

**Convention collective**

IDCC : 8262. – **EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES AGRICOLES**  
**(Côte-d'Or, Nièvre, Yonne)**

**(21 novembre 1997)**

(Etendue par arrêté du 23 mars 1998,  
*Journal officiel* du 26 mars 1998)

---

AVENANT N° 37 DU 7 MAI 2010  
RELATIF À LA MISE À JOUR DE CERTAINS ARTICLES  
AU REGARD DES DERNIÈRES ÉVOLUTIONS LÉGISLATIVES

NOR : AGRS1097222M  
IDCC : 8262

---

Entre :

La fédération régionale des syndicats d'exploitants agricoles de  
Bourgogne ;

La fédération régionale des entreprises de travaux agricoles et ruraux,

D'une part, et

L'UR de Bourgogne CFDT ;

L'UR de Bourgogne CFTC ;

L'UR de Bourgogne CFE-CGC ;

L'UR de Bourgogne CGT-FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

A l'article 5 « Commission mixte régionale de négociation », alinéa 5 :

Dans le titre ci-dessus, le terme « régionale » est remplacé par « inter-départementale » et le libellé : « sont assurés par le service régional de

l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles » est remplacé par la rédaction suivante : « sont assurés par la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) ».

## **Article 2**

A l'article 7 « Dénonciation de la convention », alinéa 1 *in fine* : le libellé « elle doit donner lieu à dépôt conformément à l'article L. 132-10 du code du travail. » est remplacé par la rédaction suivante : « elle doit donner lieu à dépôt conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-1 ».

## **Article 3**

A l'article 8 « Commission mixte paritaire de conciliation », alinéa 2 : le libellé « Le chef du service régional de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles de Bourgogne » est remplacé par la rédaction suivante : « Le directeur ou la directrice de la DIRECCTE de Bourgogne ».

## **Article 4**

A l'article 10 « Liberté syndicale et d'opinion », alinéa 1 : le libellé « conformément aux dispositions du livre IV du code du travail » est remplacé par la rédaction suivante : « conformément aux dispositions du livre I<sup>er</sup> de la deuxième partie du code du travail ».

## **Article 5**

A l'article 11 « Droit syndical », alinéa 1 : le libellé « conformément aux dispositions des articles L. 411-1 et L. 412-6 du code du travail » est remplacé par la rédaction suivante : « conformément aux dispositions des articles L. 2131-1 et L. 2142-1 du code du travail ».

Il est inséré après cette phrase un nouvel alinéa :

« Chaque syndicat qui constitue, conformément à l'article L. 2142-1, une section syndicale au sein de l'entreprise ou de l'établissement de cinquante salariés ou plus peut, s'il n'est pas représentatif dans l'entreprise ou l'établissement, désigner un représentant de la section pour le représenter au sein de l'entreprise ou de l'établissement. Le représentant de la section syndicale exerce ses fonctions dans le cadre des dispositions définies au chapitre II du livre I<sup>er</sup> de la deuxième partie du code du travail. Il bénéficie des mêmes prérogatives que le délégué syndical, à l'exception du pouvoir de négocier des accords collectifs. »

Alinéa 8 : le libellé « dans les locaux visés à l'article L. 412-9 du code du travail » est remplacé par la rédaction suivante : « dans les locaux visés à l'article L. 2142-8 du code du travail ».

## **Article 6**

A l'article 12 « Délégués syndicaux », B. – Le délégué interentreprises : le libellé « conformément aux dispositions du titre II du livre IV du code du travail, » est remplacé par la rédaction suivante : « conformément aux dispositions du titre I<sup>er</sup> du livre III de la deuxième partie du code du travail. »

Et dans le même article, au 1<sup>er</sup> alinéa du 2 « Attributions du délégué interentreprises », le libellé « conformément aux dispositions du titre II du livre IV du code du travail. » est remplacé par la rédaction suivante : « conformément aux dispositions du titre I<sup>er</sup> du livre III de la deuxième partie du code du travail. »

## **Article 7**

A l'article 13 « Délégués du personnel, alinéa 1 », le libellé : « pour une durée de 2 années » est remplacé par la rédaction suivante : « pour une durée de 4 années ».

Alinéa 3 : le libellé : « définies par le titre II du livre IV. » est remplacé par la rédaction suivante : « définies par le titre I<sup>er</sup> du livre III de la deuxième partie du code du travail. »

## **Article 8**

A l'article 14 « Comité d'entreprise », alinéa 2, le libellé : « sous réserve des dispositions de l'article L. 432-9 du code du travail » est remplacé par la rédaction suivante : « sous réserve des dispositions de l'article L. 2323-86 du code du travail ».

## **Article 9**

A l'article 17 « Période d'essai », le titre de l'article 17 est complété comme suit : « Période d'essai pour les employés et les ouvriers ».

Le contenu de l'article 17 est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Tout contrat de travail peut être conclu avec une période d'essai par accord écrit entre les parties.

La période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

Le contrat de travail à durée déterminée peut prévoir une période d'essai conformément aux articles L. 1242-10, L. 1221-25 et L. 1221-26 du code du travail.

Le contrat de travail à durée indéterminée peut prévoir une période d'essai dont la durée est fixée à 2 mois calendaires, période pendant laquelle

ledit contrat peut être rompu par l'une ou l'autre des parties sans justification du motif, et sans indemnité de rupture.

Par accord écrit des parties, la période peut être prolongée 1 fois pour la même durée.

La rupture par l'employeur de l'engagement pendant la période d'essai peut intervenir en respectant un délai de prévenance de :

- 24 heures lorsque la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours ;
- 48 heures lorsque la durée de présence du salarié dans l'entreprise est comprise entre 8 jours et 1 mois ;
- 2 semaines lorsque la durée de présence du salarié dans l'entreprise est comprises entre 1 mois et 3 mois de présence ;
- 1 mois lorsque la durée de présence du salarié dans l'entreprise est supérieure à 3 mois.

La rupture par le salarié de l'engagement pendant la période d'essai peut intervenir en respectant un délai de prévenance de :

- 24 heures si la présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours ;
- 48 heures dans les autres cas.

Les délais de prévenance visés ci-dessus ne peuvent, en aucun cas, avoir pour effet de prolonger la période d'essai.

A l'issue de la période d'essai, toute poursuite des relations contractuelles, notifiée ou non, rend l'embauche définitive. »

## **Article 10**

A l'article 19 « Ancienneté dans l'entreprise », alinéa 5, la référence aux articles L. 931-1, L. 451-2 et L. 225-1 du code du travail sont remplacées par les références aux articles L. 6322-1 à L. 6322-3, L. 3142-12 et L. 3142-43 du code du travail.

## **Article 11**

A l'article 20 « Incidence de la maladie ou d'un accident sur le contrat de travail », « A. – Maladies ou accidents de la vie privée ou de trajet », la référence à l'article L. 122-24-4 du code du travail est remplacée par la référence aux articles L. 1226-2 à L. 1226-4.

## **Article 12**

A l'article 23 « Egalité professionnelle », la référence à l'article L. 123-1 du code du travail est remplacée par la référence à l'article L. 1142-1.

### **Article 13**

A l'article 25 « Paiement des salaires », la référence à l'article L. 143-1 du code du travail est remplacée par la référence à l'article L. 3241-1.

### **Article 14**

Le titre de l'article 29 « Frais de déplacement » est remplacé par : « Frais professionnels ».

Il est créé un « A. – Frais de déplacement » reprenant les dispositions suivantes :

« Les frais de déplacement pour les besoins de l'exploitation sont réglés en totalité sur présentation de justificatifs : frais de séjour, frais de voyage.

Dans le cas où le salarié se sert exceptionnellement de son propre véhicule pour les besoins de l'exploitation, il lui est attribué l'indemnité kilométrique du barème fiscal officiel pour la tranche au-delà de 20 000 km. »

Et un « B. – Indemnité de panier des vendangeurs » reprenant les dispositions de l'avenant n° 2 du 4 septembre 1998, à savoir :

« Une indemnité de panier est accordée au vendangeur dans les cas suivants :

1. Si l'employeur demande au salarié d'apporter son repas qu'il prend sur le lieu de travail ;

2. Lorsque l'employeur déplace une équipe dans un vignoble éloigné et qu'il ne ramène pas les vendangeurs à midi, la prime de panier est due si l'employeur ne procure pas le repas.

Cette indemnité est évaluée à 1,6 minimum garanti par jour. »

### **Article 15**

Le contenu de l'article 31 *bis* tel qu'il résulte de l'avenant n° 23 du 27 octobre 2005 « Convention de forfait sur une base annuelle d'heures de travail » est remplacé par les dispositions suivantes :

« Pour l'application de la convention de forfait sur une base annuelle d'heures de travail, il doit être fait application des dispositions de l'accord national du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles. »

### **Article 16**

A l'article 32 « Astreintes » : l'alinéa 2 « L'astreinte se définit comme l'obligation pour le salarié de se tenir à la disposition de l'employeur pour répondre à tout appel éventuel en vue d'une intervention immédiate » est remplacé par les dispositions suivantes.

« Conformément aux dispositions de l'accord national du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles, une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise, la durée de cette intervention étant considérée comme un temps de travail effectif.

Les conditions dans lesquelles les astreintes sont organisées sont fixées par l'employeur après information et consultation du comité d'entreprise, ou des délégués du personnel, s'ils existent, et après information de l'inspecteur du travail. »

Et le texte issu de l'avenant n° 1 du 30 janvier 1998 « Les modes d'organisation et de rémunération de ces astreintes sont fixés par l'employeur et notifiés aux salariés par écrit, après information et consultation du comité d'entreprise ou, en l'absence de celui-ci, des délégués du personnel, s'il en existe, et après information de l'inspecteur du travail, sous réserve des dispositions de l'article 7 du décret n° 97-540 du 26 mai 1997. » est remplacé par les dispositions suivantes issues de l'accord national du 23 décembre 1981 précité :

« La programmation individuelle des périodes d'astreinte doit être portée à la connaissance de chaque salarié concerné 15 jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles et sous réserve que le salarié en soit averti au moins 1 jour franc à l'avance. En fin de mois, l'employeur doit remettre à chaque salarié concerné un document récapitulant le nombre d'heures d'astreinte effectuées par celui-ci au cours du mois écoulé ainsi que la compensation correspondante. Ce document, qui est tenu à la disposition des agents de contrôle de l'inspection du travail, est conservé pendant une durée de 1 an.

A défaut de stipulation contractuelle plus favorable, les périodes d'astreinte ouvrent droit au versement d'une indemnité forfaitaire dont le montant est égal à une fois le minimum garanti prévu à l'article L. 3231-12 du code du travail par nuit d'astreinte et à 2 fois ce minimum garanti par période de 24 heures consécutives d'astreinte. »

## **Article 17**

A l'article 35 « Jours fériés », la référence à l'article L. 222-1 du code du travail est remplacée par la référence à l'article L. 3133-1 et la référence à l'article L. 222-7 est remplacée par la référence à l'article L. 3133-6 du code du travail.

## **Article 18**

A l'article 36 « Congés payés » : le libellé « d'un mois » dans le 1<sup>er</sup> alinéa est remplacé par la rédaction suivante : « de 10 jours ».

La référence à l'article L. 223-8 du code du travail est remplacée par la référence à l'article L. 3141-19.

L'alinéa 4 « Si pour cause de maladie ou d'accident le salarié n'a pu prendre tout ou partie de ses congés (1<sup>er</sup> mai - 30 avril) son employeur peut, en accord avec lui, les lui accorder avant le 30 avril. » est supprimé.

La rédaction du paragraphe « Période des grands travaux » est modifiée comme suit : « Des autorisations d'absence de plus de 24 heures ne peuvent être exigées par les salariés durant les périodes de grands travaux ».

## **Article 19**

A l'article 37 « Congés pour événements familiaux », la référence à l'article L. 122-26 du code du travail est remplacée par la référence à l'article L. 1225-17 à 23 et la référence à l'article L. 122-26-1 est remplacée par la référence à l'article L. 1225-28.

## **Article 20**

A l'article 39 « Indemnité de licenciement » : le 1<sup>er</sup> alinéa « Dans le cas où la résiliation du contrat de travail est le fait de l'employeur, le salarié ayant au moins 2 ans de présence, y compris la période d'essai, dans l'entreprise, a droit à une indemnité de licenciement égale à 1/5 de mois par année de service pour chacune des 10 premières années : à cette indemnité de base plafonnée à 2 mois de salaire, s'ajoute une indemnité supplémentaire calculée à raison de 1/7 de mois par année, à partir de la 11<sup>e</sup> année incluse. » est remplacé par la rédaction suivante :

« Dans le cas où la résiliation du contrat de travail est le fait de l'employeur, le salarié ayant au moins 1 an de présence, y compris la période d'essai, dans l'entreprise, a droit à une indemnité de licenciement égale à 1/5 de mois par année de service ; s'y ajoutent 2 quinzièmes de mois par année au-delà de 10 ans d'ancienneté. »

## **Article 21**

A l'article 40 « Indemnité de départ à la retraite » : dans le 1<sup>er</sup> alinéa « Le salarié qui part en retraite à son initiative ou à celle de l'employeur, à un âge égal ou supérieur à 60 ans, reçoit une indemnité de départ en retraite égale à : », les mots « ou à celle de l'employeur » sont supprimés.

Le paragraphe 2 « Si le départ est à l'initiative de l'employeur » est remplacé par la rédaction suivante :

« La mise à la retraite d'un salarié par l'employeur n'est possible que si l'intéressé a atteint 65 ans et sous réserve de respecter la procédure prévue à l'article L. 1237-5 du code du travail :

- 3 mois avant l'anniversaire du salarié (au titre de ses 65, 66, 67, 68 et 69 ans), l'employeur doit l'interroger par écrit sur son intention de quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse.

En cas de réponse négative du salarié dans un délai de 1 mois à compter de la date à laquelle l'employeur l'a interrogé sur ses intentions, ou à défaut d'avoir respecté l'obligation mentionnée ci-dessus, l'employeur ne peut faire usage de la possibilité de mettre ce salarié à la retraite pendant l'année qui suit la date de son anniversaire.

Cette procédure est applicable au titre du 65<sup>e</sup> anniversaire du salarié et au titre des 4 années suivantes. Ainsi, si le salarié souhaite continuer de travailler au-delà de ses 65 ans, il pourra le faire jusqu'à ses 70 ans, âge auquel l'employeur retrouvera la possibilité de le mettre à la retraite, sans qu'il ne puisse s'y opposer.

L'employeur qui décide de mettre un salarié à la retraite doit respecter le délai de préavis de licenciement prévu à l'article 38 et verser l'indemnité de licenciement prévue à l'article 39. »

## **Article 22**

A l'article 41 « Dispositions communes », le libellé « (la gestion en est assurée par la CPCEA, 20, rue de Clichy, Paris 9<sup>e</sup>) » est modifié comme suit « (la gestion en est assurée par la CPCEA., groupe AGRICA, 21, rue de la Bienfaisance, 75382 Paris Cedex 08) ».

## **Article 23**

A l'article 42 « Retraite complémentaire », les noms et adresses des caisses de retraite complémentaires sont modifiés comme suit :

« Pour la Côte d'Or :

- employeurs avant le 1<sup>er</sup> janvier 2002 : ABELIO, groupe IONIS, 50, route de la Reine, BP 85, 92105 Boulogne-Billancourt Cedex ;
- employeurs depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2002 : CAMARCA, groupe AGRICA, 21, rue de la Bienfaisance, 75382 Paris Cedex 08.

Pour la Nièvre et l'Yonne :

CAMARCA, groupe AGRICA, 21, rue de la Bienfaisance, 75382 Paris Cedex 08. »

## Article 24

A l'article 46 « Embauche » : l'alinéa 4 « La rupture du contrat pendant la période d'essai n'entraîne pas le versement d'une indemnité. Toutefois après 1 mois de collaboration, elle doit être précédée d'un préavis réciproque fixé comme suit :

- après 1 mois et avant 3 mois : 15 jours ;
- au-delà : 1 mois »

est remplacé par la rédaction suivante :

« La rupture par l'employeur de l'engagement pendant la période d'essai peut intervenir en respectant un délai de prévenance de :

- 24 heures lorsque la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours ;
- 48 heures lorsque la durée de présence du salarié dans l'entreprise est comprise entre 8 jours et 1 mois ;
- 2 semaines lorsque la durée de présence du salarié dans l'entreprise est comprise entre 1 mois et 3 mois de présence ;
- 1 mois lorsque la durée de présence du salarié dans l'entreprise est supérieure à 3 mois.

La rupture par le cadre de l'engagement pendant la période d'essai peut intervenir en respectant un délai de prévenance de :

- 24 heures si la présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours ;
- 48 heures dans les autres cas. »

Les alinéas 5 et 6 demeurent inchangés.

## Article 25

A l'article 47 « Classification des cadres » : la référence à l'article L. 212-15-1 du code du travail est remplacée par la référence à l'article L. 3111-2.

## Article 26

A l'article 49 « Secret professionnel. – Non-concurrence » : le paragraphe :

« Clause de non-concurrence

Par une stipulation écrite dans les contrats individuels l'employeur et le cadre peuvent conclure une clause de non-concurrence qui doit toutefois être limitée dans le temps, l'espace et aux activités susceptibles de concurrencer l'entreprise. »

est remplacé par la rédaction suivante.

## « Clause de non-concurrence

Par une stipulation écrite dans les contrats individuels l'employeur et le cadre peuvent conclure une clause de non-concurrence qui doit toutefois :

- être indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise ;
- être limitée dans le temps ;
- être limitée dans l'espace ;
- tenir compte des spécificités de l'emploi du cadre ;
- comporter l'obligation de verser au cadre une contrepartie financière. »

## Article 27

A l'article 52 « Indemnité de licenciement », le contenu de l'article est supprimé et remplacé par la rédaction suivante :

« Dans le cas où la résiliation du contrat est le fait de l'employeur et intervient, sans qu'il y ait de faute grave du salarié, après 1 an d'ancienneté dans la fonction de cadre chez le même employeur ou sur la même exploitation (période d'essai comprise), le salarié a droit à une indemnité de licenciement égale à :

- 1/5 de mois par année de présence jusqu'à 5 ans d'ancienneté ;
- 2/5 de mois par année de présence de 6 ans jusqu'à 20 ans d'ancienneté.

La base à retenir pour le calcul de l'indemnité est selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, soit la moyenne des 12 derniers mois de salaire, y compris les primes conventionnelles, soit le tiers des 3 derniers mois étant entendu que toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel versée au salarié pendant cette période n'est prise en compte que *pro rata temporis*.

Le montant de l'indemnité calculé conformément aux règles ci-dessus doit être comparé avec celui de l'indemnité déterminée selon les règles légales, la plus élevée de ces indemnités étant due au salarié cadre. »

## Article 28

A l'article 53 « Indemnité de départ à la retraite », la référence à l'article L. 122-14-13 du code du travail est remplacée par la référence à l'article L. 1237-5 à 10.

## Article 29

Le présent article a simplement pour objet de rendre plus cohérente la numérotation des paragraphes, mais ne modifie en rien le contenu des textes.

Dans l'annexe II, section A « Travail à la tâche en viticulture. – Côte d'Or » 2. « Contrat à tâche en vigne haute à palissage simple » la numérotation des titres :

- « 1. Préambule ;
- 2. Forfait pour tâche complète vignes hautes en bon état avec options ;
- 3. Dispositions d'embauche d'un tâcheron en vignes hautes. »

est remplacée par la numérotation suivante :

- a) Préambule ;
- b) Forfait pour tâche complète vignes hautes en bon état avec options ;
- c) Dispositions d'embauche d'un tâcheron en vignes hautes. »

Section B « Travail à la tâche en viticulture. – Yonne » 1. « Dispositions d'embauche d'un tâcheron » dans le paragraphe « Remarques sur la durée du travail », la numérotation de 1 à 3 est supprimée et remplacée par la présentation suivante :

- « – inférieur à 1 607 heures (journée de solidarité comprise), le contrat est réputé établi à temps incomplet ;
- égal à 1 607 heures (journée de solidarité comprise), le contrat est réputé établi à temps plein ;
- supérieur à 1 607 heures (journée de solidarité comprise), le contrat est réputé établi à temps plein majoré d'heures supplémentaires à 25 %. »

Section C « Travail à la tâche en viticulture. – Nièvre » 1. « Dispositions d'embauche d'un tâcheron dans le paragraphe « remarques sur la durée du travail », la numérotation de 1 à 3 est supprimée et remplacée par la présentation suivante :

- « – inférieur à 1 607 heures (journée de solidarité comprise), le contrat est réputé établi à temps incomplet ;
- égal à 1 607 heures (journée de solidarité comprise), le contrat est réputé établi à temps plein ;
- supérieur à 1 607 heures (journée de solidarité comprise), le contrat est réputé établi à temps plein majoré d'heures supplémentaires à 25 %. »

### **Article 30**

Le titre de l'annexe III « Régime de prévoyance » est complété par les mots suivants : « des salariés non cadres ».

## Article 1<sup>er</sup>

### *Garantie incapacité temporaire de travail*

#### 2. Modalités d'indemnisation

La dernière phrase du 2<sup>e</sup> paragraphe est modifiée comme suit : « La fraction de cotisation destinée à couvrir, pour ces mêmes risques, l'indemnisation servie du quatrième au septième jour est à la charge exclusive du salarié. »

Par ailleurs, le tableau des garanties est présenté avec un quadrillage permettant d'identifier clairement les taux de cotisation afférents à chaque ligne :

*(En pourcentage.)*

RISQUES COUVERTS	PART patronale	PART salariale	TOTAL
Incapacité temporaire :			
Risque AT et mensualisation	0,31	-	0,31
Indemnisation complémentaire du 4 <sup>e</sup> au 7 <sup>e</sup> jour	-	0,12	0,12
Indemnisation complémentaire à compter du 8 <sup>e</sup> jour	0,15	0,15	0,30
Assurance charges sociales	0,16	-	0,16
Incapacité permanente :			
	0,13	0,13	0,13
Décès :			
Capital décès, indemnité funéraire	0,095	0,095	1,19
Rente éducation	0,08	0,08	0,08
Total	0,925	0,575	1,50

## Article 31

L'accord régional du 26 février 2009 instaurant un régime d'assurance complémentaire frais de santé au bénéfice des salariés agricoles non cadres des départements de Côte-d'Or, Nièvre et Yonne est intégré en annexe IV.

La rédaction de l'article 3 « Salariés bénéficiaires » est modifiée comme suit :

Alinéa 3 :

« Ont par ailleurs la possibilité de solliciter une dispense afin de ne pas souscrire au présent régime, les salariés se trouvant dans un des cas ci-dessous :

- salariés bénéficiant déjà, au jour de l'entrée en vigueur du régime mis en place par le présent accord, en qualité d'ayants droit, d'une couverture complémentaire santé collective obligatoire, pour un niveau de prestations au moins équivalentes ;
- salariés sous contrat à durée déterminée ayant souscrit une couverture frais de santé par ailleurs ;
- salariés bénéficiant d'une couverture complémentaire santé obligatoire dans le cadre d'un autre emploi ;
- salariés à temps partiel ou en contrat de formation par alternance (notamment les apprentis) pour lesquels le montant de cotisation à leur charge représenterait 10 % ou plus de leur rémunération ;
- salariés bénéficiant de la CMU-C ou de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé visée à l'article L. 863-1 du code de la sécurité sociale. »

Alinéa 6 :

« Au jour de l'entrée en vigueur du présent accord les salariés concernés doivent faire leur demande d'exclusion par écrit adressée à l'employeur avant la fin du premier trimestre d'application de l'accord, en joignant les justificatifs de leur situation. »

Les autres dispositions de cet article demeurent inchangées.

### **Article 32**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé en 5 exemplaires à la l'unité territoriale de la DIRECCTE de la Côte-d'Or, à Dijon.

Fait à Pouilly-en-Auxois, le 7 mai 2010.

(Suivent les signatures.)