) pour 35 h par semaine (151,67 h)
I	-	225	12,24	1 856,44
II	-	280	13,74	2 083,94
III	-	350	15,67	2 376,67

AVENANT N° 80 DU 25 JANVIER 2016 : SALAIRES

« **EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES AGRICOLES** (exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, de culture ou d'élevage spécialisés, de maraîchage, d'horticulture, de pépinière ; coopératives d'utilisation de matériels agricoles ; entreprises de travaux agricoles, ruraux et forestiers de la Haute-Loire).

A compter du 1^{er} janvier 2016

Les salaires minimaux applicables sont fixés selon la grille ci-après :

1°) Personnel d'exécution

Niveau	Echelon	Coefficient	Taux horaire (€)	Salaire mensuel (€) pour 35 h. par semaine (151,67 h)
I	1	100	9,67	1 466,65
	2	110	9,71	1 472,72
II	1	120	9,82	1 489,40
	2	130	9,96	1 510,63
III	1	140	10,07	1 527,32
	2	150	10,23	1 551,58
IV	1	160	10,56	1 601,64
	2	170	10,73	1 627,42

2°) Personnel d'encadrement

Niveau	Echelon	Coefficient	Taux horaire (€)	Salaire mensuel (€) pour 35 h par semaine (151,67 h)
I	-	225	12,18	1 847,34
II	-	280	13,67	2 073,33
III	-	350	15,59	2 364,54

AVENANT N° 77 DU 23 JANVIER 2015 : SALAIRES

« **EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES AGRICOLES** (exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, de culture ou d'élevage spécialisés, de maraîchage, d'horticulture, de pépinière ; coopératives d'utilisation de matériels agricoles ; entreprises de travaux agricoles, ruraux et forestiers de la Haute-Loire)

A compter du 1^{er} janvier 2015

Les salaires minimaux applicables sont fixés selon la grille ci-après :

1°) Personnel d'exécution

Niveau	Echelon	Coefficient	Taux horaire (€)	Salaire mensuel (€) pour 35 h par semaine (151,67 h)
I	1	100	9,61	1 457,55
	2	110	9,65	1 463,62
II	1	120	9,76	1 480,30
	2	130	9,93	1 506,08
III	1	140	10,04	1 522,77
	2	150	10,20	1 547,03
IV	1	160	10,53	1 597,09
	2	170	10,70	1 622,87

2°) Personnel d'encadrement

Niveau	Echelon	Coefficient	Taux horaire (€)	Salaire mensuel (€) pour 35 h par semaine (151,67 h)
I	-	225	12,14	1 841,27
II	-	280	13,63	2 067,26
III	-	350	15,54	2 356,95 »

ANNEXE III

(abrogée par avenant n° 71 du 13 janvier 2012)

ANNEXE IV

(abrogée par avenant n° 81 du 25 janvier 2016)^❶

ANNEXE V

(Avenant n° 44 du 11 mars 1998)^❷

*"ACCORD NATIONAL DU 23 DECEMBRE 1981 CONCERNANT LA DUREE DU TRAVAIL
DANS LES EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES AGRICOLES*

modifié"

❶ Avenant étendu à l'exclusion du champ professionnel couvert par le syndicat interdépartemental des pépiniéristes sylviculteurs de la région Centre Sud-Est.

❷ Les dispositions de l'annexe V ne sont pas étendues

ANNEXE VI

ACCORD DEPARTEMENTAL DU 23 NOVEMBRE 2015 SUR LE REGIME D'ASSURANCE COMPLEMENTAIRE FRAIS DE SANTE DES SALARIES AGRICOLES NON CADRES DES EXPLOITATIONS ET DES ENTREPRISES AGRICOLES DE LA HAUTE-LOIRE ET DE LA LOZERE

Les organisations professionnelles et syndicales ci-après :

D'une part,

- LA FEDERATION DEPARTEMENTALE DES SYNDICATS D'EXPLOITANTS AGRICOLES DE HAUTE-LOIRE
- LA FEDERATION DEPARTEMENTALE DES SYNDICATS D'EXPLOITANTS AGRICOLES DE LOZERE
- LA FEDERATION DEPARTEMENTALE DES CUMA DE HAUTE-LOIRE
- LA FEDERATION DEPARTEMENTALE DES CUMA DE LOZERE
- L'UNION NATIONALE DES INTERETS PROFESSIONNELS HORTICOLES
- L'UNION REGIONALE DES ENTREPRENEURS DES TERRITOIRES D'Auvergne

Et

- LE SYNDICAT FO DE HAUTE-LOIRE,
- LE SYNDICAT FO DE LOZERE,
- L'UNION DEPARTEMENTALE CFTC DE HAUTE-LOIRE,
- L'UNION DEPARTEMENTALE CFTC DE LOZERE,
- LE SYNDICAT GENERAL AGRO ALIMENTAIRE CFDT DE HAUTE-LOIRE,
- LE SYNDICAT GENERAL AGRO ALIMENTAIRE CFDT DE LOZERE,
- L'UNION DEPARTEMENTALE CFE-CGC DE HAUTE-LOIRE,
- L'UNION SYNDICAL AGROALIMENTAIRE ET FORESTIERE AUVERGNE CGT,

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 5 JUIN 2009

Le présent accord 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 accord, abrogent et remplacent en totalité les termes de l'article 68 de la convention collective des salariés agricoles non cadres des exploitations et entreprises agricoles de la Haute-Loire et de la Lozère du 11 août 1982 intitulé « Assurance complémentaire frais de santé » établi par l'avenant numéro 64 du 5 juin 2009, tels que définis par ses signataires.

Dès lors, les articles ci-après se substituent à l'intégralité des dispositions consolidées de l'article 68 « Assurance Complémentaire Frais de santé » de la convention collective des salariés agricoles non cadres des exploitations et entreprises agricoles de la Haute-Loire et de la Lozère du 11 août 1982.

Le présent accord s'applique à l'ensemble des employeurs et des salariés agricoles non cadres des exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, de culture et d'élevage spécialisés, de maraîchage, d'horticulture et de pépinières, des CUMA de Haute-Loire et de Lozère et des entreprises de travaux agricoles et ruraux et forestiers de Haute-Loire.

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 de Haute-Loire et de Lozère, même si les terrains de cultures s'étendent sur les départements limitrophes.

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

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

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

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

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

ARTICLE 2 - DUREE

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

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

ARTICLE 3 - REVISION ET DENONCIATION

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ARTICLE 4 - DISPOSITIF FRAIS DE SANTE

ARTICLE 4.1 - SALAIRES BENEFICIAIRES

Les dispositions du présent accord, au titre des garanties frais de santé, s'appliquent à tous les salariés relevant de la Convention collective nationale de retraite du 24 mars 1971 (non affiliés à l'AGIRC), ayant au moins trois (3) mois d'ancienneté continue dans l'entreprise ou l'exploitation agricole et entrant dans le champ d'application dudit accord.

Sont donc exclus du dispositif frais de santé :

- Les cadres et personnels relevant de la Convention collective du 2 avril 1952 et de la caisse de retraite complémentaire cadre en application des décisions de l'AGIRC et bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance défini dans la convention précitée ;
- Les salariés tels que définis ci-dessus relevant d'un accord d'entreprise plus favorable que le présent accord ;
- Les VRP et bûcherons-tâcherons relevant d'autres dispositions conventionnelles.

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

Toutefois :

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

Pourront, conformément aux dispositions de l'article L. 911-1 du Code de la Sécurité sociale, étendre facultativement ou obligatoirement le dispositif frais de santé, détaillé ci-après, aux ayants droit du salarié.⁹

⁹ Article étendu sous réserve de l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale susvisé

ARTICLE 4.2 - CAS DE DISPENSES D'ADHESION DU DISPOSITIF FRAIS DE SANTE

Par exception aux dispositions de l'article 41 du présent accord et par application des règles relatives à la législation sociale³ et fiscale, notamment l'article R. 242-1-6 du Code de la Sécurité sociale, il est prévu une faculté, au choix du salarié, de dispense d'adhésion au dispositif frais de santé pour certaines catégories de personnel, quelle que soit leur date d'embauche, sans que cela ne remette en cause le caractère obligatoire du dispositif.

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

- Les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à douze (12) mois, à condition de le justifier par écrit en produisant tous documents attestant d'une couverture individuelle souscrite pour le même type de garanties ;
- 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).

³ Le Décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012 relatif au caractère collectif et obligatoire des garanties de protection sociale complémentaire (tel qu'il a été modifié, en dernier lieu par Décret n° 2014-786 du 8 juillet 2014), la Circulaire N° DSSSD5B2013344 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.

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

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

ARTICLE 4.3 - NIVEAU DES GARANTIES DU DISPOSITIF FRAIS DE SANTE

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 41 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 obligatoire » ([annexe I](#)).

Tous les remboursements prévus à l'[annexe I](#) cumulent les prestations du régime de base de la Sécurité sociale (1^{ère} colonne) et le régime conventionnel dont relève le salarié visé à l'article 41 du présent accord (2^{ème} colonne). Le cumul des prestations versées aux bénéficiaires du présent dispositif (régime général et local de la Sécurité sociale et garanties complémentaires^❶) ne peut excéder, pour chaque acte, les frais réels engagés par ces derniers.

ARTICLE 4.4 - OFFRES A ADHESION 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 obligatoire à un niveau supérieur de remboursement des dépenses et dénommée « garanties optionnelles facultatives » (tableaux de garanties figurant colonne de droite à l'[annexe I](#)),
- Extension de la garantie conventionnelle obligatoire ou des garanties optionnelles facultatives 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 PAC ;

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 ;

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

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 (CMU),
 - 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.

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 - PORTABILITE LOI EVIN

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

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

En tout état de cause, conformément aux dispositions de l’article 1er du Décret n°90-769 du 30 août 1990, les

tarifs applicables aux personnes visées aux alinéas précédents ne peuvent pas être supérieurs de plus de 50 % aux tarifs globaux correspondant à la part finançant la couverture du salarié actif.⁹

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

ARTICLE 5 - FINANCEMENT DU DISPOSITIF FRAIS DE SANTE

Le financement du contrat collectif d'assurance souscrit par l'employeur, afin de couvrir les garanties du « régime conventionnel obligatoire » 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 « régime conventionnel obligatoire », 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 « régime conventionnel obligatoire » 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.

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

L'adhésion des salariés – y compris leurs ayants droit s'ils sont couverts obligatoirement le cas échéant – à la

⁹ Alinéa étendu sous réserve des dispositions de l'article 1er du décret 30 août 1990 susvisé.

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 INDEMNISEES

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 - DUREE – 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 - FORMALITES DE DECLARATION

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 interdépartementale de Haute-Loire et de Lozère 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 commissions.

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 au Puy-en-Velay, en trois exemplaires le 23 novembre 2015.

Suivent les signatures

Fédération Départementale des
Syndicats d'Exploitants
Agricoles de Haute-Loire

Fédération Départementale des
Syndicats d'Exploitants
Agricoles de Lozère

Union Nationale des Intérêts
professionnels Horticoles

Union Régionale des
Entrepreneurs du Territoire
d'Auvergne

Fédération Départementale des
CUMA de Haute-Loire

Fédération Départementale des
CUMA de Lozère

Syndicat FO de Haute-Loire

Syndicat FO la Lozère

UD CFTC de Haute-Loire

UD CFTC de Lozère

Le SG Agro Alimentaire CFDT
de Haute-Loire

Le SG Agro Alimentaire CFDT
de Lozère

UD CFE-CGC Haute-Loire

Union syndicale agroalimentaire
et forestière Auvergne CGT

Annexe I – Garanties « Régime conventionnel obligatoire et formule optionnelle facultative »

GARANTIES FRAIS DE SANTE

	Régime de base MSA	Régime conventionnel obligatoire	formule optionnelle facultative
Frais Médicaux			
Honoraires et dépassement d'honoraires des généralistes et spécialistes (1)	70 %	180 % BR (non CAS) 200 % BR (CAS)	
Actes techniques et dépassement d'honoraires (1)	70 %	180 % BR (non CAS) 200 % BR (CAS)	
Radiologie et dépassement d'honoraires (radio, scanner, IRM...)	70 %	180 % BR (non CAS) 200 % BR (CAS)	
Sages-femmes	70 %	200 % BR	
Auxiliaires médicaux	60 %	200 % BR	
Analyses médicales	60 % ou 100 %	200 % BR	
Ostéo, chiro, acuponcture, vaccins non remboursés, pilule contraceptive non remboursée, FIV	-	50 € / an / bénéficiaire	
Sevrage tabagique (hors et sur présentation médicale)	0 € à 150 € / an / bénéf	150 € / an / bénéficiaire	
Actes de prévention (2)	35 % à 70 %	100 % BR	
Pharmacie			
Médicaments à service médical rendu "majeur ou important"	65 %	100 % BR	
Médicaments à service médical rendu "modéré"	30 %	100 % BR	
Médicaments à service médical rendu "faible"	15 %	100 % BR	
Pharmacie prescrite non remboursée par le régime de base	-	-	
Vaccins prescrits non remboursés par le régime de base	-	Voir forfait ostéo, chiro	

Hospitalisation (conventionné ou non)	Régime de base MSA	Régime conventionnel obligatoire	formule optionnelle facultative
Frais de séjour	80 % à 100 %	200 % BR	
Honoraire médical et chirurgical	80 % à 100 %	100 % BR	
Dépassements d'honoraires	-	100 % BR (non CAS) 155 % BR (CAS)	
Forfait journalier hospitalier (sauf établissements médicaux sociaux)	-	100 % BR FR	
Forfait actes Lourds (18 €) (Actes affectés d'un coefficient > ou = ou d'un tarif > ou = 120 €)	-	100 % FR	
Chambre particulière Hospitalisation (hors maternité et psychiatrie)	-	48 €/jour	
Chambre particulière Maternité	-	48 €/jour	
Chambre particulière Psychiatrie	-	25 €/jour	
Forfait accompagnant de l'enfant de - 16 ans (lit + repas)	-	Frais réels	
Maternité (3)	-	1/3 PMSS	
Frais de transport	65 %	200 % BR 100 % BR lié à une hospitalisation	
Cure thermale (y compris forfait de surveillance médicale, forfait thermal, frais d'hébergement et frais de transport)	65 % à 70 %	200 % BR + 100 €	
Dentaire			
Soins dentaires	70 %	200 % BR	100 % BR
Inlays et Onlays (acceptés par le régime de base)	70 %	200 % BR	100 % BR
Inlay Cores (acceptés par le régime de base)	70 %	300 % BR	100 % BR
Prothèses dentaires (acceptées par le régime de base y compris prothèses implantoportées)	70 %	300 % BR + 300 € / an	100 % BR
Prothèses dentaires (refusées par le régime de base)	-	-	70 €
Parodontologie (refusée par le régime de base)	-	-	
Orthodontie (acceptée par le régime de base)	70 % à 100 %	300 % BR	100 % BR
Orthodontie (refusée par le régime de base)	-	-	

Optique	Régime de base MSA	Régime conventionnel obligatoire	formule optionnelle facultative
Forfait sur 2 ans / bénéficiaire sauf pour les enfants mineurs ou en cas de changement de dioptrie, le forfait est annuel (4)			
Monture seule	60 %	140 €	
2 verres simples classe (a) (5)	60 %	340 € (monture max140 €)	130 € (monture max 10 €)
2 verres complexes classe (b) (5)	60 %	350 € (monture max140 €)	170 € (monture max 10 €)
2 verres très complexes classe (c) (5)	60 %	350 € (monture max140 €)	170 € (monture max 10 €)
1 verre simple classe (a) et 1 verre complexe classe (b) (5)	60 %	345 € (monture max140 €)	170 € (monture max 10 €)
1 verre simple classe (a) et 1 verre très complexe classe (c) (5)	60 %	345 € (monture max140 €)	170 € (monture max 10 €)
1 verre simple classe (b) et 1 verre très complexe classe (c) (5)	60 %	350 € (monture max140 €)	170 € (monture max 10 €)
Lentilles acceptées par le régime de base	0 % à 60 %	100 % BR + 160 € / an	90 €
Lentilles refusées par le régime de base	-	160 € / an	
Chirurgie réfractive cornéenne de l'œil (par œil)	-	160 €/œil	90 €
Prothèse hors dentaires			
Prothèses auditives (hors entretien)	60 %	250 % BR	
Autres Prothèses et petit appareillage	60 %	250 % BR	
Gros appareillage	100 %	250 % BR	
Fourniture médicale et pansement	60 %	250 % BR	
Assistance		Oui	

Légende :

BR : Base de Remboursement

TM : Ticket Modérateur

CAS : Convention d'Accès aux Soins

PMSS : Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale

FR : Frais Réels

(1) Le remboursement diffère selon que le médecin est signataire ou non d'une Convention d'Accès aux Soins (CAS)

(2) Tous les actes de prévention (cf arrêté du 8 juin 2006 pris pour l'application de l'article L. 871-1 du Code de la Sécurité sociale et fixant la liste des prestations de prévention prévues à l'article R. 871-2 du même code) sont pris en charge au titre du présent dispositif frais de santé et pour chaque bénéficiaire(1) Médecin signataire ou non signataire d'une Convention d'Accès aux Soins (CAS)

(3) Dans la limite des frais réellement engagés

(4) Prise en charge tous les 2 ans sauf pour les mineurs, sauf changement d'acuité visuelle et sauf pour les lentilles
 Verres simples classe (a) : verres unifocaux dont la sphère est comprise entre - 6,00 et + 6,00 dioptries et dont le cylindre ≤ + 4,00 dioptries

Verres complexes classe (b) : verres unifocaux dont la sphère est hors zone de - 6,00 à + 6,00 dioptries ou dont le cylindre > + 4,00 dioptries et verres multifocaux ou progressifs

Verres très complexes classe (c) : verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est hors zone de - 8,00 à + 8,00 dioptries ou à verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est hors zone de - 4,00 à + 4,00 dioptries

(5) Y compris forfait monture