

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2016/39 DU 15 OCTOBRE 2016

	<u>Pages</u>
Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social....	1
Ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt	85

MINISTÈRE DU TRAVAIL,
DE L'EMPLOI, DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE
ET DU DIALOGUE SOCIAL

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2016/39

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Biologie médicale (laboratoires extrahospitaliers) : adhésion par lettre du 23 août 2016 de la CFTC santé sociaux à l'accord relatif au paritarisme et aux avenants	3
Boucherie, boucherie-charcuterie : avenant n° 48 du 7 juillet 2016 relatif au CQP « Boucher hippophagique détaillant »	4
Boucherie, boucherie-charcuterie : avenant n° 49 du 7 juillet 2016 relatif à la classification de « boucher hippophagique préparateur qualifié »	21
Boucherie, boucherie-charcuterie : avenant n° 50 du 7 juillet 2016 relatif au financement par l'OPCA des CQP	23
Fruits et légumes (expédition et exportation) : accord du 25 avril 2016 relatif à la classification des emplois	25
Fruits et légumes (expédition et exportation) : avenant n° 21 du 25 avril 2016 relatif à la grille des salaires conventionnels	41
Immobilier : avenant du 11 avril 2016 à l'accord du 17 octobre 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie	43
Journalistes : adhésion par lettre du 23 août 2016 du SPIIL à la convention collective des journalistes	51
Médico-techniques (négoce et prestations de services) : accord du 16 juin 2016 relatif à la mise en place d'une contribution conventionnelle exceptionnelle	52
Métallurgie (Calvados) : accord du 28 juin 2016 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques et aux salaires minimaux annuels garantis pour l'année 2016	54
Métallurgie (Orne) : accord du 28 juin 2016 relatif aux taux effectifs garantis annuels pour l'année 2016.....	63
Métallurgie (Orne) : accord du 28 juin 2016 relatif à la valeur du point et aux rémunérations minimales hiérarchiques au 1 ^{er} septembre 2016	66
Parapharmaceutique (fabrication et commerce) : accord du 15 juin 2016 relatif à la négociation d'un accord constitutif d'un OPCA interbranches.....	74
Parapharmaceutique (fabrication et commerce) : accord du 16 juin 2016 relatif aux conditions de la mise en concurrence du régime de prévoyance et de santé.....	77
Plasturgie : accord du 29 juin 2016 relatif à la négociation d'un accord constitutif d'un OPCA interbranches	82

Brochure n° 3114

Convention collective nationale

IDCC : 959. – **LABORATOIRES DE BIOLOGIE MÉDICALE
EXTRAHOSPITALIERS**

ADHÉSION PAR LETTRE DU 23 AOÛT 2016

DE LA CFTC SANTÉ SOCIAUX À L'ACCORD

RELATIF AU PARITARISME ET AUX AVENANTS

NOR : ASET1650930M

IDCC : 959

*Fédération CFTC santé sociaux
34, quai de la Loire
75019 Paris*

Paris, le 23 août 2016.

Monsieur le président,

Par le présent courrier, la fédération santé sociaux vous fait part de sa volonté d'adhérer à :

- l'accord sur le paritarisme de la convention collective des laboratoires de biologie médicale du 3 octobre 2005 ;
- l'avenant du 2 décembre 2009 ;
- l'avenant du 3 juin 2013.

Nous vous prions de croire, Monsieur le président, à l'expression de notre considération distinguée.

Le secrétaire général.

Brochure n° 3101

Convention collective nationale

**IDCC : 992. – BOUCHERIE, BOUCHERIE-CHARCUTERIE,
BOUCHERIE HIPPOPHAGIQUE, TRIPERIE,
COMMERCES DE VOLAILLES ET GIBIERS**

**AVENANT N° 48 DU 7 JUILLET 2016
RELATIF AU CQP « BOUCHER HIPPOPHAGIQUE DÉTAILLANT »**

NOR : ASET1650925M
IDCC : 992

Entre :

CNTF

CFBCT

FBHF

SNVD

D'une part, et

FGTA FO

CFTC CSFV

FNAAC CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Entre les parties soussignées, il est décidé de créer un certificat de qualification professionnelle intitulé :
« Boucher hippophagique détaillant »

Article 2

Le titulaire du certificat de qualification professionnelle (CQP) « Boucher hippophagique détaillant » occupera le poste de « boucher hippophagique préparateur qualifié », reconnu à l'échelon A, niveau III, de la grille de classification des emplois de la présente convention.

Article 3

Le référentiel de formation permettant d'accéder au CQP « Boucher hippophagique détaillant » figure en annexe du présent avenant sous la présentation suivante :

- référentiel de certification ;
- savoirs associés ;
- règlement d'examen ;
- définition des épreuves.

Article 4

Un suivi et un bilan du CQP seront effectués à l'issue de la première session expérimentale et soumis à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche.

Article 5

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8, D. 2231-2, D. 2231-3, D. 2231-7 et D. 2231-8 du code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées à l'article L. 2261-15 dudit code.

Fait à Paris, le 7 juillet 2016.

(Suivent les signatures.)

1. Descriptif des activités

Les différentes fonctions de l'activité boucherie qui s'effectuent en permanence et impérativement dans le respect des règles d'hygiène et de sécurité sont :

Achat :

- des carcasses ;
- des morceaux prêts à la vente ou conditionnés.

Réception :

- des carcasses ;
- des morceaux prêts à la vente ou conditionnés.

Stockage :

- des carcasses ;
- des morceaux prêts à la vente ou conditionnés.

Transformation :

- coupes et séparation des carcasses ;
- désossage, séparation ;
- dégraissage, parage, épluchage ;
- piéçage ;
- ficelage, bardage, préparation en vue de la vente.

Elaboration-préparation :

- produits à griller ;
- produits marinés, composés ;
- produits à hacher.

Elaboration-fabrication :

- charcuterie.

Commercialisation-vente

Gestion du produit

Entretien des locaux et du matériel

Tableau de détail des activités

Fonction ACHAT :

- des carcasses ;
- des morceaux de coupe ou prêts à la vente.

Tâches :

- référencement et choix des produits ;
- définitions des besoins quantitatifs et qualitatifs ;
- négociation des tarifs et des prix d'achat ;
- vérification des achats en fonction du bon de livraison ou de la facture.

Conditions d'exercice

Moyens et ressources :

- état des stocks (inventaires) ;
- liste des fournisseurs (mercuriale) ;
- liste des achats ;
- consignes de travail ;
- tenue professionnelle.

Autonomie, responsabilité :

- sous la responsabilité du supérieur hiérarchique.

Résultats attendus :

- conformité quantitative et qualitative dans le respect du prix négocié.

Fonction RÉCEPTION :

Tâches :

- contrôles qualitatifs, quantitatifs et traçabilité ;
- déconditionnement et déballage des produits ;
- rangement et protection des produits ;
- mesure du pH.

Conditions d'exercice

Moyens et ressources :

- guides de bonnes pratiques d'hygiène ;
- thermomètre et pH-mètre ;
- zone de réception ;
- bon de livraison et/ou facture ;
- cahier des charges.

Autonomie, responsabilité :

- sous la responsabilité du supérieur hiérarchique.

Résultats attendus :

- conformité qualitative et quantitative ;
- respect des règles de sécurité ;
- respect des consignes de travail.

Tableau de détail des activités

Fonction STOCKAGE :

- des carcasses ;
- des morceaux prêts à la vente ou conditionnés.

Tâches :

- rotation des stocks ;
- organisation et rangement de la chambre froide ;
- protection des produits ;
- contrôle de la température, de l'hygrométrie et de l'hygiène de la chambre froide ;
- accrochage des viandes ;
- vérification de la protection des produits.

Conditions d'exercice

Moyens et ressources :

- guide de bonne pratique ;
- chambre froide adaptée ;
- moyens de protection de la viande ;
- consignes de conservation (froid positif).

Autonomie, responsabilité :

- sous la responsabilité du supérieur hiérarchique.

Résultats attendus :

- bonne conservation et rotation des produits stockés.

Tableau de détail des activités

Fonction TRANSFORMATION :

Tâches :

- coupes et séparation des carcasses ;
- désossage, séparation ;
- dégraissage, parage, épluchage ;
- bardage, ficelage, préparation en vue de la vente.

Conditions d'exercice

Moyens et ressources :

- guides de bonnes pratiques d'hygiène et consignes ;
- équipement de protection ;
- matériel et les outillages adaptés ;
- matières premières.

Autonomie, responsabilité :

- sous la responsabilité du supérieur hiérarchique.

Résultats attendus :

- produits commercialisables dans le respect des consignes de travail.

Tableau de détail des activités

Fonction ÉLABORATION-PRÉPARATION :

- produits à griller ;
- produits marinés, composés ;
- produits à hacher.

Tâches :

- sélection et préparation des matières premières ;
- mise en place des ingrédients en vue de la recette ;
- découpe, coupe ;
- assaisonnement, mise au sel des viandes, marinade ;
- mélanger les viandes selon la texture, la couleur ;
- hacher, formater ;
- contrôle gustatif.

Conditions d'exercice

Moyens et ressources :

- guides de bonnes pratiques d'hygiène et consignes ;
- fiches techniques ;
- matériel et les outillages adaptés ;
- matières premières ;
- locaux adaptés.

Autonomie, responsabilité :

- sous la responsabilité du supérieur hiérarchique.

Résultats attendus :

- produits finis conformes aux attentes.

Tableau de détail des activités

Fonction ÉLABORATION-FABRICATION :

– charcuterie.

Tâches :

- sélection et préparation des matières premières ;
- découpe, coupe, hachage ;
- assaisonnement, mise au sel des viandes, marinades ;
- cutterage, montage, embossage ;
- étuvage, cuisson, refroidissement ;
- décoration des produits.

Conditions d'exercice

Moyens et ressources :

- guides de bonnes pratiques d'hygiène et consignes ;
- fiches techniques ;
- matériel et les outillages adaptés ;
- matières premières ;
- locaux.

Autonomie, responsabilité :

- sous la responsabilité du supérieur hiérarchique.

Résultats attendus :

- produits finis conformes aux attentes.

Tableau de détail des activités

Fonction COMMERCIALISATION-VENTE :

Tâches :

- présentation commerciale des produits ;
- accueil de la clientèle ;
- argumentation et conseils à la clientèle ;
- vente de produits.

Conditions d'exercice

Moyens et ressources :

- guides de bonnes pratiques d'hygiène et consignes ;
- fiches techniques ;
- matériel et équipements adaptés ;
- tenue de vente.

Autonomie, responsabilité :

- sous la responsabilité du supérieur hiérarchique.

Résultats attendus :

- ventes et satisfaction du consommateur.

Tableau de détail des activités

Fonction GESTION DU PRODUIT :

Tâches :

- enregistrement et collecte des données chiffrées issue d'une découpe de carcasse ;
- valorisation des différents morceaux (échelle de valeur) ;

- calcul de la marge commerciale prévisionnelle ;
- estimation des pertes (dessiccation, défauts d'aspect) ;
- méthode de formulation du prix de vente, calcul du prix de revient.

Conditions d'exercice

Moyens et ressources :

- mercuriale d'une découpe type ;
- tableau d'une échelle de valeur ;
- données statistiques et économiques ;
- outils et logiciel informatique ;
- matériel de pesée.

Autonomie, responsabilité :

- sous la responsabilité du supérieur hiérarchique.

Résultats attendus :

- conformité et cohérence des résultats par rapport aux objectifs économiques de l'entreprise.

Tableau de détail des activités

Fonction ENTRETIEN DES LOCAUX ET DU MATÉRIEL :

Tâches :

- nettoyage et désinfection des locaux, des équipements et des matériels ;
- affûtage du matériel de coupe ;
- utilisation des protections (épi, matériels) ;
- maintenance des équipements, des locaux et du matériel.

Conditions d'exercice

Moyens et ressources :

- protocole de nettoyage et désinfection ;
- matériels et produits adaptés ;
- contrats de maintenance.

Autonomie, responsabilité :

- autonome et responsable.

Résultats attendus :

- état sanitaire satisfaisant ;
- maintien de la propreté ;
- suggestions pour amélioration ;
- garantir la propreté et l'hygiène corporelle.

1. Référentiel de certification

Les règles d'hygiène et de sécurité doivent être respectées ans tous les « savoir-faire décrits ci-dessous :

SAVOIR-FAIRE ÊTRE CAPABLE DE	CONDITIONS DE RÉALISATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
SF 1 – Achat		
Les carcasses, les morceaux de coupe et les produits conditionnés		
Identifier les besoins Définir les produits Choisir Négocier la transaction	Bon de commande Présence de produits Consignes de l'employeur	Respect des consignes du supérieur hiérarchique Adéquation du bon de commande
SF 2 – Réception		
Les carcasses, les morceaux de coupe et les produits conditionnés		
Préparer les zones de réception et de stockage Utiliser les outils de contrôles Détecter et isoler les produits non conformes Déballer Protéger	Consignes Zones de réception et de stockage Chambres froides Bons de livraison Balance et thermomètre Documents de traçabilité Matériel et matériaux d'emballage	Respect de la réglementation et des consignes Rangement rationnel, propreté des zones et rotation des stocks Utilisation des outils de contrôles Adéquation entre les produits réceptionnés et les bons de livraison et/ou factures
SF 3 – Stockage		
Les carcasses, les morceaux de coupe et les produits conditionnés		
Reconnaître et répartir les produits Accrocher les carcasses Assurer la rotation des produits Ranger les produits en fonction de leur spécificité Vérifier le bon fonctionnement des installations frigorifiques Garantir la conservation des produits stockés	Consignes, matériels et matériaux Appareils de contrôle Température et hygrométrie conforme Chambres froides Installations frigorifiques Vitrines réfrigérées	Respect de la réglementation, des consignes Maintien de la qualité des produits Maintien de la température de conservation et d'hygrométrie
SF 4 – Transformation-coupe du ½ cheval		
Avant – raquette – collier – basses côtes – poitrine Arrière – paillasse – milieu de train de côtes – aloyau déhanché – cuisse – jambe	Matière d'œuvre Matériels et outillages adaptés Connaissances des bases anatomiques osseuses et musculaires Consignes de travail (tracé de coupe)	Respect des bases anatomiques Présence et importance des incisions et état esthétique et hygiénique du morceau après l'opération

SAVOIR-FAIRE ÊTRE CAPABLE DE	CONDITIONS DE RÉALISATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
Transformation		
Désossage avant – raquette / jambe – collier – basses côtes – poitrine Désossage arrière – paillasse – milieu de train de côtes – aloyau déhanché – cuisse – jambe	Matière d'œuvre Matériels et outillages adaptés Connaissances des bases osseuses et musculaires Consignes de travail	Respect des bases anatomiques Degré de désossage à blanc (présence et importance du périoste) Présence et importance des incisions et état esthétique et hygiénique des morceaux après l'opération Présence et importance de fragments de viande sur les os
Séparation de l'avant Raquette – macreuse – jambe – jumeau – pavé – dessus de palette : – paleron Basses côtes Pièce parée (persillé) Poitrine gros bout Collier : – chaînette – veine maigre – veine grasse – boule de collier – plat de collier – griffe	Matière d'œuvre Matériels et outillages adaptés Connaissances des bases anatomiques Consignes de travail	Respect des bases anatomiques Qualité d'exécution Précision des gestes Bon enchaînement des opérations
Séparation de l'arrière Jambe Cuisse – rumsteck (aiguillette baronne, milieu de rumsteck, aiguillette de rumsteck) – tranche grasse (plat, mouvant, rond) – tranche (dessus de tranche, merlan, poires) Paillasse : – hampes, bavettes, flanchet, dessus de paillasse (peaucier), intercostaux Aloyau – milieu de train de côtes (côtes, dessus de côtes, peaucier) – filet (chaînette) – faux-filet – entrecôtes	Matière d'œuvre Matériels et outillages adaptés Connaissances des bases anatomiques Consignes de travail	Respect des bases anatomiques Qualité d'exécution Précision des gestes Bon enchaînement des opérations

SAVOIR-FAIRE ÊTRE CAPABLE DE	CONDITIONS DE RÉALISATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
Parage, épluchage des morceaux de l'avant Raquette – macreuse – jambe – jumeau – pavé – dessus de palette – paleron Basses côtes Pièce parée (persillé) Poitrine gros bout Collier – chaînette – veine maigre – veine grasse – boule de collier – plat de collier	Matière d'œuvre Matériels et outillages adaptés Connaissances des bases anatomiques Consignes de travail	Respect des bases anatomiques Qualité d'exécution Précision des gestes Bon enchaînement des opérations
Parage, épluchage des morceaux de l'arrière Jambe Cuisse – tranche (dessus de tranche, merlan, poires) – rumsteck (aiguillette baronne, milieu de rumsteck, aiguillette de rumsteck) – tranche (plat, mouvant, rond) Paillasse – hampes, bavettes, flanchet, dessus de paillasse (peaucier), intercostaux Aloyau – milieu de train de côtes (côtes, dessus de côtes, peaucier) – filet (chaînette) – faux-filet – entrecôtes	Matière d'œuvre Matériels et outillages adaptés Connaissances des bases anatomiques Consignes de travail	Respect des bases anatomiques Qualité d'exécution Précision des gestes Bon enchaînement des opérations
Piécer, barder, ficeler les morceaux de l'avant – macreuse – pièce parée (persillé) – dessus de palette – paleron Piécer, barder, ficeler les morceaux de l'arrière – filet – tranche – tranche grasse – rond de tranche – plat de tranche – rond de gîte	Matière d'œuvre Matériels et outillages adaptés Bonne pratique du ficelage Consignes de travail	Respect de la réglementation (barde) Régularité du ficelage Homogénéité et régularité du piéçage

SAVOIR-FAIRE ÊTRE CAPABLE DE	CONDITIONS DE RÉALISATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
<ul style="list-style-type: none"> – rumsteck – faux-filet – entrecôtes (côtes) 		
SF 5 – Elaboration-fabrication		
Charcuterie <ul style="list-style-type: none"> – sélectionner, préparer – découper, couper, hacher – assaisonner – assembler – cuire – refroidir – décorer 	Matière d'œuvre, les ingrédients Matériels et outillages adaptés Fiches techniques et consignes Procédures d'utilisation des matériels Barème de cuisson	Respect des fiches techniques Cuisson maîtrisée Application de la réglementation Produits en conformité visuelle et gustative Produits attractifs Décrire les étapes de fabrication du cervelas Rédiger une fiche technique de la fabrication du cervelas et du saucisson à cuire
SF 6 – Elaboration-préparation		
Produits à griller Produits marinés, composés <ul style="list-style-type: none"> – assaisonner, aromatiser – sélectionner – couper, hacher – monter, assembler 	Matières premières, les ingrédients Fiches techniques Matériels adaptés	Respect de la réglementation Régularité et homogénéité de la pièce Bon enchaînement des opérations Respect des fiches techniques Production de brochettes, de marinades, de carpaccio
Produits à hacher <ul style="list-style-type: none"> – sélectionner les viandes – préparer et équilibrer – mélanger les viandes selon la texture, la couleur – hacher – présenter, formater (steak) 	Matières premières, les ingrédients, les matériels Fiches techniques Hachoir, grilles, couteaux	Respect de la réglementation Régularité et homogénéité du hachage Bon enchaînement des opérations Respect des fiches de fabrication
SF 7 – Commercialisation		
Présenter <ul style="list-style-type: none"> – mettre en place les produits – étiqueter Accueillir <ul style="list-style-type: none"> – argumenter – vendre, – conseiller Encaisser <ul style="list-style-type: none"> – suivre le fonds de caisse – gérer les modes de paiement – effectuer des encaissements 	Espace de vente PLV – ILV, fiches recettes Groupe de pesée Trancheur Vocabulaire adapté Tenue vestimentaire Fonds de caisse	Vitrines attractives Étiquetage conforme Adéquation entre la demande et le service Bonne attitude Tenue correcte Argumentaire approprié Correspondance entre la recette réalisée et la vente

SAVOIR-FAIRE ÊTRE CAPABLE DE	CONDITIONS DE RÉALISATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
SF 8 – Gestion du produit		
Gestion – déterminer la rentabilité de la découpe de l'entreprise – définir une échelle de valeur des groupes de morceaux – identifier les sources de démarques, de pertes – définir, calculer les prix de vente	Fiche de découpe formalisée Procédure d'inventaire Méthode de calcul des prix de vente Intégration de la marge brute Facture des achats	Etablir un rendement Identifier les éléments constitutifs du prix de vente Participer aux inventaires Analyser les principaux écarts de stocks (inventaires)
SF 9 – Entretien des locaux et du matériel		
Nettoyer Désinfecter Entretenir Choisir et utiliser les produits et matériels Contrôler visuellement	Matériel et produits d'entretien Protocole de nettoyage et de désinfection	Etat sanitaire satisfaisant Respect de la réglementation

3. Savoirs associés

Le formateur et le professionnel font appel et relient les différents savoirs pratiques et théoriques tout au long de la formation. Ils doivent en outre développer les savoirs associés aux savoir-faire du référentiel de certification.

I. – Contextes professionnels

- A. – Principales races ;
- B. – Secteurs d'activité et les acteurs de la filière ;
- C. – Sources d'approvisionnement ;
- D. – Vocabulaire professionnel ;
- E. – Consommation, les facteurs d'évolution.

II. – Equipements professionnels

L'environnement de travail.

III. – Règles d'hygiène et de sécurité

- A. – Guide des bonnes pratiques ;
- B. – Fondements de l'hygiène ;
- C. – Tablier et gant de protection ;
- D. – Prévention et premiers secours ;
- E. – Environnement de travail ;
- F. – Démarche qualité, développement durable.

IV. – Valeurs bouchères de la carcasse

- A. – Principaux critères d'appréciation ;
- B. – Rendements ;
- C. – Qualité de la viande.

V. – Appellations et dénominations des morceaux

VI. – Ficelage, bardage

- A. – Réglementation ;
- B. – Différentes techniques de ficelage.

VII. – Cuisson des viandes, conseils à la clientèle

- A. – Cuisson rapide des morceaux de détail de bovin ;
- B. – Cuisson lente des morceaux de détail ;
- C. – Conservation.

VIII. – Qualité du muscle

- A. – Structure, la composition chimique (couleur, tendreté) ;
- B. – Maturation.

IX. – Refroidissement, conservation

- A. – Pertes de poids, la dessiccation ;
- B. – Installations frigorifiques, fonctionnement réglages.

X. – Techniques professionnelles

- A. – Techniques de fabrications de bases,
- B. – Cuissons.

XI. – Gestion, environnement économique de l'entreprise

Technologie

CONNAISSANCES	LIMITE DES CONNAISSANCES
I. – Contextes professionnels	
A. – Principales races Anglo-arabe Ardennaise Boulonnaise	Citer les principales races En choisir deux et expliquer leurs différentes caractéristiques bouchères Justifier pour chacun les critères de choix Définir le rôle des principaux acteurs : éleveurs, abatteurs, transformateurs, commerçants, les négociants
B. – Secteurs d'activité et les acteurs de la filière Le boucher chevalin Les grossistes Les marchés (couverts) Les éleveurs	Caractériser les modes de consommation Analyser la part de marché du secteur dans la consommation de viande
C. – Sources d'approvisionnements Le MIN, les importations Les lieux d'élevage	
D. – Vocabulaire professionnel	
E. – Consommation, les facteurs d'évolution Les modes de consommation L'évolution de la demande	

CONNAISSANCES	LIMITE DES CONNAISSANCES
II. – Equipements professionnels	
Environnement de travail – outillage de découpe (couteau...) – tenue professionnelle – matériaux de conditionnement (sous vide, film alimentaire) – principaux organes de la chambre froide	Justifier le choix de l’outillage en fonction des différentes tâches à accomplir Enumérer les principaux vêtements recommandés pour le travail des viandes Expliquer le fonctionnement sommaire de la machine sous vide et l’intérêt de filmer les morceaux Repérer sur un schéma les principaux organes de fonctionnement de la chambre froide
III. – Règles d’hygiène et de sécurité	
A. – Guide des bonnes pratiques B. – Fondements de l’hygiène – matières premières – matériels – manipulations – méthode de travail – milieu de travail C. – Tablier et gant de protection D. – Prévention et premiers secours E. – Environnement de travail F. – Démarche qualité et développement durable	Citer le nom du document de référence utilisé par les professionnels à propos de l’hygiène Donner deux arguments justifiant son utilisation en boucherie Enumérer les 5 origines de contamination et de multiplication des micro-organismes en boucherie (5M) Pour chacune d’entre elles, citer deux actions permettant de réduire ou supprimer la contamination microbienne Citer les recommandations de la réglementation Citer les trois parties du corps les plus exposées Expliquer l’intérêt des moyens de protection corporelle Citer les principaux aménagements et équipements professionnels d’une boucherie Citer les principales prescriptions à respecter en matière de développement durable
IV. – Valeurs bouchères de la carcasse	
A. – Principaux critères d’appréciation – âge – sexe – ossature – état engraissement – couleur B. – Rendements – carcasse – pertes C. – Qualité des viandes	Citer les points d’observation liés à la qualité organoleptique visuelle : couleur, répartition du gras, grain de viande Classer des carcasses selon leur profil Caractériser les principaux rendements Identifier les moyens permettant la maîtrise des rendements Indiquer les qualités de consommation : couleur, tendreté, saveur, flaveur, jutosité
V. – Appellations et dénominations des morceaux	
Découpes primaires – avant – arrière Morceaux de coupe – jambe, cuisse, hanche, aloyau déhanché, milieu de train de côtes, basses côtes, collier, poitrine, plat de côtes (couvert, découvert), épaule Morceaux de détail – toutes les pièces issues des morceaux de coupe	Citer toutes les appellations des morceaux de découpes primaires, morceaux de coupe et de détail en référence

CONNAISSANCES	LIMITE DES CONNAISSANCES
VI. – Ficelage, bardage	
A. – Réglementation – l'utilisation de la barde B. – Différentes techniques de ficelage – ficelage arrêté – ficelage pot-au-feu – ficelage à la « roulette »	Indiquer la réglementation en vigueur concernant le bardage des morceaux Citer deux techniques de ficelage
VII. – Cuisson des viandes, conseils à la clientèle	
A. – Cuisson rapide des morceaux de détail – à rôtir – à griller B. – Cuisson lente des morceaux de détail – à bouillir – à braiser C. – Conservation	Indiquer la ou les destination(s) culinaire(s) de chaque morceau de détail Caractériser les modes de cuisson : griller, rôtir, pocher, cuire en sauce Préciser la destination culinaire : à fondue, à hacher, à mijoter Décrire une recette type de préparation d'un plat Indiquer les conditions de conservation optimum de la viande
VIII. – Qualité du muscle	
A. – Structure musculaire, composition chimique – structure de la cellule animale B. – Maturation – évolution <i>post mortem</i> de la viande – incidence de la température sur la durée de maturation	Citer les différents tissus Indiquer les tissus conjonctifs (osseux, adipeux, sanguin) Définir le temps de maturation optimum nécessaire Expliquer les phénomènes en cause responsables de la couleur Identifier les facteurs favorables à la transformation
IX. – Refroidissement, conservation	
A. – Pertes de poids et la dessiccation Les moyens employés pour limiter les pertes de poids (film alimentaire, sacs sous vide) Les méthodes de travail préconisées B. – Installations frigorifiques, fonctionnement, réglages Les moyens employés pour respecter la chaîne du froid (transport, frigo de stockage, laboratoire...)	Citer les températures de conservation des viandes aux différents stades de transformation Citer deux moyens couramment employés en boucherie pour limiter les pertes de poids Expliquer les avantages et les inconvénients de ces deux techniques de travail Expliquer la production de froid mécanique Indiquer les conseils d'utilisation rationnelle des appareils de productions de froid
X. – Techniques professionnelles	
A. – Techniques de fabrication – les spécialités bouchères crues – les produits de saurisserie cuite	Enoncer les recommandations du guide de bonnes pratiques d'hygiène Citer des exemples de préparations dans chaque type de produit Adapter le choix du morceau à la préparation culinaire
XI. – Gestion, environnement économique de l'entreprise	
A. – Gestion – le contexte économique – les marges – les inventaires – les charges et coûts – la formation de prix	Déterminer la nature de l'activité (artisanale, commerciale) Définir la notion de rendement Calculer des marges Définir le rôle de l'inventaire physique Calculer le prix de vente des morceaux de détail Définir la notion de développement économique Caractériser les fonctions des acteurs économiques

CONNAISSANCES	LIMITE DES CONNAISSANCES
B. – Environnement économique – les acteurs économiques – le développement économique	

4. Règlement d'examen

ÉPREUVE	UNITÉS	COEF.	DURÉE DE L'ÉPREUVE	FORME DE L'EXAMEN
Pratique professionnelle	E1	12	3 h 30	Ponctuelle pratique
Désossage		3	3 h 00	
Séparation, dépiéçage		4		
Parage, épluchage				
Bardage, ficelage		2		
Transformation		1		
Piéçage, hachage		1	0 h 30	
Hygiène et sécurité dans le travail		1		
Technologie	E2	8	2 h 00	Ponctuelle écrite
Environnement et technologie des produits carnés		6	1 h 30	
Règles d'hygiène et de sécurité		2	0 h 30	

Pour chacune des deux épreuves, la note d'admission est de 10/20. Les évaluations doivent tenir compte des acquisitions en cours de formation dans le cadre du contrôle continu.

5. Définition des épreuves

Epreuve E1 : pratique professionnelle → coef. 12.

Finalité et objectif de l'épreuve

L'épreuve permet de constater que le candidat possède les qualités nécessaires à la bonne exécution d'un travail de transformation des produits carnés.

Nature de l'épreuve

L'épreuve pratique professionnelle porte obligatoirement sur :

- le désossage d'un morceau de coupe de cheval ;
- le ficelage d'un rôti ;
- le triage et le hachage de viande.

Epreuve E2 : technologique → coef. 8

Finalité et objectif de l'épreuve

L'épreuve permet de vérifier les acquis de chaque candidat dans le domaine technologique des produits carnés.

Evaluation

L'évaluation permet de vérifier que le candidat possède les connaissances indispensables pour exercer son métier.

Contenu de l'épreuve

L'épreuve comporte obligatoirement au minimum 8 questions réparties parmi les thèmes listés dans le référentiel.

FORMATION EN ENTREPRISE

Le stockage des carcasses, des morceaux de coupe et des produits prêts à la vente :

- l'accrochage ;
- le parage préliminaire ;
- le rangement ;
- le conditionnement et la protection des morceaux.

Le désossage :

- de l'avant ;
- de l'arrière.

Techniques usuelles de préparation :

- la séparation et le dépiéçage ;
- le parage et l'épluchage ;
- le bardage et le ficelage.

Le piéçage et la coupe :

- de steak ;
- de côte.

L'hygiène et la sécurité :

- l'ordre ;
- le nettoyage ;
- la désinfection ;
- la tenue professionnelle ;
- le tablier et le gant de protection ;
- la préparation et les premiers secours.

Coordination avec l'entreprise

Celle-ci s'effectue à travers un carnet de suivi de formation tenu à jour conjointement par le tuteur en entreprise et le formateur en centre.

Brochure n° 3101

Convention collective nationale

**IDCC : 992. – BOUCHERIE, BOUCHERIE-CHARCUTERIE,
BOUCHERIE HIPPOPHAGIQUE, TRIPERIE,
COMMERCES DE VOLAILLES ET GIBIERS**

AVENANT N° 49 DU 7 JUILLET 2016

RELATIF À LA CLASSIFICATION

DE « BOUCHER HIPPOPHAGIQUE PRÉPARATEUR QUALIFIÉ »

NOR : *ASET1650926M*

IDCC : 992

Entre :

CNTF

CFBCT

FBHF

SNVD

D'une part, et

FGTA FO

CFTC CSFV

FNAAC CFE CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Entre les parties soussignées, il est convenu d'apporter des modifications à la grille de classification des emplois de la présente convention, comme suit :

Article 2

Il est créé la classification de « boucher hippophagique préparateur qualifié ».

Article 3

Le « boucher hippophagique préparateur qualifié » assure les tâches de transformation et de commercialisation de la viande équine et de la viande asine depuis leur achat jusqu'à leur vente en produits élaborés à l'état cru ou cuit.

Il exerce son activité dans le respect des bonnes pratiques professionnelles dont celles relevant des règles d'hygiène, santé, sécurité et de législation du travail.

Après une certaine expérience et des formations complémentaires adaptées, il doit être capable d'accéder à des fonctions de responsabilité et de reprendre ou créer une entreprise.

Il est titulaire du CQP « Boucher hippophagique détaillant ».

Article 4

Le « boucher hippophagique préparateur qualifié » s'inscrit à l'échelon A du niveau III de la grille de classification de la présente convention collective.

Article 5

Le présent avenant prend effet 7 juillet 2016.

Article 6

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8, D. 2231-2, D. 2231-3, D. 2231-7 et D. 2231-8 du code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées à l'article L. 2261-15 dudit code.

Fait à Paris, le 7 juillet 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3101

Convention collective nationale

IDCC : 992. – **BOUCHERIE, BOUCHERIE-CHARCUTERIE,
BOUCHERIE HIPPOPHAGIQUE, TRIPERIE,
COMMERCES DE VOLAILLES ET GIBIERS**

AVENANT N° 50 DU 7 JUILLET 2016
RELATIF AU FINANCEMENT PAR L'OPCA DES CQP

NOR : ASET1650927M
IDCC : 992

Entre :

CNTF

CFBCT

FBHF

SNVD

D'une part, et

FGTA FO

CFTC CSFV

FNAA CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les parties signataires de la présente convention réaffirment leur volonté de favoriser la qualification professionnelle des nouveaux entrants par la mise en œuvre des certificats de qualification professionnelle (CQP) créés par la CPNEFP de la branche dont l'objectif est l'insertion professionnelle dans le métier :

Le CQP « Technicien boucher » et le CQP « Vendeur, vendeuse qualifié(e) » définis à l'article 29 de la présente convention ;

Le CQP « Tripier détaillant » créé par l'avenant n° 26 à la présente convention ;

Le CQP « Boucher hippophagique détaillant » créé par l'avenant n° 48 à la présente convention.

Ils se préparent prioritairement par le contrat ou la période de professionnalisation.

Article 2

Conformément aux dispositions des articles L. 6332-14 et D. 6332-87 du code du travail lesquels prévoient que les OPCA prennent en charge sur les fonds de la professionnalisation, les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation sur la base de forfaits horaires fixés par accord col-

lectif de branche et que ces forfaits peuvent faire l'objet d'une modulation en fonction de la nature et du coût de la prestation, il est décidé de généraliser le montant du forfait horaire, pour le financement des quatre CQP cités à l'article 1^{er} du présent avenant dans le cadre du contrat et de la période de professionnalisation, à 13,50 euros au lieu de 9,15 euros par heure.

Article 3

Le présent avenant prendra effet dès sa signature.

Article 4

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8, D. 2231-2, D. 2231-3, D. 2231-7 et D. 2231-8 du code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées à l'article L. 2261-15 dudit code.

Fait à Paris, le 7 juillet 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3233

Convention collective nationale

**IDCC : 1405. – EXPÉDITION ET EXPORTATION
DE FRUITS ET LÉGUMES**

ACCORD DU 25 AVRIL 2016

RELATIF À LA CLASSIFICATION DES EMPLOIS

NOR : ASET1650935M

IDCC : 1405

Entre :

ANEEFEL

D'une part, et

FGTA FO

CFTC CSFV

FNAA CFE CGC

FS CFDT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux signataires ont estimé nécessaire de faire évoluer la classification des emplois de la branche en mettant en place une nouvelle grille assortie d'une nouvelle méthode de classification.

Depuis le 17 décembre 1985, date de création de la précédente classification modifiée par l'avenant n° 2 du 14 octobre 1992, étendu par arrêté du 11 mars 1993, JO 23 mars 1993, les entreprises de la branche ont connu des évolutions importantes et l'ancienne grille n'est plus en mesure de rendre compte de la particularité des emplois dans le secteur de l'expédition et de l'exportation de fruits et légumes.

Cette nouvelle classification s'inscrit dans une démarche plus large d'accompagnement des entreprises de la branche dans la gestion de leurs ressources humaines.

Grâce au travail de la CPNEFP de la branche de l'expédition exportation de fruits et légumes et INTERGROS, une cartographie des métiers de la branche a été réalisée en collaboration avec l'observatoire du commerce interentreprises (OCI), département d'étude d'INTERGROS.

Cette cartographie a vocation à être utilisée tant pour le recrutement et la définition des profils d'emploi, que pour la gestion des compétences et des parcours professionnels dans l'entreprise.

En outre, les partenaires sociaux encouragent les entreprises à utiliser les outils de professionnalisation et de formation mis en place par la branche.

Les parties signataires rappellent que la classification a pour objectif de définir et de hiérarchiser des emplois dans des niveaux. Elle assure la relation avec la rémunération en matière de salaires minima conventionnels garantis en permettant d'appliquer le principe selon lequel à toute progression de niveau de classification est associée une progression de la rémunération minimale.

CHAPITRE I^{ER}

PRINCIPES GÉNÉRAUX

Article 1.1

Champ d'application

Le présent accord s'applique sur l'ensemble du territoire national aux entreprises relevant de la branche professionnelle des entreprises d'expédition et exportation de fruits et légumes classées sous le code 46.31Z « Expédition, exportation de fruits et légumes ».

Les entreprises du secteur des « Légumes frais prêts à l'emploi » sont exclues du champ d'application du présent accord car elles bénéficient d'une classification particulière prévue par l'annexe du 7 février 1995 étendue par arrêté du 9 octobre 1995, modifiée par avenant du 16 janvier 2013.

Article 1.2

Durée et entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté ministériel d'extension du présent accord. Pour tenir compte des délais nécessaires à la bonne application de la nouvelle grille, il est convenu que la nouvelle classification devra être appliquée dans toutes les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord, au plus tard dans les 9 mois suivant la publication de l'arrêté d'extension pour les entreprises dont l'effectif est inférieur à 11 salariés et dans les 12 mois suivant la publication de l'Arrêté d'extension pour les entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 11 salariés.

Le présent accord constitue un accord de substitution, au sens de l'article L. 2261-10 du code du travail, aux dispositions de la convention collective des entreprises d'expédition et d'exportation de fruits et légumes du 17 décembre 1985, relatives à la classification des emplois, en particulier des dispositions des articles 39 et 40.

Il est expressément convenu entre les parties que le présent accord annule et remplace l'avenant n° 2 du 14 octobre 1992, relatif à la classification des emplois.

Article 1.3

Révision et dénonciation de l'accord

Chacune des parties signataires au présent accord pourra demander la révision de celui-ci, sans préjudice des dispositions des articles L. 2222-5 et L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Toute demande de révision devra être portée simultanément à la connaissance des autres parties signataires, par lettre recommandée avec avis de réception précisant les dispositions de l'accord sur lesquelles porte la demande, sa motivation et devra être accompagnée d'un projet modificatif sur le ou les articles concernés.

Les négociations concernant la demande de révision, auxquelles seront invitées l'ensemble des organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives dans la branche devront alors s'ouvrir au plus tard dans les trois mois, de date à date, suivant la date de réception de la demande de révision par l'ensemble des parties. En cas de date de réception différente de la demande, la date la plus tardive sera retenue.

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires, dans les conditions prévues par les articles L. 2261-9 et suivants du code du travail. La durée du préavis de dénonciation est de 3 mois.

Article 1.4

Dépôt et publicité de l'accord

Les parties signataires mandatent les organisations d'employeurs signataires pour effectuer les démarches nécessaires à l'obtention de l'extension du présent accord et les formalités de publicité. Le présent accord sera déposé auprès des services du ministère chargé du travail et des conventions collectives, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris conformément aux dispositions de l'article L. 2231-6 du code du travail.

CHAPITRE II

PRÉSENTATION DE LA NOUVELLE CLASSIFICATION DES EMPLOIS

Article 2.1

Principes généraux de la classification de la nouvelle grille de classification

Les parties signataires ont élaboré un nouveau dispositif de classification des emplois, applicable dans toutes les entreprises du secteur de l'expédition et exportation de fruits et légumes et reposant sur un système de critères classants.

Le contenu de chaque emploi sera donc analysé à partir de 4 critères classants.

Pour faciliter l'application de la grille, des exemples de classement d'emplois représentatifs baptisés « emplois repères » sont proposés aux employeurs et aux salariés.

Il est rappelé que pour effectuer le classement des emplois dans les différents niveaux retenus, il conviendra de respecter au moins 2 principes essentiels :

- s'attacher à l'emploi occupé, en considération des fonctions effectivement exercées de façon permanente et non des aptitudes personnelles du salarié concerné.

Ainsi la formation et les diplômes entrent en ligne de compte uniquement dans la mesure où ils sont requis pour l'emploi ;

- prendre en compte l'emploi effectivement occupé, et non le titre, l'appellation et/ou la rémunération attribuée aux salariés avant la mise en place de la présente grille de classification.

Article 2.2

Organisation de la classification

Pour tenir compte des éléments mentionnés dans le préambule et à l'article 2.1 ci-dessus, les parties signataires ont adopté pour caractériser la structure et la définition des emplois 9 niveaux de classification définis à partir de 4 critères classants :

- connaissance ;
- compétences/technicité/complexité ;
- Initiative/autonomie ;
- responsabilité/animation/encadrement/communication.

Le contenu de chaque emploi sera donc analysé à l'aide des 4 critères mentionnés ci-dessus et permettra de positionner chaque emploi au niveau de classification correspondant.

Selon l'emploi, chaque critère peut avoir une importance différente.

Article 2.3

Familles et catégories professionnelles

Pour classer les emplois concernés, il sera fait référence à quatre grandes familles professionnelles :

- famille préparation des produits/logistique ;
- famille service administratif/services généraux ;
- famille QHSE ;
- famille commercialisation.

Les emplois sont regroupés en trois grandes catégories professionnelles :

- ouvriers/employés ;
- techniciens/agents de maîtrise ;
- cadres.

Article 2.4

Niveaux de classification

Neuf niveaux de classification sont retenus.

Les emplois appartenant à l'une ou l'autre des catégories seront classés dans les niveaux suivants :

- ouvriers/employés : niveaux I, II, III, IV, V ;
- techniciens/agents de maîtrise : niveaux I, II ;
- cadres : niveaux I, II.

Article 2.5

Définition des critères classants

Connaissance

Niveau de connaissances requises pour tenir le poste qui s'appuie sur les niveaux de formation initiale de l'Education nationale, la formation continue (y compris CQP, VAE) ou sur une expérience professionnelle se référant à une exigence équivalente.

Compétences/technicité/complexité

Traduit le niveau de technicité requis par un emploi et le niveau de complexité des activités et tâches mises en œuvre.

Initiative/autonomie

Précise la nature des initiatives de chaque emploi et leurs conséquences sur le fonctionnement de l'entreprise.

Responsabilité/animation/encadrement/communication

Traite la contribution de l'emploi dans tout ou partie d'un domaine et le niveau de responsabilité hiérarchique.

Il appartiendra à chaque entreprise de déterminer pour chaque emploi, à l'aide de ces quatre critères et de la description du contenu de l'emploi, le niveau qui lui correspond le mieux.

Article 2.6

Emplois repères

Afin de faciliter la mise en œuvre du présent accord au sein des entreprises, les partenaires sociaux ont déterminé à titre d'exemple des emplois repères pour les métiers exercés dans la branche de l'expédition et de l'exportation de fruits et légumes.

Il est proposé une définition succincte de ces emplois repères à l'annexe II du présent accord.

Pour une définition plus précise, les entreprises se référeront à la cartographie des métiers précitée dans le préambule du présent accord.

Une classification de certains emplois repères est également proposée à titre d'exemple aux entreprises et figure en annexe III du présent accord.

Article 2.7

Grille de classification

La nouvelle grille de classification à critères classant est prévue à l'annexe I du présent accord.

CHAPITRE III

PRINCIPES D'APPLICATION

Article 3.1

Passage d'un niveau à un autre

Le passage d'un niveau à un autre est de la seule responsabilité de l'employeur ou de son représentant en fonction de l'emploi tenu et de l'éventuelle évolution de ce dernier. L'employeur ou son représentant tiendra compte de l'évolution des compétences (acquises par l'expérience ou la formation continue) si elle a des répercussions sur la tenue de l'emploi.

Article 3.2

Passage d'une catégorie à une autre

Le passage d'une catégorie à une autre est de la seule responsabilité de l'employeur ou de son représentant en fonction de l'emploi tenu et de l'éventuelle évolution de ce dernier.

L'employeur ou son représentant tiendra compte de l'évolution des compétences (acquises par l'expérience ou la formation continue) si elle a des répercussions sur la tenue de l'emploi.

CHAPITRE IV

MISE EN ŒUVRE DE LA NOUVELLE GRILLE DE CLASSIFICATION

Article 4.1

Mise en place de la classification

Les modalités d'application de la nouvelle grille de classification feront l'objet, dans les entreprises dotées d'institutions représentatives du personnel, d'un examen entre la direction et celle-ci. Une commission spécifique dite de classification pourra être créée. Les modalités de désignation des représentants du personnel seront définies dans les entreprises.

La classification, objet du présent accord, constitue une nouvelle classification. Il n'y a pas de grille de correspondance entre l'ancienne et la nouvelle classification.

Chaque emploi ou type d'emploi devra être décrit pour être intégré dans la classification.

La nouvelle classification sera l'occasion de reclasser les salariés manifestement sous-évalués.

Article 4.2

Commission paritaire nationale de conciliation

En cas de divergence entre un salarié et l'employeur relativement à la classification communiquée, le salarié pourra saisir la commission paritaire nationale de conciliation prévue à l'article 6 de la convention collective nationale des entreprises d'expédition et exportation de fruits et légumes.

Article 4.3

Incidence de la nouvelle classification

Aucune correspondance n'est établie et ne pourra être revendiquée entre l'ancienne classification des emplois et la nouvelle, mise en place par le présent accord.

La mise en place de cette classification entraînera donc l'application d'un niveau ainsi que le salaire correspondant dans le respect du principe d'égalité de traitement.

Le passage de l'ancienne à la nouvelle classification ne pourra en aucun cas engendrer de perte de salaire.

Ainsi si le salaire résultant de la nouvelle classification est inférieur au salaire antérieurement perçu par le salarié, le salaire de base doit être maintenu.

Si le salaire résultant de la nouvelle classification est supérieur au salaire antérieurement perçu, le salaire de l'intéressé est réajusté en fonction du nouveau salaire minimum conventionnel ou, si elle existe, en fonction de la grille de salaires applicable dans l'entreprise, si elle est plus favorable.

En aucun cas le salaire du salarié ne peut être inférieur au salaire minimum conventionnel correspondant au niveau nouvellement appliqué.

Article 5

Seuil d'accès au régime de retraite complémentaire de l'AGIRC

Sont bénéficiaires du régime de l'AGIRC les cadres au titre de l'article 4 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

Peuvent relever de l'article 36, annexe I de la convention collective nationale du 14 mars 1947, les techniciens et agents de maîtrise.

Article 6

Accord de salaire

Un accord de salaire est proposé concomitamment à la signature du présent accord, en correspondance avec la nouvelle grille de classification.

Annexe I. – Grille de classification des emplois

Annexe II. – Définition des emplois repères

Annexe III. – Grille de classification des emplois repères

Fait à Paris, le 25 avril 2016.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

Grille de classification à critères classant

CATÉGORIE	NIVEAU	CONNAISSANCE	COMPÉTENCE/TECHNICITÉ complexité	INITIATIVE/AUTONOMIE	RESPONSABLE/ANIMATION/ encadrement/communication
Ouvrier/employé	I	Formation de base acquise lors de la scolarité obligatoire	Exécution de travaux simples mettant en œuvre une connaissance des moyens de travail et un savoir-faire pratique acquis par reproduction	Travail réalisé à partir de consignes précises	Responsabilité limitée à l'exécution des consignes formulées. Transmission et/ou réception immédiates d'informations disponibles inhérentes au poste de travail
	I bis	Formation de base acquise lors de la scolarité obligatoire	Exécution de travaux simples mettant en œuvre une connaissance, des moyens de travail et un savoir-faire pratique	Travail réalisé à partir de consignes précises Prise d'initiatives occasionnelles pour maintenir le bon déroulement du travail	Responsabilité limitée à l'exécution des consignes formulées Transmission et/ou réception immédiates d'informations disponibles inhérentes au poste de travail
Ouvrier/employé	II	Connaissance d'une technique adaptée à l'emploi Niveau de connaissances minimum correspondant au niveau V du référentiel de l'éducation nationale et/ou pratique professionnelle équivalente	Exécution de travaux plus complexes selon des consignes précises ou modes opératoires La technicité relève de la maîtrise des savoir-faire adaptés à l'emploi	Travail réalisé à partir de consignes Prise d'initiatives occasionnelles pour maintenir le bon déroulement du travail Capacité à déceler les dysfonctionnements et à en rendre compte à sa hiérarchie	Responsabilité limitée à l'exécution des consignes formulées Transmission et/ou réception immédiates d'informations disponibles inhérentes au poste de travail
Ouvrier/employé	III	Connaissance d'une technique professionnelle adaptée à l'emploi Connaissance du produit, des équipements et des procédures internes Niveau de connaissances minimum correspondant au niveau V du référentiel de l'éducation nationale et/ou pratique professionnelle équivalente	Exécution de travaux qualifiés La réalisation des opérations suppose la combinaison d'un savoir-faire pratique et/ou théorique du métier (produits, équipements, procédures) à partir d'éléments connus	Travail réalisé à partir de consignes Prise d'initiatives pour résoudre des problèmes inhérents au travail à réaliser	Responsabilité limitée à l'exécution des consignes formulées Relations de travail régulières avec d'autres équipes appartenant à d'autres unités de travail de l'entreprise et incluant des relations extérieures

CATÉGORIE	NIVEAU	CONNAISSANCE	COMPÉTENCE/TECHNICITÉ complexité	INITIATIVE/AUTONOMIE	RESPONSABLE/ANIMATION/ encadrement/communication
Ouvrier/employé	IV	Connaissance de techniques et méthodes de travail Niveau de connaissances minimum correspondant au niveau IV du référentiel de l'éducation nationale et/ou pratique professionnelle équivalente	Exécution de travaux qualifiés à partir d'instructions et pouvant comporter des difficultés techniques La réalisation des opérations suppose un savoir-faire basé sur des connaissances techniques	Travail réalisé à partir d'instructions régulières et générales L'emploi requiert l'analyse des informations dans le cadre des instructions, des procédures et techniques Prise d'initiatives fréquentes pour résoudre des problèmes nécessitant une analyse préalable et une action adaptée	Emploi nécessitant des décisions et/ou actions dont les effets se constatent au niveau d'une équipe ou d'une activité Peut participer à la coordination du travail d'une équipe d'employés ou d'ouvriers L'animation se caractérise par le conseil technique correspondant à la technique professionnelle maîtrisée, la transmission orale d'un savoir-faire En rapport avec des interlocuteurs de niveaux différents et échanges avec les autres services ou des personnes extérieures à l'entreprise
Ouvrier/employé	V	Connaissance d'une technique et de l'environnement de travail (organisation, process...) Niveau de connaissances minimum correspondant au niveau IV du référentiel de l'éducation nationale et/ou expérience équivalente	Exécution de travaux qualifiés à partir d'instructions comportant des difficultés techniques La réalisation des opérations suppose un savoir-faire basé sur des connaissances techniques et une compréhension globale des situations, des installations ou des systèmes de gestion	Travail réalisé à partir d'instructions L'emploi requiert une capacité à apprécier la qualité des résultats attendus L'emploi nécessite une autonomie dans l'exécution du travail à réaliser	Emploi nécessitant des décisions et/ou actions dont les effets se constatent au niveau d'une équipe ou d'une activité Peut participer à la coordination du travail d'une équipe d'employés et/ou d'ouvriers Peut assurer une assistance technique et/ou avoir un rôle d'animation et de conseil technique En rapport avec des interlocuteurs de niveaux différents et échanges d'informations fréquentes avec les autres services et contacts externes réguliers

CATÉGORIE	NIVEAU	CONNAISSANCE	COMPÉTENCE/TECHNICITÉ complexité	INITIATIVE/AUTONOMIE	RESPONSABLE/ANIMATION/ encadrement/communication
Technicien/AM	I	Maîtrise d'une spécialité professionnelle (technique, administrative, commerciale...) Niveau de connaissances minimum correspondant à celui du niveau III du référentiel de l'éducation nationale et/ou expérience équivalente	Exécution de travaux à partir d'objectifs précis	L'activité nécessite une autonomie qui se traduit par l'analyse des données en fonction des objectifs à atteindre, le choix des moyens et des méthodes les plus appropriés et connus, la réalisation des ajustements afin d'atteindre les résultats attendus	Emploi nécessitant des décisions et/ou des actions pouvant avoir un impact sur l'activité ou l'équipe dont il a la charge Peut animer et/ou coordonner une équipe d'ouvriers et/ou d'employés L'animation se caractérise par un conseil technique relevant de sa spécialité professionnelle ou par du tutorat de courte durée ou par la formation d'un groupe à partir d'un support existant Coordination d'informations internes ou externes à l'entreprise dans l'équipe de travail ou entre différents secteurs. La réalisation du travail nécessite le traitement des informations d'ordre quantitatif et qualitatif Contacts externes avec les fournisseurs/clients
Technicien/AM	II	Maîtrise d'une spécialité professionnelle et des connaissances ponctuelles sur des activités spécifiques ou connexes permettant l'étude, la mise en œuvre et l'amélioration de moyens et procédés dans ces domaines Niveau de connaissances minimum correspondant à celui du niveau III du référentiel de l'éducation nationale et/ou expérience équivalente	Mise en œuvre et coordination de travaux à partir d'objectifs à atteindre La réalisation des travaux nécessite l'application et l'adaptation des actions en vue d'atteindre les objectifs	L'emploi nécessite d'être force de propositions en terme d'adaptation des actions en fonction du contexte L'emploi requiert une autonomie pour organiser le travail en fonction de l'activité (gestion du planning, priorisation des activités à gérer...)	Décisions et/ou actions pouvant avoir un impact sur l'activité ou l'équipe dont il a la charge Peut animer et/ou coordonner une équipe d'ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise

CATÉGORIE	NIVEAU	CONNAISSANCE	COMPÉTENCE/TECHNICITÉ complexité	INITIATIVE/AUTONOMIE	RESPONSABLE/ANIMATION/ encadrement/communication
Cadre	I	Maîtrise de spécialités professionnelles Connaissances approfondies dans un domaine principal et/ou connaissance dans une spécialité complémentaire ou un domaine de l'entreprise Niveau de connaissances minimum correspondant à celui du niveau II du référentiel de l'éducation nationale et/ou expérience équivalente	Etude, réalisation et coordination d'activités différentes et complémentaires à partir d'objectifs de travail définis sur le court ou moyen terme	Travail réalisé à partir d'objectifs à atteindre à court ou moyen terme L'emploi nécessite l'identification et la mise en œuvre de solutions nouvelles et adaptées aux objectifs à atteindre Dans l'organisation du travail, l'emploi requiert d'adapter son activité pour faire face aux aléas et/ou aux demandes simultanées	Coopération et coordination avec les autres services ou ateliers Contacts externes avec les fournisseurs/clients Décisions et/ou actions pouvant avoir un impact économique à court ou moyen terme sur une entité Relations permanentes avec la direction Encadrement possible d'ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise et cadres débutants Relations suivies avec les fournisseurs/clients (internes et externes)
	II	Maîtrise de plusieurs spécialités professionnelles permettant d'avoir une vision globale Niveau de connaissances minimum correspondant au niveau I du référentiel de l'éducation nationale et/ou expérience équivalente	Conduite d'un domaine ou secteur d'activité à partir d'objectifs à moyen ou long termes : la technicité relève de la difficulté de traitement des problèmes rencontrés avec la prise en compte de l'ensemble des contraintes (marché, techniques financières, évolution des objectifs et stratégies...) Participe à la définition de la politique de l'entreprise	Travail réalisé à partir de politiques fixant des objectifs à atteindre à moyen ou long terme L'emploi requiert la définition des méthodes et procédés à mettre en œuvre	Décisions et/ou actions ayant un impact sur l'entreprise/le groupe à moyen et long terme Encadrement d'une équipe Met en œuvre la politique de l'entreprise

ANNEXE II

Définition des emplois repères

Ce document de travail prend en compte notamment la cartographie des emplois, la nouvelle classification et des fiches ROME.

Les définitions des emplois repères sont classées par catégorie socioprofessionnelle et par famille d'emploi.

OUVRIERS/EMPLOYÉS

Famille préparation des produits. – Logistique

Manutentionnaire

Il/elle exécute manuellement ou mécaniquement des travaux courants de manutention, de chargement et de déchargement des produits, de montage, d'alimentation des chaînes de production, d'entretien, de nettoyage et de rangement de la zone de travail (locaux, matériels, outils, etc.).

Il/elle peut être amené(e) à effectuer des opérations de conditionnement.

Emballleur(se) conditionneur(se)

Il/elle réalise des travaux de tri, de calibrage, de nettoyage et de conditionnement des fruits et/ou légumes.

Emballleur(se) manutentionnaire

Il/elle réalise les travaux de tri, de calibrage et de conditionnement de produits et des opérations de rangement, de nettoyage et de petite manutention.

Cariste

Habilité à conduire et utiliser des engins spéciaux de manutention tels que chariot monte-élévateur ou transpalette, il/elle assure le déplacement des produits pour les besoins de la structure.

Il/elle réalise notamment des opérations de chargement et de déchargement des charges lourdes, de stockage des produits et/ou d'alimentation en marchandises des chaînes de production.

Il/elle vérifie l'état de marche de l'engin, en assure l'entretien courant et signale les remises en état nécessaire.

Préparateur(trice) de commande

Il/elle effectue les opérations d'identification, de préparation manuelle ou mécanique des commandes.

Il/elle effectue les opérations de saisie correspondantes et toute autre opération administrative liée à l'expédition de ces marchandises.

Il/elle procède au chargement et déchargement de marchandises entre les différentes zones de stockage et à leur mise en frigo.

Il/elle peut être amené(e) à conduire et utiliser des engins spéciaux de manutention tels que chariot monte-élévateur ou transpalette.

Réceptionnaire

Il/elle réalise les opérations liées à la réception, à l'enregistrement des marchandises et autres produits, liées à la bonne exécution de l'activité de l'entreprise tant sur le plan quantitatif que qualitatif.

Magasinier(e)

Il/elle est chargé(e) de la tenue d'un magasin d'entreposage.

Il/elle reçoit, classe et délivre les produits entreposés.

Il/elle en surveille la conservation en liaison avec le conducteur d'installation frigorifique lorsqu'il en existe un dans l'entreprise.

Il/elle établit ou contrôle les bons correspondants, et tient les fiches de stock (ou de resserre).

Conducteur ramasseur

Il/elle réalise des activités de transport de marchandise.

Il/elle organise sa tournée de ramassage auprès des transporteurs, des producteurs ou des clients et réalise les opérations notamment de chargement, déchargement et stockage.

Il/elle effectue toutes les opérations liées au maintien en état du matériel confié et avise de toute remise en état nécessaire.

Coordinateur de chaîne

Il/elle coordonne et anime l'équipe de travail sur une chaîne de conditionnement ou dans un atelier de travail et peut conduire ou participer à la conduite de machines simples mettant en œuvre des procédés spécifiques.

Il/elle peut être amenée à effectuer des travaux de conditionnement.

Famille service administratif/services généraux

Employé(e) administratif(ve)

Il/elle réalise des travaux administratifs courants selon l'organisation de la structure ou du service.

Agent comptable

Il/elle participe de la tenue des comptes et à l'enregistrement des données chiffrées selon l'organisation de la structure.

Il/elle peut être amené(e) à participer à la conception des documents comptables de synthèse.

Agent de maintenance

Il/elle participe à l'installation, à l'entretien, au dépannage et à l'optimisation des matériels et installations techniques de la structure.

Secrétaire

Il/elle réalise le traitement de dossiers et transmet les informations pour le compte d'un ou plusieurs services ou d'un responsable selon l'organisation de la structure.

Il/elle peut être amené(e) à pratiquer une ou plusieurs langues.

Famille QHSE

Agent qualité

Il/elle réalise les tâches courantes liées à l'assurance qualité. Il/elle peut être amené(e) à travailler sur la qualité marchande des produits.

Agréateur(se)

Il/elle effectue l'ensemble des contrôles relatifs à la qualité des produits réceptionnés, conditionnés et/ou expédiés.

Il/elle contrôle leur conformité au cahier des charges établi avec le producteur ou le client et à la réglementation en vigueur.

Assistant(e) qualité

Il/elle participe aux missions quotidiennes du service qualité. Il/elle participe à la gestion administrative du système qualité du site et contribue aux actions d'amélioration. Il/elle prépare et participe aux réunions qualité et rédige les comptes rendus. Il/elle assure le suivi et l'actualisation des supports qualité.

TECHNICIENS ET MAÎTRISES

Famille commercialisation

Acheteur(se)

Dans le cadre de la politique commerciale de l'entreprise et d'objectifs spécifiques préalablement définis, Il/elle assure la conduite des achats de produits agricoles et la négociation fournisseurs.

Il/elle peut être amené(e) à pratiquer une ou plusieurs langues.

Vendeur(se)

Dans le cadre de la politique commerciale de l'entreprise et d'objectifs spécifiques préalablement définis, Il/elle commercialise les fruits et/ou légumes disponibles auprès d'un portefeuille de clients ou de prospects, généralement par téléphone.

Il/elle peut être amené(e) à pratiquer une ou plusieurs langues.

Acheteur(se)/vendeur(se)

Il/elle achète des produits agricoles et commercialise les produits de l'entreprise auprès des clients et des prospects.

Il/elle peut être amené(e) à pratiquer une ou plusieurs langues.

Famille préparation des produits. – Logistique

Chef d'équipe

Il/elle anime une équipe et organise le déroulement des opérations de préparation et de conditionnement de fruits et/ou légumes sur plusieurs chaînes ou lignes, affecte la ressource nécessaire en fonction des besoins des différentes chaînes ou lignes et vérifie les résultats du conditionnement en tenant compte des contraintes QHSE et des spécifications produits et clients.

Conducteur(trice) de lignes automatisées

Il/elle pilote la production sur une ligne automatisée, affecte la ressource nécessaire en fonction des besoins de la ligne et vérifie les résultats du conditionnement en tenant compte des contraintes QHSE et des spécifications produits et clients.

Conducteur(trice) d'installations frigorifiques

Il/elle est en charge de la surveillance et du contrôle des températures, du réglage et de l'entretien courant des installations frigorifiques, ainsi que de la surveillance des marchandises entreposées dans les chambres froides.

Contremaître

Il/elle anime et coordonne les équipes de préparation et de conditionnement de fruits et/ou légumes.

Famille service administratif/services généraux

Technicien(ne) de maintenance

Il/elle réalise des opérations de contrôle, d'entretien et de réparation des installations techniques et en assure la fiabilité et le maintien de la performance.

Comptable

Il/elle enregistre et centralise les données commerciales, industrielles ou financières de la structure pour permettre l'établissement des balances de comptes, comptes de résultat, bilans, selon les obligations légales. Il/elle contrôle l'exactitude des écritures comptables et rend compte de la situation économique de la structure.

Il/elle peut réaliser des activités ayant trait à la paye et à la gestion de personnel.

Attaché(e) de direction

Il/elle aide le directeur d'un service ou le chef d'entreprise en le déchargeant de toutes les tâches administratives. Il/elle gère l'agenda et joue un rôle d'interface auprès des divers interlocuteurs du service.

Famille QHSE

Technicien(ne) qualité

Il/elle recueille et exploite les informations terrains et met en œuvre les actions adéquates dans le domaine de la qualité en cohérence avec la politique qualité.

Il/elle met en place le processus de mise aux normes ou certification dans l'entreprise et contrôle sa mise en œuvre.

Technicien(ne) de culture

Acteur de terrain, il/elle conseille la production sur les différents aspects techniques qui s'y rattachent. (variétés, mode de culture, date de plantation...)

Il/elle sert d'interface entre la production et la démarche qualité de l'entreprise et sa politique commerciale en s'assurant du respect des cahiers des charges par les producteurs.

CADRES

Famille préparation des produits – Logistique

Chef d'entrepôt

Responsable de la préparation des produits au sein de la station de conditionnement ou de l'entrepôt de fruits et légumes.

Assure la coordination régulière avec différents services de l'entreprise (service commercial, logistique, etc.).

Il/elle peut être chargé(e) de la gestion de l'ensemble des équipes situées dans la station de conditionnement ou de l'entrepôt, y compris les équipes logistiques.

Famille commercialisation

Cadre commercial

Il/elle anime la politique commerciale de l'entreprise.

Il/elle supervise et pilote l'activité de l'équipe commerciale et participe à la commercialisation et/ou aux achats de fruits et légumes.

Il/elle peut être amené(e) à traiter les litiges clients.

Directeur commercial

Il/elle élabore la politique et l'organisation commerciale de l'entreprise en cohérence avec la stratégie globale de l'entreprise, définit les orientations stratégiques, les objectifs et les moyens nécessaires et pilote la mise en œuvre des activités de commercialisation.

ANNEXE III

Grille de classification des emplois repères

CATÉGORIE	NIV.	ÉCH.	COMMERCIALISATION	PRÉPARATION DES PRODUITS Logistique	QHSE	SERVICE ADMINISTRATIF services généraux
Ouvrier/employé	I	1		Manutentionnaire Emballeur(se)/conditionneur(se)		
		1 bis		Emballeur(se)/manutentionnaire		
	II			Cariste Préparateur(trice) de commande		Employé(e) administratif
				Magasinier/réceptionnaire Conducteur(trice) ramasseur(se)	Agent qualité Agréé(euse)	Agent de maintenance Agent comptable
	IV			Coordinateur(trice) de chaîne		Secrétaire
Technicien/AM	V				Assistant(e) qualité	
	I		Acheteur(euse) Vendeur(euse) Acheteur(euse)/vendeur(euse)	Conducteur(trice) de lignes automatisées Chef d'équipe Conducteur(trice) d'installations frigorifiques	Technicien(ne) culture Technicien(ne) qualité	Technicien(ne) de maintenance Comptable Attaché(e) de direction
	II			Contremaître		
Cadre	I		Cadre commercial	Chef d'entrepôt		
	II		Directeur (trice) commercial(e)			

Brochure n° 3233

Convention collective nationale

**IDCC : 1405. – EXPÉDITION ET EXPORTATION
DE FRUITS ET LÉGUMES**

AVENANT N° 21 DU 25 AVRIL 2016

RELATIF À LA GRILLE DES SALAIRES CONVENTIONNELS

NOR : *ASET1650936M*

IDCC : 1405

Entre :

ANEEFEL

D'une part, et

FNAA CFE-CGC

FS CFDT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Il a été décidé, conformément à l'article 6 de l'accord de classification des emplois du 25 avril 2016 de la convention collective nationale, de la mise en place d'une nouvelle grille des salaires conventionnels (avenant n° 21). Celle-ci est adressée au ministère du travail pour extension concomitamment à l'accord susmentionné et applicable dans les mêmes termes.

Fait à Paris, le 25 avril 2016.

(Suivent les signatures.)

Grille conventionnelle pour l'horaire légal
(35 heures par semaine)

(En euros.)

CATÉGORIE	NIVEAU	SALAIRE MENSUEL
Ouvrier/employé	I	1 466,65
	I <i>bis</i>	1 483,00
	II	1 485,00
	III	1 497,00
	IV	1 550,00
	V	1 570,00
Technicien/AM	I	1 776,00
	II	1 916,00
Cadre	I	2 751,00
Cadre de direction	II	3 218,00

Brochure n° 3090

Convention collective nationale

IDCC : 1527. – IMMOBILIER
(Administrateurs de biens, sociétés immobilières,
agents immobiliers, etc.)

AVENANT DU 11 AVRIL 2016

À L'ACCORD DU 17 OCTOBRE 2005 RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE
TOUT AU LONG DE LA VIE

NOR : ASET1650922M

IDCC : 1527

Entre :

FNAIM

SNPI

FSIF

FEPL

UNIS

D'une part, et

CFTC CSFV

FS CFDT

CGT CDS

FEC FO

SNUHAB CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

L'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 relatif à la formation et au perfectionnement professionnel a été à l'origine de la constitution de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de l'immobilier, désignée ci-après par le sigle CEFI.

La CEFI a été officiellement créée par un accord national professionnel en date du 28 octobre 1992.

Par un additif du 21 décembre 1993 à l'accord constitutif du 28 octobre 1992, la CEFI a désigné l'AGEFOS-PME, non seulement comme organisme collecteur agréé au titre des contributions des entreprises de moins de 10 salariés à la formation professionnelle continue, mais aussi comme organisme chargé de recenser les activités du secteur de l'immobilier. Cet accord national professionnel

constitutif de la CEFI a été renouvelé et mis à jour le 27 novembre 1996, le 22 décembre 1998, le 6 mars 2001 et le 2 décembre 2002.

A partir de ce cadre juridique conventionnel renouvelé, un protocole d'accord portant création d'une section professionnelle paritaire de l'immobilier (SPP) a été conclu à la date du 11 octobre 2013 entre les organisations professionnelles et les syndicats de salariés représentatifs dans la branche et siégeant en SPP et l'organisme paritaire collecteur agréé des fonds formation de l'immobilier (AGEFOS-PME).

La CEFI a pour objet d'examiner les objectifs et les priorités des organismes signataires en matière de formation professionnelle, de formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles et de suivre l'application des accords conclus en ce domaine.

Les membres de la CEFI ont conscience que la réalisation de ces objectifs correspond à une nécessité de donner un contenu réel à leurs activités, et ce, pour éviter de considérer sa mise en place comme une simple réponse aux exigences du législateur. En effet, il existe une communauté d'intérêts entre tous les membres des organisations adhérentes. Les activités de la CEFI doivent d'ailleurs profiter à l'ensemble du secteur immobilier, qu'il s'agisse des secteurs ne correspondant pas à la définition officielle de la branche, ou d'employeurs et salariés non membres d'organisations signataires.

Depuis sa création, les membres de la CEFI ont toujours été animés par une volonté forte quant à la concrétisation des discussions et des études préparatoires.

En conséquence,

- considérant l'importance que les partenaires sociaux de la branche professionnelle de l'immobilier attachent à la formation professionnelle ;
- vu l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 ;
- vu la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale ;
- compte tenu des décrets actuellement publiés ;
- vu l'avenant n° 3 du 15 septembre 2004 portant reconduction de l'OPCA.

Les parties signataires conviennent ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord vise les entreprises ainsi que leurs salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'immobilier (brochure n° 3090).

Article 2

Définition des objectifs, des priorités et des moyens de la formation professionnelle

Il est procédé tous les 3 ans, à compter de la signature du présent accord, à une négociation relative aux objectifs, aux priorités et aux moyens de la formation professionnelle, telle que prévue par la législation en vigueur.

Cette négociation porte notamment sur l'égal accès à la formation des salariés selon leur catégorie professionnelle et la taille de leur entreprise, la validation des acquis de l'expérience, l'accès aux certifications, les abondements supplémentaires du compte personnel de formation, le développement du tutorat et la valorisation du tuteur ou maîtres d'apprentissage, en particulier les actions aidant à l'exercer et les conditions de son exercice par des salariés âgés de plus de 55 ans.

Elle se fonde sur le bilan des actions menées et des résultats obtenus au plan professionnel, dans le domaine de la formation au cours des années précédentes, établi par la CEFI et à partir des don-

nées communiquées par AGEFOS-PME, que ce soit le bilan de la branche ou les travaux menés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications et les organismes de formation.

Article 3

Compte personnel de formation

3.1. Ouverture du compte

Depuis le 1^{er} janvier 2015, chaque personne âgée d'au moins 16 ans qu'elle soit salariée, demandeur d'emploi ou accompagnée dans un projet d'orientation ou d'insertion professionnelle ou accueillie dans un établissement et service d'aide par le travail, dispose d'un compte personnel de formation (CPF) disponible à l'adresse www.moncompteformation.gouv.fr. Par dérogation, ce compte personnel de formation est ouvert dès l'âge de 15 ans pour le jeune qui signe un contrat d'apprentissage, s'il justifie avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire.

Le compte est fermé lorsque la personne est admise à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

Il vient remplacer le droit individuel à la formation (DIF).

3.2. Alimentation du compte

L'alimentation du compte personnel de formation relève de la caisse des dépôts et consignations qui alimente, chaque année, les comptes des personnes.

Pour un salarié à temps plein, l'alimentation du compte se fait à hauteur de 24 heures par année de travail jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures par année de travail dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

Pour les salariés à temps partiel, l'alimentation du compte est calculée à proportion du temps de travail effectué.

Les abondements n'entrent pas en compte dans les modes de calcul des heures qui sont créditées sur le compte personnel du salarié chaque année et ainsi que dans le mode du calcul du plafond de 150 heures.

Conformément à l'article L. 6323-23 du code du travail, le solde des droits acquis au titre du DIF au 31 décembre 2014 est utilisable sur le régime du compte personnel de formation à compter du 1^{er} janvier 2015 et jusqu'au 1^{er} janvier 2021. Il peut se cumuler avec le CPF, dans la limite d'un plafond total de 150 heures et dans des conditions définies par décret en Conseil d'Etat.

Afin de permettre l'utilisation du solde DIF par les salariés, les employeurs ont informé les salariés avant le 31 janvier 2015 du solde des droits acquis au titre du DIF au 31 décembre 2014 et non utilisés.

3.3. Formations éligibles au CPF

Les formations éligibles au CPF sont :

- les formations permettant d'acquérir le socle réglementaire de connaissances et de compétences et ce conformément à l'article L. 6323-6 du code du travail ;
- l'accompagnement à la VAE mentionné à l'article L. 6313-11 du code du travail ;
- les formations visées par la liste élaborée et actualisée par la CPNE de la branche conformément aux dispositions du 1^{er} du I de l'article L. 6323-16 du code du travail ;
- les formations visées par les listes nationales et régionales élaborées conformément aux dispositions des 2^o et 3^o du I de l'article L. 6323-16 du code du travail.

L'information sur les formations éligibles au compte figure sur www.moncompteformation.gouv.fr.

3.4. Modalités de mise en œuvre

Le compte personnel de formation est comptabilisé en heures et est mobilisé par la personne, qu'elle soit salariée ou demandeur d'emploi pour suivre une action de formation à son initiative.

Le compte ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Le refus du titulaire du compte de le mobiliser ne constitue pas une faute.

Les heures inscrites au compte permettent à son titulaire de financer une formation éligible au compte.

La mobilisation du compte personnel de formation en dehors du temps de travail n'est pas soumise à l'accord de l'employeur et ne donne pas lieu au versement d'une allocation de formation.

La mobilisation du compte personnel de formation sur le temps de travail est soumise à l'accord de l'employeur sur le contenu et le calendrier de la formation. L'absence de réponse de l'employeur dans le délai de 30 jours vaut acceptation de la demande.

Une exception, les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences et l'accompagnement à la VAE sont éligibles de droit sur le temps de travail, sous réserve d'accord de l'employeur sur le calendrier de la formation.

3.5. Financement du CPF

Les frais liés au compte personnel de formation sont pris en charge par l'OPCA de la Branche ou par l'entreprise en application d'un accord d'entreprise portant gestion en interne du compte personnel de formation, dans la limite du nombre d'heures inscrites sur le compte personnel de formation du salarié.

3.6. Abondement du CPF

Les partenaires sociaux confient à la CPNE le soin de fixer et mettre à jour régulièrement la politique d'abondement de la branche en matière de compte personnel de formation, et plus particulièrement de définir les certifications prioritaires parmi la liste de branche et le cas échéant, les publics concernés et la durée de l'abondement.

Article 4

Contrats et périodes de professionnalisation

4.1. Contrats de professionnalisation

4.1.1. L'insertion professionnelle des jeunes âgés de moins de 26 ans souhaitant compléter leur formation initiale et des demandeurs d'emploi de 26 ans et plus constitue un enjeu fondamental pour le maintien et le développement des compétences pour les salariés des entreprises du secteur.

Le contrat de professionnalisation est également accessible aux bénéficiaires de minima sociaux (RSA, ASS, AAH) ou à l'issue d'un contrat aidé. Dans les DOM, à Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon, il est ouvert aux bénéficiaires du RMI et de l'API.

En conséquence, il est convenu que la durée du contrat de professionnalisation est portée à 24 mois maximum pour les publics préparant les certifications suivantes, considérées comme prioritaires :

- les diplômes et titres homologués spécifiques au secteur de l'immobilier (brevet de technicien supérieur (BTS), bac professionnel...) ;
- les certificats de qualification professionnelle (CQP) mis en place par la CEFI (accords du 11 décembre 2002 et du 1^{er} avril 2004) ;
- les diplômes et titres non spécifiques conduisant à un métier exercé au sein du secteur et figurant sur la liste tenue à jour par la CEFI.

Il est convenu, également, que la durée de formation, s'inscrivant dans des actions d'évaluation et d'accompagnement, d'enseignements généraux, professionnels et technologiques, peut être portée à 35 % maximum de la durée du CDD ou de la période de professionnalisation du CDI, pour les certifications prioritaires mentionnées ci-dessus.

4.1.2. Les titulaires de contrats de professionnalisation perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération calculée en fonction de leur âge en application des dispositions de l'article L. 6325-8 du code du travail.

4.2. Périodes de professionnalisation

4.2.1. La période de professionnalisation est ouverte aux salariés visés à l'article L. 6324-1 du code du travail.

Compte tenu des évolutions technologiques et organisationnelles que connaît la profession, les actions de formation définies comme prioritaires sont :

- celles permettant l'acquisition d'une qualification dans un domaine spécifique pour les salariés occupant des fonctions dans un autre secteur d'activité ;
- celles permettant d'acquérir de nouvelles qualifications pour les salariés appelés à exercer leur emploi dans un contexte différent ;
- celles permettant à un salarié expérimenté d'évoluer vers des fonctions différentes.

4.2.2. Les actions de formation éligibles à la période de professionnalisation ont une durée d'au moins 70 heures, à l'exception des actions de validation des acquis de l'expérience, de l'abondement du compte personnel de formation et des formations inscrites à l'inventaire de la commission nationale de la certification professionnelle (CNCP). Cette durée peut inclure plusieurs modules ou séquences successifs de formation sur 12 mois calendaires. Elle inclut également toutes les actions permettant d'individualiser le parcours de formation et notamment celles relatives à la validation des acquis de l'expérience.

4.2.3. La CEFI est l'organe habilité en matière d'emploi et de formation professionnelle. Elle met en œuvre toutes les dispositions visant la valorisation et le renforcement des qualifications et des compétences des salariés.

La CEFI recommande aux entreprises d'articuler la période de professionnalisation avec le compte personnel de formation et le plan de formation.

4.3. Mission tutorale

Le développement du tutorat est de nature :

- à engager dans un acte solidaire l'entreprise, l'apprenant et le tuteur ;
- à accroître la qualité et l'efficacité de l'insertion professionnelle dans le cadre de la professionnalisation ;
- à professionnaliser le rôle du tutorat en dotant le tuteur d'un statut qualifiant et de compétence pédagogique.

Définition du tuteur :

Le tuteur (salarié ou employeur) doit justifier d'une expérience professionnelle de 4 ans minimum dans une qualification en rapport avec l'objectif professionnalisant de la formation visée.

Si le tuteur est salarié, il devra bénéficier d'un aménagement de ses obligations professionnelles pour accomplir ses fonctions.

Objectifs du tuteur :

Les objectifs contenus dans la mission sont :

- accueillir, aider, informer, guider les bénéficiaires de contrats et de périodes de professionnalisation ;
- organiser l'activité des apprenants et contribuer à l'acquisition de leurs connaissances professionnelles ;
- assurer la liaison avec les organismes de formation ;
- participer à l'évaluation du suivi de la formation et sa validation.

La désignation d'un tuteur est obligatoire dans le cadre d'un contrat de professionnalisation et recommandée dans le cadre d'une période de professionnalisation.

Rémunération :

Les dépenses liées au maintien de la rémunération et aux frais de formation (pédagogie, transport, repas, etc.) sont définies en CPNEF et prises en charge par AGEFOS-PME.

Pour la formation du tuteur, prise en charge à hauteur du plafond réglementaire, soit 15 € l'heure pour un plafond de 40 heures.

Pour l'exercice de la fonction tutorale, prise en charge à hauteur du plafond réglementaire de 230 € par mois.

Article 5

Validation des acquis de l'expérience (VAE)

Les parties signataires reconnaissent l'importance de développer les actions relatives à la validation des acquis de l'expérience, dans le cadre de la période de professionnalisation et à l'initiative des personnes du compte personnel de formation.

En conséquence, les parties signataires, rappelant le caractère formateur de toutes les activités professionnelles, tiennent à promouvoir le dispositif de VAE permettant à chaque salarié de faire valider, au cours de sa vie professionnelle, les acquis de son expérience, en vue de l'obtention d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) inscrits au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

A cette fin, la CEFI a créé un groupe de travail chargé de développer l'accès au système de validation des acquis de l'expérience.

Article 6

Entretiens professionnels

Les parties signataires soulignent le rôle central et obligatoire des entretiens professionnels pour recenser les besoins en formation des entreprises.

Conformément à l'article L. 6315-1 du code du travail, à l'occasion de leur embauche, les salariés sont informés par leur employeur qu'ils bénéficient tous les deux ans d'un entretien professionnel consacré aux perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail.

L'entretien professionnel donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.

Cet entretien est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de soutien familial, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l'article L. 1222-12 du code du travail, d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du même code, d'un arrêt longue maladie prévu à l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale ou à l'issue d'un mandat syndical.

Tous les six ans, au regard de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise, il donne lieu à l'établissement d'un état récapitulatif du parcours professionnel de chaque salarié.

Cet état des lieux est formalisé dans un document, dont une copie est remise au salarié.

Cet état doit permettre de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des six dernières années des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a soit :

- suivi au moins une action de formation ;

soit

- acquis des éléments de certification par la formation ou par la validation des acquis de l'expérience ;

soit

- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, si au cours de ces six années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins deux des trois mesures susmentionnées, son compte personnel de formation est abondé de 100 heures s'il est embauché à temps plein et de 130 heures s'il est à temps partiel et l'entreprise doit à l'OPCA une somme forfaitaire.

Les entreprises peuvent s'appuyer sur les supports à l'entretien professionnel élaboré par l'OPCA et disponibles sur le site internet en page d'accueil (www.agefos-pme.com).

Article 7

Passeport formation

Afin de favoriser sa mobilité interne ou externe, chaque salarié doit être en mesure d'identifier et de faire certifier ses connaissances, ses compétences, qualifications et aptitudes professionnelles, acquises soit par la formation initiale ou continue, soit du fait de ses expériences professionnelles. Dans cette perspective, les signataires préconisent à chaque salarié de recourir, à sa seule initiative, au passeport orientation formation dématérialisé disponible sur le site du CPF géré par la caisse des dépôts et consignations (www.moncompteformation.gouv.fr), qui reste sa propriété et dont il garde la responsabilité d'utilisation.

Il recense les acquis de la formation initiale et ceux de la formation professionnelle continue : les diplômes et les titres obtenus en formation initiale, les expériences acquises lors de stages ou de formations, les certifications professionnelles délivrées ainsi que la nature et la durée des actions de formation continue suivies.

Article 8

Conseil en évolution professionnelle

Tous les salariés de la branche ont accès, à compter du 1^{er} janvier 2015, au conseil en évolution.

Le conseil en évolution professionnelle est une prestation gratuite relevant du service public d'orientation auquel peuvent recourir l'ensemble des salariés de la branche pour être accompagnés dans l'élaboration d'un projet professionnel qui peut, le cas échéant, nécessiter une formation et la mobilisation du compte personnel de formation.

Article 9

Dispositions financières

10.1. Contribution légale à la formation professionnelle continue

Les employeurs doivent verser, tous les ans, à l'OPCA désigné par la branche AGEFOS-PME, une contribution au développement de la formation professionnelle continue de :

- 0,55 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours pour les entreprises de moins de 10 salariés ;

- 1 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours pour les entreprises d'au moins 10 salariés.

10.2. Contributions volontaires

Les entreprises peuvent verser à l'OPCA des contributions volontaires au-delà de l'obligation légale pour bénéficier de l'offre de services de l'OPCA.

10.3. Taxe d'apprentissage

Les partenaires sociaux de la branche souhaitent promouvoir l'apprentissage. Pour ce faire, ils incitent les entreprises de la branche à verser leur taxe d'apprentissage à l'OPCA désigné par la branche.

Article 10

Extension

Les parties signataires conviennent de demander au ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 11 avril 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3136

Convention collective nationale

IDCC : 1480. – JOURNALISTES

ADHÉSION PAR LETTRE DU 23 AOÛT 2016
DU SPIIL À LA CONVENTION COLLECTIVE DES JOURNALISTES

NOR : ASET1650937M

IDCC : 1480

*Syndicat de la presse indépendante d'information en ligne
Créatis, 226, rue Saint-Denis,
75002 Paris*

Paris, le 23 août 2016.

Monsieur le ministre,

Par la présente, le syndicat de la presse indépendante d'information en ligne a l'honneur de vous demander de prendre acte de son adhésion à la convention collective des journalistes (n° 3136 du 27 octobre 1987, IDCC 1480) et à ses avenants.

Restant à votre disposition pour plus amples informations, je vous prie d'agréer, Monsieur le ministre l'expression de mes respectueuses salutations.

Le président.

Brochure n° 3286

Convention collective nationale

**IDCC : 1982. – NÉGOCE ET PRESTATIONS DE SERVICES
DANS LES DOMAINES MÉDICO-TECHNIQUES**

ACCORD DU 16 JUIN 2016

RELATIF À LA MISE EN PLACE D'UNE CONTRIBUTION
CONVENTIONNELLE EXCEPTIONNELLE

NOR : ASET1650929M

IDCC : 1982

Entre :

SNADOM

UNPDM

FEDEPSAD

D'une part, et

FNECS CFE-CGC

FNIC CGT

FS CFDT

UNSA FCS

CFTC santé sociaux

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le 3 juillet 2015, l'ensemble des partenaires sociaux représentatifs de la branche « négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques », collègue salarié et collègue employeurs, ont pris la décision de dénoncer l'accord du 25 octobre 2006 portant adhésion à l'OPCA FORCO et à l'observatoire prospectif du commerce. Cette décision a été prise compte tenu du contexte spécifique du FORCO qui connaît un déficit de trésorerie important, conséquence d'erreurs de gestion.

Le conseil d'administration du FORCO a décidé d'imposer un plan de retour à l'équilibre financier aux branches adhérentes. Bien qu'ils en désapprouvent le principe, les partenaires sociaux signataires ont décidé de mettre en œuvre, dans ce contexte, afin de fixer une contribution exceptionnelle de solidarité de retour à l'équilibre du FORCO.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises relevant de la branche « Négoces et prestations de services dans les domaines médicaux techniques », quel que soit leur effectif.

Article 2

Contribution exceptionnelle

Il est instauré une contribution conventionnelle exceptionnelle forfaitaire de 88 euros par entreprise.

Cette contribution est appelée et recouvrée par le FORCO, directement, dès l'extension du présent accord, selon des modalités choisies par le FORCO.

Cette contribution, non créatrice de droits à formation, est mutualisée dès son versement et est affectée au redressement de la situation financière du FORCO.

Article 3

Entrée en vigueur et extension

Le présent accord entre en vigueur à compter de son dépôt auprès de la direction générale du travail.

Les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent accord : cette demande, formulée par un courrier distinct, est effectuée simultanément au dépôt prévu à l'article précédent.

L'accord entrera en vigueur, tant pour les organisations signataires que pour l'ensemble de la branche, le 1^{er} jour du mois suivant la publication au *Journal officiel (JO)* de son arrêté d'extension.

Article 4

Publicité et extension

Le présent texte sera notifié en original aux organisations représentatives.

A l'expiration du délai d'opposition de 15 jours, décomptés à partir de la date la plus tardive de retrait des lettres recommandées avec avis de réception le notifiant, il sera déposé en deux exemplaires papiers originaux, à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-42, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15 et un exemplaire électronique, soit joint à l'envoi des exemplaires papiers, soit adressé par courriel à depot.accord@travail.gouv.fr.

Cet envoi sera accompagné des copies du courrier daté de notification du texte à l'ensemble des organisations représentatives ou des accusés de réception ou des récépissés de remise en main propre contre décharge.

Un exemplaire original du présent texte sera également adressé, dans les mêmes délais, au conseil de prud'hommes du lieu de conclusion, en l'occurrence, de Paris.

Fait à Paris, le 16 juin 2016.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

**IDCC : 943. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,
MÉCANIQUES ET CONNEXES
(Calvados)
(30 juin 1977)**

(Etendue par arrêté du 17 octobre 1978,
Journal officiel du 17 novembre 1978)

ACCORD DU 28 JUIN 2016

**RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES ET
AUX SALAIRES MINIMAUX ANNUELS GARANTIS POUR L'ANNÉE 2016**

NOR : ASET1650928M

IDCC : 943

Entre :

UIMM Normandie Sud

D'une part, et

CFDT

CFTC

CFE-CGC

USM FO

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

A l'issue de la réunion paritaire tenue le 28 juin 2016 en application de l'article L. 2241-1 du code du travail et de l'accord national du 13 juillet 1983 sur les rémunérations minimales hiérarchiques modifié par l'avenant du 17 janvier 1991, les parties conviennent ce qui suit :

Article 1^{er}

Rémunérations minimales hiérarchiques

Les rémunérations minimales hiérarchiques correspondant aux coefficients de la classification découlant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié, servent de base de calcul à la prime d'ancienneté prévue à l'article 26 de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes du Calvados.

En application de l'accord national du 13 juillet 1983, modifié par l'avenant du 17 janvier 1991, elles sont adaptables à l'horaire de travail effectif et majorées de 5 % pour les ouvriers et de 7 % pour les agents de maîtrise d'atelier.

A compter du 1^{er} septembre 2016, la valeur du point est fixée 4,50 €, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

Pour vérifier si le salarié a bénéficié de la prime d'ancienneté, telle qu'elle résulte du barème prévu à l'article 26 de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes du Calvados, il sera tenu compte, notamment, de la valeur des éventuelles compensations pour réduction d'horaire accordées par l'employeur sur la prime d'ancienneté.

La prise en compte, dans l'assiette de comparaison de la prime d'ancienneté, des éventuelles compensations pour réduction d'horaire portant sur la prime d'ancienneté, pourra s'effectuer même lorsque ces compensations ont été intégrées au salaire de base. Dans ce cas, la valeur de ces compensations sera communiquée au salarié, à sa demande.

Article 2

Salaires minimaux annuels garantis

Indépendamment du barème des rémunérations minimales hiérarchiques, un barème de salaires minimaux annuels garantis est fixé, à partir de l'année 2016, pour l'ensemble des catégories de personnels visés par l'accord national du 21 juillet 1975 modifié sur la classification, dans les conditions prévues par l'accord national du 13 juillet 1983, modifié par l'avenant du 17 janvier 1991.

Article 3

Modalités d'application des salaires minimaux annuels garantis

Le barème institué par le présent accord détermine la rémunération effective annuelle au-dessous de laquelle un mensuel ne peut être rémunéré, sous réserve des conditions spéciales relatives aux jeunes de moins de 18 ans ainsi qu'à toute autre catégorie que pourrait viser un texte de nature législative, réglementaire ou conventionnelle.

Les salaires minimaux annuels garantis ne s'appliquent pas au travailleur à domicile.

Le barème défini ci-après est établi sur la base de la durée légale du travail en vigueur.

Les montants de ce barème sont adaptés proportionnellement à l'horaire de travail effectif de chaque mensuel, et supportent en conséquence les majorations légales pour heures supplémentaires.

Le barème est appliqué « *pro rata temporis* », notamment en cas de survenance en cours d'année :

- d'un changement de classement ;
- d'un départ de l'entreprise ou d'une entrée en fonction ;
- d'une suspension du contrat de travail.

Le barème, base mensualisée de 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, est le suivant :

(En euros.)

COEFFICIENT	TOUTES CATÉGORIES confondues
140	17 640
145	17 650
155	17 670
170	17 820
180	17 830
190	18 160
215	18 390
225	18 490
240	19 240

COEFFICIENT	TOUTES CATÉGORIES confondues
255	20 100
270	21 230
285	22 200
305	23 540
335	26 040
365	28 240
395	30 200

Pour la comparaison des sommes réellement perçues par le salarié avec la garantie annuelle dont il bénéficie, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments de salaire brut, quelles qu'en soient la nature et la périodicité, soit de toutes les sommes brutes supportant des cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception :

- de la prime d'ancienneté prévue à l'article 26 de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes du Calvados ;
- de la majoration d'incommodité prévue à l'article 24 de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes du Calvados ;
- des sommes qui constituent un remboursement de frais ;
- des sommes prévues dans le cadre de la législation sur la participation ou l'intéressement n'ayant pas le caractère de salaire ;
- des primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole.

S'agissant de salaires annuels minimaux garantis, la vérification interviendra, pour chaque salarié, en fin d'année et, au plus tard, le 31 janvier de l'année suivante, ou, en cas de départ de l'entreprise en cours d'année, à la fin du contrat de travail.

S'il apparaît que la totalité des éléments de la rémunération à prendre en considération est inférieure au montant du salaire minimum annuel garanti applicable, le salarié considéré recevra un complément de rémunération égal à la différence entre les sommes perçues et le montant de la garantie dont il doit bénéficier en application du présent accord.

L'employeur informera le comité d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel du nombre de salariés ayant bénéficié d'un apurement de fin d'année. Les mêmes éléments d'information seront communiqués aux délégués syndicaux des organisations syndicales signataires.

Article 4

Prime d'ancienneté

Sont annexés au présent accord les montants des primes d'ancienneté pour les différents coefficients des différentes catégories professionnelles pour leur valeur au 1^{er} septembre 2016 pour une durée hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

Article 5

Dépôt

Le présent accord, établi en application des articles L. 2221-1 et suivants du code du travail, est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et L. 2231-7 du code du travail.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Base mensuelle servant de calcul à la prime d'ancienneté
 Tableau des rémunérations minimales hiérarchiques

Base : 35 heures.
 Valeur du point : 4,50 €.

NIVEAU	ÉCHELON		COEF.	OUVRIERS	ADMINISTRATIFS ET techniciens	AGENTS DE MAÎTRISE		AGENTS DE MAÎTRISE d'atelier	
I	1	O1	140	661,50	630,00				
	2	O2	145	685,13	652,50				
	3	O3	155	732,38	697,50				
II	1	P1	170	803,25	765,00				
	2		180		810,00				
	3	P2	190	897,75	855,00				
III	1	P3	215	1 015,88	967,50	AM1	967,50	AM1	1 035,23
	2		225		1 012,50	AM2	1 080,00	AM2	1 155,60
	3	TA1	240	1 134,00	1 080,00				
IV	1	TA2	255	1 204,88	1 147,50	AM3	1 147,50	AM3	1 227,83
	2	TA3	270	1 275,75	1 215,00	AM4	1 282,50	AM4	1 372,28
	3	TA4	285	1 346,63	1 282,50				
V	1		305		1 372,50	AM5	1 372,50	AM5	1 468,58
	2		335		1 507,50	AM6	1 507,50	AM6	1 613,03
	3		365		1 642,50	AM7	1 642,50	AM7	1 757,48

Prime d'ancienneté

Base : 35 heures.

Valeur du point : 4,50 €.

Ouvriers

NIVEAU	COEFFICIENT	ÉCHELON	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %
I	140	1	19,85	26,46	33,08	39,69	46,31
	145	2	20,55	27,41	34,26	41,11	47,96
	155	3	21,97	29,30	36,62	43,94	51,27
II	170	1	24,10	32,13	40,16	48,20	56,23
	180	2					
	190	3	26,93	35,91	44,89	53,87	62,84
III	215	1	30,48	40,64	50,79	60,95	71,11
	225	2					
	240	3	34,02	45,36	56,70	68,04	79,38
IV	255	1	36,15	48,20	60,24	72,29	84,34
	270	2	38,27	51,03	63,79	76,55	89,30
	285	3	40,40	53,87	67,33	80,80	94,26
V	305	1					
	335	2					
	365	3					

NIVEAU	COEFFICIENT	ÉCHELON	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %
I	140	1	52,92	59,54	66,15	72,77	79,38
	145	2	54,81	61,66	68,51	75,36	82,22
	155	3	58,59	65,91	73,24	80,56	87,89
II	170	1	64,26	72,29	80,33	88,36	96,39
	180	2					
	190	3	71,82	80,80	89,78	98,75	107,73
III	215	1	81,27	91,43	101,59	111,75	121,91
	225	2					
	240	3	90,72	102,06	113,40	124,74	136,08
IV	255	1	96,39	108,44	120,49	132,54	144,59
	270	2	102,06	114,82	127,58	140,33	153,09
	285	3	107,73	121,20	134,66	148,13	161,60
V	305	1					
	335	2					
	365	3					

NIVEAU	COEFFICIENT	ÉCHELON	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
I	140	1	86,00	92,61	99,23
	145	2	89,07	95,92	102,77
	155	3	95,21	102,53	109,86
II	170	1	104,42	112,46	120,49
	180	2			
	190	3	116,71	125,69	134,66
III	215	1	132,06	142,22	152,38
	225	2			
	240	3	147,42	158,76	170,10
IV	255	1	156,63	168,68	180,73
	270	2	165,85	178,61	191,36
	285	3	175,06	188,53	201,99
V	305	1			
	335	2			
	365	3			

Administratifs et techniciens. – Agents de maîtrise

Base : 35 heures.

Valeur du point : 4,50 €.

NIVEAU	COEFFICIENT	ÉCHELON	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %
I	140	1	18,90	25,20	31,50	37,80	44,10
	145	2	19,58	26,10	32,63	39,15	45,68
	155	3	20,93	27,90	34,88	41,85	48,83
II	170	1	22,95	30,60	38,25	45,90	53,55
	180	2	24,30	32,40	40,50	48,60	56,70
	190	3	25,65	34,20	42,75	51,30	59,85
III	215	1	29,03	38,70	48,38	58,05	67,73
	225	2	30,38	40,50	50,63	60,75	70,88
	240	3	32,40	43,20	54,00	64,80	75,60
IV	255	1	34,43	45,90	57,38	68,85	80,33
	270	2	36,45	48,60	60,75	72,90	85,05
	285	3	38,48	51,30	64,13	76,95	89,78
V	305	1	41,18	54,90	68,63	82,35	96,08
	335	2	45,23	60,30	75,38	90,45	105,53
	365	3	49,28	65,70	82,13	98,55	114,98

NIVEAU	COEFFICIENT	ÉCHELON	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %
I	140	1	50,40	56,70	63,00	69,30	75,60
	145	2	52,20	58,73	65,25	71,78	78,30
	155	3	55,80	62,78	69,75	76,73	83,70
II	170	1	61,20	68,85	76,50	84,15	91,80
	180	2	64,80	72,90	81,00	89,10	97,20
	190	3	68,40	76,95	85,50	94,05	102,60
III	215	1	77,40	87,08	96,75	106,43	116,10
	225	2	81,00	91,13	101,25	111,38	121,50
	240	3	86,40	97,20	108,00	118,80	129,60
IV	255	1	91,80	103,28	114,75	126,23	137,70
	270	2	97,20	109,35	121,50	133,65	145,80
	285	3	102,60	115,43	128,25	141,08	153,90
V	305	1	109,80	123,53	137,25	150,98	164,70
	335	2	120,60	135,68	150,75	165,83	180,90
	365	3	131,40	147,83	164,25	180,68	197,10

NIVEAU	COEFFICIENT	ÉCHELON	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
I	140	1	81,90	88,20	94,50
	145	2	84,83	91,35	97,88
	155	3	90,68	97,65	104,63
II	170	1	99,45	107,10	114,75
	180	2	105,30	113,40	121,50
	190	3	111,15	119,70	128,25
III	215	1	125,78	135,45	145,13
	225	2	131,63	141,75	151,88
	240	3	140,40	151,20	162,00
IV	255	1	149,18	160,65	172,13
	270	2	157,95	170,10	182,25
	285	3	166,73	179,55	192,38
V	305	1	178,43	192,15	205,88
	335	2	195,98	211,05	226,13
	365	3	213,53	229,95	246,38

Agents de maîtrise d'atelier

Base : 35 heures.

Valeur du point : 4,50 €.

NIVEAU	COEFFICIENT	ÉCHELON	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %
I	140	1					
	145	2					
	155	3					
II	170	1					
	180	2					
	190	3					
III	215	1	31,06	41,41	51,76	62,11	72,47
	225	2					
	240	3	34,67	46,22	57,78	69,34	80,89
IV	255	1	36,83	49,11	61,39	73,67	85,95
	270	2					
	285	3	41,17	54,89	68,61	82,34	96,06
V	305	1	44,06	58,74	73,43	88,11	102,80
	335	2	48,39	64,52	80,65	96,78	112,91
	365	3	52,72	70,30	87,87	105,45	123,02

NIVEAU	COEFFICIENT	ÉCHELON	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %
I	140	1					
	145	2					
	155	3					
II	170	1					
	180	2					
	190	3					
III	215	1	82,82	93,17	103,52	113,87	124,23
	225	2					
	240	3	92,45	104,00	115,56	127,12	138,67
IV	255	1	98,23	110,50	122,78	135,06	147,34
	270	2					
	285	3	109,78	123,50	137,23	150,95	164,67
V	305	1	117,49	132,17	146,86	161,54	176,23
	335	2	129,04	145,17	161,30	177,43	193,56
	365	3	140,60	158,17	175,75	193,32	210,90

NIVEAU	COEFFICIENT	ÉCHELON	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
I	140	1			
	145	2			
	155	3			
II	170	1			
	180	2			
	190	3			
III	215	1	134,58	144,93	155,28
	225	2			
	240	3	150,23	161,78	173,34
IV	255	1	159,62	171,90	184,17
	270	2			
	285	3	178,40	192,12	205,84
V	305	1	190,91	205,60	220,29
	335	2	209,69	225,82	241,95
	365	3	228,47	246,05	263,62

Convention collective départementale

**IDCC : 948. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,
MÉCANIQUES ET CONNEXES
(Orne)**

(6 octobre 1977)

(Etendue par arrêté du 24 août 1979,
Journal officiel du 13 novembre 1979)

ACCORD DU 28 JUIN 2016

RELATIF AUX TAUX EFFECTIFS GARANTIS ANNUELS

POUR L'ANNÉE 2016

NOR : ASET1650923M

IDCC : 948

Entre :

UIMM Normandie Sud

D'une part, et

CFDT

CGT-FO

CFTC

CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de l'accord national du 17 janvier 1991.

Il fixe les taux effectifs garantis annuels applicables à partir de l'année 2016. Ces taux sont sans incidence sur les rémunérations mensuelles et ne serviront pas de base de calcul aux primes d'ancienneté.

Article 1^{er}

Il est institué, dans le cadre de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de l'Orne, un barème unique des taux effectifs garantis annuels applicable à l'ensemble des catégories de personnels visés à l'accord national du 21 juillet 1975 relatif aux classifications dans les conditions de l'accord du 17 janvier 1991. Les taux effectifs garantis annuels ne s'appliquent donc pas aux travailleurs à domicile.

Le barème institué par le présent accord constitue la rémunération effective annuelle au-dessous de laquelle les salariés ne peuvent être rémunérés et sous réserve des conditions spéciales relatives

aux jeunes de moins de 18 ans, aux handicapés lorsque leur handicap ne leur permet pas l'exercice normal de leur activité ainsi qu'à toute autre catégorie que pourrait viser un texte de nature législative réglementaire ou conventionnelle.

Les taux effectifs garantis annuels étant fixés pour la durée légale de travail en vigueur à la date de conclusion du présent d'accord, leurs montants devront être adaptés en fonction de l'horaire de travail effectif et, en particulier supporter les majorations légales pour les heures supplémentaires.

La rémunération annuelle minimale sera calculée au prorata du temps de présence en cas d'entrée ou de départ de l'entreprise en cours d'année, de suspension du contrat de travail ou de changement de classification.

S'agissant de salaires annuels minimaux garantis, la vérification interviendra, pour chaque salarié, en fin d'année et, au plus tard, le 31 janvier de l'année suivante ou, en cas de départ de l'entreprise en cours d'année, à la fin du contrat.

S'il apparaît que la totalité des éléments de rémunération à prendre en considération aboutit à un résultat inférieur au montant du taux effectif garanti annuel applicable, le salarié percevra un complément de salaire égal à la différence entre la rémunération perçue et la rémunération garantie telle qu'il doit en bénéficier en application du présent accord.

Article 2

Pour la comparaison des sommes réellement perçues par les salariés avec le présent barème, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments de salaire brut quelles qu'en soient la nature et la périodicité, soit de toutes les sommes brutes supportant des cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale, y compris les primes et gratifications ayant un caractère périodique ainsi que toutes les compensations pour réduction d'horaire.

A l'exception :

- de la prime d'ancienneté telle que définie par rapport à la valeur du point à l'article 44 de la convention collective ;
- des primes prévues aux articles 47, 48, 49 et 50 de la convention collective ;
- des sommes ayant un caractère de remboursement de frais ;
- des sommes prévues dans le cadre de la législation sur la participation ou l'intéressement.

Article 3

A partir de l'année 2016 et pour une durée hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, le barème unique, base mensualisée 151,67 heures, pour l'ensemble des différentes catégories professionnelles s'établit comme suit :

(En euros.)

COEFFICIENT	TEGA 2016
140	17 640
145	17 650
155	17 670
170	17 820
180	17 830
190	18 160
215	18 390
225	18 490
240	19 240

COEFFICIENT	TEGA 2016
255	20 100
270	21 230
285	22 200
305	23 540
335	26 040
365	28 240
395	30 200

Article 4

Le présent accord entrera en vigueur à partir du 1^{er} janvier de l'année 2016.

Article 5

Le présent accord est établi en suffisamment d'exemplaires pour remise à chaque partie signataire et sera déposé au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes d'Alençon et à la DIRECCTE, unité territoriale de l'Orne à Alençon.

Fait à Alençon, le 28 juin 2016.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

**IDCC : 948. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,
MÉCANIQUES ET CONNEXES**

(Orne)

(6 octobre 1977)

(Etendue par arrêté du 24 août 1979,
Journal officiel du 13 novembre 1979)

ACCORD DU 28 JUIN 2016

RELATIF À LA VALEUR DU POINT ET AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES

AU 1^{ER} SEPTEMBRE 2016

NOR : ASET1650924M

IDCC : 948

Entre :

UIMM Normandie Sud

D'une part, et

CFDT

CGT-FO

CFTC

CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de l'accord national du 17 janvier 1991. Il est institué dans le cadre de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de l'Orne.

Il fixe la valeur des rémunérations minimales hiérarchiques qui sont retenues désormais simplement comme base de calcul de la prime d'ancienneté et des primes conventionnelles qui y sont rattachées.

Article 1^{er}

La valeur du point est fixée à 4,50 € au 1^{er} septembre 2016 (paie correspondant aux périodes travaillées à compter du 1^{er} septembre 2016), pour une durée hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

Article 2

Sont annexés au présent accord les montants des primes d'ancienneté pour les différents coefficients des différentes catégories professionnelles pour leur valeur au 1^{er} septembre 2016 pour une durée hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

Article 3

Les rémunérations minimales hiérarchiques de référence incluent toutes les compensations pour réduction d'horaire.

Article 4

Le présent accord est établi en suffisamment d'exemplaires pour remise à chaque partie signataire et sera déposé au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes d'Alençon et à la DIRECCTE, unité territoriale de l'Orne à Alençon.

Fait à Alençon, le 28 juin 2016.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Base mensuelle servant de calcul à la prime d'ancienneté

Tableau des rémunérations minimales hiérarchiques

Base horaire hebdomadaire : 35 heures.

Valeur du point : 4,50 €.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON		COEFFICIENT	OUVRIERS	ADMINISTRATIFS et techniciens	AGENTS DE MAÎTRISE		AGENTS DE MAÎTRISE d'atelier	
I	1	O1	140	661,50	630,00				
	2	O2	145	685,13	652,50				
	3	O3	155	732,38	697,50				
II	1	P1	170	803,25	765,00				
	2		180		810,00				
	3	P2	190	897,75	855,00				
III	1	P3	215	1 015,88	967,50	AM1	967,50	AM1	1 035,23
	2		225		1 012,50	AM2		AM2	1 155,60
	3	TA1	240	1 134,00	1 080,00				
IV	1	TA2	255	1 204,88	1 147,50	AM3	1 147,50	AM3	1 227,83
	2	TA3	270	1 275,75	1 215,00	AM4		AM4	1 372,28
	3	TA4	285	1 346,63	1 282,50				
V	1		305		1 372,50	AM5	1 372,50	AM5	1 468,58
	2		335		1 507,50	AM6	1 507,50	AM6	1 613,03
	3		365		1 642,50	AM7	1 642,50	AM7	1 757,48

Prime d'ancienneté

Ouvriers

Base horaire hebdomadaire : 35 heures.

Valeur du point : 4,50 €.

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	ÉCHELON	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %
I	140	1	19,85	26,46	33,08	39,69	46,31
	145	2	20,55	27,41	34,26	41,11	47,96
	155	3	21,97	29,30	36,62	43,94	51,27
II	170	1	24,10	32,13	40,16	48,20	56,23
	180	2					
	190	3	26,93	35,91	44,89	53,87	62,84
III	215	1	30,48	40,64	50,79	60,95	71,11
	225	2					
	240	3	34,02	45,36	56,70	68,04	79,38
IV	255	1	36,15	48,20	60,24	72,29	84,34
	270	2	38,27	51,03	63,79	76,55	89,30
	285	3	40,40	53,87	67,33	80,80	94,26
V	305	1					
	335	2					
	365	3					

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	ÉCHELON	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %
I	140	1	52,92	59,54	66,15	72,77	79,38
	145	2	54,81	61,66	68,51	75,36	82,22
	155	3	58,59	65,91	73,24	80,56	87,89
II	170	1	64,26	72,29	80,33	88,36	96,39
	180	2					
	190	3	71,82	80,80	89,78	98,75	107,73
III	215	1	81,27	91,43	101,59	111,75	121,91
	225	2					
	240	3	90,72	102,06	113,40	124,74	136,08
IV	255	1	96,39	108,44	120,49	132,54	144,59
	270	2	102,06	114,82	127,58	140,33	153,09
	285	3	107,73	121,20	134,66	148,13	161,60
V	305	1					
	335	2					
	365	3					

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	ÉCHELON	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
I	140	1	86,00	92,61	99,23
	145	2	89,07	95,92	102,77
	155	3	95,21	102,53	109,86
II	170	1	104,42	112,46	120,49
	180	2			
	190	3	116,71	125,69	134,66
III	215	1	132,06	142,22	152,38
	225	2			
	240	3	147,42	158,76	170,10
IV	255	1	156,63	168,68	180,73
	270	2	165,85	178,61	191,36
	285	3	175,06	188,53	201,99
V	305	1			
	335	2			
	365	3			

Administratifs et techniciens. – Agents de maîtrise

Base horaire hebdomadaire : 35 heures.

Valeur du point : 4,50 €.

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	ÉCHELON	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %
I	140	1	18,90	25,20	31,50	37,80	44,10
	145	2	19,58	26,10	32,63	39,15	45,68
	155	3	20,93	27,90	34,88	41,85	48,83
II	170	1	22,95	30,60	38,25	45,90	53,55
	180	2	24,30	32,40	40,50	48,60	56,70
	190	3	25,65	34,20	42,75	51,30	59,85
III	215	1	29,03	38,70	48,38	58,05	67,73
	225	2	30,38	40,50	50,63	60,75	70,88
	240	3	32,40	43,20	54,00	64,80	75,60
IV	255	1	34,43	45,90	57,38	68,85	80,33
	270	2	36,45	48,60	60,75	72,90	85,05
	285	3	38,48	51,30	64,13	76,95	89,78

NIVEAU	COEFFICIENT	ÉCHELON	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %
V	305	1	41,18	54,90	68,63	82,35	96,08
	335	2	45,23	60,30	75,38	90,45	105,53
	365	3	49,28	65,70	82,13	98,55	114,98

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	ÉCHELON	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %
I	140	1	50,40	56,70	63,00	69,30	75,60
	145	2	52,20	58,73	65,25	71,78	78,30
	155	3	55,80	62,78	69,75	76,73	83,70
II	170	1	61,20	68,85	76,50	84,15	91,80
	180	2	64,80	72,90	81,00	89,10	97,20
	190	3	68,40	76,95	85,50	94,05	102,60
III	215	1	77,40	87,08	96,75	106,43	116,10
	225	2	81,00	91,13	101,25	111,38	121,50
	240	3	86,40	97,20	108,00	118,80	129,60
IV	255	1	91,80	103,28	114,75	126,23	137,70
	270	2	97,20	109,35	121,50	133,65	145,80
	285	3	102,60	115,43	128,25	141,08	153,90
V	305	1	109,80	123,53	137,25	150,98	164,70
	335	2	120,60	135,68	150,75	165,83	180,90
	365	3	131,40	147,83	164,25	180,68	197,10

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	ÉCHELON	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
I	140	1	81,90	88,20	94,50
	145	2	84,83	91,35	97,88
	155	3	90,68	97,65	104,63
II	170	1	99,45	107,10	114,75
	180	2	105,30	113,40	121,50
	190	3	115,15	119,70	128,25
III	215	1	125,78	135,45	145,13
	225	2	131,63	141,75	151,88
	240	3	140,40	151,20	162,00

NIVEAU	COEFFICIENT	ÉCHELON	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
IV	255	1	149,18	160,65	172,13
	270	2	157,95	170,10	182,25
	285	3	166,73	179,55	192,38
V	305	1	178,43	192,15	205,88
	335	2	195,98	211,05	226,13
	365	3	213,53	229,95	246,38

Agents de maîtrise d'atelier

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	ÉCHELON	3 ANS	4 ANS	5 ANS	6 ANS	7 ANS
			3 %	4 %	5 %	6 %	7 %
I	140	1					
	145	2					
	155	3					
II	170	1					
	180	2					
	190	3					
III	215	1	31,06	41,41	51,76	62,11	72,47
	225	2					
	240	3	34,67	46,22	57,78	69,34	80,89
IV	255	1	36,83	49,11	61,39	73,67	85,95
	270	2					
	285	3	41,17	54,89	68,61	82,34	96,06
V	305	1	44,06	58,74	73,43	88,11	102,80
	335	2	48,39	64,52	80,65	96,78	112,91
	365	3	52,72	70,30	87,87	105,45	123,02

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	EHELON	8 ANS	9 ANS	10 ANS	11 ANS	12 ANS
				9 %	10 %	11 %	12 %
I	140	1					
	145	2					
	155	3					

NIVEAU	COEFFICIENT	ECHELON	8 ANS	9 ANS	10 ANS	11 ANS	12 ANS
				9 %	10 %	11 %	12 %
II	170	1					
	180	2					
	190	3					
III	215	1	82,82	93,17	103,52	113,87	124,23
	225	2					
	240	3	92,45	104,00	115,56	127,12	138,67
IV	255	1	98,23	110,50	122,78	135,06	147,34
	270	2					
	285	3	109,78	123,50	137,23	150,95	164,67
V	305	1	117,49	132,17	146,86	161,54	176,23
	335	2	129,04	145,17	161,30	177,43	193,56
	365	3	140,60	158,17	175,75	193,32	210,90

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	ECHELON	13 ANS	14 ANS	15 ANS
			13 %	14 %	15 %
I	140	1			
	145	2			
	155	3			
II	170	1			
	180	2			
	190	3			
III	215	1	134,58	144,93	155,28
	225	2			
	240	3	150,23	161,78	173,34
IV	255	1	159,62	171,90	184,17
	270	2			
	285	3	178,40	192,12	205,84
V	305	1	190,91	205,60	220,29
	335	2	209,69	225,82	241,95
	365	3	228,47	246,05	263,62

Brochure n° 3063

Convention collective nationale

**IDCC : 1555. – FABRICATION ET COMMERCE DES PRODUITS
À USAGE PHARMACEUTIQUE, PARAPHARMACEUTIQUE
ET VÉTÉRINAIRE**

ACCORD DU 15 JUIN 2016
RELATIF À LA NÉGOCIATION D'UN ACCORD CONSTITUTIF
D'UN OPCA INTERBRANCHES

NOR : ASET1650933M

IDCC : 1555

Entre :

FACOPHAR

SIMV

ANSVADM

SIDIV

D'une part, et

FNIC CGT

FCE CFDT

CMTE CFTC

FNSCIC CFE-CGC

Pharmacie LABM FO

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les conseils d'administration paritaires des OPCA DEFI et 3+ représentant les branches professionnelles de leurs champs d'agrément respectifs ont décidé en mars 2015 de lancer une étude pour examiner l'opportunité de créer entre les branches précitées, un OPCA interbranches issu du rapprochement des OPCA DEFI et 3+ . Les travaux qui se sont déroulés sur toute l'année 2015 avec l'aide de cabinets de conseil et suivis par un comité de pilotage paritaire, ont été présentés au conseil d'administration de l'OPCA 3+ le 17 décembre 2015 et au conseil d'administration extraordinaire de l'OPCA DEFI le 14 mars 2016.

Ces deux conseils d'administration ont donné un avis favorable pour ouvrir des négociations en vue du rapprochement de leurs deux OPCA.

La création de ce nouvel OPCA ne peut se faire que par la négociation entre les organisations syndicales de salariés et organisations d'employeurs représentatives dans le champ de l'interbranche au périmètre des branches professionnelles susvisées d'un accord de constitution.

Il a été décidé de constituer des délégations de négociation restreintes pour chaque organisation syndicale représentative dans le champ de l'interbranche au périmètre des branches professionnelles susvisées.

En conséquence, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Composition de la délégation participant à la négociation de l'accord collectif constitutif d'un OPCA interbranches

Le nombre de participants aux réunions de négociation, est fixé à 9 membres par organisation syndicale de salariés représentative dans le champ de l'interbranche au périmètre des branches professionnelles susvisées, soit 45 membres pour les organisations syndicales de salariés et autant de membres pour les organisations syndicales d'employeurs représentatives dans le champ de l'interbranche.

Chaque réunion de négociation donne lieu à l'organisation de réunions préparatoires :

- la première demi-journée est dédiée à une réunion préparatoire par organisation syndicale de salariés représentative. Pour permettre une meilleure représentation de chaque organisation syndicale de salariés lors des réunions préparatoires, le nombre de participants à cette réunion est fixé à 19 membres ;
- la seconde demi-journée est dédiée à une réunion préparatoire des organisations syndicales de salariés représentatives en intersyndicale. Le nombre de participants à cette réunion est fixé à 9 membres par organisation syndicale de salariés représentative, soit 45 participants au total.

L'ensemble de ces réunions préparatoires et de négociation se tiendront sur deux journées consécutives.

Article 2

Convocation aux réunions de négociation

Il est convenu que la convocation aux réunions de négociation émanera des deux OPCA. Elle sera adressée :

- aux coordinateurs des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ de l'interbranche au périmètre des branches professionnelles susvisées qu'elles auront préalablement désignées, à charge pour eux de constituer leur délégation dans les limites fixées à l'article 1^{er} ;
- à chaque organisation syndicale d'employeurs représentative dans le champ de l'interbranche, à charge pour elles de constituer leur délégation dans les limites fixées à l'article 1^{er}.

Cette convocation entraîne la convocation à une réunion préparatoire d'une journée pour les organisations syndicales de salariés représentatives telle que définie à l'article 1^{er}. Ces deux convocations donnent lieu à une autorisation d'absence dans les limites fixées à l'article 1^{er}.

Les organisations syndicales d'employeurs organisent de leur côté leurs réunions préparatoires.

La convocation à la réunion de négociation et la convocation à la seconde réunion préparatoire indiquent la date, le lieu et la durée de la réunion.

Chaque organisation syndicale de salariés représentative organise la première réunion préparatoire.

Article 3

Remboursements des frais liés à la négociation de l'accord collectif constitutif d'un OPCA interbranches

Les frais engagés par les représentants des organisations syndicales représentatives dans le champ de l'interbranche au périmètre des branches professionnelles susvisées pour participer aux réunions de négociation et membres des instances des deux OPCA (y compris les réunions préparatoires) sont pris en charge dans les conditions définies par chaque OPCA auxquels ils appartiennent.

Article 4

Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur à l'issue du délai prévu par les articles L. 2232-6 et suivants du code du travail pour l'exercice du droit d'opposition des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche non-signataire du présent accord et se terminera avec la signature de l'accord constitutif d'un organisme paritaire collecteur agréé interbranches.

Les parties signataires conviennent que le présent accord est soumis à signature dans des termes identiques par les organisations syndicales concernées dans chacune des branches professionnelles.

Article 5

Dépôt

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord collectif sera déposé en deux exemplaires auprès des services du ministre chargé du travail et remis au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 15 juin 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3063

Convention collective nationale

**IDCC : 1555. – FABRICATION ET COMMERCE DES PRODUITS
À USAGE PHARMACEUTIQUE, PARAPHARMACEUTIQUE
ET VÉTÉRINAIRE**

ACCORD DU 16 JUIN 2016

RELATIF AUX CONDITIONS DE LA MISE EN CONCURRENCE
DU RÉGIME DE PRÉVOYANCE ET DE SANTÉ

NOR : ASET1650934M

IDCC : 1555

Entre :

FACOPHAR

SIMV

ANSVADM

SIDIV

D'une part, et

FNIC CGT

FCE CFDT

CMTE CFTC

FNSCIC CFE-CGC

Pharmacie LABM FO

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

La commission paritaire a décidé d'organiser un appel d'offres en vue de recommander un ou plusieurs organisme(s) assureur(s) pour le régime « prévoyance » des salariés, le régime « frais de santé » des salariés et le régime « frais de santé » des retraités et anciens salariés.

Elle est réalisée dans le cadre de la recommandation définie à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale : les entreprises sont libres de s'affilier ou non à l'(aux) organisme(s) choisi(s) par les partenaires sociaux.

Chacun des candidats s'engage en conséquence à agir auprès des entreprises et des salariés de la branche dans le cadre de la mission qui lui sera confiée, à savoir l'assurance et la gestion du régime

conventionnel « prévoyance » et « frais de santé » pour une durée de 5 ans maximum à compter du 1^{er} janvier 2017.

En conséquence, il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Objectif et contenu de la mise en concurrence

La présente mise en concurrence a pour objectif d'optimiser les conditions d'assurance des régimes visés par l'accord mais aussi les conditions et la qualité de la gestion administrative et les conditions de gestion financière de l'ensemble des provisions, fonds et réserves du régime.

Cette mise en concurrence comporte un seul lot couvrant :

- l'assurance et la gestion du régime décès-incapacité-invalidité (dit régime de prévoyance) ;
- l'assurance et la gestion du régime « maladie-chirurgie-maternité » des salariés (dit régime santé des salariés) ;
- l'assurance et la gestion du régime « maladie-chirurgie-maternité » des anciens salariés relevant de l'article 4 de la loi Evin (dit régime santé des anciens salariés).

Il sera recommandé un ou deux assureurs au maximum.

Article 2

Critères de recevabilité des candidatures

Pour être recevable toute candidature doit :

- parvenir au plus tard le 26 août 2016 à midi (12 heures) sous enveloppe cachetée à l'adresse suivante « Actuaire - Union, 11, rue des Messageries, 75010 Paris » contenant 3 exemplaires papier de la réponse rédigée en français et trois versions sur support électronique, complétée d'un envoi à l'adresse : accueil@lunionccn.com ;
- accepter les conditions de la mise en concurrence rappelées dans le cahier des charges de la mise en concurrence ;
- accepter d'assurer les régimes selon les conditions visées dans l'accord ;
- accepter de fournir au comité paritaire de gestion et aux conseillers techniques du régime l'ensemble des éléments nécessaires au suivi et au pilotage technique du régime dans le respect des obligations de la CNIL ;
- accepter de reprendre les régimes complémentaires au RPC et RPC + RSO des entreprises qui le souhaitent ;
- accepter la reprise de l'ensemble des engagements existants au 31 décembre 2016 en contrepartie du transfert des provisions et réserves en provenance de l'organisme assureur actuel, suite à validation du comité paritaire de gestion ;
- en cas de résiliation ultérieure avec reprise des engagements par un autre organisme, accepter le transfert de l'ensemble des engagements avec transfert des provisions et réserves, suite à validation par le comité paritaire ;
- accepter la reprise de l'ensemble des anciens salariés adhérant au régime frais de santé des anciens salariés au 31 décembre 2016 ;
- accepter l'audit des comptes et de la gestion par les conseillers techniques du régime ;
- accepter la prise en charge des frais de pilotage et d'information des assurés du régime conformément à la pratique actuelle.

Article 3

Critères d'éligibilité des organismes

La présente mise en concurrence est réservée aux organismes assureurs agréés pour pratiquer les branches nécessaires à l'assurance des régimes visés dans l'accord et ayant la surface financière suffisante pour assurer les régimes visés dans l'accord.

Pour être éligibles les organismes doivent respecter les critères suivants au 31 décembre 2015 :

- a) Etre agréé pour pratiquer les branches d'assurance 1,2 et 20 ;
- b) Avoir un taux de couverture de la marge de solvabilité supérieur ou égal à 100 % (en solvabilité 1 et solvabilité 2) et justifier de sa capacité à maintenir ce taux supérieur à 100 % après prise en compte des engagements des régimes visés par l'accord.

Article 4

Critères de sélection des organismes

La sélection par la commission paritaire s'opérera de la façon suivante parmi les candidatures éligibles et recevables.

Chaque offre sera notée sur l'ensemble des critères (A. – Assurance, B. – Gestion, C. – Gestion financière) en santé, d'une part, et prévoyance, d'autre part.

Le tableau ci-après précise pour chaque risque :

- le poids respectif de la note assurance/gestion/gestion financière dans la note (sur 100 %) ;
- la sous-pondération pour chaque critère composant respectivement la note assurance/gestion/gestion financière.

La note globale sera égale à la moyenne des notes prévoyance/santé.

La commission paritaire souhaite retenir un même organisme pour la prévoyance et la santé.

La commission paritaire retiendra la (ou les deux) offre(s) qui aura (ont) obtenu la meilleure note sur l'ensemble des critères (= note globale).

(En pourcentage.)

	PRÉVOYANCE	SANTÉ
Critères d'assurance :	45	45
Taux de cotisations et chargements d'assurance	45	45
Rémunération des provisions et des réserves	10	5
Participation aux résultats	5	5
Reporting permettant le pilotage	10	15
Suivi technique et commercial des entreprises	10	10
Conséquences de la résiliation	10	10
Solvabilité	10	10
Critères de gestion :	40	50
Chargements de gestion	35	35
Qualité et rapidité de la gestion des prestations	10	10
Maîtrise de la sinistralité	15	15
Développement des adhésions	5	5
Organisation de la gestion du régime	10	10
Qualités des statistiques et informations du régime	25	25

	PRÉVOYANCE	SANTÉ
Critères de gestion financière :	15	5
Historique des performances sur 10 ans	50	50
Frais de gestion financière	25	25
Composition de l'actif de référence	25	25

Article 5

Rôle de la commission paritaire

La commission paritaire de la branche est responsable de la mise en œuvre de la procédure de mise en concurrence et notamment de la vérification du respect des critères d'éligibilité et de recevabilité des candidatures, de la validation du cahier des charges, de la grille d'évaluation des candidats et du choix du (des) candidat(s) retenu(s) à l'issue de la procédure de mise en concurrence.

La commission paritaire se fera assister dans ses travaux par le comité paritaire de gestion du régime de branche et par les conseillers techniques du régime, Noëlle Bogureau (CAPS Actuariat) et Jean-Luc De Priester (Actuariat et finance), qui ont été mandatés pour préparer la mise en concurrence et réaliser les études techniques nécessaires à l'analyse des candidatures.

Toutes les réunions organisées pour la procédure de mise en concurrence feront l'objet d'un compte rendu soumis à l'approbation des membres de la commission paritaire ou du comité paritaire de gestion.

Le choix final du ou des candidats retenus relève de la seule compétence de la commission paritaire.

Les membres de la commission paritaire, du comité paritaire de gestion ainsi que les conseillers techniques du régime mentionnés ci-dessus sont soumis à une obligation de confidentialité et sont tenus de déclarer l'existence éventuelle d'une situation de conflit d'intérêts conformément aux dispositions décret n° 2015-13 du 8 janvier 2015.

De façon générale, les partenaires sociaux de la branche sont tenus de respecter les modalités de mise en œuvre de la procédure de mise en concurrence afin de garantir des conditions de transparence, d'impartialité et d'égalité de traitement entre les candidats.

Article 6

Calendrier et modalités de la mise en concurrence

Insertion d'un avis d'appel à la concurrence dans une publication à diffusion nationale habilitée à recevoir des annonces légales et dans une publication spécialisée dans le secteur de l'assurance au plus tard le 1^{er} juillet 2016.

L'avis d'appel à la concurrence comportera tous les éléments prévus par le décret n° 2015-13 du 8 janvier 2015.

Retrait des documents de consultation. Le cahier des charges est à demander par courrier électronique à l'adresse suivante : accueil@lunionccn.com du 4 juillet au 15 juillet 2016.

Le cahier des charges comportera tous les éléments prévus par le décret n° 2015-13 du 8 janvier 2015. Seront jointes en annexes du cahier des charges les caractéristiques quantitatives et qualitatives de la population des assurés à couvrir.

Possibilité pour les organismes de poser des questions écrites jusqu'au 20 juillet 2016 en adressant un courriel à accueil@lunionccn.com.

Les réponses seront données pour le 29 juillet au plus tard. Les questions avec les réponses seront adressées à l'ensemble des organismes qui se seront déclarés intéressés par la mise en concurrence ;

pour recevoir les questions/réponses, les organismes intéressés doivent se manifester en adressant un message à accueil@lunionccn.com avant la date limite fixée pour les questions.

La réponse des organismes candidats doit parvenir aux adresses citées à l'article 2 (postale et courriel) au plus tard le 26 août 2016 à midi.

Ouverture des plis le 26 août 2016 après-midi et analyse de l'éligibilité et de la recevabilité des offres ; les candidats dont l'offre serait jugée irrecevable seront informés dans la semaine du 29 août.

Seuls seront ouverts les plis des candidats reçus au plus tard à la date et à l'heure limites fixées dans l'avis d'appel à la concurrence. Tout dossier reçu hors délai ou incomplet est irrecevable. Les candidatures recevables seront examinées au regard des conditions d'éligibilité définies dans l'avis d'appel à la concurrence.

Analyse des offres recevables et éligibles entre le 26 août et le 13 septembre ; les candidatures seront analysées au regard du cahier des charges et classées en fonction des critères d'évaluation.

Avis du comité paritaire de gestion le 22 septembre et décision de la commission paritaire au plus tard le 19 octobre ; le ou les candidats évalués le plus favorablement seront retenus.

Les organismes dont la candidature n'est pas retenue seront informés dans les quinze jours suivant la décision ; ils peuvent demander par courrier simple ou courriel des compléments d'information sur la raison de leur non-sélection ; une réponse motivée leur sera adressée dans les deux mois suivant la réception de leur demande.

Avant le 17 novembre 2016, signature avec l'organisme recommandé des contrats et protocoles nécessaires à la mise en œuvre de la recommandation au 1^{er} janvier 2017.

Mise en œuvre des régimes au 1^{er} janvier 2017.

Article 7

*Dépôt du présent accord au ministère du travail
et au conseil des prud'hommes*

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord collectif sera déposé en deux exemplaires auprès des services du ministre chargé du travail et remis au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 16 juin 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3066

Convention collective nationale

IDCC : 292. – PLASTURGIE

ACCORD DU 29 JUIN 2016
RELATIF À LA NÉGOCIATION D'UN ACCORD CONSTITUTIF
D'UN OPCA INTERBRANCHES

NOR : ASET1650931M

IDCC : 292

Entre :

FP

D'une part, et

FNIC CGT

FCE CFDT

Fédéchimie

CFTC CMTE

FNPEC CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les conseils d'administration paritaires des OPCA DEFI et 3+ représentant les branches professionnelles de leurs champs d'agrément respectifs ont décidé en mars 2015 de lancer une étude pour examiner l'opportunité de créer entre les branches précitées, un OPCA interbranches issu du rapprochement des OPCA DEFI et 3+ . Les travaux qui se sont déroulés sur toute l'année 2015 avec l'aide de cabinets de conseil et suivis par un comité de pilotage paritaire, ont été présentés au conseil d'administration de l'OPCA 3+ le 17 décembre 2015 et au conseil d'administration extraordinaire de l'OPCA DEFI le 14 mars 2016.

Ces deux conseils d'administration ont donné un avis favorable pour ouvrir des négociations en vue du rapprochement de leurs deux OPCA. La création de ce nouvel OPCA ne peut se faire que par la négociation entre les organisations syndicales de salariés et organisations d'employeurs représentatives dans le champ de l'interbranche au périmètre des branches professionnelles susvisées d'un accord de constitution.

Il a été décidé de constituer des délégations de négociation restreintes pour chaque organisation syndicale représentative dans le champ de l'interbranche au périmètre des branches professionnelles susvisées.

En conséquence, il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Composition de la délégation participant à la négociation de l'accord collectif constitutif d'un OPCA interbranches

Le nombre de participants aux réunions de négociation, est fixé à 9 membres par organisation syndicale de salariés représentative dans le champ de l'interbranche au périmètre des branches professionnelles susvisées, soit 45 membres pour les organisations syndicales de salariés et autant de membres pour les organisations syndicales d'employeurs représentatives dans le champ de l'interbranche.

Chaque réunion de négociation donne lieu à l'organisation de réunions préparatoires :

- la première demi-journée est dédiée à une réunion préparatoire par organisation syndicale de salariés représentative. Pour permettre une meilleure représentation de chaque organisation syndicale de salariés lors des réunions préparatoires, le nombre de participants à cette réunion est fixé à 19 membres ;
- la seconde demi-journée est dédiée à une réunion préparatoire des organisations syndicales de salariés représentatives en intersyndicale. Le nombre de participants à cette réunion est fixé à 9 membres par organisation syndicale de salariés représentative, soit 45 participants au total.

L'ensemble de ces réunions préparatoires et de négociation se tiendront sur deux journées consécutives.

Article 2

Convocation aux réunions de négociation

Il est convenu que la convocation aux réunions de négociation émanera des deux OPCA. Elle sera adressée :

- aux coordinateurs des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ de l'interbranche au périmètre des branches professionnelles susvisées qu'elles auront préalablement désignés, à charge pour eux de constituer leur délégation dans les limites fixées à l'article 1^{er} ;
- à chaque organisation syndicale d'employeurs représentative dans le champ de l'interbranche, à charge pour elles de constituer leur délégation dans les limites fixées à l'article 1^{er}.

Cette convocation entraîne la convocation à une réunion préparatoire d'une journée pour les organisations syndicales de salariés représentatives telle que définie à l'article 1^{er}. Ces deux convocations donnent lieu à une autorisation d'absence dans les limites fixées à l'article 1^{er}.

Les organisations syndicales d'employeurs organisent de leur côté leurs réunions préparatoires.

La convocation à la réunion de négociation et la convocation à la seconde réunion préparatoire indiquent la date, le lieu et la durée de la réunion.

Chaque organisation syndicale de salariés représentative organise la première réunion préparatoire.

Article 3

Remboursements des frais liés à la négociation de l'accord collectif constitutif d'un OPCA interbranches

Les frais engagés par les représentants des organisations syndicales représentatives dans le champ de l'interbranche au périmètre des branches professionnelles susvisées pour participer aux réunions

de négociation et membres des instances des deux OPCA (y compris les réunions préparatoires) sont pris en charge dans les conditions définies par chaque OPCA auxquels ils appartiennent.

Article 4

Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur à l'issue du délai prévu par les articles L. 2232-6 et suivants du code du travail pour l'exercice du droit d'opposition des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche non-signataire du présent accord et se terminera avec la signature de l'accord constitutif d'un organisme paritaire collecteur agréé interbranches.

Les parties signataires conviennent que le présent accord est soumis à signature dans des termes identiques par les organisations syndicales concernées dans chacune des branches professionnelles.

Article 5

Dépôt

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord collectif sera déposé en deux exemplaires auprès des services du ministre chargé du travail et remis au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 29 juin 2016.

(Suivent les signatures.)

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE,
DE L'AGROALIMENTAIRE ET DE LA FORÊT

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2016/39

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Arboriculture (Deux-Sèvres, Ille-et-Vilaine, Loire-Atlantique, Maine-et-Loire, Mayenne, Sarthe, Vendée, Côtes-d'Armor et Morbihan) : avenant n° 4 du 15 octobre 2015 à l'accord du 26 novembre 2002 relatif à la prévoyance	87
Entreprises de travaux agricoles et ruraux (Haute-Normandie) : avenant n° 3 du 5 janvier 2016 à l'accord du 10 avril 2009 relatif à la mise en place d'un régime de frais de santé pour les salariés non cadres	89
Entreprises de travaux agricoles et ruraux (Haute-Normandie [salariés non cadres]) : avenant n° 4 du 5 janvier 2016 à l'accord du 27 janvier 2009 relatif à la prévoyance	98
Exploitations agricoles (Gironde) : convention collective de travail du 23 juin 2015 concernant les exploitations agricoles de la Gironde.....	103
Exploitations agricoles de polyculture, cultures spécialisées, élevage, élevages spécialisés et CUMA (Corrèze [salariés non cadres]) : avenant n° 3 du 15 mars 2016 à l'accord du 11 décembre 2009 relatif à la prévoyance.....	164
Exploitations agricoles de polyculture, d'élevages spécialisés ou non, CUMA et exploitations de cultures spécialisées (Deux-Sèvres) : avenant n° 27 du 12 juin 2015.....	170
Exploitations horticoles(Haute-Normandie) : avenant n° 48 du 27 novembre 2015 portant modification du champ d'application et révision de la convention collective	177
Protection sociale complémentaire (Centre [salariés non cadres]) : avenant n° 5 du 9 novembre 2015 à l'accord du 3 juillet 2009 relatif à la prévoyance complémentaire des salariés non cadres	185
Protection sociale complémentaire (Gard [salariés non cadres]) : avenant n° 2 du 30 novembre 2015 à l'accord du 26 août 2009 relatif à la protection sociale complémentaire frais de santé des salariés non cadres	201
Protection sociale complémentaire (Gard [salariés non cadres]) : avenant n° 3 du 7 décembre 2015 à l'accord du 1^{er} septembre 2009 relatif à la prévoyance	209

Convention collective

**IDCC : 8526. – ARBORICULTURE FRUITIÈRE
(Côtes-d'Armor, Deux-Sèvres, Ile-et-Vilaine, Loire-Atlantique,
Maine-et-Loire, Mayenne, Morbihan, Sarthe et Vendée)
(8 avril 2003)**

(Etendue par arrêté du 15 juillet 2003,
Journal officiel du 5 août 2003)

**AVENANT N° 4 DU 15 OCTOBRE 2015
À L'ACCORD DU 26 NOVEMBRE 2002 RELATIF À LA PRÉVOYANCE**

NOR : *AGRS1697214M*
IDCC : 8526

Entre

Fédération régionale des producteurs de fruits de l'Ouest

D'une part, et

Fédération générale de l'agroalimentaire CFDT

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture FO

Fédération des syndicats chrétiens des organismes et professions de l'agriculture CFTC

Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 4 « Incapacité permanente » est abrogé et remplacé par :

En cas d'attribution d'une pension d'invalidité de catégorie 2 ou 3, ou d'une rente accident de travail, pour un taux d'incapacité au moins égal à 66,66 %, les salariés bénéficient d'une pension complémentaire mensuelle incapacité permanente égale à 20 % du 1/12 des rémunérations perçues au cours des quatre trimestres civils précédant l'arrêt de travail.

Article 2

L'article 6 « Financement des garanties » est abrogé et remplacé par :

« La garantie est financée par une cotisation égale à 1,05 % des rémunérations brutes versées à l'ensemble des salariés dont 0,65 % au titre de l'incapacité temporaire, 0,20 % au titre de l'incapacité permanente et 0,20 % au titre de la garantie décès.

La ventilation de cette cotisation est définie comme suit :

Incapacité temporaire :

- 0,26 % supporté par l'employeur ;
- 0,39 % supporté par le salarié.

Cette répartition tient compte du fait que doit rester intégralement à la charge de l'employeur la fraction de cotisation finançant la garantie légale résultant de l'application des dispositions prévues par les articles L. 1226-1 et D. 1226-2 du code du travail ainsi que les indemnités journalières complémentaires au régime obligatoire de l'assurance contre les accidents du travail et les maladies professionnelles.

En sus de ces cotisations, l'employeur versera une cotisation de 0,09 % exclusivement à sa charge et destinée au financement de l'assurance des charges sociales patronales.

Incapacité permanente :

- 0,07 % supporté par l'employeur ;
- 0,13 % supporté par le salarié.

Décès :

- 0,08 % supporté par l'employeur ;
- 0,12 % supporté par le salarié. »

Article 3

Les dispositions de l'accord collectif de prévoyance du 26 novembre 2002 des salariés et apprentis des exploitations arboricoles de certains départements de l'Ouest de la France et son avenant, non reprises dans le présent avenant, demeurent applicables.

Article 4

Le présent accord est déposé conformément aux dispositions légales. Son extension est demandée.

Il entrera en vigueur le premier jour du trimestre suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Angers, le 15 octobre 2015.

(Suivent les signatures.)

Accord collectif

**ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET RURAUX
(Haute-Normandie)
(10 avril 2009)**

(Etendu par arrêté du 4 novembre 2009,
Journal officiel du 11 novembre 2009)

AVENANT N° 3 DU 5 JANVIER 2015
À L'ACCORD DU 10 AVRIL 2009 RELATIF À LA MISE EN PLACE D'UN RÉGIME
DE FRAIS DE SANTÉ POUR LES SALARIÉS NON CADRES

NOR : AGRS1697216M

Entre

Union régionale des entrepreneurs des territoires de Haute-Normandie

D'une part, et

Union professionnelle régionale de l'agroalimentaire CFDT de Haute-Normandie

Union régionale des syndicats CFTC-Agri de Haute-Normandie

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des activités annexes Force ouvrière (FGTA FO)

Union syndicale régionale agroalimentaire et forestière – CGT de Normandie (USRAF – CGT de Normandie)

SNCEA CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Considérant les dernières modifications légales et réglementaires apportées sur les régimes complémentaires frais de santé, les organisations professionnelles et syndicales signataires ont décidé de mettre à jour l'accord régional du 10 avril 2009.

Cet avenant tient compte également de l'évolution de l'accord national agricole du 10 juin 2008 sur la prévoyance et la santé des salariés agricoles non cadres, qui a créé par avenant n° 4 un dispositif socle national frais de santé instaurant des garanties minimales obligatoires et des options facultatives.

En conséquence, l'accord régional frais de santé du 10 avril 2009 est modifié comme suit.

Article 1^{er}

Dans l'accord collectif du 10 avril 2009, la partie « 1. Salariés » de l'article 2 intitulé « Bénéficiaires » est abrogée et remplacée par :

« 1. Salariés

Les dispositions du présent accord s'appliquent à tout salarié relevant de la convention collective nationale de retraite du 24 mars 1971 (non affiliés à l'AGIRC) et ayant au moins 3 mois d'ancienneté continue dans l'entreprise et relevant du champ d'application du présent accord, à l'exclusion :

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

Les salariés nouvellement embauchés, ayant acquis précédemment le bénéfice de la garantie dans une autre entreprise relevant du champ d'application du présent accord, font l'objet d'une reprise d'ancienneté, dès lors que leur embauche intervient au plus tard dans les trois mois qui suivent leur cessation d'activité. Dans ce cadre, les salariés doivent en faire la demande écrite formelle au nouvel employeur.

Pour les dispositions du présent accord la condition d'ancienneté est réputée acquise au 1^{er} jour du mois civil suivant celui au cours duquel le salarié acquiert l'ancienneté requise, ou dès la date d'embauche du salarié en cas de transfert de droits acquis précédemment pour ce même régime frais de santé. »

Article 2

Dans l'accord collectif du 10 avril 2009, l'article 3 intitulé « Dispenses d'affiliation » est annulé et remplacé par :

« Article 3

Dispenses d'affiliation

Par exception aux dispositions de l'article 2 du présent accord et par application des règles relatives à la législation sociale 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 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 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).
- les salariés dont le conjoint travaille dans la même entreprise, l'un des membres du couple pouvant alors être affilié en propre, l'autre en tant qu'ayant droit.

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.

La demande de dispense doit être notifiée par écrit avant la fin du premier mois qui suit l'obtention de la condition d'ancienneté de 3 mois.

Si le salarié ne remplit plus les conditions de dispense d'affiliation, il doit en informer l'employeur et il devra alors obligatoirement cotiser à l'assurance complémentaire Frais de santé à compter du premier jour du mois civil suivant.

Pour les salariés à employeurs multiples relevant du champ d'application du présent accord, le salarié et un seul de ses employeurs cotisent auprès de l'organisme assureur mettant en œuvre la présente couverture. 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 exprès 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 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 3

Dans l'accord collectif du 10 avril 2009, l'article 4 intitulé « Prestations » est annulé et remplacé par :

« Article 4

Prestations

Article 4.1

Niveau des garanties

Toutes les garanties frais de santé du présent accord présentées dans le tableau figurant ci-dessous sont exprimées :

- en % de la base de remboursement (BR) de la sécurité sociale dont relève le salarié visé à l'article 2 du présent accord ou du ticket modérateur (TM) ;
- en % du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) ou forfaitairement.

Les remboursements prévus à la colonne « remboursement total » du tableau ci-dessous comprennent les prestations du régime de base de protection sociale dont relève le salarié visé à l'article 2 du présent accord.

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

TABLEAU DE GARANTIES			
NATURE DES FRAIS	REMBOURSEMENT du régime de base hors Alsace-Moselle	RÉGIME HORS Alsace-Moselle	REMBOURSEMENT total
		REMBOURSEMENT complémentaire	REMBOURSEMENT complémentaire régime de base inclus
Frais médicaux			
Honoraires de praticien : généralistes, spécialistes toutes spécialités	70 % BR	30 %	100 %
Dépassement d’honoraires :			
Médecins adhérents au contrat d’accès aux soins (CAS)		200 %	200 %
Médecins non adhérents au contrat d’accès aux soins y.c. non conventionnés (remboursement sur la base du tarif d’autorité)		100 %	100 %
Auxiliaires médicaux : infirmières, masseurs kinésithérapeutes, orthophonistes, orthoptistes, pédicures-podologues	60 % BR	40 %	100 %
Analyses, examens de laboratoire	de 60 % à 100 % BR	0 à 40 %	100 %
Radiologie ⁽¹⁾ , électroradiographie ⁽¹⁾ , imagerie médicale ⁽¹⁾ et ostéodensitométrie ⁽¹⁾	70 % BR	0 à 30 %	100 %

TABLEAU DE GARANTIES			
NATURE DES FRAIS	REMBOURSEMENT du régime de base hors Alsace-Moselle	RÉGIME HORS Alsace-Moselle	REMBOURSEMENT total
		REMBOURSEMENT complémentaire	REMBOURSEMENT complémentaire régime de base inclus
Actes de prévention ⁽²⁾	de 35 % à 70 % BR	30 à 65 %	100 %
Autres actes techniques ⁽¹⁾	70 % BR	0 à 30 %	100 %
Honoraires de médecines douces : os- téopathie, chiropractie, acupuncture, homéopathie	–	23 € par consultation limité à 4 par an par famille	23 € par consultation limité à 4 par an par famille
Pharmacie			
Médicaments à service médical rendu "majeur ou important"	65 % BR	35 %	100 %
Médicaments à service médical rendu "modéré"	30 % BR	70 %	100 %
Médicaments à service médical rendu "faible"	15 % BR	85 %	100 %
Pharmacie prescrite non remboursée par le régime de base	–	40 €/an/famille	40 €/an/famille
Vaccins non remboursés par le régime de base	–	40 €/an/famille	40 €/an/famille
Hospitalisation (y compris psychiatrie)			
Frais de soins et de séjour	80 % ou 100 % BR	0 à 20 %	100 %
Honoraires	80 % ou 100 % BR	0 à 20 %	100 %
Dépassement d'honoraires :			
Médecins adhérents au contrat d'accès aux soins (CAS)	–	400 % (200 % en maternité)	400 % (200 % en maternité)
Médecins non adhérents au contrat d'accès aux soins y.c. non convention- nés (remboursement sur la base du tarif d'autorité)	–	100 %	100 %
Forfait journalier hospitalier	–	FR	FR
Chambre particulière (par jour, par an, par bénéficiaire)	–	78 € par jour limité à 60 jours puis 25 € par jour et 52 € par jour pour la maternité sans limitation	78 € par jour limité à 60 jours puis 25 € par jour et 52 € par jour pour la maternité sans limitation
Maternité	–	1/3 PMSS	1/3 PMSS
Frais d'accompagnement (enfant de moins de 16 ans)	–	52 € par jour limité à 30 jours	52 € par jour limité à 30 jours

NATURE DES FRAIS	REMBOURSEMENT du régime de base hors Alsace-Moselle	RÉGIME HORS Alsace-Moselle	REMBOURSEMENT total
		REMBOURSEMENT complémentaire	REMBOURSEMENT complémentaire régime de base inclus
Optique			
Monture, verres : Un équipement tous les 2 ans (à compter de la date d’acquisition) sauf pour les enfants de moins de 18 ans et les personnes dont la vue évolue (durée réduite à 1 an). Maximum 150 € pour la monture.			
Équipement : verres unifocaux ⁽³⁾ + monture	60 % BR	330 €	330 €
Équipement : verres mixtes ⁽³⁾ + monture	60 % BR	410 €	410 €
Équipement : verres multifocaux ⁽³⁾ + monture	60 % BR	500 €	500 €
Lentilles remboursées par le régime de base	60 % BR	40 % + forfait de 175 € par an	100 % + 175 € par an
Lentilles non remboursées par le régime de base	–	Forfait de 175 € par an	Forfait de 175 € par an
Dentaire			
Frais de soins	70 % BR	30 %	100 %
Honoraires	70 % BR	30 %	100 %
Prothèses dentaires remboursées par le régime de base (y compris couronne implanto-portée)	70 % BR	340 % + 100 €	410 % + 100 €
Inlays onlays	70 % BR	100 %	170 %
Orthodontie remboursée par le régime de base	70 % ou 100 % BR	280 % ou 250 %	350 %
Implantologie (hors couronne implanto-portée)	–	200 € par an	200 € par an
Parodontologie	–	100 € par an	100 € par an
Appareillage			
Fournitures médicales, pansements, gros et petits appareillages, orthopédie, prothèses sauf prothèses auditives et dentaires	60 % ou 100 %	405 ou 400 %	465 ou 500 %
Prothèses auditives remboursées par le régime de base	60 % BR	395 % + crédit 350 € par oreille (1 équipement tous les 3 ans)	455 % + crédit 350 € par oreille (1 équipement tous les 3 ans)
Cures thermales			
Frais remboursés par le régime de base : honoraires médicaux ⁽¹⁾ , transport, hébergement, surveillance	65 % ou 70 % BR	30 à 35 %	100 %
Forfait thermal complémentaire	Frais balnéaires acceptés	150 € par an	150 € par an

NATURE DES FRAIS	REMBOURSEMENT du régime de base hors Alsace-Moselle	RÉGIME HORS Alsace-Moselle	REMBOURSEMENT total
		REMBOURSEMENT complémentaire	REMBOURSEMENT complémentaire régime de base inclus
Divers			
Transports remboursés par le régime de base	65 %	FR	FR
Forfait actes lourds ⁽⁴⁾	–	FR	FR
<p>(1) Pour les éventuels dépassements, se référer aux dépassements frais médicaux.</p> <p>(2) Actes de prévention : tous les actes de prévention sont pris en charge au titre du contrat (pour information liste annexée ci-dessous à la date du 18 novembre 2014) : scellement des sillons avant 14 ans ; détartage annuel effectué en 2 séances maximum ; bilan du langage avant 14 ans ; Dépistage de l'hépatite B ; dépistage des troubles de l'audition après 50 ans ; ostéodensitométrie pour les femmes de plus de 50 ans ; vaccinations (diphthérie, tétanos, poliomyélite, coqueluche, hépatite B, BCG, rubéole, pneumocoques, selon âge) ;</p> <p>(3) Verres unifocaux :</p> <p>– verres unifocaux simples (catégorie a) : verres simple foyer dont la sphère est comprise entre – 6,00 et + 6,00 dioptries et/ou dont le cylindre est inférieur ou égal + 4,00 dioptries</p> <p>– verres unifocaux complexes (catégorie c) : verres simple foyer dont la sphère est hors zone de – 6,00 dioptries ou dont le cylindre est supérieur à + 4,00 dioptries</p> <p>Verres mixtes : un verre simple et un verre complexe, un verre simple et un verre très complexe, un verre complexe et un verre très complexe.</p> <p>Verres multifocaux :</p> <p>– verres multifocaux complexes (catégorie c) et très complexes (catégorie f : verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est hors zone de – 8,00 à + 8,00 dioptries ou verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est hors zone de – 4,00 à + 4,00 dioptries).</p> <p>(4) Forfait acte lourd : il s'agit d'un ticket modérateur d'ordre public et forfaitaire (18 € en 2015). Il est dû par le patient au praticien pour tout acte technique dont le montant est supérieur à 120 €.</p>			

Article 4.2

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/SD2A/SD3C/SD5D/2015/30 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

Dans l'accord collectif du 10 avril 2009, l'article 5 intitulé « Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail » est annulé et remplacé par :

« Article 5

Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail

Article 5.1

En cas de suspension du contrat de travail non indemnisée

L'adhésion des salariés – y compris leurs ayants droit s'ils sont couverts obligatoirement le cas échéant – à la couverture frais de santé est maintenue obligatoirement pendant les 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 5.2

En cas de suspension du contrat de travail indemnisée

L'adhésion des salariés – y compris leurs ayants droit s'ils sont couverts obligatoirement le cas échéant – à la couverture frais de santé et prévoyance 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 1 mois, la cotisation forfaitaire pour la garantie complémentaire frais de santé est due intégralement, et la cotisation pour le dispositif prévoyance est calculée sur le salaire et/ou complément de salaire versé par l'employeur.

Par ailleurs et s'agissant de l'extension famille facultative, les salariés ayant opté pour cette option prévue à l'article 7 du présent accord s'acquitteront de la cotisation auprès de l'organisme gestionnaire. »

Article 5

Dans l'accord collectif du 10 avril 2009, l'article 6 intitulé « Maintien des garanties en cas de rupture du contrat de travail » est annulé et remplacé par :

« Article 6

Maintien des garanties au profit des anciens salariés et des ayants droit d'un salarié décédé

Sous réserve des dispositions relatives à la portabilité des droits, les garanties cessent d'être accordées à l'expiration du mois au cours duquel prend fin le contrat de travail du salarié.

Toutefois, 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 6 mois qui suivent la rupture de

leur contrat de travail ou, le cas échéant, dans les 6 mois suivant l'expiration de la période durant laquelle ils bénéficient à titre temporaire du maintien de ces garanties à titre gratuit (maintien prévu à l'article 10 ci-après) ;

- des personnes garanties du chef de l'assuré décédé, pendant une durée minimale de 12 mois à compter du décès, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois suivant le décès.

En tout état de cause, conformément aux dispositions de l'article 1^{er} 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 applicable aux salariés actifs.

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.

Par extension, les anciens salariés privés d'emploi, non bénéficiaires d'un revenu de remplacement pourront également demander le maintien des garanties frais de santé. Toutefois, la demande devra être effectuée auprès du gestionnaire dans le mois suivant la date de rupture du contrat de travail. »

Article 6

L'article 7 « Cotisations de l'accord collectif du 10 avril 2009 » est abrogé et remplacé par :

« Article 7

Financement du dispositif frais de santé

Le financement du contrat collectif d'assurance souscrit par l'employeur, afin de couvrir les garanties du dispositif régional obligatoire frais de santé définies par le présent accord – au titre du seul salarié – est assuré par une cotisation 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, il devra en assurer la totalité du financement. »

Article 7

L'article 8 « Choix de l'organisme gestionnaire et réexamen du régime » est supprimé.

Article 8

Les autres clauses de l'accord demeurent inchangées.

Article 9

Date d'effet et extension

Les dispositions arrêtées au présent avenant prennent effet au 1^{er} jour du trimestre suivant la date de parution de l'extension au *Journal officiel* et au plus tôt le 1^{er} juillet 2016, à l'exception des dispositions relatives à l'ancienneté (art. 2 de l'accord intitulé « Bénéficiaires ») et au financement à 50 % par l'employeur et 50 % par le salarié de la cotisation obligatoire (art. 7 de l'accord intitulé « Financement du dispositif frais de santé ») qui entrent en application conformément aux dispositions réglementaires au 1^{er} janvier 2016.

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Il n'est pas autrement dérogé aux autres articles et conditions de la convention collective des entreprises de travaux agricoles ruraux de la région Haute-Normandie du 10 avril 2009.

Fait à Rouen, le 5 janvier 2016.

(Suivent les signatures.)

Accord collectif
SALARIÉS NON CADRES DES ENTREPRISES
DE TRAVAUX AGRICOLES ET RURAUX
(Haute-Normandie)
(27 janvier 2009)

(Etendu par arrêté du 9 décembre 2009,
Journal officiel du 18 décembre 2009)

AVENANT N° 4 DU 5 JANVIER 2016
À L'ACCORD DU 27 JANVIER 2009 RELATIF À LA PRÉVOYANCE
NOR : AGRS1697217M

Entre :

Union régionale des entrepreneurs des territoires de Haute-Normandie

D'une part, et

Union professionnelle régionale de l'agroalimentaire CFDT de Haute-Normandie

Union régionale des syndicats CFTC-Agri de Haute-Normandie

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des activités annexes force ouvrière (FGTA FO)

Union syndicale régionale agroalimentaire et forestière – CGT de Normandie (USRAF – CGT de Normandie)

SNCEA CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent avenant a pour but de mettre l'accord du 27 janvier 2009 en conformité avec les dispositions de l'accord national du 10 juin 2008 relatif à une protection sociale complémentaire et la création d'un régime de prévoyance, révisé par avenant n° 4 du 15 septembre 2015.

En conséquence, l'accord régional de prévoyance du 27 janvier 2009 est modifié comme suit :

Article 1^{er}

Le paragraphe 2° « Les salariés couverts » de l'article 1^{er} « Champ d'application » est abrogé et remplacé par :

« 2° Les salariés couverts :

Les dispositions du présent accord s'appliquent :

- à tout salarié relevant de la convention collective nationale de retraite du 24 mars 1971 (non affiliés à l'AGIRC) et répondant à la condition d'ancienneté spécifiée, le cas échéant, aux articles définissant chaque garantie ;

- et relevant du champ d’application du présent accord,
- à l’exclusion :
 - des cadres et personnels ressortissants de la convention collective du 2 avril 1952 et relevant de la caisse de retraite complémentaire cadre en application des décisions de l’AGIRC et bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance défini dans la convention précitée.
 - des VRP et bûcherons-tâcherons ressortissants d’autres dispositions conventionnelles. »

Article 2

L’article 2 « Adhésion et affiliation » est supprimé.

Article 3

L’article 3 « Organisme assureur » est supprimé.

Article 4

L’article 4 « Garantie incapacité » est désormais numéroté 2 et les articles 4.1 et 4.2 deviennent article 2.1 « Garantie incapacité temporaire » et article 2.2 « Garantie incapacité permanente ».

Le paragraphe 1° « Conditions et modalités d’indemnisation » de l’article 2.1 « Garantie incapacité temporaire » est modifié comme suit :

« 1° Conditions et modalités d’indemnisation :

En cas d’incapacité de travail temporaire dûment constatée par un certificat médical et ouvrant droit aux indemnités journalières du régime de base de sécurité sociale, les salariés bénéficient d’indemnités journalières complémentaires versées par l’organisme assureur, à la condition toutefois de justifier d’une ancienneté :

- de 2 mois dans l’entreprise ;
- ou de 6 mois, continus ou non, dans la branche professionnelle, et ce, sur une période de 12 mois.

La condition d’ancienneté est réputée acquise au premier jour du mois civil suivant celui au cours duquel le salarié acquiert l’ancienneté requise et est appréciée au premier jour de son absence.

Le versement des indemnités journalières complémentaires intervient après un délai de carence :

- de 7 jours en cas de maladie ou d’accident de la vie privée ;
- dès le 1^{er} jour en cas d’arrêt consécutif à un accident du travail, de trajet, ou de maladie professionnelle. »

Article 5

L’article 5 « Garantie décès » est désormais numéroté 3 et est modifié comme suit :

« Article 3 Garantie décès

Cette couverture décès comprend trois prestations :

- un capital décès ;
- une rente annuelle d’éducation ;
- une indemnité frais d’obsèques.

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, le suicide étant toutefois pris en charge.

a) Le capital décès

En cas de décès d'un salarié (quelle que soit son ancienneté dans l'entreprise), l'organisme assureur verse à la demande du ou des bénéficiaires, un capital décès d'un montant égal à :

- 100 % de son salaire annuel brut ;
- majoré de 25 % par enfant à charge ;
- et majoré de 50 % pour le conjoint survivant non séparé de corps ou au cocontractant d'un Pacs.

Le montant minimum du capital est fixé à 8 000 €.

Le capital est versé en priorité au conjoint survivant non séparé de corps ou au cocontractant d'un Pacs, à moins que le salarié ait fixé à l'organisme assureur une répartition entre son conjoint et ses descendants, cette répartition ne pouvant réduire la part du conjoint à moins de 50 % du capital.

En l'absence de conjoint, survivant non séparé de corps ou d'un cocontractant d'un Pacs, le capital est versé aux descendants.

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

- aux bénéficiaires désignés par le salarié ;
- au concubin justifiant d'au moins 2 ans de vie commune ;
- aux héritiers du salarié.

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 16^e anniversaire ;
 - l'enfant dont la qualité d'ayant droit du salarié a été reconnue par le régime de base.
- comme « enfant 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 au titre du régime de l'assurance chômage ;
 - les enfants reconnus invalides au sens de la législation des assurances sociales, quel que soit leur âge.

Le salaire brut retenu pour calculer le montant du capital décès est égal à 100 % du salaire brut total soumis à cotisations perçu pendant les 12 derniers mois précédant le décès. En cas de décès avant 12 mois d'ancienneté, le capital décès est calculé sur la base du salaire moyen mensuel du salarié multiplié par 12 mois.

En cas d'invalidité absolue et définitive (3^e 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 peut lui être versé, sur sa demande, de façon anticipée en 24 mensualités.

b) La rente annuelle d'éducation

En cas de décès d'un salarié justifiant de 12 mois (continus ou non) d'affiliation, chaque enfant à charge du salarié tel que défini ci-dessus perçoit une rente annuelle d'éducation égale à :

- 4 % du plafond annuel de la sécurité sociale pour un enfant à charge de 0 à 10 ans ;
- 8 % du plafond annuel de la sécurité sociale pour un enfant à charge de 11 à 17 ans ;
- 11 % du plafond annuel de la sécurité sociale pour un enfant à charge de 18 à 26 ans.

Pour le bénéfice de la rente d'éducation, sont considérés :

- comme « enfant » :
 - l'enfant du salarié (légitime, adopté ou reconnu, né ou à naître) ;
 - l'enfant recueilli par le salarié et pour lequel la qualité de tuteur lui a été reconnue ;
 - l'enfant qui a été élevé par le salarié pendant 9 ans au moins avant son 16^e anniversaire ;
 - l'enfant dont la qualité d'ayant droit du salarié a été reconnue par le régime de base.
- comme « enfant 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 au titre du régime de l'assurance chômage ou invalides au sens de la législation des assurances sociales.

Pour les enfants à charge de plus de 18 ans (qui ne sont pas invalides au sens de la législation des assurances sociales), le droit à la rente est soumis à la justification de la poursuite de la scolarité.

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

c) L'indemnité frais d'obsèques

En cas de décès d'un salarié (quelle que soit son ancienneté dans l'entreprise) ou d'un de ses ayants droit, une indemnité frais d'obsèques est versée à la personne ayant supporté les frais d'obsèques.

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

Article 6

L'article 6 « Assurance des charges sociales patronales » est désormais numéroté 4 et est modifié comme suit :

« Article 4

Assurance des charges sociales patronales

Les employeurs relevant du champ d'application du présent accord sont tenus de s'assurer auprès de l'assureur de leur choix afin que ce dernier procède au calcul et au financement des charges sociales patronales dues sur les indemnités journalières complémentaires financées par la cotisation employeur. Les charges sociales dues sur les indemnités journalières complémentaires sont financées par une cotisation appelée « assurance des charges sociales patronales ».

Article 7

L'article 7 « Cotisations » est désormais numéroté 5 et est modifié comme suit :

« Article 5

Cotisations

Les cotisations correspondant à la mensualisation (maintien de salaire) et à l'assurance sociale des charges sociales patronales sont à la charge exclusive de l'employeur.

La répartition des cotisations prévoyance est la suivante :

- pour la garantie incapacité temporaire complémentaire à la charge exclusive du salarié (sauf maintien de salaire) ;
- pour la garantie incapacité permanente, 60 % employeur et 40 % salarié ;
- pour la garantie décès, 75 % employeur et 25 % salarié. »

Article 8

L'article 8 « Gestion des cotisations et des prestations » est supprimé.

Article 9

L'article 9 « Réexamen du régime et du choix de l'organisme assureur » est supprimé.

Article 10

L'article 10 « Durée, révision, dénonciation » est désormais numéroté 6 et est modifié comme suit :

« Article 6

Durée, révision, dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra faire l'objet d'une révision ou d'une dénonciation conformément aux dispositions légales. »

Article 11

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui prendra effet au 1^{er} jour du trimestre suivant la date de parution de l'extension au *Journal officiel* et au plus tôt le 1^{er} juillet 2016.

Il n'est pas autrement dérogé aux autres articles et conditions de l'accord collectif de prévoyance du 27 janvier 2009 des entreprises de travaux agricoles ruraux de Haute-Normandie.

Fait à Rouen, le 5 janvier 2016.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale
IDCC : 9331. – EXPLOITATIONS AGRICOLES
(Gironde)
(23 juin 2015)

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 23 JUIN 2015
CONCERNANT LES EXPLOITATIONS AGRICOLES DE LA GIRONDE

NOR : AGRS1697221M

IDCC : 9331

Entre

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles (FDSEA) de la Gironde

Fédération départementale des CUMA de la Gironde

Syndicat des entrepreneurs des territoires de la Gironde

D'une part, et

Syndicat général agroalimentaire de la Gironde CFDT

Union départementale des syndicats FO de la Gironde

Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CGC

Union départementale des syndicats CFTC de la Gironde

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les précisions contenues dans la présente convention collective et reprenant exactement les dispositions du code du travail ou des accords collectifs de branche sont mentionnées à titre d'information.

En cas de modification des textes légaux ou des accords collectifs de branche, les mentions informatives contenues dans la présente convention ne se substitueront pas aux nouvelles dispositions légales, réglementaires ou accords collectifs de la branche agricole, qui prévalent.

TITRE I^{ER}

CHAMP D'APPLICATION

Article 1^{er}

Champ d'application professionnel

La présente convention détermine les rapports entre, d'une part, les employeurs, d'autre part, les salariés et apprentis, français et étrangers des exploitations agricoles de toute nature du département

de la Gironde, sauf lorsqu'elles sont des entreprises publiques dont le personnel est soumis à un statut législatif ou réglementaire.

Elle vise les exploitations agricoles proprement dites, les exploitations d'élevage et de polyculture, les exploitations de cultures spécialisées (viticulture, arboriculture, cultures maraîchères, horticulture, pépinières fruitières et d'ornement, champignonnières), les coopératives de cultures en commun et d'utilisation en commun de matériel agricole, les entreprises de travaux agricoles.

Toutefois, les exploitations forestières et les organismes professionnels agricoles sont exclus de son champ d'application professionnel.

Les titres IX et XI fixent les conditions particulières concernant certaines catégories de bénéficiaires. Le titre XII précise le statut des cadres.

Article 2

Champ d'application territorial

La présente convention régit tous les travaux salariés effectués dans les entreprises ou les établissements situés sur le territoire du département de la Gironde, même si les terrains de culture s'étendent sur un département limitrophe, et ceci où que soient domiciliés les employeurs et les salariés.

Article 3

Membres de la famille de l'exploitant

Les membres de la famille de l'exploitant, ascendants, descendants, frères, sœurs, alliés au même degré n'entrent pas dans le cadre des stipulations de cette convention, à moins qu'ils apportent la preuve de l'existence d'un contrat de travail les liant aux chefs d'exploitations et ayant donné lieu au versement des cotisations d'assurances sociales agricoles.

Article 4

Incidence sur les contrats de travail conclus antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur de la convention

La présente convention s'applique, nonobstant tous usages ou coutumes locaux et toutes stipulations dans les contrats individuels de travail ou les accords collectifs de travail antérieurs ou qui seront conclus postérieurement à son entrée en vigueur lorsque ces usages, coutumes ou stipulations sont moins favorables pour les travailleurs que les dispositions qu'elle prévoit.

La présente convention ne peut être cause, pour aucun salarié, pour un travail équivalent, d'une réduction de l'ensemble de la rémunération y compris tous avantages en nature ou en espèces acquis antérieurement.

TITRE II

DISPOSITIONS D'ORDRE GÉNÉRAL

Article 5

Durée, révision et dénonciation

La présente convention du 1^{er} avril 2004 et ses avenants sont applicables dans cette version mise à jour à compter du 23 juin 2015. Elle est conclue pour une durée de 1 an ; et à moins de dénonciation signifiée dans les conditions prévues ci-après, elle se poursuivra d'année en année par tacite reconduction, sous réserve de l'application des articles L. 2222-4 et L. 2222-5 du code du travail.

La partie qui désire s'opposer au renouvellement doit dénoncer la convention en totalité ou en partie dans le respect des dispositions des articles L. 2222-6, L. 2261-9, L. 2261-11, L. 2261-13, L. 2261-14 et L. 2261-10 du code du travail.

La révision de la convention peut être demandée à tout moment par chacune des organisations signataires, dans les mêmes formes que celles prévues pour la dénonciation. La demande de révision doit être accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle. Elle est également adressée à M. le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE), en vue de la réunion, dans un délai de 1 mois, d'une commission mixte constituée conformément aux dispositions de l'article L. 2261-20 du code du travail. La convention restera en vigueur jusqu'à ce qu'un accord intervienne sur les clauses ayant fait l'objet de la demande de révision.

Article 6

Commission paritaire d'interprétation

Il est institué une commission paritaire d'interprétation composée de deux membres employeurs et deux membres salariés désignés par les organisations signataires. Cette commission a pour objet d'examiner les difficultés d'interprétation de la convention. Les interprétations sont portées à la connaissance des membres de la commission mixte par le secrétariat assuré par la DIRECCTE Aquitaine.

Article 7

Règlement des conflits collectifs

Les conflits collectifs sont soumis à la commission départementale ou régionale de conciliation, avec recours éventuel soit à la procédure d'arbitrage si les deux parties en conviennent, soit à la procédure de médiation en application de l'article L. 2522-6 du code du travail.

Article 8

Libertés syndicales et d'opinion

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

Aucun employeur ne peut prendre en considération l'appartenance ou la non-appartenance d'un salarié à une organisation syndicale, politique ou confessionnelle pour arrêter ses décisions à son égard, notamment en ce qui concerne l'embauchage, la conduite et la répartition des travaux, la formation professionnelle, l'avancement, les mesures de discipline ou le congédiement, la rémunération ou l'octroi d'avantages sociaux.

Toute discrimination en rapport avec l'exercice d'une activité syndicale est prohibée.

Il est accordé à tous les salariés qui en font la demande 3 jours à l'avance, sauf cas de force majeure, le temps nécessaire pour assurer leur mission syndicale en dehors de l'entreprise, dans la limite d'une journée par mois.

Sur convocation écrite de leur syndicat, les salariés obtiendront un congé pour assister aux congrès et assemblées statutaires de leur organisation.

Ces congés et absences ne sont pas rémunérés et peuvent être récupérés sur demande de l'une ou l'autre des parties au contrat dans un délai de 3 mois à compter du retour du salarié et après accord entre les parties. Les heures de récupération sont payées au tarif des heures normales.

Par ailleurs, afin de valoriser les parcours professionnels des représentants des salariés :

- un accord détermine les mesures à mettre en œuvre pour concilier la vie personnelle, la vie professionnelle et les fonctions syndicales et électives, en veillant à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes ; cet accord devant prendre en compte l'expérience acquise, dans le cadre de l'exercice de mandats, par les représentants du personnel désignés ou élus dans leur évolution professionnelle ;

- au début de son mandat, le représentant du personnel titulaire, le délégué syndical ou le titulaire d'un mandat syndical bénéficie, à sa demande, d'un entretien individuel avec son employeur portant sur les modalités pratiques d'exercice de son mandat au sein de l'entreprise au regard de son emploi ;
- lorsque l'entretien professionnel est réalisé au terme d'un mandat de représentant du personnel titulaire ou d'un mandat syndical et que le titulaire du mandat dispose d'heures de délégation sur l'année représentant au moins 30 % de la durée de travail fixée dans son contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement, l'entretien permet de procéder au recensement des compétences acquises au cours du mandat et de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise.
- enfin, en l'absence d'accord collectif de branche ou d'entreprise déterminant des garanties d'évolution de la rémunération des représentants des salariés susvisés au moins aussi favorables que celles mentionnées à l'article L. 2141-5-1 du code du travail, ces salariés, lorsque le nombre d'heures de délégation dont ils disposent sur l'année dépasse 30 % de la durée de travail fixée dans leur contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement, bénéficient d'une évolution de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, au moins égale, sur l'ensemble de la durée de leur mandat, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant cette période par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle et dont l'ancienneté est comparable ou, à défaut de tels salariés, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues dans l'entreprise.

Article 9

Représentations professionnelles et syndicales des salariés

Les employeurs sont tenus de laisser à leur salarié, élu ou désigné comme représentant du personnel ou à ceux appelés à participer aux travaux d'une commission administrative ou contentieuse ou d'un organisme constitué conformément aux dispositions d'un texte législatif ou réglementaire ou conventionnel, le temps nécessaire à l'exercice de leur mandat, conformément aux dispositions qui le régissent, y compris celles prévoyant l'indemnisation des absences.

Les employeurs prennent toutes dispositions pour permettre l'exercice du droit syndical.

Article 10

Délégués du personnel

Dans les exploitations agricoles du département de la Gironde d'au moins 11 salariés, des délégués du personnel sont élus dans les conditions fixées par les articles L. 2311-1 et suivants du code du travail.

Le nombre des délégués est fixé par l'article R. 2314-1 de ce même code.

Les attributions de ces délégués sont fixées conformément aux articles L. 2313-1 et suivants du code du travail.

Article 11

Formation professionnelle

L'employeur a l'obligation d'adapter le salarié à l'évolution de son emploi.

La formation professionnelle est indispensable à l'adaptation au poste de travail et au développement des salariés, ainsi qu'aux besoins d'adaptation des entreprises.

La formation professionnelle continue a pour objet de permettre le maintien des salariés dans leur emploi, de favoriser le développement de leurs compétences et l'accès aux différents niveaux de qualification professionnelle, de contribuer au développement économique et à la sécurisation des parcours professionnels.

A cet effet, les salariés suivent les cours ou stages de formation professionnelle dispensés par les établissements agréés qui présentent un intérêt pour la profession en favorisant notamment la promotion interne dans l'entreprise.

Les employeurs facilitent l'accès de leurs salariés aux actions de formation professionnelle, notamment en portant à leur connaissance, par affichage dans les entreprises dépourvues de représentants du personnel, les coordonnées et adresses internet des organismes paritaires qui assurent le financement de ces formations.

La formation professionnelle en agriculture est réglementée par les articles L. 6311-1 et suivants du code du travail, ainsi que par l'accord national du 2 juin 2004.

Article 12

Association départementale pour l'emploi et la formation professionnelle agricole (ADEFA)

L'ADEFA participe au développement de l'emploi et de la formation professionnelle des exploitations agricoles de la Gironde entrant dans le champ d'application de la présente convention collective par des actions de promotion, de valorisation et d'adaptation des métiers de l'agriculture. Son financement est assuré par une participation ouvrière et patronale sur la base d'une cotisation dont le taux est fixé ci-après en annexe. La participation à la charge des employeurs et celle à la charge des salariés sont réparties à parts égales.

Ces cotisations exigibles aux mêmes échéances que les autres cotisations d'assurances sociales sont appelées par la caisse de mutualité sociale agricole de la Gironde.

Cet accord sur le financement de l'ADEFA est révisable par période biennale.

Article 13

Marchandage. – Prêt de main-d'œuvre à but non lucratif Entraide entre agriculteurs

a) Marchandage et prêt illicite de main-d'œuvre

Le marchandage et le prêt illicite de main-d'œuvre sont prohibés.

Constitue un marchandage toute opération à but lucratif de fourniture de main-d'œuvre qui a pour effet de causer un préjudice au salarié qu'elle concerne ou d'éluder l'application de dispositions légales ou de stipulations d'une convention ou d'un accord collectif de travail (art. L. 8231-1 CT).

Constitue un prêt illicite de main-d'œuvre toute opération à but lucratif ayant pour objet exclusif le prêt de main-d'œuvre lorsqu'elle n'est pas effectuée dans le cadre des dispositions relatives au travail temporaire, au portage salarial, ou aux entreprises de travail à temps partagé.

b) Prêt de main-d'œuvre ou mise à disposition à but non lucratif

Notamment dans le cadre des groupements d'employeurs agricoles et ruraux, une opération de prêt de main-d'œuvre ne poursuit pas de but lucratif lorsque l'entreprise prêteuse ne facture à l'entreprise utilisatrice, pendant la mise à disposition, que les salaires versés au salarié, les charges sociales afférentes et les frais professionnels remboursés à l'intéressé au titre de la mise à disposition (art. L. 8241-1 du code du travail).

Le prêt de main-d'œuvre ou la mise à disposition à but non lucratif s'effectue dans le respect des règles protectrices prévues par le code du travail (art. L. 8241-1 et L. 8241-2 du code du travail).

c) Entraide entre agriculteurs

Dans le cadre de l'entraide réalisée entre agriculteurs par des échanges de services en travail et en moyens d'exploitation, telle que réglementée par les articles L. 325-1 et suivants du code rural et de la pêche maritime, la prestation de service peut être accomplie par l'intermédiaire de salariés.

L'entraide peut être occasionnelle, temporaire, ou intervenir de manière régulière.

L'entraide est un contrat à titre gratuit, même lorsque le bénéficiaire rembourse au prestataire tout ou partie des frais engagés par ce dernier.

Elle ne doit pas créer de bénéfice pécuniaire pour l'une des parties.

Le prestataire à titre gratuit reste responsable des accidents du travail survenus à ses salariés. Il reste également responsable des dommages occasionnés par ses salariés, ainsi que par le matériel et les animaux dont il continue à assurer la garde.

Le prestataire doit en conséquence contracter une assurance couvrant tous les risques entraînés par l'exécution d'un service rendu au titre de l'entraide agricole, en particulier les risques d'accidents du travail de ses salariés.

Article 14

(Réservé)

TITRE III

CONCLUSION, SUSPENSION ET RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 15

Embauchage

Sauf en cas d'entente directe, l'embauche des travailleurs s'effectue par l'intermédiaire de Pôle emploi ou tout autre organisme de placement ayant passé une convention de placement comme l'association pour le placement des cadres, ingénieurs et techniciens agricoles ou l'association départementale pour l'emploi et la formation en agriculture (ADEFA).

L'embauche ne peut concerner que des personnes qui se déclarent libres de tout engagement à la date d'embauchage ou pour les périodes d'emploi considérées.

Aucun salarié des professions agricoles ne peut effectuer des travaux rémunérés relevant de cette profession au-delà de 48 heures par semaine, sauf travaux d'extrême urgence dont l'exécution immédiate est nécessaire pour prévenir des accidents imminents ou organiser des mesures de sauvetage.

Hors contrat vendange, il est interdit d'occuper un salarié bénéficiant d'un congé payé.

Le contrat de travail est, en principe, conclu sans détermination de durée.

Toutefois, lorsque l'emploi à pourvoir ne présente manifestement pas un caractère permanent, le recours aux contrats à durée déterminée est admis dans les conditions fixées aux articles L. 1242-1 et suivants du code du travail. Sauf en cas de motif saisonnier, une indemnité de fin de contrat est due au salarié conformément aux dispositions de l'article L. 1243-8 du code du travail.

Dans le cas d'une embauche en contrat à durée indéterminée, à la demande de l'une des parties, il est obligatoire d'établir un contrat de travail écrit en deux exemplaires, signé par l'employeur et le salarié et dont chacun d'eux conserve un exemplaire par-devers lui.

Le contrat précise obligatoirement la date à laquelle il prend effet, sa durée, la catégorie professionnelle à laquelle appartient le salarié, la lettre correspondant à sa qualification, le salaire, la durée du travail à effectuer et éventuellement le lieu d'embauche.

Article 16

Période d'essai

La période d'essai ne se présume pas. La lettre d'engagement et/ou le contrat de travail, qu'il soit à durée déterminée ou indéterminée, doit stipuler expressément l'existence d'une période d'essai et la possibilité de la renouveler.

Salariés en CDI

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

- 1 mois maximum pour les ouvriers et employés du niveau I échelon A et niveau II échelon B ;
- 2 mois maximum pour les ouvriers et employés du niveau II échelon C et niveau III ;
- 3 mois maximum pour le niveau IV.

La durée initiale de la période d'essai peut être renouvelée une fois sans que la période d'essai ne puisse dépasser, renouvellement compris :

- 2 mois maximum pour les ouvriers et employés du niveau I échelon A, et niveau II échelon B ;
- 3 mois maximum pour les ouvriers et employés du niveau II échelon C et niveau III échelon D ;
- 4 mois maximum pour le niveau III, échelon E et niveau IV, échelon F.

Le renouvellement doit donner lieu à un écrit des parties.

Salariés en CDD et saisonniers

Pour les contrats à durée déterminée, la période d'essai ne peut excéder une durée calculée à raison d'un jour par semaine dans la limite de 2 semaines lorsque la durée initialement prévue du contrat est au plus égale à 6 mois, et de 1 mois dans les autres cas.

Lorsque le contrat ne comporte pas de terme précis (remplacement et contrat saisonnier) la période d'essai est calculée par rapport à la durée minimale du contrat.

Les cadres bénéficient de dispositions particulières prévues au titre XII.

Durant cette période d'essai, le salarié est payé au taux correspondant à la qualification pour laquelle il a été embauché.

Lorsque l'employeur met fin au contrat, en cours ou au terme de la période d'essai définie ci-dessus, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de 24 heures, en deçà de 8 jours de présence, et de 48 heures au-delà.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

Article 17

Maladie. – Accident. – Maternité

Article 17.1

Maladie et accident

La maladie ou l'accident du salarié sont une cause de suspension du contrat de travail.

Le licenciement motivé par l'état de santé du salarié est nul, sauf inaptitude constatée par le médecin du travail.

Pendant la période de suspension du contrat

a) Obligations du salarié

Lorsqu'il est en arrêt de travail, le salarié doit informer son employeur des motifs de son absence, ainsi que lui faire parvenir un certificat médical dans un délai de 48 heures. Il doit pareillement tenir l'employeur informé de l'évolution de son état de santé en lui transmettant les certificats de prolongation de ses arrêts de travail.

Le salarié reste tenu envers son employeur d'une obligation de loyauté pendant la période de suspension de son contrat.

b) Indemnité complémentaire aux prestations MSA

En cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, et conformément aux dispositions de la présente convention collective (voir ci-après, art. 57 et suivants), le salarié justifiant de 1 an d'ancienneté au premier jour de l'absence bénéficie d'une indemnité journalière complémentaire.

Le salarié bénéficie de cette indemnisation complémentaire à condition :

1° D'avoir justifié de cette incapacité dans les 48 heures auprès de son employeur et à la mutualité sociale agricole ;

2° D'être pris en charge par la mutualité sociale agricole ;

L'indemnisation complémentaire est versée conformément aux dispositions ci-après énoncées relatives à la mise en place d'un régime de prévoyance pour les salariés non cadres (voir art. 57 et suivants).

c) Rupture du contrat en cas de maladie ou d'accident d'origine non-professionnelle

Pendant la période de suspension du contrat en raison d'une maladie ou d'un accident d'origine non-professionnelle, l'employeur conserve le droit de licencier un salarié pour un motif non lié à son état de santé.

En outre, à la condition que l'indisponibilité du salarié malade ou accidenté ait duré au moins 6 mois, le licenciement peut être justifié par la situation objective de l'entreprise qui se trouve confrontée à la nécessité de pourvoir au remplacement définitif d'un salarié dont l'absence prolongée ou les absences répétées perturbent gravement son fonctionnement.

Dans cette dernière hypothèse, le salarié licencié a droit à une priorité de réembauchage pendant les 6 mois suivants.

d) Rupture du contrat en cas de maladie ou d'accident d'origine professionnelle

Pendant la période de suspension du contrat en raison d'une maladie ou d'un accident d'origine professionnelle, l'employeur ne peut rompre ce dernier que s'il justifie soit d'une faute grave du salarié, soit de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'accident ou à la maladie (art. L. 1226-9 du code du travail).

Toute rupture du contrat prononcée en méconnaissance de l'alinéa précédent est nulle (art. L. 1226-13 du code du travail).

A l'issue de la période de suspension du contrat

a) Date de la fin de la suspension

La visite de reprise assurée par le médecin du travail met fin à la période de suspension du contrat.

Lorsque la visite de reprise n'est pas obligatoire, c'est la reprise du travail qui met fin à la période de suspension du contrat de travail.

b) Issue de la suspension en cas d'aptitude

Lorsque, à l'issue de la période de suspension du contrat, quelle que soit l'origine de la maladie ou de l'accident, le salarié est déclaré apte par le médecin du travail, il retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente (art. L. 1226-8 du code du travail).

c) Obligation de reclassement en cas d'inaptitude

Le licenciement pour inaptitude ne peut être justifié qu'en cas de reclassement impossible.

Lorsque, à l'issue de la période de suspension du contrat, quelle que soit l'origine de la maladie ou de l'accident, le salarié est déclaré inapte par le médecin du travail à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur lui propose un autre emploi approprié à ses capacités.

Cette proposition prend en compte les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise.

En cas d'inaptitude d'origine professionnelle (accident du travail et maladie professionnelle), lorsque le salarié est déclaré inapte par le médecin du travail à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur lui propose un autre emploi approprié à ses capacités. Cette proposition prend en compte, après avis des délégués du personnel, les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise. (art. L. 1226-10 du code du travail).

d) Inaptitude et paiement des salaires d'inactivité

Lorsque, à l'issue d'un délai de 1 mois à compter de la date de l'examen médical de reprise au cours duquel le salarié a été déclaré inapte, ce dernier n'est pas reclassé dans l'entreprise, ou s'il n'est pas licencié, l'employeur lui verse, dès l'expiration de ce délai, le salaire correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension de son contrat de travail (art. L. 1226-4 et L. 1226-11 du code du travail).

Article 17.2

Maternité

Tout employeur est tenu de se conformer aux dispositions des articles L. 1225-1 et suivants du code du travail.

La durée du congé de maternité est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que la salariée tient de son ancienneté.

Article 18

Rupture du contrat de travail à durée déterminée

Sous réserve des dispositions de l'article 16 ci-dessus relatif à la période d'essai, ou de clauses plus favorables résultant d'accords individuels, le contrat à durée déterminée est rompu par l'arrivée de son terme ou, s'il ne comporte pas de terme fixe, par la réalisation de son objet.

Lorsque les relations contractuelles de travail ne se poursuivent pas à l'issue d'un contrat de travail à durée déterminée, le salarié a droit à une indemnité de fin de contrat, dite indemnité de précarité, constituant un complément de salaire, qui est égale à 10 % de la rémunération brute totale du contrat.

L'indemnité de précarité n'est pas due :

- lorsque le contrat a un caractère saisonnier ;
- lorsqu'il s'agit d'un contrat aidé ou de formation professionnelle ;
- lorsque le contrat est conclu avec un jeune pour une période comprise dans ses vacances scolaires ou universitaires ;
- lorsque le salarié refuse d'accepter un CDI pour occuper le même emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente ;
- en cas de rupture anticipée du contrat due à l'initiative du salarié, à sa faute grave ou à un cas de force majeure.

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

Il peut également être rompu à l'initiative du salarié lorsque celui-ci justifie d'une embauche pour une durée indéterminée. Sauf accord des parties, le salarié est alors tenu de respecter une période de préavis dont la durée est calculée à raison de 1 jour par semaine compte tenu de la durée totale du contrat, renouvellement inclus, si celui-ci comporte un terme précis, ou de la durée effectuée lorsque le contrat ne comporte pas un terme précis et, dans les deux cas, dans une limite maximale de 2 semaines.

La méconnaissance par l'employeur des dispositions prévues à l'alinéa précédent ouvre droit, pour le salarié, à des dommages et intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat sans préjudice de l'indemnité prévue à l'article L. 1243-8 du code du travail.

La méconnaissance de ces dispositions par le salarié ouvre droit, pour l'employeur, à des dommages et intérêts correspondant au préjudice subi.

Si la relation contractuelle de travail se poursuit après l'échéance du terme du contrat, celui-ci devient un contrat à durée indéterminée.

Article 19

Résiliation du contrat de travail à durée indéterminée

Démission

Sous réserve des dispositions de l'article 16 ci-dessus, relatif à la période d'essai ou de clauses plus favorables résultant d'accords individuels, le contrat de travail peut cesser à tout moment par la volonté unilatérale du salarié sous réserve du respect du délai de préavis fixé à 1 mois. Dans cette hypothèse, sauf manquement grave de l'employeur à ses obligations, le contrat cessera après respect du délai de préavis fixé à 1 mois.

Licenciement

Le contrat de travail peut cesser par la volonté unilatérale de l'employeur sous réserve de respecter la procédure légale. Dans cette hypothèse, le contrat cessera après respect du délai de préavis de :

- 1 mois si le salarié a moins de 2 ans d'ancienneté ;
- 2 mois si le salarié a plus de 2 ans d'ancienneté.

Le salarié qui compte 1 an d'ancienneté ininterrompue chez le même employeur bénéficiera, sauf faute grave ou lourde, d'une indemnité fixée comme suit : moins de 10 ans d'ancienneté : $\frac{1}{5}$ de mois \times le nombre d'années d'ancienneté ;

- à partir de 10 ans d'ancienneté : $\frac{1}{5}$ de mois \times 10 ans (pour les 10 premières années) + $\frac{1}{3}$ de mois \times le nombre d'années d'ancienneté au-delà de 10 ans.

Les tranches ne se cumulent pas.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le douzième de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des 3 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 que *pro rata temporis*.

La faute grave de l'une des parties dispense l'autre de l'observation du préavis.

Article 20

Départ et mise à la retraite

1. Départ à la retraite à l'initiative du salarié :

Tout salarié souhaitant quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier du droit à une pension de vieillesse au sens du code de la sécurité sociale :

- doit notifier à l'employeur sa décision libre, claire et non équivoque de quitter l'entreprise par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge ;

- doit respecter un préavis en fonction de l'ancienneté fixé comme suit :
 - ancienneté inférieure à 6 mois : 15 jours ;
 - ancienneté égale ou supérieure à 6 mois : 1 mois.
- a droit à une indemnité de départ volontaire à la retraite fixée comme suit :
 - de 0 à 10 ans : 1/20 de mois par année de présence ;
 - au-delà de 10 ans jusqu'à 15 ans d'ancienneté : 1/2 mois + 1/10 de mois par année de présence entre 10 et 15 ans ;
 - au-delà de 15 ans jusqu'à 20 ans d'ancienneté : 1 mois + 2/10 de mois par année de présence entre 15 et 20 ans ;
 - au-delà de 20 ans jusqu'à 30 ans d'ancienneté : 2 mois + 2/10 de mois par année de présence entre 20 et 30 ans ;
 - au-delà de 30 ans : 4 mois.

2. Mise à la retraite par l'employeur

A partir de l'âge d'attribution d'une retraite à taux plein, l'employeur peut mettre le salarié à la retraite avec l'accord de celui-ci suivant les modalités fixées à l'article L. 1237-5 du code du travail :

- 3 mois avant le jour où le salarié remplit la condition d'âge, puis chaque année jusqu'aux 69 ans, l'employeur interroge le salarié, par écrit, sur son éventuelle intention de quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse ;
- en cas de réponse négative du salarié dans le délai de 1 mois à compter de la date à laquelle il a été interrogé, ou en l'absence de réponse de la part du salarié, ou encore si l'employeur n'a pas respecté les formalités requises, celui-ci ne peut pas mettre le salarié à la retraite pendant l'année qui suit ;
- la même procédure est applicable chaque année jusqu'au 69^e anniversaire ;
- à compter du 70^e anniversaire, une mise à la retraite d'office devient possible par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

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

Le salarié mis à la retraite bénéficie d'un préavis fixé comme suit :

- ancienneté inférieure à 6 mois : 15 jours ;
- ancienneté égale ou supérieure à 6 mois : 1 mois ;
- ancienneté égale ou supérieure à 2 ans : 2 mois.

Le salarié, à condition qu'il ait une ancienneté dans l'entreprise d'au moins 1 an, a droit à une indemnité de mise à la retraite fixée comme suit :

- 1/5 de mois par année de service pour chacune des 10 premières années d'ancienneté ;
- et 1/3 de mois pour chacune des années d'ancienneté au-delà de 10 ans.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de ces indemnités est le douzième de la rémunération des 12 derniers mois précédant la rupture du contrat de travail ; ou selon la formule la plus avantageuse pour le salarié : le tiers des 3 derniers mois. Etant entendu que dans ce cas que toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne sera prise en compte que pour le 1/12 de sa valeur.

Article 21

Temps consacré à la recherche d'un emploi

Sauf lorsque la rupture du contrat est consécutive à la démission du salarié ou résulte d'une faute lourde de sa part, les salariés sont autorisés à s'absenter 8 demi-journées ou 4 jours pour rechercher un emploi, sans déduction de salaire.

Article 22

Remise de documents légaux

L'employeur est tenu de remettre au salarié, au dernier jour du contrat, un certificat de travail et une attestation Pôle emploi renseignée ou un document de valeur équivalente qui découlerait de la mise en œuvre de la déclaration sociale nominative (DSN).

Le certificat de travail doit contenir exclusivement :

- la date d'entrée du salarié et celle de sa sortie ;
- la nature du ou des emplois successivement occupés et les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus, avec leur coefficient de classement ;
- une information sur la portabilité des droits relatifs à la protection sociale complémentaire et aux garanties de prévoyance.

Ce document doit être daté et signé par l'employeur.

TITRE IV

CLASSIFICATION DES EMPLOIS ET CATÉGORIES

Article 23

Viticulture

Les employeurs doivent attribuer à chaque salarié une catégorie en tenant compte des tâches qui lui sont confiées et de sa qualification découlant de son expérience et de sa formation.

Les salaires ne peuvent en aucun cas être inférieurs aux minima fixés par la convention pour chaque catégorie.

Certains salariés sont susceptibles d'effectuer plusieurs des catégories de tâches définies ci-dessous. Dans ce cas, cette polyvalence devra être précisée dans le contrat de travail.

Niveau 1

Echelon A – ouvrier(ère) agricole :

Personnel n'ayant que peu de connaissances particulières en agriculture, employé à des travaux simples, définis par l'employeur ou son représentant, sans avoir à faire preuve d'initiative.

Niveau 2

Echelon B. – ouvrier(ère) spécialisé(e) en viticulture :

Sur les directives et sous la surveillance permanente de son employeur ou de son représentant est capable d'exécuter tous les travaux courants de l'exploitation viticole et de conduire un tracteur couplé à des machines ou outils dont il n'a pas à effectuer le réglage. Ne sachant doser ni les engrais ni les produits de traitement.

Les heures passées à la taille de la vigne (ainsi qu'à l'ébourgeonnage) par un ouvrier de cette catégorie sont rémunérées aux taux de la catégorie C.

Echelon C – ouvrier(ère) qualifié(e) en viticulture :

Sur les directives et sous la surveillance en principe quotidienne de son employeur ou de son représentant est capable d'exécuter tous les travaux courants de l'exploitation viticole, sachant tailler seul, apte à conduire un tracteur et à faire les réglages sommaires des machines et outils, mais ne sachant doser ni les engrais ni les produits de traitement.

Ouvrier capable d'exécuter les travaux courants de chai (ouillages, soutirages...).

Cariste.

Cet échelon correspond au référentiel technique du certificat de qualification professionnelle (CQP).

Niveau 3

Echelon D – Ouvrier(ère) très qualifié(e) en viticulture :

Sur les directives régulières (en principe hebdomadaires) de son employeur ou de son représentant, est qualifié pour travailler seul et est donc capable :

- soit d'exécuter tous les travaux du vignoble, de conduire les tracteurs, de régler et d'utiliser les machines et outils de l'exploitation viticole, de doser les engrais et les produits de traitement ;
- soit d'exécuter seul les travaux courants de chai ;
- soit d'assurer l'entretien courant des bâtiments et du matériel.

Les heures passées à la conduite des engins type travaux publics et des machines à vendanger par des ouvriers d'une catégorie moins qualifiée, sont rémunérées au taux de la catégorie E.

Echelon E – Ouvrier(ère) hautement qualifié(e) en viticulture :

Compte tenu des directives périodiques de son employeur ou de son représentant, est capable de prendre toutes les initiatives nécessaires pour l'exécution :

- de tous les travaux du vignoble, y compris les réglages, l'utilisation et l'entretien de l'ensemble des matériels de l'exploitation viticole ;
- et/ou de tous les travaux de chai, y compris les traitements œnologiques ;
- et/ou des travaux d'entretien du matériel ;
- et/ou des travaux d'entretien des bâtiments nécessitant une haute qualification ;
- et/ou conducteur d'engins.

Niveau 4

Echelon F – Chef d'équipe en viticulture :

A partir des directives données régulièrement par l'employeur ou son représentant qui en assure le contrôle, est capable d'assurer une surveillance rapprochée de l'exécution de travaux collectifs simples réalisés par une équipe à effectif limité avec laquelle il travaille, sans assumer la responsabilité de l'exécution des tâches préalablement définies. Prend part manuellement aux travaux.

Le titulaire de l'emploi pourra être amené à accueillir périodiquement des salariés occasionnels en nombre pour des travaux simples, à animer l'équipe et à surveiller le travail. L'embauche de ces occasionnels et le contrôle de leur travail restent assurés par l'employeur ou le cadre responsable.

V. – Vendangeurs :

Il est créé une catégorie « V » correspondant aux vendangeurs.

Le salaire de cette catégorie est indexé sur le salaire de la catégorie B.

Article 24

Polyculture. – Elevage

Les employeurs doivent fixer à chaque salarié une catégorie en tenant compte des tâches qui lui sont confiées et de sa qualification découlant de son expérience et de sa formation.

Les salaires ne peuvent en aucun cas être inférieurs aux minima fixés par la convention pour chaque catégorie.

Certains salariés sont susceptibles d'effectuer plusieurs des catégories de tâches définies ci-dessous. Dans ce cas, cette polyvalence devra être précisée dans le contrat de travail.

Pour l'appréciation de la catégorie à laquelle appartient un salarié, il doit être tenu compte de l'aptitude professionnelle réelle découlant de l'expérience et de la formation, en particulier celle sanctionnée par des diplômes.

Niveau 1

Echelon A – Ouvrier(ère) en polyculture ou élevage :

Personnel n'ayant que peu de connaissances particulières, soit en polyculture, soit en élevage, employé à des travaux simples définis par l'employeur ou son représentant sans avoir à faire preuve d'initiative.

Niveau 2

Echelon B – Ouvrier(ère) spécialisé(e) en polyculture ou élevage :

Sur les directives et sous la surveillance permanente de son employeur ou de son représentant est capable d'exécuter tous les travaux courants de l'exploitation et de conduire occasionnellement un attelage (animal ou tracteur).

Ne sachant pas régler les machines, ni doser les engrais, les semences et les produits de traitement. Capable, selon le type d'exploitation où il est employé :

- soit d'aider aux soins des animaux et à la traite ;
- soit de s'occuper principalement de travaux intérieurs, de la basse-cour, accessoirement de travaux extérieurs mais ne travaillant pas.

Les heures passées à la taille de la vigne (ainsi qu'à l'ébourgeonnage) par un ouvrier de cette catégorie sont rémunérées aux taux de la catégorie C.

Echelon C – Ouvrier(ère) qualifié(e) en polyculture ou élevage :

Sur les directives et sous la surveillance en principe quotidienne de son employeur ou de son représentant est capable :

- soit de conduire un tracteur et de régler le matériel, de veiller à son entretien et de participer aux travaux d'entretien de l'exploitation ;
- soit de traire à la machine quel que soit le modèle, entretenir, nettoyer et régler son matériel, sachant donner les soins aux animaux d'après les directives de son employeur ou du vétérinaire, notamment de participer aux vêlages sans complication ou de les effectuer seul ;
- soit de participer aux travaux intérieurs et extérieurs de l'exploitation, capable d'effectuer tout ou partie des tâches suivantes : confection des repas, traite des vaches, laiterie, entretien de la basse-cour, jardinage, soin de la maison d'habitation.

Niveau 3

Echelon D – Ouvrier(ère) très qualifié(e) en polyculture ou élevage :

Sur les directives régulières, (en principe hebdomadaires) de son employeur ou de son représentant, est qualifié(e) pour travailler seul et est donc capable de conduire un tracteur sur la route et de procéder à des dépannages sommaires, de régler et d'utiliser tous les matériels agricoles.

Echelon E – Ouvrier(ère) hautement qualifié(e) en polyculture-élevage :

Compte tenu des directives périodiques de son employeur ou de son représentant, possédant les connaissances suffisantes, est capable :

- soit de prendre toutes les initiatives nécessaires pour l'exécution des réparations de tracteurs et matériels de l'exploitation et pour l'exécution des travaux courants, de sa propre initiative, en accord avec l'employeur ;
- soit de calculer les rations alimentaires et de donner les soins complémentaires, écornage, soins aux onglons, exception faite pour les cas extrêmement difficiles, faire des piqûres sous-cutanées et intramusculaires.

Grutiers et conducteur d'engins.

Niveau 4

Echelon F – Chef d'équipe en polyculture-élevage :

A partir des directives données régulièrement par l'employeur ou son représentant qui en assure le contrôle, est capable d'assurer une surveillance rapprochée de l'exécution de travaux collectifs simples réalisés par une équipe à effectif limité avec laquelle il travaille, sans assumer la responsabilité de l'exécution des tâches préalablement définies. Prend part manuellement aux travaux.

Le titulaire de l'emploi pourra être amené à accueillir périodiquement des salariés occasionnels en nombre pour des travaux simples, à animer l'équipe et à surveiller le travail. L'embauche de ces occasionnels et le contrôle de leur travail restent assurés par l'employeur ou le cadre responsable.

Article 25

Horticulture. – Pépinières et cultures légumières intensives

Les employeurs doivent attribuer à chaque salarié une catégorie en tenant compte des tâches qui lui sont confiées et de sa qualification découlant de son expérience et de sa formation.

Les salaires ne peuvent en aucun cas être inférieurs aux minima fixés par la convention pour chaque catégorie.

Certains salariés sont susceptibles d'effectuer plusieurs des catégories de tâches définies ci-dessous. Dans ce cas, cette polyvalence devra être précisée dans le contrat de travail.

Niveau 1

Echelon A – Ouvrier(ère) :

Salarié n'ayant que des connaissances réduites, travaillant sur des indications précises.

Niveau 2

Echelon B – Ouvrier(ère) spécialisé(e) en horticulture-pépinières :

Ouvrier(ère) toutes mains capables d'exécuter les travaux courants de l'exploitation sous les directives de son employeur ou de son représentant ;

Conducteur de petits engins motorisés.

Echelon C – Ouvrier(ère) qualifié(e) en horticulture-pépinières :

Ouvrier pouvant exécuter l'ensemble des travaux qui demandent une formation technique ou une pratique suffisante.

Conducteur de tracteurs.

Niveau 3

Echelon D – Ouvrier(ère) très qualifié(e) en horticulture-pépinières :

Ouvrier(ère) pouvant exécuter l'ensemble des travaux qualifiés exigeant une habileté professionnelle ne pouvant être acquise que par une formation technique approfondie ou une assez longue pratique dans les diverses branches du métier ;

Chauffeur poids lourds (C1).

Echelon E – Ouvrier(ère) hautement qualifié(e) en horticulture-pépinières :

Ouvrier(ère) capable de mener toute culture de l'exploitation, de la multiplication et de la vente, doué d'une grande habileté et d'une conscience professionnelle éprouvée ;

Conducteur d'engins.

Niveau 4

Echelon F – Chef d'équipe en horticulture pépinières :

A partir des directives données régulièrement par l'employeur ou son représentant qui en assure le contrôle, est capable d'assurer une surveillance rapprochée de l'exécution de travaux collectifs simples réalisés par une équipe à effectif limité avec laquelle il travaille, sans assumer la responsabilité de l'exécution des tâches préalablement définies. Prend part manuellement aux travaux.

Le titulaire de l'emploi pourra être amené à accueillir périodiquement des salariés occasionnels en nombre pour des travaux simples, à animer l'équipe et à surveiller le travail. L'embauche de ces occasionnels et le contrôle de leur travail restent assurés par l'employeur ou le cadre responsable.

Echelon G – Responsable de travaux :

Salarié permanent qui a l'initiative et la responsabilité des travaux qu'il surveille. Il peut participer aux travaux et reçoit des consignes des cadres ou du chef d'exploitation.

Article 26

Champignonnières

Les employeurs doivent attribuer à chaque salarié une catégorie en tenant compte des tâches qui lui sont confiées et de sa qualification découlant de son expérience et de sa formation.

Les salaires ne peuvent en aucun cas être inférieurs aux minima fixés par la convention pour chaque catégorie.

Certains salariés sont susceptibles d'effectuer plusieurs des catégories de tâches définies ci-dessous. Dans ce cas, cette polyvalence devra être précisée dans le contrat de travail.

Niveau 1

Echelon A1 – Ouvrier(ère) débutant(e) :

Salarié pendant une période probatoire de 3 mois n'ayant aucune connaissance professionnelle.

Echelon A2 – Ouvrier(ère) :

Salarié qui n'exécute que des travaux simples sur indication, sans connaissance professionnelle particulière ni responsabilité.

Salarié nouvellement embauché pour une période d'essai mais ayant eu une pratique antérieure dans la profession au moins égale à 6 mois.

Niveau 2

Echelon B1 – Ouvrier(ère) spécialisé(e) (OS1) :

Salarié qui exécute les travaux commandés nécessitant certaines connaissances professionnelles et une pratique suffisante de la profession.

Echelon B2 – Ouvrier(ère) spécialisé(e) (OS2) :

Salarié possédant une formation professionnelle, acquise soit par une bonne pratique de son secteur professionnel, soit par une formation technique complétée par la pratique et à qui l'employeur peut confier des responsabilités.

Il assume ces responsabilités techniques dans le cadre de la tâche qui lui est impartie.

Echelon C – Ouvrier(ère) qualifié(e) (OQ) :

Salarié possédant une connaissance complète de son secteur professionnel acquise par une longue pratique et une formation technique.

Il assume l'ensemble des tâches et peut conduire occasionnellement certains travaux.

Niveau 3

Echelon D – Ouvrier(ère) hautement qualifié(e) (OHQ) ou chef d'équipe :

Salarié hautement qualifié, qui en raison de ses compétences est appelé à conduire le personnel pour l'exécution de tâches déterminées.

Il doit être capable de suppléer temporairement l'employeur ou son représentant dans la conduite technique de l'unité de travail.

Echelon E – Agent de contrôle :

Personne dont la fonction essentielle est d'effectuer de façon précise des mesures, contrôles et analyses.

Est capable de présenter les résultats de façon ordonnée à partir de directives périodiques de l'exploitant. Doit être capable de suppléer le contremaître dans la conduite technique de l'exploitation. Dans la filière agent de contrôle, sont assimilés : les BTA et équivalents.

Niveau 4

Echelon F – Agent Technique :

Personne capable d'assumer le suivi technique de toute l'exploitation à partir des directives générales de l'employeur.

Est capable de très nombreuses initiatives dans ses contrôles et analyses, dans la transcription et l'exploitation des résultats, et dans l'analyse de documents spécifiques.

Doit être capable de remplacer temporairement le contremaître dans la conduite de l'exploitation.

L'agent technique nouvellement embauché à ce titre ne sera nommé cadre qu'après une période probatoire de 3 mois.

Article 27

Arboriculture

Les employeurs doivent attribuer à chaque salarié une catégorie en tenant compte des tâches qui lui sont confiées et de sa qualification découlant de son expérience et de sa formation.

Les salaires ne peuvent en aucun cas être inférieurs aux minima fixés par la convention pour chaque catégorie.

Certains salariés sont susceptibles d'effectuer plusieurs des catégories de tâches définies ci-dessous. Dans ce cas, cette polyvalence devra être précisée dans le contrat de travail.

Niveau 1

Echelon A – Ouvrier(ère) agricole :

Ouvrier(ère) sans capacité arboricole spéciale, exécutant sous la surveillance du chef d'exploitation ou de son préposé, des travaux simples tels que palissage, éclaircissage, cueillette des fruits, conditionnement et manipulation des caisses.

Niveau 2

Echelon B – Ouvrier(ère) spécialisé(e) en arboriculture :

Ouvrier(ère) toutes mains, capable d'exécuter tous les travaux courants du verger sous les directives de son employeur (ou d'un ouvrier qualifié), pouvant occasionnellement effectuer la taille, l'ébourgeonnement ou conduire un tracteur, mais ne sachant pas régler les machines, ni doser les engrais et les produits de traitement.

Echelon C – Ouvrier(ère) qualifié(e) en arboriculture :

Ouvrier(ère) arboricole effectuant depuis plus d'une année les travaux courants dont la taille y compris celle de formation, les traitements, la conduite du tracteur dans les différents travaux.

Chauffeur chargé de la conduite, de l'entretien et des réparations courantes d'un véhicule automobile utilitaire d'une charge utile inférieure à 3,5 tonnes.

Cariste : travailleur chargé de conduire un chariot élévateur.

Ouvrier(ère) titulaire d'un CAP durant la première année de pratique.

Niveau 3

Echelon D – Ouvrier(ère) très qualifié(e) en arboriculture :

Ouvrier(ère) agricole très qualifié(e) possédant une bonne connaissance du métier, chargé d'effectuer toutes les tâches qualifiées et se révélant capable d'organiser son chantier personnel – ouvrier(ère) titulaire d'un CAP après un an de pratique.

Sont classés dans cette catégorie :

- le travailleur sachant greffer, former les arbres, régler et entretenir le matériel qui lui est confié ;
- le conducteur de tracteur utilisant au mieux son tracteur et réglant les instruments dont il a à se servir, et chargé de l'entretien courant et des réparations simples des engins ;
- le chauffeur chargé de la conduite, de l'entretien et des réparations courantes d'un véhicule automobile utilitaire d'une charge utile de 3,5 tonnes à 10 tonnes ;
- l'expéditionnaire : travailleur chargé des expéditions qui confectionne les chargements des camions et wagons suivant instructions et qui en surveille l'exécution, qui enregistre les départs.

Peut participer manuellement aux travaux.

Echelon E – Ouvrier(ère) hautement qualifié(e) :

Ouvrier(ère) hautement qualifié(e) possédant des connaissances et une habileté professionnelle très étendues ne pouvant avoir été acquises que par une longue pratique. Susceptible de conduire occasionnellement d'autres salariés d'exécution.

Sont également classés dans cette catégorie :

- les ouvriers hautement qualifiés titulaires d'un CAP ;
- le chauffeur chargé de la conduite, de l'entretien et des réparations courantes d'un véhicule automobile utilitaire d'une charge utile supérieure à 10 tonnes ;
- le travailleur chargé tout à la fois de la surveillance et de l'entretien courant des appareils de réfrigération, de conditionnement et de manipulation, qui contrôle les températures et la conservation des marchandises en chambres froides.

Niveau 4

Echelon F – Chef d'équipe en arboriculture :

A partir des directives données régulièrement par l'employeur ou son représentant qui en assure le contrôle, est capable d'assurer une surveillance rapprochée de l'exécution de travaux collectifs simples réalisés par une équipe à effectif limité avec laquelle il travaille, sans assumer la responsabilité de l'exécution des tâches préalablement définies. Prend part manuellement aux travaux.

Le titulaire de l'emploi pourra être amené à accueillir périodiquement des salariés occasionnels en nombre pour des travaux simples, à animer l'équipe et à surveiller le travail. L'embauche de ces occasionnels et le contrôle de leur travail restent assurés par l'employeur ou le cadre responsable.

Article 28

CUMA et entreprises de travaux agricoles

Les qualifications retenues seront prises en fonction des secteurs d'activité définis ci-dessus.

Article 29

Administration et services

Les dispositions ci-après concernent le personnel de bureau de l'ensemble des exploitations visées à l'article 1^{er} de la présente convention.

Les employeurs doivent attribuer à chaque salarié une catégorie en tenant compte des tâches qui lui sont confiées et de sa qualification découlant de son expérience et de sa formation.

Les salaires ne peuvent en aucun cas être inférieurs aux minima fixés par la convention pour chaque catégorie.

Certains salariés sont susceptibles d'effectuer plusieurs des catégories de tâches définies ci-dessous. Dans ce cas, cette polyvalence devra être précisée dans le contrat de travail.

Niveau 1

Echelon A – Employé(e) :

Personnel employé à des travaux simples.

Niveau 2

Echelon B – Employé(e) aux écritures :

Exécutant des travaux qui n'exigent qu'une formation très simple.

Echelon C – Employé(e) de bureau qualifié(e) ou de service :

Exécutant des travaux qui nécessitent des connaissances professionnelles et une expérience du métier qui ne peuvent être acquises que par une formation préalable à une pratique correspondant à son emploi, tels que téléphoniste, dactylo, chargé de classement, réception des clients, confection et services des repas.

Niveau 3

Echelon D – Secrétaire ou aide-comptable très qualifié(e) :

Exécutant des travaux qui exigent soit une formation professionnelle approfondie et une pratique d'au moins 1 an, soit une expérience équivalente, tels que sténodactylographie, établissement de bulletins de paie, saisie d'écritures, facturation, hôtesse bilingue ou trilingue de réception et/ou aide comptable, c'est-à-dire employé(e) ayant le CAP de comptabilité de l'enseignement ou une expérience équivalente, tenant les comptes suivant les directives de l'employeur ou de son représentant.

Echelon E – Secrétaire ou aide-comptable hautement qualifié(e) :

Secrétaire qui, par sa compétence professionnelle pour l'exécution des travaux qui lui sont confiés, est appelé(e) à prendre des initiatives dans l'organisation de son travail, lequel peut comprendre le secrétariat en langue étrangère.

Aide comptable confirmée c'est-à-dire ayant des notions comptables suffisantes pour lui permettre de tenir les journaux auxiliaires (avec ou sans ventilation), de poser et ajuster les balances de vérification et de faire tous travaux analogues, de tenir, arrêter, surveiller les comptes tels que clients, fournisseurs, banques, CCP, stocks, etc. le tout sans aller au bilan.

Niveau 4

Echelon F – Chef d'équipe en administration :

A partir des directives données régulièrement par l'employeur ou son représentant qui en assure le contrôle, est capable d'assurer une surveillance rapprochée de l'exécution de travaux collectifs simples réalisés par une équipe à effectif limité avec laquelle il travaille, sans assumer la responsabilité de l'exécution des tâches préalablement définies.

Le titulaire de l'emploi pourra être amené à accueillir périodiquement des salariés occasionnels en nombre pour des travaux simples, à animer l'équipe et à surveiller le travail. L'embauche de ces occasionnels et le contrôle de leur travail restent assurés par l'employeur ou le cadre responsable.

TITRE V

DURÉE DU TRAVAIL DES SALARIÉS NON CADRES

Article 30

Durée du travail

Le temps de travail donnant lieu à rémunération commence dès l'arrivée au poste de travail préalablement fixé et se termine au départ de celui-ci.

La durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles de la Gironde notamment en ce qui concerne la durée normale et la durée maximale, est réglementée par l'accord national du 23 décembre 1981 concernant la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles, accord ci-après annexé.

Article 30.1

Définition de la durée normale du travail effectif

La durée normale du travail effectif est fixée par la loi.

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

Les temps de trajet entre le siège de l'entreprise ou de l'établissement et le lieu de travail sont considérés comme du travail effectif lorsque les critères définis à l'alinéa précédent sont réunis.

Article 30.2

Présences ne constituant pas du travail effectif

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

- le temps nécessaire à la restauration et les temps consacrés aux pauses, ainsi qu'aux trajets entre le siège de l'entreprise ou de l'établissement et le lieu de travail lorsque les critères définis à l'article précédent ne sont pas réunis ;
- les périodes d'inaction déterminées par l'article R. 713-6 du code rural ;
- le temps nécessaire à l'habillage et au déshabillage. Cependant, lorsque le port d'une tenue de travail est imposé sur le lieu de travail par des dispositions législatives ou réglementaires, par des clauses conventionnelles, le règlement intérieur ou le contrat de travail, ce temps fait obligatoirement l'objet, de contreparties (soit sous forme de repos, soit financières) devant être déterminées par convention ou accord collectif ou à défaut par le contrat de travail. Il est précisé que lorsque le salarié effectue des travaux salissants énumérés dans l'arrêté du 3 octobre 1985 modifié, le temps passé à la douche ainsi qu'au déshabillage et à l'habillage est rémunéré au tarif des heures normales de travail sans être compté dans la durée du travail effectif.

Article 31

Réduction exceptionnelle de l'horaire de travail et récupération des heures non effectuées

Salariés en CDI

Les heures non effectuées au-dessous de la durée normale du travail dans tout ou partie d'établissement, peuvent être récupérées lorsqu'elles n'ont pas été reconnues au titre du chômage partiel, dans le cas et selon les modalités ci-après :

- a) pour cause de fête locale ou coutumière ou de chômage d'un jour habituellement travaillé tombant la veille ou le lendemain d'un jour férié, dans les 30 jours entourant la date du jour chômé ;
- b) résultant de causes accidentelles ou de cas de force majeure, dans les 4 semaines à partir de la reprise normale du travail ;
- c) pour intempéries dans les 12 semaines à partir de la reprise normale du travail.

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

Les heures de récupération effectuées en application du présent article ne peuvent excéder pour un même salarié, 8 heures par semaine et 50 heures par période de 12 mois consécutifs.

La partie la plus diligente saisira la commission mixte qui se réunira pour fixer un contingent supplémentaire d'heures récupérables, les motifs, les modalités de récupération.

En cas d'intempéries l'employeur décide, après consultation des représentants du personnel :

- soit de récupérer l'intégralité des heures relevant de ce contingent exceptionnel, et dans ce cas, une majoration de 25 % du salaire horaire est due au moment de la récupération ;
- soit de récupérer à raison de 80 % des heures perdues, sans majoration.

Salariés en CDI intermittent ou en CDD

L'horaire de travail des ouvriers non permanents ou qui ne sont pas employés à temps complet sur l'année, peut être modifié en cas d'intempéries ou toute autre cause exceptionnelle.

Néanmoins, la première heure commencée est payée intégralement, les heures suivantes sont payées à 25 % dans la limite de la demi-journée pour les ouvriers qui rentrent chez eux.

Article 32

Repos compensateur en cas d'heures supplémentaires

Les heures supplémentaires ouvrent droit à un repos compensateur annuel fixé par l'article 7.4 de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié, mis à jour, concernant la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles.

Article 33

Assouplissement de l'horaire de travail

A. – Assouplissement soumis à autorisation

Après consultation des représentants du personnel et autorisation de l'inspecteur du travail, l'employeur pourra, le cas échéant :

- établir des horaires spéciaux réduits de fin de semaine ;
- aménager l'horaire de travail en vue de permettre le fonctionnement continu de certains équipements dans le respect des dispositions concernant la durée maximale du travail.

B. – Assouplissement non soumis à autorisation

Après consultation des représentants du personnel et information de l'inspecteur du travail, l'employeur pourra, le cas échéant :

- établir un horaire de travail comportant des équipes chevauchantes ;
- établir des horaires flexibles.

Article 34

Travail à temps choisi

Les employeurs agricoles peuvent conclure des contrats de travail à temps partiel ou intermittents.

Article 34.1

Contrat de travail à temps partiel

Les contrats de travail à temps partiel sont conclus conformément aux dispositions des articles L. 3123-1 et suivants du code du travail, et de l'article 9.2 de l'accord national du 23 décembre 1981 concernant la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles (accord ci-après en annexe).

Article 34.2

Contrat de travail intermittent

Les employeurs agricoles peuvent conclure des contrats de travail intermittent pour pourvoir des emplois permanents qui comportent par nature une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées (art. 9.3 de l'accord national du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles ci-après en annexe).

Sont concernés les emplois :

- soumis à des variations saisonnières ou de production ;
- ou soumis à des contraintes saisonnières ou extérieures de commercialisation ;
- ou conclus dans le cadre de services de remplacement.

Ces contrats doivent être conclus dans le respect des règles fixées par l'article 9.3 de l'accord national du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles (ci-après en annexe).

Le contrat de travail intermittent est un contrat écrit à durée indéterminée dont la rémunération peut être lissée avec l'accord des deux parties.

Article 34.3

Horaires individualisés

Pour répondre à la demande des salariés, et conformément aux dispositions des articles L. 3122-23 et suivants du code du travail, ainsi qu'à l'article 9.1 de l'accord national du 23 décembre 1981, les employeurs sont autorisés à pratiquer des horaires individualisés sous réserve que le comité d'entreprise ou, s'il n'en existe pas, les délégués du personnel n'y soient pas opposés et que l'inspecteur du travail soit préalablement informé. En l'absence de représentation du personnel, la pratique des horaires individualisés est autorisée par l'inspecteur du travail après qu'il a constaté l'accord du personnel.

Article 35

Détermination de la période annuelle

Sauf décision contraire de l'employeur, après consultation du personnel et information de l'inspecteur du travail, la période annuelle sera l'année civile, à l'exception des entreprises de pépinières-horticulture et des entreprises champignonnières.

Article 36

Contrôle de la durée du travail

En vue du contrôle de l'application des dispositions légales et conventionnelles relatives à la durée et à l'aménagement du temps de travail, l'employeur enregistre ou consigne toutes les heures effectuées ou à effectuer par les salariés dans les conditions prévues soit à l'article R. 713-36, soit à l'article R. 713-37 du code rural.

L'employeur doit donc opter :

- soit pour l'affichage de l'horaire de travail :

Etabli, daté et signé par l'employeur, il arrête pour chaque jour ouvré de la semaine la répartition des heures de travail. Il est affiché de façon permanente dans l'exploitation ou l'entreprise. Un exemplaire de ce document est transmis à l'inspecteur du travail avant sa mise en vigueur.

– soit pour l'enregistrement des heures de travail effectuées :

Le nombre d'heures de travail effectuées par chaque salarié est alors consigné sur un registre ou un document permettant la récapitulation des heures normales de travail, des variations de l'horaire, de l'accomplissement d'heures supplémentaires, du nombre total d'heures de travail effectuées au cours de la période annuelle, du nombre de jours de congés pris dans l'année. Il doit être tenu à la disposition des agents chargés du contrôle et des représentants du personnel habilités à le consulter et conservé pendant 5 ans.

TITRE VI

SALAIRE ET ACCESSOIRES DE SALAIRE

Article 37

Rémunération horaire

Les dispositions légales relatives à la fixation d'un salaire minimum seront respectées.

Pour un même temps de travail, ou pour un travail de valeur égale, l'employeur assure l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

La commission mixte se réunira une fois par an au plus tard en janvier et éventuellement à la demande d'une organisation signataire, afin de modifier la grille minimum des salaires s'il y a lieu.

Cette grille est annexée à la présente convention.

Les propositions soumises à la commission par les partenaires sociaux devront tenir compte de l'évolution du coût de la vie.

Article 38

Modalités de paiement des salaires et mensualisation

La paie sera faite pendant les heures de travail dans les 3 jours ouvrés suivant l'échéance du mois pour les ouvriers payés au mois.

Ces derniers ont la possibilité d'obtenir, sur leur demande, un acompte à la fin de la première quinzaine à jour fixe.

L'employeur doit remettre au salarié, à l'occasion du paiement de sa rémunération, un bulletin de paie conforme aux dispositions des articles R. 3243-1 et suivants du code du travail.

Article 39

Rémunération des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires donnent lieu à une majoration de salaire fixée ainsi que suit :

- 25 % au-delà de 35 heures et jusqu'à 43 heures ;
- 50 % au-delà de 43 heures ;
- 50 % pour les heures accomplies le dimanche et les jours fériés.

Les majorations pour heures supplémentaires et heures accomplies le dimanche et les jours fériés ne se cumuleront pas : pour les vendanges, la récolte des fraises, framboises, groseilles, cassis, myrtilles, mûres.

Après consultation des salariés et des institutions représentatives du personnel si elles existent, les majorations pour heures supplémentaires peuvent être remplacées par un repos compensateur de remplacement majoré conformément aux majorations pour heures supplémentaires.

Article 40

Heures de nuit. – « Travail de nuit »

Le recours au travail de nuit doit être exceptionnel.

Tout travail entre 21 heures et 6 heures est considéré comme travail de nuit.

Est travailleur de nuit tout travailleur qui :

- soit accomplit au moins deux fois par semaine, selon son horaire habituel, au moins 3 heures de son temps de travail effectif quotidien durant la période comprise entre 21 heures et 6 heures,
- soit accomplit au cours d'une période de référence prédéterminée de 12 mois consécutifs au moins 270 heures de travail effectif durant la période comprise entre 21 heures et 6 heures.

Le recours au travail de nuit doit être justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique par :

- le traitement rapide de matières premières périssables en vue de la réalisation de produits conformes aux règles d'hygiène et de qualité de la profession ;
- la protection des personnes, des animaux et des biens par des activités de garde, de surveillance et de permanence ;
- l'impossibilité pour des raisons relatives à la sécurité des personnes ou des biens et au bon état de fonctionnement des équipements, de faire réaliser des travaux à un autre moment que pendant la plage horaire de nuit.

La représentation du personnel, s'il en existe, est consultée préalablement.

A défaut la commission paritaire d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail de la Gironde est informée sur la base d'une note écrite exposant les motifs et les moyens de cette mise en place.

Contreparties en cas de travail de nuit exceptionnel :

Les heures de travail effectuées dans les circonstances exceptionnelles entre 21 heures et 6 heures donnent lieu aux majorations de salaire ci-après :

- horticulture, pépinières fruitières et d'ornement : 100 % ;
- polyculture et élevage : 100 % ;
- viticulture :
 - pendant la période des vendanges : 50 % ;
 - en dehors de cette période : 100 %.
- arboriculture :
 - pour le travail effectué en vue de la protection contre les gelées printanières : 50 % ;
 - pour les autres travaux : 100 % ;
- champignonnières : 50 %.

Ces majorations ne se cumulent pas avec celles prévues à l'article 39.

Contreparties pour les travailleurs de nuit à titre habituel :

Pour les salariés travaillant habituellement la nuit, seuls, par équipe ou par roulement, les heures de travail effectuées dans le cadre de la durée normale du travail entre 21 heures et 8 heures du matin, bénéficieront d'une majoration d'inconfort égale à 20 % de leur salaire horaire réel à l'exclusion de toute autre majoration.

En sus de ces majorations, les travailleurs de nuit au sens du 3^e alinéa du présent article bénéficient d'une demi-journée de repos compensateur par tranche de 130 heures travaillées la nuit. Ce repos est pris dans les 3 mois à l'initiative du salarié pour moitié du droit ouvert à l'initiative de l'employeur pour l'autre en respectant un délai de prévenance de 1 semaine.

Durée quotidienne de travail du travailleur de nuit :

La durée quotidienne de référence du travail effectué par un travailleur de nuit est de 7 heures. Cette durée peut être portée exceptionnellement à 10 heures :

- quand l'interruption de la production aurait pour conséquence la perte de matières premières ou de denrées alimentaires ;
- pour les activités de garde, de surveillance et de permanence caractérisées par la nécessité d'assurer la protection des personnes, des animaux et des biens.

Il peut également être dérogé à la durée quotidienne de travail de 7 heures effectuée par les travailleurs de nuit en application des autres dispositions prévues par la législation en vigueur. Dans tous les cas, il sera nécessaire de consulter les représentants du personnel s'il y en a et d'en informer l'inspection du travail conformément aux dispositions réglementaires.

Egalité professionnelle :

L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes sera respectée conformément aux dispositions de l'article L. 1142-1 du code du travail à l'occasion de l'affectation de toute personne à un poste de travailleur de nuit.

Droits du travailleur de nuit :

Le travailleur de nuit bénéficie des actions de formation dans les mêmes conditions que les autres salariés de l'exploitation.

Lorsque le travailleur de nuit est amené à suivre une formation professionnelle, ses horaires de travail sont, si nécessaire, aménagés afin qu'il puisse mener à bien sa formation.

Les entreprises faciliteront l'articulation de l'activité nocturne des travailleurs de nuit avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales et éventuellement avec l'exercice d'un mandat représentatif du personnel.

Elles s'assureront auprès du travailleur de nuit qu'il dispose d'un moyen de transport pour prendre et quitter son poste de travail.

Au cours d'un poste de nuit d'une durée égale ou supérieure à 6 heures, le travailleur de nuit doit bénéficier d'un temps de pause de 30 minutes minimum au terme de 3,5 heures consécutives de travail.

Il sera mis à la disposition des travailleurs de nuit un appareil permettant de réchauffer ou de cuire rapidement des aliments. Un local propre, aéré et chauffé doit être prévu pour prendre un repas.

Surveillance médicale :

Les travailleurs de nuit bénéficient d'une surveillance médicale particulière avant leur affectation sur un poste de nuit et ensuite à intervalles réguliers d'une durée ne pouvant excéder 6 mois, dans les conditions prévues par la réglementation.

Le travailleur de nuit lorsque son état de santé, constaté par le médecin du travail l'exige, doit être transféré à titre définitif ou temporaire sur un poste de jour correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé.

Si l'entreprise est dans l'impossibilité de proposer à ce travailleur de nuit un poste dans les conditions prévues à l'alinéa précédent, elle doit rechercher un poste de jour au sein de l'entreprise. Dans ce cas l'employeur proposera une formation d'adaptation au salarié si le poste l'impose.

L'employeur ne peut prononcer la rupture du contrat de travail du travailleur de nuit du fait de son inaptitude au poste comportant le travail de nuit que s'il justifie par écrit du refus du salarié d'accepter le reclassement qui lui aura été proposé.

Salariée en état de grossesse :

La salariée en état de grossesse médicalement constatée ou ayant accouché est affectée à un poste de jour sur sa demande, pendant la durée de sa grossesse. La salariée en état de grossesse médicale-

ment constatée est également affectée à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état. Cette période peut être prolongée postérieurement à l'accouchement, pour une durée n'excédant pas 1 mois, lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec l'état de la salariée ayant accouché. Les périodes de maladie qui suivent la fin du congé de maternité ne remettent pas en cause le droit à cette prolongation. En cas d'allaitement justifié par certificat médical, le droit d'être affecté à un poste de jour est prolongé de 3 mois. La salariée en état de grossesse médicalement constatée ou ayant accouché affectée à un poste de jour sur sa demande ou à la demande du médecin du travail, bénéficie du maintien de l'intégralité de sa rémunération, y compris les majorations pour heures de nuit. Si l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi, les dispositions légales sont applicables.

Formation professionnelle des travailleurs de nuit :

Les travailleurs de nuit devront pouvoir bénéficier, comme les autres salariés, des actions de formations inscrites dans le plan de formation de l'entreprise, y compris celles relatives au compte personnel de formation (CPF), à la validation des acquis professionnels (VAE), à la formation syndicale ou sociale.

Afin de renforcer les possibilités de formation des travailleurs de nuit, les signataires engagent les entreprises à veiller aux conditions d'accès à la formation professionnelle continue de ces salariés compte tenu de la spécificité d'exécution de leur contrat de travail.

Tout salarié de nuit accomplissant une action de formation professionnelle ou syndicale disposera de la possibilité d'occuper un poste de jour le temps de sa formation. Dans ce cas, son coefficient et sa rémunération lui seront maintenus durant cette période.

Article 41

Prime d'ancienneté

Au titre de l'ancienneté, il est attribué annuellement avec la rémunération du mois de janvier, aux salariés et aux cadres, une indemnité correspondant au salaire :

- d'une journée de travail après 3 ans de présence continue sur l'exploitation ;
- de 2 journées de travail après 5 ans de présence continue sur l'exploitation ;
- de 3 journées de travail après 10 ans de présence continue sur l'exploitation ;
- de 4 journées de travail après 15 ans de présence continue sur l'exploitation ;
- de 5 journées de travail après 20 ans de présence continue sur l'exploitation.

Pour les travailleurs intermittents, cette prime d'ancienneté sera calculée au prorata de leur rémunération selon la formule suivante :

$$\frac{\text{Taux horaire} \times \text{durée annuelle} \times 7}{1\,600 \text{ heures pour une journée de travail}}$$

Article 42

Prime annuelle intempéries. – Equipements de protection individuelle des salariés temporaires

Une prime annuelle égale à 9 fois le salaire horaire afférent à la catégorie B sera attribuée pour participer à l'achat de vêtements de pluie aux ouvriers permanents amenés à travailler dehors. Elle sera payée en novembre ou avec la paie du 1^{er} mois des façons culturelles. Pour les nouveaux embauchés, elle sera versée avec la paie du mois suivant la fin de la période d'essai.

En ce qui concerne les salariés temporaires, des équipements de protection individuelle ou des vêtements de travail appropriés doivent leur être fournis conformément aux articles L. 1251-23 et R. 4321-4 du code du travail.

Article 43

Rémunération en cas de changement temporaire d'emploi

Les salariés appelés à effectuer exceptionnellement et temporairement les travaux d'une catégorie professionnelle supérieure à la leur, en assumant la même responsabilité, percevront le salaire afférent à cette catégorie.

Les salariés appelés à effectuer temporairement les travaux d'un ouvrier d'une catégorie professionnelle inférieure à la leur conserveront leur salaire.

Article 44

Fournitures en nature

Les fournitures en nature dont bénéficie le salarié viennent sauf clause contraire en déduction des salaires fixés précédemment.

1° Nourriture – le prix de la nourriture est fixé par jour à la valeur de 2 heures et demie de salaire horaire à la catégorie A.

Le prix ci-dessus s'entend pour trois repas et comprend la boisson. Le repas de midi est évalué à une fois la valeur du salaire horaire à la catégorie A.

La nourriture sera saine, variée en quantité suffisante, la boisson loyale et marchande.

2° Logement – pour un logement remplissant les conditions d'habitabilité permettant de bénéficier de l'allocation logement, la valeur mensuelle sera fixée de gré à gré entre les parties :

- soit dans la limite de 70 % de la valeur locative des logements d'habitation à loyer modéré de la zone considérée ;
- soit en heures de travail : l'évaluation mensuelle du logement est déterminée d'après le salaire horaire afférent à la catégorie B.
- 1^{re} pièce (égale ou supérieure à 9 m² et comprenant un compteur électrique individuel) : 5 heures de travail.
- par pièce supplémentaire (égale ou supérieure à 9 m²) : 4 heures de travail.
- salle d'eau complète (lavabo, douche ou baignoire, bidet avec installation de production d'eau chaude) : 10 h de travail.
- salle d'eau incomplète (lavabo et douche avec installation de production d'eau chaude) : 8 heures de travail.
- W.-C. intérieur avec effet d'eau : 6 heures de travail.

Un état des lieux doit être établi (acte sous-seing privé) lors de la prise en charge. Cet état rédigé en deux exemplaires, dont l'un est remis au salarié, est signé par ce dernier et l'employeur. Le logement sera remis en état de propreté par l'employeur à chaque changement d'occupant et préalablement à l'installation du nouveau salarié.

En tout état de cause, les logements doivent être conformes aux normes réglementaires.

Une caution ne pouvant excéder 1 mois pourra être demandée.

3° Autres fournitures en nature : dans le cas où d'autres fournitures en nature sont convenues avec l'ouvrier, celles-ci sont décomptées sur la base de leur prix réel et actuel à la production si elles proviennent de l'exploitation ou de leur valeur d'achat si elles ont été acquises par l'employeur et rétrocédées audit ouvrier.

4° Le prix mensuel de blanchissage et de l'entretien des vêtements est évalué à six fois le montant du salaire horaire correspondant à la catégorie A.

5° Travailleurs handicapés

Pour les travailleurs handicapés, les avantages en nature logement et nourriture seront évalués selon le barème applicable aux apprentis.

Article 45

Frais d'emménagement à l'occasion de l'embauche

Les frais d'emménagement des salariés permanents embauchés par l'exploitant comprenant le transport du mobilier sont à la charge du salarié.

Ces frais seront remboursés au salarié venant d'un lieu de résidence éloigné de plus de 40 km sur présentation d'un justificatif et dans la limite de 50 fois le taux horaire de la catégorie A.

Toutefois, en cas de départ volontaire et sans motif valable du salarié ou de son renvoi pour motif réel et sérieux avant l'expiration d'un délai de 6 mois suivant l'embauchage, l'intéressé doit rembourser à l'employeur les frais engagés par lui au prorata du temps restant à courir.

TITRE VII

REPOS ET CONGÉS

Article 46

Repos quotidien. – Repos hebdomadaire dominical

I. – Repos quotidien

Tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives.

Il peut être dérogé à cette règle conformément aux dispositions de l'article D. 714-16 du code rural, à condition que des périodes au moins équivalentes de repos soient accordées aux salariés concernés. Ces périodes doivent être prises dans un délai maximal de 72 heures. Elles ne peuvent avoir pour effet de réduire la durée du repos quotidien en deçà de 9 heures.

II. – Repos hebdomadaire dominical

Chaque semaine, le salarié agricole a droit à un repos de 35 heures consécutives incluant le dimanche. Aucune dérogation, aucune suspension au repos dominical n'est admise en ce qui concerne les enfants non libérés de l'obligation scolaire qui exécutent des travaux légers pendant les vacances scolaires.

Article 47

Jours fériés. – Journée de solidarité

I. – Jours fériés

Les jours fériés légaux applicables en agriculture sont ceux prévus à l'article L. 3133-1 du code du travail :

- 1^{er} janvier ;
- lundi de Pâques ;
- 1^{er} Mai ;
- 8 mai ;
- Ascension
- lundi de Pentecôte ;
- 14 Juillet ;
- Assomption ;
- Toussaint ;
- 11 Novembre ;
- jour de Noël.

Tous les jours fériés, sont chômés et payés lorsqu'ils tombent un jour normalement ouvré dans l'entreprise sous condition que le salarié soit présent les jours travaillés qui encadrent le jour férié. Cette condition ne s'appliquera pas :

1° en cas de « pont » demandé par le salarié et accordé par l'employeur avec possibilité de récupération du « pont » ;

2° en cas de congés payés du salarié, déjà prévus ;

3° en cas d'absence du salarié décidée par l'employeur ou préalablement accordée.

Pour les salariés mensualisés soit sur un temps partiel, soit sur la durée légale, soit mensualisés sur un horaire supérieur comprenant des heures supplémentaires rentrant dans l'horaire hebdomadaire normal, le repos pris au cours des jours fériés n'entraînera aucune réduction du salaire mensuel habituel.

Le salarié non mensualisé bénéficie d'une indemnité égale au produit du nombre d'heures de travail perdues du fait du jour férié chômé par le montant de son salaire horaire de base.

Pour les salariés rémunérés au prix-fait et qui ne bénéficient pas d'un emploi à plein temps, les jours fériés seront rémunérés à raison de 3 % des gains totaux (prix-fait + salaire horaire).

Lorsque l'ancienneté du salarié dans l'entreprise est inférieure à 1 mois de date à date lors de la survenance d'un jour férié légal chômé, les indemnités de jour férié versées au cours de ce mois ne peuvent dépasser, au total, 3 % du montant total du salaire payé.

Les salariés agricoles ont droit, sur leur demande, au repos non rémunéré le jour de la fête locale et le lendemain.

Cependant, en fonction des besoins de l'entreprise, les jours fériés peuvent être travaillés. Dans ce cas, les heures accomplies un jour férié ordinaire seront majorées de 50 %. Toutefois, ce supplément ne se cumule pas avec la majoration pour heures supplémentaires prévue à l'article 39 (avenant n° 2 du 30 juillet 2004).

Le 1^{er} Mai, s'il est travaillé sera rémunéré avec une majoration de 100 % cumulable avec celle prévue à l'article 39.

II. – Journée de solidarité

Les modalités d'accomplissement de la journée de solidarité sont fixées par accord d'entreprise ou d'établissement.

A défaut d'accord collectif, les modalités d'accomplissement de la journée de solidarité sont définies par l'employeur, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel s'ils existent.

Les salariés doivent être informés dans un délai de 1 mois avant la date choisie pour le début de l'accomplissement de cette journée.

Pour les salariés qui ne sont pas mensualisés (travailleurs à domicile, travailleurs temporaires, saisonniers ou intermittents), la situation est la suivante : comme les autres salariés, ils devront effectuer une journée supplémentaire de travail, mais ils seront rémunérés normalement pour le travail accompli durant cette journée de solidarité. Toutefois, si la date de la journée de solidarité correspond à un jour férié précédemment chômé, toute éventuelle majoration de salaire (ou repos compensateur) prévue par convention ou accord collectif pour le travail des jours fériés n'aura pas lieu de s'appliquer.

Article 48

Absences

Sauf cas de force majeure ou disposition légale, le salarié doit, pour s'absenter, avoir l'accord de son employeur qu'il aura prévenu au moins 48 heures à l'avance.

Si une absence est due à la maladie, le salarié doit en aviser l'employeur et transmettre un certificat d'arrêt de travail sous 48 heures.

Une absence non autorisée ou non justifiée pourra être considérée par l'employeur comme une faute susceptible d'entraîner le licenciement dans les conditions prévues aux articles L. 1232-1 et suivants du code du travail, sauf cas de force majeure.

En dehors des absences rémunérées, toute autre absence entraînera la perte du salaire correspondant à la durée de l'absence.

Article 49

Durée du congé payé annuel

Le salarié a droit à un congé payé dont la durée est déterminée à raison de 2 jours et demi ouvrables par mois de travail effectif, sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder 30 jours ouvrables.

Article 50

Période des congés payés

La période des congés et la date de départ en congé sont fixées en application des articles L. 3141-12 et L. 3141-13 du code du travail.

La valeur minimum des fournitures en nature à retenir pour le calcul de l'indemnité de congés payés est celle prévue par l'article 44 de la présente convention.

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

Polyculture	Du 1 ^{er} mai au 31 juillet
	Du 15 septembre au 15 novembre
Viticulture	Du 1 ^{er} mai au 31 juillet
	Du 15 septembre au 15 novembre
Horticulture	Du 1 ^{er} avril au 15 juin
	Du 15 septembre au 1 ^{er} novembre
	Du 15 décembre au 31 décembre
Pépinières	Du 15 juin au 30 août
	Du 1 ^{er} novembre au 15 décembre
Entreprises de battage	Du 15 juin au 15 septembre
Entreprises de travaux agricoles	Du 15 novembre au 15 avril
Arboriculture	Du 15 août au 30 septembre

Toutefois, par accord écrit entre les parties, il pourra être pris des congés durant ces périodes.

L'ordre des départs en congé fixé est communiqué à chaque salarié 1 mois avant son départ, et affiché dans les locaux normalement accessibles aux salariés.

Article 51

Fractionnement des congés

La durée des congés pouvant être prise en une seule fois ne peut excéder 24 jours ouvrables.

En application de l'article L. 3141-18 du code du travail, le congé payé ne dépassant pas 12 jours ouvrables doit être continu.

Le congé principal d'une durée supérieure à 12 jours ouvrables, et au plus égale à 24 jours ouvrables, peut être fractionné par l'employeur à la demande de l'une des deux parties avec l'accord de l'autre.

En cas de fractionnement, une fraction d'au moins 12 jours ouvrables continus entre 2 jours de repos hebdomadaire doit être accordée au cours de la période du 1^{er} mai au 31 octobre.

Lorsque le solde des congés annuels est pris par les salariés en dehors de la période légale, ceux-ci bénéficient de :

- 2 jours de congé supplémentaire si le nombre de jours restant à prendre est supérieur ou égal à 6 ;
- 1 jour de congé supplémentaire si le nombre de jours restant à prendre est compris entre 3 et 5.

Article 52

Indemnité de congé payé. - Contrat à durée déterminée

Les salariés embauchés sous contrat à durée déterminée percevront, quelle que soit la durée de leur contrat, une indemnité de congé payé égale à 10 % de la rémunération brute perçue pendant la durée du contrat.

Article 53

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

Les congés de formation économique, sociale et syndicale sont accordés dans les conditions fixées aux articles L. 3142-7 et suivants du code du travail.

Les congés de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse sont accordés dans les conditions fixées aux articles L. 3142-43 et suivants du code du travail.

Article 54

Congé de naissance. – Congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Congé de naissance

Un congé exceptionnel de 3 jours est accordé au salarié pour chaque naissance survenue à son foyer ou à l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption.

Ces 3 jours pourront être consécutifs ou non après entente entre l'employeur et le bénéficiaire, mais devront être inclus dans une période de 15 jours entourant la date de naissance ou suivant l'arrivée au foyer de l'enfant placé en vue de son adoption.

La rémunération de ces 3 jours sera égale au salaire et émoluments qui seraient perçus par l'intéressé pour une période égale de travail à la même époque.

Congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Après la naissance de l'enfant et dans un délai déterminé par décret, le père salarié ainsi que, le cas échéant, le conjoint salarié de la mère ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle bénéficient d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant de 11 jours consécutifs ou de 18 jours consécutifs en cas de naissances multiples.

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant entraîne la suspension du contrat de travail.

Le salarié qui souhaite bénéficier du congé de paternité et d'accueil de l'enfant avertit son employeur au moins 1 mois avant la date à laquelle il envisage de le prendre, en précisant la date à laquelle il entend y mettre fin.

Ce congé peut être reporté au-delà de 4 mois dans l'un des cas suivants :

- l'hospitalisation de l'enfant ; en ce cas le congé de paternité doit être pris dans les 4 mois qui suivent la fin de l'hospitalisation.
- le décès de la mère ; en ce cas le congé de paternité doit être pris dans les 4 mois qui suivent la fin du congé dont bénéficie le père en vertu des dispositions de l'article L. 1225-28 du code du travail.

Article 55

Congés pour événements familiaux

Des congés exceptionnels payés sont accordés aux salariés à l'occasion des événements familiaux suivants :

- mariage du salarié : 4 jours ouvrés ;
- mariage d'un enfant du salarié : 2 jours ouvrés ;
- obsèques d'un conjoint, d'un partenaire lié par un Pacs, du père, de la mère, d'un enfant, d'un frère, d'une sœur, de l'un des beaux-parents du salarié : 2 jours ouvrés.

Un congé exceptionnel non rémunéré est ouvert aux salariés à l'occasion des obsèques des grands-parents.

Ces congés doivent être pris au moment de l'événement.

Par dérogation à l'article 50, les salariés ont, en outre, la faculté de demander, à l'occasion des événements ci-dessus, un congé supplémentaire venant en déduction des congés annuels payés.

Article 56

Autres congés

Maladie ou d'accident d'un enfant de moins de 16 ans à charge

Un congé spécifique non rémunéré est ouvert à tout salarié en cas de maladie ou d'accident constaté par certificat médical d'un enfant de moins de 16 ans à charge.

La durée maximale de ce congé est de 4 jours par an pouvant être portée à 6 jours par an si l'enfant concerné est âgé de moins de 1 an ou si le salarié assume la charge d'au moins trois enfants âgés de moins de 16 ans. L'employeur peut exiger copie du certificat médical.

Rentrée scolaire

Pour la rentrée scolaire un congé non rémunéré d'une durée maximale d'une demi-journée pourra être accordé sur demande formulée au moins 4 jours calendaires à l'avance.

D'un commun accord les parties pourront décider de la récupération.

Journée de préparation à la défense

Tout salarié ou apprenti âgé de 16 ans à 25 ans, qui doit participer à l'appel de préparation à la défense, bénéficie d'une autorisation d'absence exceptionnelle d'un jour.

Cette absence exceptionnelle a pour but exclusif de permettre au salarié ou à l'apprenti de participer à l'appel de préparation à la défense. Elle n'entraîne pas de réduction de rémunération. Elle est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

Pour les apprentis : examen du code de la route ou du permis de conduire

L'apprenti, qui doit se rendre à l'examen du code de la route ou du permis de conduire, bénéficie d'une autorisation d'absence exceptionnelle d'une demi-journée. Cette absence exceptionnelle a pour but exclusif de se rendre à ces examens. Elle n'est pas rémunérée sauf accord des parties.

TITRE VIII
**GARANTIE DE RESSOURCES ET RÉGIME DE PRÉVOYANCE
DES SALARIÉS NON CADRES**

Article 57

Garantie de ressources

Les salariés des entreprises ou exploitations agricoles ayant 1 an d'ancienneté et plus, y compris ceux rémunérés à la tâche, bénéficieront, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident, dûment constatée par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, des dispositions suivantes à condition :

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

Ils recevront 90 % puis 80 % du salaire journalier brut qu'ils auraient gagné s'ils avaient continué à travailler selon le barème fixé au premierement ci-après. Le salaire journalier est calculé en jour calendaire selon la méthode du trentième quel que soit le nombre d'heures qui auraient été travaillées dans le mois et les jours d'absence.

Pour les salariés prix-faiteurs titulaires d'un contrat de travail intermittent, l'indemnité sera calculée sur la base du montant brut total (prix fait + heures) des salaires des 12 mois précédents réduits à 1/12 puis 1/30 pour une journée d'absence. Si la période de suspension du contrat de travail pour maladie ou accident coïncide avec une période habituellement non travaillée, les dispositions du présent article ne s'appliquent pas.

Calcul des retenues pour absences : la retenue sera calculée à raison de 1/30 par journée complète d'absence et/ou 1/151,67 par heure d'absence.

1° Maladies. Accidents de la vie privée et accidents de trajet

ANCIENNETÉ	INDEMNISATION À 90 %	INDEMNISATION À 80 %
1 à 6 ans	30 jours	30 jours
6 à 11 ans	40 jours	34 jours
11 à 16 ans	50 jours	42 jours
16 à 21 ans	60 jours	50 jours
21 à 26 ans	70 jours	59 jours
26 à 31 ans	80 jours	67 jours
31 ans et plus	90 jours	75 jours

avec un délai de carence de 7 jours.

2° Accidents du travail. - Maladies professionnelles

Les délais d'indemnisation visés au 1° commencent à courir à compter du premier jour d'absence.

Dans tous les cas visés au premierement et au deuxièmement précédents pour le calcul des indemnités dues au titre d'une période de paie, il sera tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé durant les 12 mois antérieurs de telle sorte que, si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de ces 12 mois, la durée totale de l'indemnisation ne dépasse pas celle applicable en vertu des alinéas précédents.

Les garanties ci-dessus accordées s'entendent, déduction faite des allocations que l'intéressé perçoit des assurances sociales et des régimes complémentaires de prévoyance mais en n'en retenant, dans ce dernier cas, que la part des prestations résultant des versements de l'employeur. Lorsque les

indemnités des assurances sociales sont réduites du fait, par exemple, d'une sanction de la caisse pour non-respect de son règlement intérieur, elles sont réputées être servies intégralement.

L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à l'indemnisation s'apprécie au premier jour d'absence.

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

La régularisation de l'avance de la garantie de ressources est subordonnée à la communication par le salarié à l'employeur des justificatifs concernant le versement de ses indemnités journalières par la caisse de mutualité sociale agricole.

Article 58

Prévoyance

Les dispositions du régime obligatoire de prévoyance s'appliquent aux salariés agricoles relevant du champ d'application de la présente convention collective et non affiliés à l'AGIRC.

Pour le bénéfice des garanties incapacité temporaire de travail et Invalidité, il est exigé une ancienneté continue de 6 mois ou plus au sein de l'entreprise ou de l'exploitation.

L'ancienneté est réputée acquise au 1^{er} jour du mois civil au cours duquel le salarié acquiert ladite ancienneté.

Article 59

Garantie incapacité temporaire de travail

En cas d'arrêt de travail consécutif à une maladie ou à un accident, professionnel ou non, le salarié ayant une ancienneté continue au sein de l'entreprise ou de l'exploitation d'au moins 6 mois bénéficie d'une indemnité journalière en complément de celle versée par la mutualité sociale agricole.

Le salarié ayant 6 mois d'ancienneté ou plus et n'ayant pas l'ancienneté requise pour bénéficier des compléments de salaire à la charge de l'employeur en application des obligations légales ou conventionnelles sur la mensualisation, bénéficie de l'indemnité journalière complémentaire :

- à compter du 61^e jour d'absence, si celle-ci est consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, à l'exclusion de l'accident de trajet ;
- à compter du 71^e jour d'absence, dans tous les autres cas.

L'indemnité journalière complémentaire versée par l'organisme assureur est maintenue tant que les indemnités journalières sont servies par la MSA. Elle cesse à la date du décès du salarié et, au plus tard, au 1 095^e jour d'arrêt de travail.

Le salarié ayant 6 mois d'ancienneté ou plus et ayant l'ancienneté requise pour bénéficier des compléments de salaire à la charge de l'employeur en application des obligations légales ou conventionnelles sur la mensualisation bénéficie d'une indemnisation prenant effet :

- soit dès le lendemain du dernier jour d'indemnisation par l'entreprise au titre de l'article 57 « Garantie de ressources » en cas de poursuite de l'arrêt ;
- soit, en cas de nouvel arrêt de travail n'entraînant pas la mise en œuvre de la garantie de ressources pour épuisement des droits à ladite garantie :
 - au 1^{er} jour d'absence lorsqu'il y a rechute de l'affectation précédemment indemnisée, c'est-à-dire si la mutualité sociale agricole n'applique pas le délai de carence à ce nouvel arrêt ;
 - au 1^{er} jour d'absence si celle-ci est consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, à l'exclusion des accidents de trajet ;
 - au 8^e jour d'absence dans tous les autres cas.

Le salarié bénéficie, aussi longtemps que dure le versement des indemnités journalières de la MSA, d'indemnités complémentaires, de sorte que l'indemnisation globale soit égale à 67 % du salaire brut de référence sous déduction des prestations brutes versées par la MSA.

Pour le calcul et le versement des indemnités versées au titre de la garantie incapacité temporaire, le salaire brut de référence est égal au salaire annuel brut soumis à cotisations sociales au cours des 12 mois civils ayant précédé l'interruption de travail y compris les rémunérations variables telles que commissions, gratifications et primes.

Les prestations sont versées aussi longtemps que le salarié perçoit des indemnités journalières de la mutualité sociale agricole. Le versement cesse à la survenance d'un des événements suivants :

- dès la fin du versement des indemnités journalières de la mutualité sociale agricole ;
- à la liquidation de la pension de vieillesse de la mutualité sociale agricole ;
- à la date de reconnaissance par le régime de base d'un état d'incapacité permanente ou d'invalidité ;
- au 1 095^e jour d'arrêt de travail.

En tout état de cause, le total des prestations versées par la MSA, l'institution désignée ou tout autre organisme assureur ainsi que notamment les revenus du travail, les traitements, les prestations ASSEDIC, ne peuvent conduire le salarié à percevoir plus de 100 % de son dernier salaire net d'activité.

Article 60

Garantie incapacité permanente. – Invalidité

Le salarié ayant une ancienneté continue au sein de l'entreprise ou de l'exploitation d'au moins 6 mois bénéficie en cas d'incapacité permanente consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle au taux minimum de 66,66 %, ou en cas d'invalidité reconnue par la mutualité sociale agricole de 1^{re}, 2^e ou 3^e catégorie telles que définies à l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale, du service d'une rente.

Son montant mensuel est égal à :

- pour les invalidités de 2^e ou 3^e catégorie, ainsi que pour les incapacités permanentes consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle au taux minimum de 66,66 % : 67 % du salaire brut de référence sous déduction des prestations brutes versées par la MSA ;
- pour les invalidités de 1^{re} catégorie : 47 % du salaire brut de référence sous déduction des prestations brutes versées par la MSA.

Pour le calcul et le versement des indemnités versées au titre de la garantie Invalidité, le salaire mensuel brut de référence est égal au douzième des salaires bruts globaux perçus par le salarié au cours des 12 mois civils ayant précédé la date de l'arrêt de travail ou du salaire moyen mensuel brut global calculé sur la période travaillée par le salarié si celui-ci a moins de 12 mois de présence dans l'entreprise ou s'il a fait l'objet d'une interruption d'activité pendant les 12 mois précédents.

Les prestations sont versées aussi longtemps que le bénéficiaire perçoit une rente de la mutualité sociale agricole. Le versement cesse à la survenance d'un des événements suivants :

- le dernier jour du mois précédant la date d'effet de la liquidation de la pension de vieillesse de la mutualité sociale agricole ;
- à la date à laquelle le bénéficiaire cesse de percevoir une rente d'invalidité de la mutualité sociale agricole (pour la garantie invalidité) ;
- à la date à laquelle le taux d'incapacité accident du travail ou maladie professionnelle devient inférieur à 66,66 % (pour la garantie incapacité permanente).

En tout état de cause, le total des prestations versées par la MSA, l'institution désignée ou tout autre organisme assureur ainsi que notamment les revenus du travail, les traitements, les prestations ASSEDIC, ne peuvent conduire le salarié à percevoir plus de 100 % de son dernier salaire net d'activité. Le complément de pension accordé par la mutualité sociale agricole, au titre de l'assistance d'une tierce personne, aux invalides reconnus en 3^e catégorie n'entre pas dans ce calcul.

Article 61

Revalorisation des prestations et du salaire brut de référence

Article 61.1

Revalorisation des prestations

Les prestations du présent régime, en cours de service, sont revalorisées annuellement au 1^{er} janvier et au minimum en fonction de l'évolution de la valeur du point ARRCO.

En cas de résiliation ou de non-renouvellement du contrat collectif d'assurance, auprès duquel l'employeur de l'exploitation ou l'entreprise agricole a décidé de s'assurer, le service des prestations est maintenu, au niveau atteint à la date d'effet de la résiliation jusqu'à la survenance d'un événement contractuellement prévu mettant fin à la garantie (reprise d'activité, retraite, décès...).

En cas de décès faisant suite à un arrêt de travail indemnisé, le salaire de référence au titre de la présente garantie est revalorisé au minimum en fonction de la valeur du point ARRCO.

Article 61.2

Revalorisation du salaire brut de référence

Pour la garantie invalidité, la revalorisation du salaire brut de référence est calculée entre la date de l'arrêt de travail et celle du classement en invalidité ou en incapacité permanente selon les dispositions du paragraphe précédent.

Pour la garantie décès, la revalorisation du salaire brut de référence est calculée entre la date de l'arrêt de travail et celle du décès selon les dispositions du paragraphe précédent.

Article 62

Garantie décès

Elles concernent tous les salariés entrant dans le champ d'application de la présente convention collective et quelle que soit leur ancienneté. Elles comprennent :

- un capital décès toutes causes ou invalidité absolue et définitive ;
- une rente éducation ;
- une allocation obsèques.

Exclusions

Sont garantis en application du régime de prévoyance prévu par le présent accord tous les risques de décès, y compris le suicide du salarié, à l'exclusion de ceux résultant :

- de la guerre civile ou étrangère ;
- du fait volontaire du bénéficiaire du capital décès.

Article 62.1

Capital décès toutes causes

En cas de décès toutes causes ou accidentel du salarié, il est versé un capital dont le montant est calculé en pourcentage du salaire annuel de référence, et en fonction de la situation familiale au moment du décès :

- quelle que soit la situation de famille : 100 % du salaire brut de référence ;
- majoration par enfant à charge : 25 % du salaire brut de référence.

Le capital est versé au(x) bénéficiaire(s) qu'il a désigné(s) ou, en l'absence de désignation expresse de bénéficiaires, à ses ayants droit ou à défaut ses héritiers conformément à la législation et la réglementation applicable.

Par ailleurs, en cas de perte totale et irréversible d'autonomie (PTIA), le salarié peut percevoir à sa demande, par anticipation, le capital prévu ci-dessus. En tout état de cause, ce versement anticipé met fin à la garantie en cas de décès.

Le salaire brut de référence servant au calcul du capital décès est le salaire annuel brut global soumis à cotisations sociales au cours des 12 mois civils ayant précédé le mois du décès, dans la limite de quatre fois le montant du plafond de la sécurité sociale.

Si le salarié ne compte pas 12 mois de présence dans l'entreprise avant la survenance de l'événement ou s'il a fait l'objet d'une interruption d'activité pendant les 12 mois précédents, le salaire brut de référence est calculé sur la base du salaire moyen mensuel du salarié multiplié par 12 mois.

Définition des ayants droit

Pour l'application des dispositions du présent dispositif prévoyance, il faut entendre par ayants droit :

- le conjoint : personne liée au bénéficiaire par les liens du mariage (art. 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 2 ans à la date de l'événement ouvrant droit aux prestations ; aucune durée n'est exigée si un enfant est né ou à naître de cette union ; les concubins ne doivent ni l'un ni l'autre être par ailleurs mariés ou liés par un Pacs. La preuve du lien se fera par déclaration sur l'honneur signée par chacun des intéressés certifiant que le concubinage est notoire et accompagnée impérativement de la justification du domicile commun respectant les conditions ci-dessus ;
- les enfants à charge du bénéficiaire, de son conjoint, de son partenaire pacsé ou de son concubin :
 - âgés de moins de 21 ans et bénéficiant du dispositif social de base du bénéficiaire, de son conjoint, partenaire pacsé ou concubin ;
 - âgés 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) ;
 - âgés de moins de 26 ans, se trouvant sous contrat d'apprentissage 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 (art. 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 charge du participant au sens de la législation fiscale. Un justificatif fiscal doit notamment être fourni à l'organisme assureur.

Article 62.2

Invalidité absolue et définitive

Le salarié est considéré en état d'invalidité absolue et définitive :

- s'il est invalide 3^e catégorie au titre de l'article L. 341.4 du code de la sécurité sociale avec obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour les actes ordinaires de la vie ;
- soit s'il est en situation d'incapacité permanente au titre d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle reconnue par la mutualité sociale agricole au taux de 100 % et avec l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour les actes ordinaires de la vie.

En cas d'invalidité absolue et définitive, il lui sera versé par anticipation 100 % du capital « Décès toutes causes » en 24 mensualités. Ce versement sera fait à condition que le salarié en fasse la demande et indépendamment de la rente d'invalidité ou d'incapacité qui lui sera servie. Le décès postérieur du salarié n'ouvre plus droit au capital « décès toutes causes ».

Article 62.3

Rente éducation

En cas de décès d'un salarié, il est versé à chacun des enfants à charge une rente éducation dont le montant, exprimé en pourcentage du salaire brut de référence tel que défini à l'article 62.1, est égal :

- jusqu'à 11 ans : 2,95 % du plafond annuel de la sécurité sociale ;
- de 11 à 18 ans : 4,42 % du plafond annuel de la sécurité sociale ;
- de 18 ans jusqu'au 26^e anniversaire si l'enfant poursuit ses études : 5,90 % du plafond annuel de la sécurité sociale.

Les rentes prennent effet le 1^{er} jour du mois qui suit le décès du salarié. Elles sont versées au représentant légal de l'enfant s'il est mineur, et directement au bénéficiaire s'il est majeur.

En cas de décès du salarié, chaque enfant à sa charge au moment du décès, perçoit une rente annuelle d'éducation, libellée en pourcentage du plafond annuel de la sécurité sociale, égale à :

- jusqu'au 11^e anniversaire : 2,95 % ;
- du 11^e jusqu'au 18^e anniversaire : 4,42 % ;
- du 18^e jusqu'au 26^e anniversaire si l'enfant poursuit ses études : 5,90 %.

Article 62.4

Allocations obsèques

En cas de décès de son conjoint ou d'un enfant à charge tels que définis à l'article 62.1, non séparé de corps, de son concubin justifiant d'au moins 2 ans de vie commune ou d'un enfant à charge, le salarié perçoit une indemnité frais d'obsèques d'un montant égal à 100 % du plafond mensuel de sécurité sociale en vigueur à la date du décès. Cette indemnité est limitée aux frais réellement supportés par le salarié.

Article 62.5

Maintien des garanties décès

Les garanties décès sont maintenues, sans cotisation, à tout salarié en arrêt de travail, percevant à ce titre des prestations de l'institution désignée, à compter du 1^{er} jour d'indemnisation et sous réserve que la date de survenance de cet arrêt soit intervenue en période de couverture.

Le changement d'organisme désigné est sans effet sur le maintien de la garantie décès par l'institution au profit des bénéficiaires.

Article 63

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

CRIA Prévoyance, 139-147, rue Paul-Vaillant-Couturier, 92240 Malakoff.

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

Toutes les entreprises relevant du champ d'application de la présente convention collective sont tenues d'adhérer à CRIA Prévoyance pour leur personnel, à l'exception du personnel d'encadrement tel que défini par la convention du 2 avril 1952 concernant les ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles.

Article 64

Cotisations

1. Assiette

Les cotisations sont appelées pour tous les salariés définis à l'article 57 de la présente convention collective selon les dispositions précisées ci-après.

L'assiette de calcul des cotisations est fixée par référence au salaire annuel brut déclaré par l'entreprise à la mutualité sociale agricole, dans la limite des tranches A et B.

2. Taux de cotisation

Le taux global des cotisations destinées au financement des prestations définies aux articles 59, 60 et 62 de la présente convention collective est fixé à 1,44 % du salaire de référence.

La cotisation est répartie comme suit :

- incapacité temporaire de travail : 0,50 % ;
- invalidité : 0,50 % ;
- garanties décès : 0,44 %.

Les cotisations sont révisables au 1^{er} janvier de chaque année en fonction de l'équilibre technique du régime et/ou des évolutions législatives et réglementaires, sous réserve du respect d'un préavis de 3 mois et après consultation des partenaires sociaux.

3. Répartition

Le financement du contrat collectif d'assurance souscrit par l'employeur afin de couvrir les garanties collectives complémentaires prévoyance définies par le présent accord, est assuré par une cotisation répartie de la façon suivante :

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

Par dérogation à ce qui précède, les salariés prennent à leur charge la totalité de la cotisation due au titre de la garantie invalidité de 2^e et 3^e catégories de la sécurité sociale (garantie incapacité permanente de travail d'origine privée) mise en place en application du présent accord.

Par ailleurs, la part salariale susmentionnée au 1^{er} alinéa est affectée au financement exclusif de la garantie en cas d'incapacité temporaire de travail (ITT), en raison du principe selon lequel les indemnités journalières complémentaires versées au salarié directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un organisme assureur demeurent – en application des articles L. 136-2, I, L. 242-1 et R. 242-1 du code de la sécurité sociale – soumis aux cotisations de la sécurité sociale, à la CSG et à la CRDS, au prorata du financement patronal.

Pour rappel, l'employeur financera l'intégralité du coût du maintien de salaire prévu en application des dispositions légales (art. L. 1226-1, D. 1226-1 à D. 1226-8 du code du travail) ou conventionnelles.

4. Tableau des cotisations

(En pourcentage.)

COTISATIONS POUR LES SALARIÉS AYANT UNE ANCIENNETÉ INFÉRIEURE À 6 MOIS			
Garantie	Part employeur	Part salarié	Total
Décès (décès, IAD ⁽¹⁾ , rente éducation, allocation obsèques)	0,26	0,18	0,44
Total	0,26	0,18	0,44
(1) Invalidité absolue et définitive			

(En pourcentage.)

COTISATIONS POUR LES SALARIÉS AYANT 6 MOIS D'ANCIENNETÉ			
Garantie	Part employeur	Part salarié	Total
Décès (décès, IAD ⁽¹⁾ , rente éducation, allocation obsèques)	0,26	0,18	0,44
Incapacité temporaire	–	0,50	0,50
Invalidité	0,50	–	0,50
Total	0,76	0,68	1,44
(1) Invalidité absolue et définitive			

5. Condition de suspension des garanties

Suspension non indemnisée du contrat de travail

En cas de suspension du contrat de travail pour l'un des cas prévu par les dispositions légales ne donnant pas lieu à maintien en tout ou partie de 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 et qu'il règle la totalité de la cotisation correspondante.

L'employeur doit informer l'organisme assureur compétent de la suspension du contrat et de la durée de la suspension au début de celle-ci.

Suspension indemnisée du contrat de travail

L'adhésion des salariés 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 1 mois, la cotisation est calculée sur le salaire et/ou complément de salaire versé par l'employeur.

Article 65

Maintien des garanties au titre de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale

Les salariés bénéficient, depuis le 1^{er} juin 2015, du maintien à titre gratuit des garanties du régime 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 :

- 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 12 mois ;
- le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;
- les garanties maintenues sont celles en vigueur dans l'entreprise ;
- le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période ;
- l'ancien salarié justifie auprès de l'organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien de garanties, des conditions prévues au présent article, en fournissant également les justificatifs mentionnés ci-après ;
- l'employeur signale le maintien des garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail.

Pour bénéficier du maintien, le 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 lesquelles les prestations sont dues.

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

- à la date à laquelle l'ancien salarié reprend une activité professionnelle ;
- à 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 que l'ancien salarié 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 de Pôle emploi) ;
- à 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 ;
- et, en tout état de cause, en cas de résiliation du contrat d'assurance.

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.

Ce dispositif de maintien de couverture est financé par un système de mutualisation intégré aux cotisations des salariés en activité.

Article 66

Mise en œuvre du principe de solidarité

Les exploitations et entreprises agricoles doivent 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-après.

En tout état de cause, au moins 1 % de la cotisation du présent régime de prévoyance est affecté 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 desdites mesures.

Les mesures collectives ou individuelles de prévention et d'action sociale mettant en œuvre le principe de solidarité au titre du présent régime de prévoyance doivent notamment comprendre :

- une action collective de prévention sur les troubles musculosquelettiques 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 de 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 de 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 une exploitation agricole en prenant en charge, via une prime de 150 à 500 €, une partie des coûts de leurs déplacements ou de leur hébergement ;
- le maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail tel que défini ci-avant du présent accord.

Article 67

Suivi et réexamen du régime

Article 67.1

Suivi du régime

Les modalités de mise en œuvre pratique des garanties prévues par l'accord font l'objet d'une convention de gestion séparée qui définit entre l'organisme assureur 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 ;
- les modalités de modification des cotisations et des garanties.

Article 67.2

Clause de réexamen

Les conditions et les modalités de la mutualisation des risques ainsi que le choix de l'organisme assureur sont réexaminés par les signataires de la présente convention, selon une périodicité qui ne peut excéder 5 ans, conformément aux dispositions des articles L. 912-1 et L. 912-2 du code de la sécurité sociale.

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

En cas de changement d'organisme assureur, l'organisme concerné transférera au nouvel assureur les provisions mathématiques, correspondant aux prestations en cours de service à la date de la résiliation. Ainsi le nouvel assureur procédera au versement des prestations jusqu'à leur terme.

Les partenaires sociaux, en application de l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, organiseront les modalités de la poursuite des revalorisations, avec le nouvel organisme assureur et/ou tout autre organisme pouvant assurer ce type de prestation.

TITRE IX JEUNES TRAVAILLEURS

Article 68

Age d'admission aux travaux agricoles

Les enfants de l'un ou l'autre sexe ne peuvent pas être employés à des travaux agricoles avant d'être régulièrement libérés de l'obligation scolaire.

L'emploi des jeunes âgés de plus de 14 ans encore soumis à l'obligation scolaire est autorisé pendant les périodes de vacances scolaires comportant au moins 7 jours, ouvrables ou non, sous réserve que les intéressés jouissent d'un repos continu d'une durée qui ne peut être inférieure à la moitié de la durée totale desdites vacances.

La durée de travail des intéressés 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. Lorsqu'ils travaillent pour le compte de plusieurs employeurs, les jours et les heures de travail qu'ils effectuent chez chacun de ceux-ci sont additionnés pour l'application de l'alinéa précédent.

Un repos quotidien obligatoire de 12 heures est accordé aux jeunes de 16 à moins de 18 ans et les jeunes travailleurs de moins de 18 ans bénéficient chaque semaine de 2 jours de repos consécutifs.

Les jeunes visés au présent article ne peuvent être employés qu'à des travaux légers, c'est-à-dire des travaux qui, en raison de la nature propre des tâches qu'ils comportent et des conditions particulières dans lesquelles ces tâches sont effectuées, ne sont pas susceptibles de porter préjudice à leur sécurité, à leur santé ou à leur développement.

En particulier, ces jeunes ne peuvent pas être employés :

- a) A des travaux exécutés dans une ambiance ou un rythme qui leur confèrent une pénibilité caractérisée ou astreignent à un rendement ;
- b) A des travaux d'entretien, de réparation ou de conduite de tracteurs ou de machines mobiles ;
- c) A des travaux nécessitant la manipulation ou l'utilisation de produits dangereux au sens des articles R. 4411-1 et suivants et R. 4412-1 et suivants du code du travail, ainsi que dans les lieux affectés au stockage, à la manipulation ou à l'utilisation de ces produits ;
- d) Dans les lieux affectés à la traite et à la contention des animaux, lors de la présence de ces derniers.

L'embauche est subordonnée à une déclaration préalable que l'employeur est tenu d'adresser à l'inspecteur du travail indiquant le nombre de jeunes concernés, leurs noms, prénoms et âge, la nature des travaux qui leur seront confiés et les lieux précis où ces travaux seront effectués.

Pour l'application de l'article L. 3162-3 du code du travail, une pause d'au moins 30 minutes est accordée après une période de travail effectif ininterrompue de 4 heures et demie.

Les jeunes travailleurs agricoles doivent en outre bénéficier, pour chaque période de 24 heures, d'un temps de repos fixé à 14 heures s'ils sont encore soumis à l'obligation scolaire.

Article 69

Abattements de salaire

Les taux des salaires dus aux jeunes travailleurs des deux sexes âgés de moins de 18 ans et de capacité physique normale sont fixés comme suit par rapport aux salaires des travailleurs adultes de même catégorie professionnelle.

a) Jeunes travailleurs ne justifiant pas de 6 mois de pratique professionnelle (en agriculture) dans la branche d'activité dont ils relèvent :

- âgés de 14 ans à moins de 17 ans : 80 % ;
- âgés de 17 à moins de 18 ans : 90 %.

b) jeunes travailleurs justifiant de plus de 6 mois de pratique professionnelle (en agriculture) dans la branche d'activité dont ils relèvent :

- même salaire que le travailleur adulte.

Ces dispositions ne sont pas applicables aux jeunes travailleurs liés par un contrat d'apprentissage.

Article 70

Rémunération des apprentis

(Avenant n° 17 du 20 avril 2010)

Le salaire mensuel des jeunes travailleurs liés par un contrat d'apprentissage est fixé comme suit :

a) Apprentis âgés de moins de 18 ans :

- 1^{re} année : 35 % du Smic ;
- 2^e année : 45 % du Smic ;
- 3^e année : 55 % du Smic.

b) Apprentis âgés de 18 à 20 ans :

- 1^{re} année : 45 % du Smic ;
- 2^e année : 55 % du Smic ;
- 3^e année : 65 % du Smic.

c) Apprentis âgés de 21 ans et plus :

- 1^{re} année : 55 % du Smic ;
- 2^e année : 65 % du Smic ;
- 3^e année : 80 % du Smic.

Article 71

Avantages en nature des apprentis

La déduction des avantages en nature dont bénéficient certains apprentis logés et nourris est évaluée conformément à la réglementation applicable en matière d'assurances sociales agricoles (art. D. 3231-15 du code du travail) :

- à deux fois et demie le taux horaire du minimum garanti pour la nourriture journalière :
 - formule : $75 \% \times 2,5 \times \text{MG}$;
- à huit fois ce taux pour le logement mensuel :
 - formule : $75 \% \times 8 \times \text{MG}$.

Ces déductions ne peuvent excéder, chaque mois, un montant égal aux trois quarts du salaire.

Article 72

Santé et sécurité des jeunes travailleurs

Les chefs d'établissement doivent veiller aux conditions d'emploi des jeunes travailleurs de moins de 18 ans, qui ne peuvent être occupés à des travaux insalubres ou dangereux.

Le maître d'apprentissage ne doit jamais employer l'apprenti à des travaux qui seraient insalubres ou au-dessus de ses forces.

Le recours au travail de nuit est interdit aux jeunes travailleurs et aux apprentis de moins de 18 ans.

Les jeunes travailleurs et apprentis de l'un et l'autre sexes âgés de moins de 18 ans ne peuvent être employés à un travail effectif de plus de 7 heures par jour et 35 heures par semaine.

Toutefois, à titre exceptionnel, des dérogations aux dispositions de l'alinéa précédent peuvent être accordées dans la limite de 5 heures par semaine, par le DIRECCTE après avis conforme du médecin du travail agricole.

La durée du travail des intéressés ne pourra, en aucun cas, être supérieure à la durée quotidienne ou hebdomadaire normale du travail des adultes employés sur l'exploitation et aucune période ininterrompue de travail effectif ne peut excéder quatre heures et demie.

TITRE X

SANTÉ ET SÉCURITÉ DES TRAVAILLEURS

Les dispositions générales de la convention collective sont applicables aux cadres et à l'ensemble des salariés des exploitations visées à l'article 1^{er}, sous réserve des mesures particulières suivantes :

Article 73

Conditions de travail des femmes (réserve)

Article 74

Obligation de veiller à la santé et à la sécurité

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

Ils doivent notamment prendre toutes les mesures de protection utiles, telles que fourniture gratuite de masques, bottes, chaussures de sécurité, vêtements de protection adaptés, gants, protections oculaire et auditive. Ces vêtements et ces moyens de protection ne peuvent être utilisés contre les intempéries ou à des fins personnelles.

Lorsque le port d'une ceinture abdominale s'avère indispensable pour la conduite d'un tracteur, les frais engagés pour la visite médicale et l'acquisition de cette ceinture sont supportés par l'employeur sous déduction des remboursements des assurances sociales.

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

Les produits de traitement devront être stockés dans un local fermé à clef et parfaitement ventilé.

L'employeur assurera une information claire et précise au salarié utilisateur des produits de traitement sur les risques pour la santé encourus lors de la manipulation et de l'utilisation de ces produits sans protection adaptée. Lorsqu'elle existe, il mettra la fiche de données de sécurité du produit à la disposition du salarié.

Après traitement du vignoble avec des produits dangereux pour la santé du salarié, l'employeur organisera le travail afin qu'aucune activité manuelle n'y soit effectuée pendant le temps prescrit par le fabricant et en aucun cas dans les 12 heures qui suivent.

Les employeurs veilleront au maintien de la conformité des machines fixes et mobiles et particulièrement, au maintien des dispositifs de protection et de sécurité.

Les freins et moyens de protection seront révisés périodiquement et entretenus en parfait état de fonctionnement.

Les employeurs assurent une formation à la sécurité des nouveaux embauchés ou de ceux qui changent de poste de travail ou de technique.

L'employeur procédera régulièrement à une évaluation des risques professionnels qui lui permettra de définir et de mettre en œuvre un programme d'action de prévention. Ce programme prendra en compte les aspects organisationnels, techniques et humains de l'entreprise. Les progrès ainsi obtenus en matière de sécurité contribueront à améliorer le fonctionnement, la qualité et la productivité de l'entreprise. Cette évaluation des risques sera formalisée par un écrit mis à jour périodiquement.

Les salariés s'attachent à respecter les consignes de sécurité.

Article 75

Service de santé au travail. – Médecine du travail

Dans le cadre de leur obligation de sécurité, les employeurs sont tenus de laisser à leurs employés le temps nécessaire pour se soumettre aux visites imposées par la médecine du travail.

Le temps nécessaire pour les examens médicaux (consultations, examens radiologiques et examens de laboratoire) y compris celui utilisé pour les déplacements sera, soit pris sur les heures de travail des salariés et apprentis, sans qu'il puisse être effectué à ce titre une retenue de salaire, soit rémunéré comme temps de travail normal.

Examen médical d'embauche

Sauf s'ils sont recrutés pour occuper un emploi équivalent à celui précédemment occupé chez un autre employeur et qu'aucune inaptitude n'a été reconnue lors du dernier examen médical datant de 6 mois au plus tout salarié doit faire l'objet d'un examen médical dans le mois suivant l'embauche.

En tout état de cause, il doit être réalisé au plus tard dans le délai de 90 jours suivant la prise de fonction. Ce délai est ramené à 30 jours pour les travailleurs mineurs de 18 ans ou affectés à des travaux comportant des risques spéciaux ou reconnus handicapés.

Une visite d'embauche est également obligatoire pour les salariés saisonniers embauchés pour une durée minimale de 45 jours de travail effectif, sauf s'ils sont recrutés pour occuper un emploi équivalent à ceux précédemment occupés et qu'aucune inaptitude n'a été reconnue lors du dernier examen médical.

Examen périodique

La périodicité des visites médicales destinées à s'assurer du maintien de l'aptitude du salarié à son poste de travail est en principe de 30 mois.

Elle est ramenée à 12 mois pour les salariés soumis à une surveillance médicale spéciale.

Le médecin du travail demeure cependant seul juge de la nature et de la fréquence des examens médicaux en matière de médecine du travail.

Examen de préreprise

En vue de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés en arrêt de travail d'origine professionnelle ou non, d'une durée de plus de 3 mois, une visite de préreprise est organisée par le médecin du

travail à l'initiative du salarié, du médecin traitant ou du médecin-conseil de la caisse de mutualité sociale agricole.

Au cours de la visite de préreprise, le médecin du travail peut recommander :

- 1° Des aménagements et adaptations du poste de travail ;
- 2° Des préconisations de reclassement ;
- 3° Des formations professionnelles à organiser en vue de faciliter le reclassement du salarié ou sa réorientation professionnelle.

Examen de reprise

Une visite de reprise doit avoir lieu dès la reprise du travail ou au plus tard dans un délai de 8 jours lorsque le salarié a été absent pour cause de :

- maladie non professionnelle pendant 2 mois ou 1 mois pour celui soumis à surveillance médicale spéciale ;
- accident du travail pendant 1 mois ou 15 jours pour celui soumis à surveillance médicale spéciale ;
- maladie professionnelle ;
- congé maternité.

L'examen de reprise a pour objet :

- a) De délivrer l'avis d'aptitude médicale du salarié à reprendre son poste ;
- b) De préconiser l'aménagement, l'adaptation du poste ou le reclassement du salarié ;
- c) D'examiner les propositions d'aménagement, d'adaptation du poste ou de reclassement faites par l'employeur à la suite des préconisations émises par le médecin du travail lors de la visite de préreprise ;
- d) De préciser en tant que de besoin les conditions d'une formation à la sécurité adaptée à la situation des intéressés.

Examen d'étape

Tout salarié en situation effective de travail bénéficie, à l'âge de 50 ans, d'un examen médical destiné à établir le bilan de son exposition à des risques professionnels.

Conformément au décret n° 2004-782 du 29 juillet 2004 relatif à l'organisation et au fonctionnement des services médicaux du travail, le temps nécessité par les examens médicaux, y compris celui utilisé pour les déplacements, est, soit pris sur les heures de travail des salariés sans qu'aucune retenue de salaire puisse être effectuée, soit rémunéré comme temps de travail normal dans le cas où ces examens ne peuvent avoir lieu pendant les heures de travail.

Article 76

Intempéries

En cas d'intempéries rendant le travail difficile, l'employeur devra prendre les dispositions utiles pour occuper son personnel, dans la mesure du possible à l'intérieur des bâtiments de l'exploitation.

TITRE XI

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES À CERTAINS SALARIÉS

Les dispositions générales de la convention collective sont applicables aux cadres et à l'ensemble des salariés des exploitations visées à l'article 1^{er}, sous réserve des mesures particulières suivantes :

1° Salariés des champignonnières

Article 77

Primes accessoires du salaire

Aux salaires résultant des dispositions qui précèdent, s'ajoutent en ce qui concerne les agents d'exécution :

- a) les primes de toute nature qui sont accordées bénévolement par l'employeur telles que les primes à la production, les primes de productivité, les primes annuelles de fin d'année, d'intéressement, etc. ;
- b) une prime spéciale pour travaux pénibles ne pouvant être inférieure à 15 % du salaire afférent au temps effectivement passé par le travail à la manœuvre du marteau-piqueur ;
- c) Dans le cas où il serait exigé au moins 6 heures de présence continue, il sera (avenant n° 2 du 30 juillet 2004) « obligatoirement accordé » une pause de 20 minutes rémunérée qui n'entre pas dans le décompte du travail effectué, ni dans celui du travail effectif.

Au terme de ces 20 minutes, le salarié doit être à son poste de travail.

Cette disposition doit être une obligation de pause collective dans le cas du travail en équipe.

Article 78

Remboursement de frais

- a) Les salariés et apprentis qui utilisent dans l'exercice de leurs fonctions une lampe à acétylène personnelle perçoivent une indemnité mensuelle de 1 €.
- b) Les salariés et apprentis appelés à effectuer les travaux sur un chantier plus éloigné de leur domicile que le lieu habituel de leur travail et qui, de ce fait, se trouvent dans l'impossibilité de prendre, à leur foyer, leur repas de midi ont droit à une indemnité de panier à moins qu'ils ne soient nourris aux frais de l'employeur.

Le taux de ladite indemnité est fixé par repas à une fois et demie le salaire horaire afférent à la catégorie B.

Exceptionnellement, lorsqu'il est demandé à l'ouvrier de prendre son véhicule pour se rendre à un lieu de travail distant de plus de 10 kilomètres du lieu habituel de rassemblement, une indemnité de trajet sera versée à celui-ci, à raison de :

- 0,13 € par kilomètre s'il utilise un véhicule à deux roues ;
- 0,26 € par kilomètre s'il utilise un véhicule à quatre roues.

Article 79

Modalités de paiement des salaires

Dans les exploitations de culture de champignons, le délai de 3 jours fixé pour les ouvriers payés tous les mois est porté à 5 jours.

Article 80

Heures supplémentaires

Sont considérées comme heures les heures de travail effectuées en plus de la durée normale de 35 heures par semaine.

Majoration de salaire des heures de nuit : 50 % pour les heures de travail accomplies entre 21 heures et 6 heures à condition que le salarié se soit présenté aux heures normales d'embauche au cours de la journée.

Article 81

Hygiène et sécurité

Toutes mesures doivent être prises par l'employeur pour assurer la sécurité du travailleur dans l'exécution des travaux, à lui, confiés.

Notamment :

- les parties des voûtes et parois de caves et galeries souterraines qui ne présentent pas de garanties suffisantes de solidité doivent être maçonnées ou boisées ;
- l'aération des caves et galeries souterraines doit être telle que l'humidité et les gaz délétères provenant des fumiers et des moteurs à carburant soient évacués à l'extérieur ;
- l'éclairage des caves et galeries doit être suffisant. Il peut être assuré par lampe portative individuelle ou par installation électrique fixe. Dans cette dernière hypothèse, un éclairage de secours, par lampe portative individuelle ou installation fixe, doit pouvoir fonctionner à tout moment en cas d'interruption du courant ;
- l'orifice des puits d'aération doit être protégé par des garde-corps et des grilles s'opposant aux chutes dans la cave, des hommes, des animaux et des objets ;
- les transports par brouettes ne peuvent être confiés aux femmes et jeunes gens de moins de 18 ans quand ils excèdent leurs forces physiques ;
- les tombereaux doivent être munis de freins et de chambrières en bon état ;
- les crochets d'attelage des remorques doivent être conçus de façon à éviter tout décrochage accidentel de la remorque ;
- lorsque le transport des ouvriers a lieu par camions ou camionnettes, ces véhicules doivent être munis de sièges fixes, de ridelles s'opposant aux chutes des occupants et d'une cabine ou bâche protégeant lesdits occupants des intempéries ;
- les travaux de désinfection au chlore ou à l'aide de produits corrosifs donnent lieu à la fourniture gratuite par l'employeur des gants et vêtements protecteurs.

2° Salariés de l'horticulture, des pépinières fruitières
et d'ornement, cultures légumières intensives

Article 82

Remboursement de frais

Les salariés et apprentis appelés à effectuer les travaux sur un chantier plus éloigné de leur domicile que le lieu habituel de leur travail, et qui, de ce fait, se trouvent dans l'impossibilité de prendre, à leur foyer, leur repas de midi, ont droit à une indemnité de panier à moins qu'ils ne soient nourris aux frais de l'employeur.

Le taux de ladite indemnité est fixé, par repas, à une fois et demie le salaire horaire afférent à la catégorie B.

Exceptionnellement, lorsqu'il est demandé à l'ouvrier de prendre son véhicule pour se rendre à un lieu de travail distant de plus de 10 kilomètres du lieu habituel de rassemblement, une indemnité de trajet sera versée à celui-ci, à raison de :

- 0,13 € par kilomètre s'il utilise un véhicule à deux roues ;
- 0,26 € par kilomètre s'il utilise un véhicule à quatre roues.

3° Salariés des entreprises de travaux agricoles

Article 83

Indemnité de trajet

A défaut de transport des ouvriers par l'entreprise sur les lieux de travail, distants de plus de 10 kilomètres du lieu de rassemblement habituel du personnel et, s'il n'y en a pas, du domicile du salarié, une indemnité de trajet sera versée à celui-ci, à raison de :

- 0,13 € par kilomètre s'il utilise un véhicule à deux roues ;
- 0,26 € par kilomètre s'il utilise un véhicule à quatre roues.

Article 84

Indemnité de panier

Lorsque le salarié se trouve dans l'obligation de prendre à ses frais son repas de midi sur les lieux de travail, distants de plus de 15 km du lieu de rassemblement habituel du personnel de l'entreprise ou, s'il n'y en a pas, de son propre domicile, une indemnité de panier lui sera versée, égale à une heure de salaire à la catégorie B.

4° Salariés de la viticulture, de l'arboriculture, de la polyculture-élevage

Article 85

Indemnités de trajet et de panier

Exceptionnellement, lorsqu'il est demandé à l'ouvrier de prendre son véhicule pour se rendre à un lieu de travail distant de plus de 10 kilomètres du lieu habituel de rassemblement, une indemnité de trajet sera versée à celui-ci, à raison de :

- 0,13 € par kilomètre s'il utilise un véhicule à deux roues ;
- 0,26 € par kilomètre s'il utilise un véhicule à quatre roues.

Indemnité kilométrique – Frais de déplacements en l'absence de véhicule de service :

Lorsque le salarié utilise son véhicule personnel motorisé, à la demande de l'employeur et/ou pour transporter du petit matériel, ce remboursement forfaitaire est de 1 € par jour pour les véhicules à moteur 4 roues et 0,50 € pour les véhicules à moteur 2 et 3 roues, avec présentation de justificatifs à noter sur la feuille de travail.

Lorsque le salarié se trouve dans l'obligation de prendre à ses frais son repas de midi sur les lieux de travail, distants de plus de 15 km du lieu de rassemblement habituel du personnel de l'entreprise ou, s'il n'y en a pas, de son propre domicile, une indemnité de panier lui sera versée, égale à une heure de salaire à la catégorie B.

5° Prix-faiteurs (viticulture)

Article 86

Rémunération des façons

La rémunération des façons est fixée en fonction de la production réalisée par le salarié, dans des conditions normales de réalisation des tâches.

Le travail à la tâche doit s'effectuer dans le respect de la santé et de la sécurité du salarié.

a) Vigneron prix-faiteur intégral, c'est-à-dire vigneron qualifié qui entreprend l'ensemble des travaux de la vigne y compris les travaux du sol et les traitements phytosanitaires à effectuer depuis le début de l'année culturale jusqu'aux vendanges non comprises, qui les conduit à son gré suivant les usages locaux, les propriétaires pouvant toujours en contrôler la bonne exécution en temps voulu et dans certains cas (traitement des maladies cryptogamiques) en ordonner la réalisation.

A ce travailleur sera affectée, pour l'ensemble des travaux, la catégorie d'emploi fixée par la convention à la catégorie D « Ouvrier très qualifié en viticulture ».

En cas de maladie prolongée, l'employeur fait assurer l'exécution en temps et saison du travail par un remplaçant.

Le prix des façons exécutées par le remplaçant vient en déduction du prix-fait.

b) Ouvrier employé à la façon culturale :

Selon les travaux accomplis, les catégories suivantes seront affectées à ce travailleur :

NATURE DES TRAVAUX	CLASSIFICATION	CATÉGORIE
Taille effectuée par un vigneron ayant l'initiative et la responsabilité de son travail	Ouvrier très qualifié en viticulture	D
Taille effectuée par un vigneron travaillant sous la responsabilité de son employeur	Ouvrier qualifié en viticulture	C
Epamprage	Ouvrier qualifié en viticulture	C
Autres façons	Ouvrier spécialisé en viticulture	B

c) La base de calcul de la rémunération des façons culturales est ramenée aux 1 000 pieds.

d) Les façons ne figurant pas dans les définitions ci-après ou non conformes à ces définitions seront rémunérées au temps réel passé, de même que celles concernant la vigne haute qui se caractérise par des piquets dont la hauteur hors sol est supérieure à 1,70 m.

Article 87

Soins aux animaux

Pour les vignerons ou prix-fauteurs, les soins aux animaux seront payés sur la base du salaire horaire applicable à la catégorie d'emploi dans laquelle se trouve classé le vigneron donneur de soins, compte tenu du temps consacré à cette tâche, les dimanches et jours fériés.

Temps nécessaire aux soins journaliers :

- 1^{re} bête : 40 minutes ;
- par bête supplémentaire : 20 minutes.

Article 88

Normes d'activité pour le travail de prix-fait non accompli à la main

En matière de prix-fait intégral (ouvrier catégorie D) et à défaut d'accord individuel au niveau de l'exploitation les normes d'activité actuellement retenues pour les labours et les traitements, continueront d'être appliquées obligatoirement en cas d'utilisation de la traction animale. Les façons accomplies à l'aide de la traction mécanique seront rémunérées au temps passé.

Article 89

Définition des façons culturales et temps passé aux 1 000 pieds

A. – Département à l'exclusion de la région du Médoc

Taille

La taille est exécutée uniquement sur les bois de l'année et selon les prescriptions de la législation concernant l'appellation à laquelle peut prétendre la vigne considérée.

Les bois de vigne ou lattes doivent être assez longs pour atteindre les fils de fer en vue du pliage ou du liage. Dans le cas où l'observation de cette prescription nécessiterait le maintien d'un nombre exagéré de bourgeons, les bourgeons en surnombre devraient être supprimés. Lorsque, en taillant, il

est utilisé un côté de l'année précédente, le vieux bois inutile doit être rogné à la scie et il faut prendre soin de faire une coupe en biseau :

- guyot simple, temps passé : 9 h 30 ;
- guyot double, temps passé : 11 h 30.

Tombée des bois

Récupération des crochets ou agrafes à raison de 80 % au moins des quantités déjà utilisées, tirage des bois et dépôt en vrac dans le fond :

- guyot simple, temps passé : 6 heures ;
- guyot double, temps passé : 7 heures.

Les travaux de tombée des bois dans les vignes à trois fils fixes seront majorés de 10 %.

Sortie des bois

Enlèvement et destruction à la main, temps passé : 2 heures.

La mise en fagots demandée par l'employeur est rémunérée au temps passé.

Carassonage ou sécaillage

Tous les piquets et marquants doivent être vérifiés chaque année, ré-enfoncés si besoin est, ré-aiguïsés et mis en place, changés lorsqu'ils sont trop courts. En cas de gelée noire, ce travail doit être obligatoirement suspendu. Dans le prix de cette façon, les fils sont rattachés, ainsi que ceux qui, accidentellement, s'en seraient détachés.

La moyenne des piquets neufs est d'environ 100 par hectare ou 20 par mille pieds. La sécaille réformée de moins d'un mètre appartient au prix-facteur.

Le prix-facteur doit respecter l'ordre de plantation entre les grands et les petits piquets. Les piquets de rechange sont fournis par le propriétaire.

Les culées sont remplacées dans le prix du sécaillage ou du carassonage par des culées fournies par l'employeur. Cependant, le nombre de culées ne doit pas dépasser 5 %, le surplus devant être fait au temps passé :

- vigne de moins de 20 ans, temps passé : 2 h 30 ;
- vigne de plus de 20 ans, temps passé : 3 heures.

Calage ou attachage des pieds (vignes de moins de 4 ans)

Le calage ou attachage du pied se fait avec le lien fourni par l'employeur. Tous les pieds doivent être calés, dressés dans le rang et maintenus avec 3 liens sur chaque marquant. Les ligatures anciennes restées en bon état n'ont pas à être refaites, temps passé : 5 heures.

La préparation des liens est rémunérée au temps passé.

Pliage de l'aste (ou latte) et attachage du pied

On entend par pliage l'opération qui consiste à cintrer les lattes et à les fixer au fil de fer par un ou deux liens par latte selon nécessité. L'opération doit être exécutée par temps doux et arrêtée dès que les lattes deviennent cassantes. Si les lattes viennent à se détacher par la suite, le prix-facteur doit les rattacher.

On entend par attachage du pied l'opération qui consiste à fixer le pied au fil de fer à l'aide d'un lien chaque fois que le lien de l'année précédente est devenu insuffisant.

La façon de pliage-attachage du pied est effectuée avec les liens fournis par l'employeur. La préparation des liens est rémunérée au temps passé.

- guyot simple, temps passé : 5 h 30 ;
- guyot double, temps passé : 6 h 30.

Dans le cas d'emploi de deux liens différents, le temps de travail aux 1 000 pieds est majoré d'un quart d'heure.

Cavaillons

a) Les premiers cavaillons sont entrepris aussitôt après le déchaussage. Pour les plantations dont la direction des rangs est perpendiculaire à la pente du terrain, ils sont retirés à 50 % du côté montant. Les bouts de rangs de vigne tout le long des pièces sont dégagés sur 50 cm à compter du premier piquet à l'intérieur du rang, temps passé : 5 heures.

b) Les deuxièmes cavaillons sont piochés sur place, les bouts des rangs étant dégagés comme il est dit pour les premiers cavaillons, temps passé : 3 heures.

Epamprage ou ébroulage

Les ébroulages ou épamprages doivent comprendre non seulement l'ablation des repousses sur le corps du pied, mais encore l'ablation des bois gourmands à l'intérieur du pied et celle des racines adventices qui doivent être détruites après le deuxième cavaillon.

La deuxième façon doit s'effectuer en fin de végétation.

– 1^{re} façon, temps passé : 4 h 30 ;

– 2^e façon, temps passé : 2 h 30.

NB : Si l'intérieur du pied a été ébourgeonné complètement, alors que pour rabattre le pied il eut fallu laisser un bourgeon, il faut considérer qu'il y a malfaçon.

Levage

Le levage doit s'effectuer avec au moins 2 fils mobiles ou 4 fils fixes dont 3 utilisés pour le levage.

Il a pour but de palisser dans l'axe du rang les bois poussés horizontalement ou obliquement de façon à permettre le libre passage des engins culturaux tout en évitant l'écrasement des bois pour permettre une aération suffisante à l'intérieur des pieds :

– 1^{re} façon, temps passé : 2 h 30 ;

– 2^e façon, temps passé : 5 h 30 ;

– 3^e façon, temps passé : 1 h 30.

Lorsqu'il n'est effectué que deux levages, le premier est rémunéré au prix de la première façon et le second au prix de la deuxième façon.

Dans le cas particulier où il n'est effectué qu'un seul levage, cette façon culturale sera rémunérée à raison du cumul de la deuxième et troisième façon de levage.

Rognage ou estrapage

Le rognage ou estrapage consiste à couper les bois qui dépassent sur le dessus, après entente avec l'employeur pour la détermination de la hauteur et sur les côtes de pied :

– 1^{re} façon, temps passé : 1 h 30 ;

– 2^e façon, temps passé : 3 h 30 ;

– 3^e façon, temps passé : 2 h 15.

B. – Région du Médoc

Tombée des fils de levage

Dans le cas de double fils amovibles, les deux fils seront sortis de leur support et mis à terre dans les rangs qui ne reçoivent pas les sarments, temps passé : 1 h 20.

Coupage des liens

Les liens qui ont été posés à l'occasion du pliage seront coupés pour dégager les astes.

– 4 000 liens – temps passé : 2 h 30 ;

– 2 500 liens – temps passé : 1 h 40.

Taille

La taille est exécutée uniquement sur les bois de l'année et selon les prescriptions de la législation concernant l'appellation à laquelle peut prétendre la vigne considérée.

Les bois de vigne ou lattes doivent être assez longs pour atteindre les fils de fer en vue du pliage ou du liage. Dans le cas où l'observation de cette prescription nécessiterait le maintien d'un nombre exagéré de bourgeons, les bourgeons en surnombre devraient être supprimés.

Lorsque en taillant, il est utilisé un côté de l'année précédente, le vieux bois inutile doit être rogné à la scie et il faut prendre soin de faire une coupe en biseau.

La tombée des bois s'effectue en même temps que la taille.

– plantations en Graves, temps passé : 11 h 30 ;

– plantations en Palus, temps passé : 14 h 30.

Sécaillage ou carassonage

Tous les piquets et marquants doivent être vérifiés chaque année, changés si besoin est, pointés puis les fils seront rattachés ainsi que ceux qui, accidentellement, se seront détachés. La pose de fils neufs se fera au temps passé.

En cas de gelée noire, ce travail doit être obligatoirement suspendu. Dans le prix de cette façon, les fils sont rattachés aux piquets, ainsi que ceux qui, accidentellement s'en seraient détachés. La moyenne des piquets neufs est d'environ 150 par hectare. La sécaille réformée de moins d'un mètre appartient au prix-facteur.

Le prix-facteur doit respecter l'ordre de plantation entre les grands et les petits piquets. Les piquets de rechange sont fournis par le propriétaire. Les culées seront remplacées au temps passé : 2 h.

NB : il convient d'introduire une nouvelle méthode qui consiste lorsque la vigne est suffisamment fondée à ne plus exiger que chaque cep ait un marquant. Celui-ci n'est remplacé que lorsqu'il est indispensable pour le cep (non-alignement).

Le temps passé aux mille pieds pour les vignes à trois fils est porté à 2 h 30.

Pliage-acanage

Le pliage est effectué suivant les usages, avec le lien fourni par l'employeur. Le vime est fendu au temps passé. Deux attaches sont faites chaque fois que les lattes doivent être recourbées sur les fils. Les pieds qui le nécessitent doivent être attachés au tuteur ou au fil de fer avec du vime. Le pliage-acanage doit être exécuté par temps doux et arrêté obligatoirement dès que les lattes deviennent cassantes.

Il y a deux pliages : le pliage normal et le pliage simplifié :

a) pliage-acanage normal (3 ligatures) :

– plantation en Graves, temps passé : 6 h 15 ;

– plantation en Palus, temps passé : 7 h 15 ;

b) pliage-acanage simplifié (deux ligatures) :

– temps passé : 3 h 45.

Sarmentage aux fagots

Les bois de vigne détachés du cep par la taille sont sortis des fils de fer, mis en fagots, liés et sortis des rangs.

Il convient de distinguer cette façon traditionnelle de confection de fagots à la main, et la sortie des bois et leur destruction. Cette façon est payée au temps passé.

Sortie des bois et destruction

Les bois sont sortis des rangs et détruits en bout de vigne, temps passé : 3 h 45.

Cavaillons

Les premiers cavaillons sont entrepris aussitôt après le déchaussage. Pour les plantations dont la direction des rangs est perpendiculaire à la pente du terrain, ils sont retirés en plein du côté montant. Les bouts des rangs de vigne tout le long des pièces sont dégagés sur 50 cm, à compter du premier piquet à l'intérieur du rang, même dans le cas où les cavaillons seraient tirés derrière la décavaillonneuse.

NB : il convient de distinguer deux temps de travaux selon que le cavaillon est tiré derrière un intercep ou non :

- cavaillons sans intercep, temps passé : 2 heures ;
- cavaillons avec intercep, temps passé : 1 h 30.

(Dans les sols argileux, temps majoré de 20 %.)

Ebourgeonnage ou chausserons

Les ébourgeonnages ou chausserons doivent comprendre non seulement l'ablation des repousses sur le corps du pied, mais encore l'ablation des bois gourmands à l'intérieur du pied et des repousses du porte-greffe.

L'ablation des racines adventives et des porte-greffes (affranchissement) se fait au temps passé.

NB : le temps consacré à cette façon sera différent selon qu'il s'agira de cépage Cabernet Sauvignon ou des autres.

- Cabernet Sauvignon, temps passé : 1 h 30.
- autres cépages, temps passé : 3 heures.

Le temps passé aux mille pieds pour les autres cépages est porté à 3 heures 30.

Levage aux fils de fer

Le levage à deux fils se fait au fur et à mesure de la pousse de la vigne, en général, trois passages :

- à 1 ou 2 fils fixes (2 passages), temps passé : 5 heures ;
- à 2 fils amovibles (2 passages), temps passé : 4 heures.

Attachage au jonc

L'attachage se fait avec le lien fourni par l'employeur ; il doit comprendre par pied un nombre d'attaches suffisant pour laisser assez d'air à l'intérieur du pied.

- attachage, temps passé : 7 heures.
- (2 passages.)

Estrapage ou écimage

L'estravage ou écimage consiste à couper les bois qui dépassent sur le dessus ou sur les côtés du pied :

- 1^{er} passage, temps passé : 1 heure ;
- 2^e passage, temps passé : 1 h 30 ;
- 3^e passage, temps passé : 2 heures.

Relevage des bouts

Le relevage des bouts est effectué après le dernier chaussage ; il consiste à dégager un mètre de terre à partir du premier piquet de la rangée et le long des pièces de vigne, la terre étant rejetée à l'intérieur du rang sans cependant nuire à l'écoulement des eaux (temps passé).

TITRE XII

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AUX CADRES

Article 90

Classification des emplois de cadres

Cadre groupe III :

Cadre, dirigeant habituellement une équipe ou ayant l'initiative de répartir habituellement le travail pour exécuter des tâches préalablement définies et déterminées par le chef d'exploitation. Il en assure le contrôle et assume la responsabilité de la bonne exécution du travail qu'il organise conformément à des ordres précis reçus journallement à moins que cette organisation ne découle de la nécessaire permanence des travaux ou de leur répartition normale dans le cycle habituel de production. Prend part manuellement aux travaux. Peut être chargé après accord écrit de l'établissement de certains documents administratifs, commerciaux, fiscaux ou sociaux simples suivant les instructions précises de l'employeur qui en conserve la responsabilité administrative ou juridique.

Les cadres classés en III B à la date d'application du présent accord sont reclassés au groupe III. Les cadres classés en III A à la date d'application du présent accord pourront le rester sous réserve que leur emploi corresponde bien à la définition ci-après :

Salarié hautement qualifié travaillant habituellement avec une équipe à effectif limité qu'il dirige et assumant la responsabilité de l'exécution de tâches préalablement définies et déterminées par l'échelon supérieur qui en assure le contrôle.

Cadre groupe II :

Cadre dont la fonction est d'assurer la direction des travaux, leur exécution au moment opportun suivant les directives périodiquement établies par l'employeur ou un cadre du premier groupe ; peut être chargé de la gestion du personnel dont l'importance est définie par l'employeur ; il embauche et congédie dans les limites sus-indiquées. Il peut également être chargé de certains achats dans des limites bien définies. Le fait d'intervenir dans les travaux manuels n'enlève aucun avantage afférent à cet emploi.

Cadre groupe I :

Cadre dont la fonction est d'administrer l'exploitation selon les directives générales préalablement établies, laissant une large part à son initiative personnelle. Son rôle essentiel consiste à suppléer l'employeur pour l'ensemble des activités de l'exploitation ou dans les secteurs qui lui sont confiés.

Article 91

Contrat d'engagement

L'engagement d'un cadre est constaté par écrit, en double exemplaire, signé des deux parties, l'un destiné à l'employeur, l'autre au cadre.

Cet acte indique obligatoirement la date d'effet du contrat, sa durée s'il est à durée déterminée, la définition d'emploi du cadre, sa catégorie, son salaire, (étant entendu que ce dernier ne peut être inférieur à celui défini par le minimum conventionnel) et ses responsabilités particulières dans l'entreprise.

Toutes modifications ultérieures feront l'objet d'un nouvel accord écrit.

Le contrat peut contenir toutes clauses complémentaires, sous réserve qu'elles soient aussi favorables au cadre que les dispositions de la présente convention.

Article 92

Période d'essai

L'embauchage est fait à titre d'essai pour une période de :

- 4 mois pour les cadres du groupe I ;
- 4 mois pour les cadres du groupe II ;
- 3 mois pour les cadres du groupe III.

Exceptionnellement, le renouvellement de cette période peut être décidé après accord écrit des parties.

La durée initiale de la période d'essai peut être renouvelée une fois, après accord écrit des parties, sans que la période d'essai ne puisse dépasser, renouvellement compris :

- 8 mois pour les cadres du groupe I ;
- 6 mois pour les cadres du groupe II ;
- 4 mois pour les cadres du groupe III.

La partie qui désire mettre fin à la période d'essai, doit avertir l'autre partie par pli recommandé avec avis de réception en observant un délai de prévenance fixé à :

- pour l'employeur :
 - 2 mois pour les cadres du groupe I ;
 - 1 mois pour les cadres des groupes II et III.
- pour le cadre :
 - 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
 - 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence.

Si, à l'issue de la période d'essai, le cadre reste en place, son recrutement est considéré comme définitif.

Article 93

Durée du travail et rémunération

La durée légale du travail est applicable à l'encadrement, à l'exception des cadres dirigeants au sens de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié, qui ne sont pas soumis à la réglementation de la durée du travail et ne bénéficient pas de la réduction du temps de travail conformément aux dispositions de l'article 11.2.1 de cet accord.

Les cadres des groupes I, II et III ont des fonctions qui exigent la permanence de l'emploi et qui n'excluent pas leur participation manuelle aux travaux de l'exploitation.

Le salaire mensuel minimum prévu par la présente convention s'entend comme une convention de forfait incluant la rémunération de certaines heures supplémentaires nécessaires à l'exercice des responsabilités inhérentes à la classification, effectuées en fonction des besoins habituels du service.

Cette convention de forfait ne peut faire obstacle à l'annualisation du temps de travail dans le respect des maximums légaux, journaliers, hebdomadaires ou annuels.

Pour les cadres du groupe III, les heures supplémentaires sont forfaitisées dans la limite de 5 heures par semaine ou de 228 heures par an en cas d'annualisation du temps de travail. Les heures supplémentaires effectuées au-delà sont rémunérées en sus majorées de 25 % pour les 3 premières à partir de la 41^e ou des 137 premières à partir de la 1 836^e (y compris journée de solidarité) et de 50 % au-delà.

Pour les cadres du groupe II, les heures supplémentaires sont forfaitisées dans la limite de 7 heures par semaine ou de 319 heures par an en cas d'annualisation du temps de travail. Les heures supplémentaires effectuées au-delà sont rémunérées en sus majorées de 25 % pour la première à partir de la 43^e ou des 45 premières à partir de la 1 898^e (y compris journée de solidarité) et de 50 % au-delà.

Pour les cadres du groupe I, les heures supplémentaires sont forfaitisées dans la limite du temps maximum légal soit 44 heures en moyenne annuelle ou 2 000 heures par an si le cadre travaille dans une entreprise de travaux agricoles ou une CUMA et 1 940 heures s'il travaille sur une exploitation agricole.

Pour les cadres des groupes II et I, ces dispositions ne font pas obstacle à la mise en œuvre d'un forfait jours conformément aux dispositions de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié, mis à jour, concernant la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles.

L'employeur est tenu de mettre en place un dispositif de suivi du temps de travail des cadres fiable et infalsifiable.

Article 94

Supplément de rémunération

L'ensemble des suppléments de rémunération versés aux cadres, en sus du salaire de base : prime d'intéressement, treizième mois, primes de bilan, primes de vendanges, primes de toute nature, ne pourra être inférieur chaque année à :

- 1/12 du salaire de base annuel pour les cadres ayant au moins 6 ans de présence effective dans la fonction de cadre ;
- 1/24 du salaire de base annuel pour les cadres ayant 3, 4 ou 5 ans de présence effective dans la fonction de cadre.

Cependant, le supplément calculé ci-dessus ne pourra être annuellement inférieur à :

- 1 demi-mois de salaire conventionnel pour les cadres ayant 3 et 4 ans de présence effective dans la fonction de cadre ;
- 1 mois de salaire conventionnel pour les cadres ayant 5 et 6 ans de présence effective dans la fonction de cadre ;
- 1 mois et demi de salaire conventionnel pour les cadres ayant 7 et 8 ans de présence effective dans la fonction de cadre ;
- 2 mois de salaire conventionnel pour les cadres ayant 9 ans et plus de présence effective dans la fonction de cadre.

On entend par salaire conventionnel, le minimum fixé par la convention collective de travail pour les groupes de cadres considérés.

Article 95

Garantie de ressources

Après un an d'ancienneté sur l'exploitation, l'interruption de travail pour maladie ou accident (les accidents résultant de la pratique d'un sport notoirement dangereux étant exclus) dûment constatée par certificat médical ouvre droit pendant les 2 premiers mois à une indemnité mensuelle spéciale.

Cette indemnité est destinée à compléter, jusqu'à concurrence du montant du salaire brut, les diverses indemnités journalières servies au cadre au titre soit des assurances sociales agricoles, soit des accidents du travail ou de toute autre caisse de prévoyance à laquelle adhère l'entreprise.

Plusieurs arrêts successifs de travail pour maladie ou accident peuvent être indemnisés au titre des dispositions qui précèdent sans toutefois pouvoir dépasser au cours d'une même année civile la durée d'indemnisation fixée au premier alinéa.

Article 96

Remplacement en cas de maladie, maladie professionnelle ou accident

Les cadres bénéficient des dispositions de l'article 17 précité. Pour les cadres, la période de protection et la priorité de réembauche est fixée à 12 mois.

Article 97

Frais d'emménagement et de déplacement

Les frais d'emménagement du cadre (frais de voyage et de transport du mobilier) sont supportés par l'employeur sauf clause contraire consignée par écrit.

En cas de départ volontaire du cadre ou de congédiement pour faute grave avant l'expiration d'un délai de 1 an, le cadre devra supporter une part de ces frais proportionnellement au temps restant à courir.

Tous les déplacements à effectuer par le cadre et nécessaires à la bonne marche de l'exploitation sont entièrement à la charge de l'entreprise.

Article 98

Congé de perfectionnement

En dehors des congés prévus par la convention collective, les cadres, en accord avec l'employeur pourront éventuellement bénéficier chaque année, sauf pendant les périodes de grands travaux, du temps nécessaire pour assister aux sessions ou aux cours de perfectionnement organisés, soit par les services du ministère de l'agriculture, soit par les organismes professionnels et syndicaux.

Le cadre devra fournir à son employeur une justification de ses absences. Ces absences ne seront pas déductibles du salaire dans la limite de 12 jours par an.

Article 99

Délai congé ou préavis

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

- 3 mois pour les cadres du groupe III ;
- 4 mois pour les cadres du groupe II ;
- 6 mois pour les cadres du groupe I.

Dans le cas d'un contrat de travail à durée déterminée, celui-ci conserve tous ses effets jusqu'à la date fixée par son terme.

Dans tous les cas, la résiliation doit être notifiée conformément à la réglementation en vigueur.

En cas de congédiement, le cadre peut s'absenter pendant la période de préavis, pour rechercher un emploi. Ces absences, fixées alternativement par chacune des parties ou bloquées d'un commun accord en une ou plusieurs fois, sont néanmoins considérées comme journées de travail et rémunérées dans la limite de :

- 8 jours ouvrables pour les cadres du groupe III ;
- 12 jours ouvrables pour les cadres du groupe II ;
- 16 jours ouvrables pour les cadres du groupe I.

En cas de départ volontaire du salarié à la retraite, le délai de préavis qu'il est tenu de respecter ne peut en tout état de cause excéder 2 mois.

Le contrat à durée déterminée peut être rompu à l'initiative du salarié lorsque celui-ci justifie d'une embauche pour une durée indéterminée. En outre, dans cette hypothèse, le délai de préavis qu'il est tenu de respecter ne peut excéder 2 semaines.

Article 100

Indemnité de licenciement

Toute rupture de contrat émanant de l'employeur et intervenue sans qu'il y ait de faute grave après un an d'ancienneté dans la fonction de cadre chez le même employeur ou sur la même exploitation (période d'essai comprise) donne lieu, indépendamment du préavis ou de l'indemnité de préavis à une indemnité de licenciement égale à :

- 7/10 de mois par année pour une ancienneté comprise entre 12 ans révolus et 15 ans ;
- 6/10 de mois par année pour une ancienneté comprise entre 9 ans révolus et 12 ans ;
- 4/10 de mois par année pour une ancienneté comprise entre 6 ans révolus et 9 ans ;
- 3/10 de mois par année pour une ancienneté comprise entre 1 an révolu et 6 ans.

Le montant de cette indemnité est porté à 12 mois de salaire brut pour le cadre ayant plus de 15 années d'ancienneté.

Ces tranches ne se cumulent pas.

Conformément au premier alinéa les années de présence pour le calcul de l'indemnité ci-dessus s'entendent dans la fonction de cadre sur l'exploitation.

Le calcul global s'effectue sur la base de la moyenne annuelle à l'exclusion des gratifications exceptionnelles, à la date de la notification du licenciement et avec la seule fraction correspondant à la tranche d'ancienneté atteinte à l'expiration du contrat de travail. L'année complète est prise au prorata des mois de travail effectif.

L'indemnité de licenciement n'est pas due pour les cadres demandant la liquidation de leur retraite.

Dans ce cas, elle est remplacée par une indemnité prévue à l'article suivant.

Tout cadre envisageant de prendre sa retraite doit en avertir son employeur au plus tard dans le délai du préavis prévu à l'article 97.

Article 101

Indemnité de départ à la retraite

L'indemnité de départ à la retraite est fixée à la moitié des indemnités prévues à l'article 98 « Indemnité de licenciement ».

En tout état de cause, l'indemnité ne pourra être inférieure à celle résultant de l'application des dispositions de l'article D. 1237-1 du code du travail.

Article 102

Régime de prévoyance

Les employeurs des cadres sont tenus d'adhérer à la caisse de prévoyance des cadres d'exploitations agricoles (CPCEA) et d'y affilier leurs cadres assimilés dans les conditions prévues par la convention collective de prévoyance du 2 avril 1952 étendue par l'arrêté ministériel du 13 octobre 1953. Les employeurs sont responsables des versements trimestriels de la cotisation totale audit organisme.

Les salariés de la catégorie G « Responsable de travaux » visés à l'article 25 « Secteur horticulture.– Pépinières et cultures légumières intensives » uniquement, seront affiliés au présent régime.

Les employeurs liés par la présente convention sont également tenus d'adhérer pour leurs salariés cadres à la garantie sur complémentaire frais de soins « Top santé » gérée par la CPCEA.

Les conditions générales de « Top santé » s'appliquant dans leur intégralité assurent une prise en charge supplémentaire des dépenses de santé, comme indiqué dans le tableau des garanties annexé.

Cette garantie « Top santé » couvre le salarié cadre et l'ensemble de ses ayants droit tel que définis dans la convention collective nationale de 1952.

Le financement de cette garantie est assuré par une cotisation prise en charge à hauteur de 50 % par l'entreprise et 50 % par le salarié. Le montant de cette cotisation mensuelle est révisable.

Il est rappelé que, conformément aux dispositions de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, les chômeurs, les invalides et les retraités peuvent continuer à bénéficier de la garantie Top santé, s'ils en font la demande à la CPCEA.

Ce complément de garantie santé est un contrat dit « responsable » répondant aux dispositions des articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 872-2 du code de la sécurité sociale, permettant ainsi le bénéfice des exonérations sociales et fiscales.

Article 103

Dépôt et extension

La présente convention sera remise à chacune des organisations signataires et cinq exemplaires seront déposés à la DIRECCTE.

Les parties signataires demandent l'extension de la présente convention conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

La présente convention ne sera applicable qu'à compter de son extension.

Fait à Bordeaux, le 23 juin 2015

(Suivent les signatures.)

Accord collectif

**PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE PRÉVOYANCE
POUR LES SALARIÉS NON CADRES
DES EXPLOITATIONS AGRICOLES DE POLYCULTURE,
DE CULTURES SPÉCIALISÉES, D'ÉLEVAGE,
D'ÉLEVAGES SPÉCIALISÉS ET DES CUMA
(Corrèze)
(11 décembre 2009)**

AVENANT N° 3 DU 15 MARS 2016

À L'ACCORD DU 11 DÉCEMBRE 2009 RELATIF À LA PRÉVOYANCE

NOR : AGRS1697218M

Entre

FDSEA de la Corrèze

FD des CUMA de la Corrèze

Syndicat des maraîchers, horticulteurs et pépiniéristes de la Corrèze

D'une part, et

Syndicat général agroalimentaire CFDT du Limousin

Syndicat FGTA FO de la Corrèze

Syndicat USRAF CGT du Limousin

Section départementale du SNCEA CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Suite aux récentes évolutions légales et réglementaires sur la prévoyance complémentaire, l'accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance, a fait l'objet d'un avenant n° 4.

Cet avenant a notamment modifié le dispositif prévoyance national en définissant des garanties minimales obligatoires.

Pour le dispositif prévoyance, des garanties optionnelles sont prévues par l'avenant national n° 4 afin de permettre aux organisations syndicales de salariés et d'employeurs, de renégocier leur accord en adaptant leurs garanties aux options déterminées nationalement.

L'avenant national n° 4 a précisé que ces options ne sauraient ouvrir un droit à adhésion facultative aux salariés, mais permettent de constituer un système de garanties collectives obligatoires, quand les partenaires sociaux locaux décident de l'établir à un niveau supérieur au socle minimum

national. En outre, ces options pourront également être souscrites par l'exploitation ou l'entreprise agricole.

Par conséquent, les partenaires sociaux de l'accord de prévoyance du 11 décembre 2009 sur un régime de prévoyance pour les salariés non cadres des exploitations agricoles de polyculture, de cultures spécialisées, d'élevage, d'élevages spécialisés et des CUMA de Corrèze, décident de réviser l'accord départemental afin d'appliquer les dispositions de l'accord national, avec un niveau supérieur au socle national minimum, en mettant en place des options nationales, dans l'objectif d'une mutualisation nationale.

Article 1^{er}

Révision totale de l'accord départemental du 11 décembre 2009

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

Les dispositions de l'accord de prévoyance du 11 décembre 2009 sur un régime de prévoyance pour les salariés non cadres des exploitations agricoles de polyculture, de cultures spécialisées, d'élevage, d'élevages spécialisés et des CUMA de Corrèze, y compris ses avenants, sont totalement abrogées et remplacées par les dispositions de l'accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance et ses avenants, pour la partie des dispositions relatives à la prévoyance complémentaire, à l'exclusion des dispositions du régime frais de santé.

Toutefois, les partenaires sociaux du département de la Corrèze ont décidé de faire bénéficier les salariés d'un système de garanties collectives obligatoires à un niveau supérieur au socle national.

C'est pourquoi ils ont choisi certaines des options nationales qui viennent compléter le socle national minimum obligatoire de la couverture prévoyance.

Article 2

Champ d'application

« Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord est applicable de manière obligatoire à l'ensemble des employeurs et des salariés non cadres des exploitations agricoles de polyculture, de cultures spécialisées, d'élevage, d'élevages spécialisés et des coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA) de la Corrèze, selon le champ d'application professionnel défini dans la convention collective. »

Article 3

Bénéficiaires

« Article 2

Bénéficiaires

Par dérogation aux dispositions de l'accord national, les dispositions du présent accord s'appliquent :

- à tout salarié non cadre non affilié à l'AGIRC sans condition d'ancienneté pour la garantie décès ;
- à tout salarié non cadre non affilié à l'AGIRC ayant au moins 6 mois d'ancienneté continue dans l'entreprise pour les garanties incapacité de travail et mensualisation ;
- et relevant du champ d'application du présent accord.

A l'exclusion :

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

La condition d'ancienneté est réputée acquise au 1^{er} jour du mois civil suivant celui au cours duquel le salarié atteint l'ancienneté requise. »

Article 4

Garanties

« Article 3

Garanties

Les employeurs des entreprises relevant du champ d'application visé à l'article 1^{er} de l'accord sont tenus obligatoirement de faire bénéficier à tous les salariés visés à l'article 2 des garanties prévoyance figurant dans le tableau ci-après et selon les dispositions relatives au dispositif prévoyance contenues dans l'accord national. Tous les salariés visés à l'article 2 bénéficient des dispositions relatives à la mensualisation telle que prévue aux articles L. 1226-1, D. 1226-1 à D. 1226-8 du code du travail. Toutefois, les signataires du présent accord ont décidé d'améliorer le dispositif de mensualisation légale.

Par dérogation aux dispositions légales :

- la condition d'ancienneté est abaissée à 6 mois d'ancienneté continue au sein de l'entreprise ;
- la seconde période d'indemnisation est améliorée et portée à 90 % du salaire brut sous déduction des prestations du régime de base.

(En pourcentage.)

GARANTIES DE PRÉVOYANCE	
Garanties incapacité de travail	
Incapacité temporaire de travail (ITT) :	
– socle obligatoire conventionnel ITT	15 % SB
– option ITT	+ 15 % SB
Mensualisation (1 ^{re} période et 2 ^e période)	
– option mensualisation légale avec amélioration	90 % SB
Incapacité permanente de travail (IPP et invalidité)	
Garanties IPP :	
– socle obligatoire conventionnel IPP > 2/3	10 % SB
– option IPP > 2/3	+ 10 % SB
Garanties invalidité :	
– socle obligatoire conventionnel invalidité cat. 2 ou 3	10 % SB
– option invalidité cat. 2 ou 3	+ 10 % SB
Garantie décès	
Socle obligatoire conventionnel capital décès	100 % SAB
Option majoration enfant	25 % SAB
Option frais d'obsèques (hors décès du salarié)	100 % PMSS

GARANTIES DE PRÉVOYANCE	
Option rente éducation :	
– jusqu’au 12 ^e anniversaire	3 % PASS
– du 13 ^e au 17 ^e anniversaire	4,5 % PASS
– du 18 ^e au 26 ^e anniversaire	6 % PASS
<p>PASS = plafond annuel de la sécurité sociale.</p> <p>SB = salaire brut :</p> <p>Le salaire servant de base au calcul des prestations incapacité de travail, temporaire et permanente, est égal au salaire brut ayant donné lieu à cotisation, limité à quatre fois le montant du plafond annuel de la sécurité sociale et se rapportant :</p> <p>– pour l’incapacité temporaire de travail : à la période de référence retenue par la mutualité sociale agricole afin de déterminer le salaire journalier de référence servant au calcul de ses prestations ;</p> <p>– pour l’incapacité permanente de travail : aux 12 mois civils précédant celui au cours duquel est survenu l’arrêt de travail consécutif à une maladie professionnelle ou non, ou à un accident du travail, ou lorsque le salarié ne justifie pas de 12 mois entiers de rémunération dans l’entreprise adhérente, le salaire de référence pris en compte est le salaire mensuel moyen de la période considérée multiplié par 12.</p> <p>SAB = salaire annuel brut :</p> <p>Le salaire servant de base au calcul des prestations décès est égal au salaire annuel brut ayant donné lieu à cotisations.</p> <p>La rémunération prise en compte se rapporte aux 12 mois civils précédant celui au cours duquel est survenu le décès ou l’arrêt de travail si le décès a été précédé d’une période d’arrêt de travail.</p> <p>En cas de décès intervenant avant 12 mois d’ancienneté, le capital est calculé sur la base du salaire moyen mensuel du participant multiplié par 12.</p>	

Le descriptif des garanties optionnelles figurant dans le tableau de garanties ci-dessus est précisé ci-après :

Option incapacité temporaire de travail (“ITT”)

L’option “ITT” permet d’augmenter le montant de l’indemnité journalière complémentaire servie en cas d’arrêt de travail (d’origine professionnelle ou non) du salarié.

Option “mensualisation légale avec amélioration”

Selon les dispositions des articles L. 1226-1 et D. 1226-1 à D. 1226-8 du code du travail, tout salarié ayant une année d’ancienneté dans l’entreprise bénéficie, en cas d’absence au travail justifiée par l’incapacité résultant de maladie ou d’accident constaté par certificat médical et contre-visite s’il y a lieu, d’une indemnité complémentaire à l’allocation journalière versée par le régime de base de sécurité sociale, à condition d’avoir justifié dans les 48 heures de cette incapacité et d’être pris en charge par le régime de base.

Afin de permettre aux entreprises visées à l’article 1^{er} de l’accord de faire face à l’obligation de maintien de salaire telle qu’elle résulte du présent accord, l’option mensualisation légale avec amélioration permet aux employeurs de s’assurer auprès d’un organisme assureur pour couvrir cette obligation.

Cette option comprend également une assurance des charges sociales prévoyant le versement d’indemnités correspondant aux charges sociales dues sur les indemnités journalières complémentaires versées en cas d’incapacité temporaire de travail du participant pour la quote-part relative à la mensualisation légale.

Le montant de la prestation est servi sous déduction de l’indemnité journalière versée par le régime de base. Le versement de la prestation intervient :

- à compter du 1^{er} jour d’arrêt de travail, si celui-ci est consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ;
- à compter du 8^e jour d’arrêt de travail en cas de maladie ou d’accident de la vie privée.

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

ANCIENNETÉ	INDEMNISATION À 90 % DU SALAIRE BRUT (sous déduction des IJ du régime de base)
6 mois à 6 ans	60 jours
6 à 11 ans	80 jours
11 à 16 ans	100 jours
16 à 21 ans	120 jours
21 à 26 ans	140 jours
26 à 31 ans	160 jours
31 ans et plus	180 jours

Option incapacité permanente de travail (“invalidité catégorie 2 ou 3”)

L’option “invalidité catégorie 2 ou 3” permet d’augmenter le montant de la pension mensuelle complémentaire servie en cas d’attribution par le régime de base d’une pension (catégorie 2 ou 3) dans le cadre de l’assurance invalidité.

Option incapacité permanente de travail (“IPP > 2/3”)

L’option “IPP > 2/3” permet d’augmenter le montant de la pension mensuelle complémentaire servie en cas d’attribution par le régime de base d’une rente correspondant à un taux d’incapacité au moins égal à 66,66 % dans le cadre de l’assurance accidents du travail et maladies professionnelles.

Option “majoration enfant”

L’option “majoration enfant” permet le versement d’une majoration par enfant à charge du participant décédé.

Option “frais d’obsèques”

L’option “frais d’obsèques” consiste à verser une indemnité funéraire en cas de décès d’un ayant droit du salarié (conjoint, cocontractant d’un Pacs, concubin ou enfant à charge).

Option “rente éducation”

En cas de décès du salarié, cette option consiste à verser aux enfants à charge une rente dont le montant varie selon l’âge. La rente est versée viagèrement aux enfants invalides déclarés avant leur 26^e anniversaire. Elle est doublée pour les orphelins des deux parents. »

Article 5

« 4. Financement du dispositif de prévoyance

Les garanties du socle obligatoire conventionnel sont assurées, pour tous les salariés ayant 6 mois d’ancienneté continue, via une cotisation dont la part à la charge de l’employeur répond au minimum fixé par l’accord national du 10 juin 2008 dans ses dispositions relatives au dispositif prévoyance.

Les garanties du socle obligatoire et les garanties optionnelles obligatoires sont assurées, pour tous les salariés ayant 6 mois d’ancienneté continue pour les garanties incapacité de travail et mensualisation via une cotisation répartie de la façon suivante :

- mensualisation légale : 100 % à la charge de l’employeur ;
- incapacité temporaire de travail (ITT) et amélioration optionnelle : 100 % à la charge du salarié ;

- incapacité permanente (invalidité) : 75 % à la charge des employeurs et 25 % à la charge des salariés ;
- incapacité permanente professionnelle > 2/3 : 100 % à la charge des employeurs.

Les garanties du socle obligatoire et les garanties optionnelles obligatoires sont assurées, pour tous les salariés sans ancienneté pour la garantie décès, via une cotisation répartie de la façon suivante :

- 100 % à la charge des employeurs. »

Article 6

Durée et entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions du présent avenant prendront effet à compter du 1^{er} jour du trimestre civil qui suivra la parution de l'arrêté d'extension et au plus tôt le 1^{er} avril 2017.

Article 7

Formalités de dépôt

Le présent accord est déposé conformément aux dispositions légales. Son extension est demandée.

Fait à Tulle, le 15 mars 2016.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9791. – EXPLOITATIONS AGRICOLES DE POLY CULTURE,
D'ÉLEVAGES SPÉCIALISÉS OU NON,
CUMA ET EXPLOITATIONS DE CULTURES SPÉCIALISÉES
(Deux-Sèvres)
(8 novembre 2002)**

(Etendue par arrêté du 1^{er} avril 2004,
Journal officiel du 14 avril 2004)

AVENANT N° 27 DU 12 JUIN 2015

NOR : AGRS1697222M
IDCC : 9791

Entre

FNSEA des Deux-Sèvres

Syndicat horticole de la région Poitou-Charentes

FDCUMA des Deux-Sèvres

D'une part, et

UD CFDT des Deux-Sèvres

UD CGT-FO

UR CFTC de la région Poitou-Charentes (CFTC-Agri),

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 16 est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 16

Classification des emplois

La classification des emplois se détermine par la définition des tâches confiées par l'employeur au salarié et non par son niveau d'études ou de compétence.

L'employeur peut demander au salarié d'exécuter des tâches relevant d'un niveau de qualification inférieur à l'emploi qu'il occupe.

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

Chaque salarié est amené à être polyvalent. Sa spécialisation dans un secteur d'activité déterminé ne le dispense pas d'effectuer des travaux relevant d'un autre secteur.

Le changement d'emploi du salarié pour un niveau de qualification supérieure comporte une période probatoire d'un an. Pendant et à l'issue de ce délai, si l'employeur ne souhaite pas maintenir le salarié dans son nouvel emploi, celui-ci retrouve son emploi initial et la rémunération afférente.

Le salarié ne peut refuser d'accomplir exceptionnellement des tâches correspondant à une classification supérieure sans transfert de responsabilité (on ne pourra reprocher au salarié un manquement dans l'accomplissement des tâches excédant celles afférentes à sa classification) ; dans ce cas le salarié recevra une prime correspondant au différentiel de la rémunération du temps de travail sur la base de la classification correspondante, par rapport à son salaire habituel.

1.1. Classification des emplois des ouvriers et employé (hors CUMA)

Niveau I, échelon 1, agent de production (ou d'exécution) :

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

Ces tâches sont exécutées selon des consignes précises et/ou sous surveillance permanente, sans avoir à faire preuve d'initiative.

Il requiert l'exécution de travaux sans difficulté particulière et pouvant entraîner occasionnellement l'utilisation de machines à maniement simple.

Exemples de tâches correspondant à ce niveau d'emploi (liste non limitative) :

- travaux saisonniers ;
- travaux simples de culture et d'élevage ;
- entretien des abords ;
- conduite de tracteurs avec outils ne demandant pas de réglage ;
- travaux simples en horticulture ;
- agrotourisme : femme de ménage, plongeur, commis de cuisine, aide au service en salle, aide vendeur sur les marchés, aide à la préparation de conserves, ouvrier de conditionnement ;
- bureau : travaux simples de saisie, de classement, de pointage.

Une concertation aura lieu au bout d'un an de présence continue dans l'entreprise en vue de l'accès éventuel au niveau II, échelon 1.

Niveau II, échelon 1, agent technique :

Emploi spécialisé comportant des exécutions plus complexes nécessitant de la part du titulaire une bonne maîtrise des savoir-faire. L'exécution des tâches est réalisée à partir de consignes précises et sous surveillance intermittente.

Le titulaire doit être capable de déceler les anomalies et incidents, d'en alerter son supérieur ou de prendre les dispositions d'urgence qui s'imposent.

Les conséquences des initiatives que le titulaire de l'emploi est amené à prendre dans l'exécution 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.

Exemples de tâches correspondant à cet échelon (liste non limitative) :

- traite ;
- soins courants aux animaux ;
- conduite de tracteur et autres engins agricoles avec des outils demandant des réglages simples ;
- agrotourisme : serveurs en salle ;
- bureau : enregistrements comptables simples.

Niveau II, échelon 2, agent technique :

Le salarié accomplit les mêmes fonctions qu'à l'échelon 1.

L'emploi peut comporter la participation à des travaux qualifiés sous la surveillance rapprochée d'un salarié hautement qualifié ou de l'employeur.

Le titulaire de l'emploi a la responsabilité du matériel dont il a la charge, et doit en assurer l'entretien courant selon les consignes données.

Exemples de tâches correspondant à cet échelon (liste non limitative) :

- application de traitement vétérinaire simple sous la responsabilité de son employeur ou de son représentant ;
- conduite et entretien courant de tracteurs, engins et matériels nécessitant tous les réglages simples, utiles à la bonne réalisation du travail ;
- agrotourisme : cuisinier, abattage et découpe, préparation de conserves ;
- bureau : tenue des comptes, préparation des bulletins de paie et de la facturation sous la responsabilité de l'employeur ou de son représentant.

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

Niveau III, échelon 1, agent technique qualifié :

Emploi qualifié exigeant l'aptitude à l'autonomie dans le cadre de directives reçues de l'employeur ou son représentant.

Il entraîne la capacité à détecter les anomalies ou incidents sur les cultures et les animaux ; à procéder à tous les réglages du matériel employé, à effectuer la réparation des pannes élémentaires.

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, sans pouvoir hiérarchique.

Exemples de tâches correspondant à cet échelon (liste non limitative) :

- conduite en autonomie du matériel et traitement phytosanitaire ;
- toutes les tâches liées à l'élevage et traitements préventifs aux animaux ;
- remplacement de pièces d'usure entretien périodique sous directive de l'employeur ;
- agrotourisme : vente seul sur les marchés, accueil/visite/conseil sur exploitation ;
- toutes les tâches liées à l'activité de transformation (fromagerie, conserverie...) ;
- bureau : ensemble des opérations comptables et financières, suivi de la gestion, tenue des plannings.

Niveau III, échelon 2, agent technique qualifié :

Emploi comportant les mêmes aptitudes qu'à l'échelon 1, mais ouvrant sur une autonomie plus large et une capacité à adapter le mode d'exécution aux conditions rencontrées pour effectuer avec initiative et compétence tous les travaux de l'exploitation sous contrôle *a posteriori* de l'employeur.

Exemples de tâches correspondant à cet échelon (liste non limitative) :

- suivi régulier en autonomie et traitement phytosanitaire de manière autonome, sans responsabilité juridique du salarié sur les résultats culturels ;
- assure le diagnostic des pannes complexes et effectue les réparations qu'après accord de l'employeur ;
- agrotourisme : conduite technique de la transformation (fromagerie, conserverie...) ;
- bureautique : préparation des documents de gestion, déclarations administratives, fiscales et sociales.

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

Niveau IV, échelon 1, agent technique hautement qualifié :

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

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

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

Niveau IV, échelon 2, agent technique hautement qualifié :

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

Le salarié a l'expérience nécessaire pour apprécier la qualité des résultats attendus.

Il participe à la surveillance régulière du travail des autres salariés de l'exploitation.

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

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

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

1.2. Classification des emplois des ouvriers et employés des CUMA

Niveau I, échelon 1, agent de production :

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

Ces tâches sont exécutées selon des consignes précises et/ou sous surveillance permanente, sans avoir à faire preuve d'initiative.

Filière machinisme : agent de conduite, il est appelé à conduire ou utiliser des machines à manie-ment simple (tracteur, tracteur remorque, etc.) sans toutefois en assurer le réglage.

Filière administrative et comptable : il assure des travaux simples de saisie, de classement, de poin-tage.

Niveau II, échelon 1, agent technique :

Emploi spécialisé comportant des exécutions plus complexes nécessitant de la part du titulaire une bonne maîtrise des savoir-faire.

L'exécution des tâches est réalisée à partir de consignes précises et sous surveillance intermittente.

Filière machinisme : conducteur de machine, le titulaire doit être capable d'assurer le réglage des machines qui lui sont confiées et leur conduite sur chantier et route.

Filière administrative et comptable : il assure les enregistrements comptables simples, le contrôle des stocks, informe sur les plannings établis par les responsables.

Niveau II, échelon 2, agent technique :

Outre les tâches prévues à l'échelon 1, le salarié doit maîtriser des savoir-faire spécifiques.

Filière machinisme : conducteur de machine, il doit être capable d'assurer les contrôles et l'entre-tien quotidien des machines, conformément aux spécifications du constructeur et aux directives de l'employeur ou de son représentant.

Filière administrative et comptable : il assure la tenue des comptes, la préparation des bulletins de paie et de la facturation sous la responsabilité de l'employeur ou de son représentant.

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

Niveau III, échelon 1, agent technique qualifié :

Emploi qualifié exigeant l'aptitude à l'autonomie dans le cadre de directives reçues de l'employeur ou son représentant.

Filière machinisme : conducteur-réparateur, le titulaire doit posséder les connaissances théoriques et pratiques suffisantes pour exécuter dans des temps normaux, les opérations d'entretien périodique et de remplacement des pièces d'usure courante conformément aux directives de l'employeur et aux spécifications du constructeur à partir d'une planification annuelle des chantiers. Il peut intervenir sur tout type de matériels.

Il peut être amené à assurer le suivi du stock de pièces de rechanges et des approvisionnements en consommables (huile, ficelle...), le suivi des plannings de mise à disposition, il enregistre et affecte les temps de travaux conformément aux règles établies par l'employeur.

Filière administrative et comptable : le titulaire doit posséder les connaissances théoriques et pratiques suffisantes pour exécuter dans des temps normaux l'ensemble des opérations comptables et financières, suivi de la gestion et de la trésorerie, l'établissement des prix de revient... Il peut établir des budgets prévisionnels et la tenue des plannings, sur information des responsables.

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.

Niveau III, échelon 2, agent technique qualifié :

Emploi comportant les mêmes aptitudes qu'à l'échelon 1, mais ouvrant sur une autonomie plus large et une capacité à adapter le mode d'exécution aux conditions rencontrées pour effectuer avec initiative et compétence tous les travaux sous contrôle *a posteriori* de l'employeur.

Filière machinisme : conducteur-réparateur, le titulaire doit être capable, par son expérience, d'assurer le diagnostic des pannes et des réparations complexes (embrayages, hydraulique de base...) compte tenu de l'outillage dont il dispose. Avant réparation lourde, il en réfère à l'employeur. Il peut être amené, dans le cadre de directives précises données par l'employeur, à procéder aux achats de certaines pièces de rechanges ou de petits matériels d'atelier et doit veiller à l'entretien de l'atelier et des outillages.

Filière administrative et comptable : le titulaire doit être capable, par son expérience, d'assurer préparation des documents de gestion, d'établir le bilan et le compte de résultat, les déclarations administratives, fiscales et sociales. Il établit les tableaux de bords nécessaires aux responsables. Il travaille en étroite collaboration et sous contrôle du trésorier ou de l'expert-comptable.

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

Niveau IV, échelon 1, agent technique hautement qualifié :

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

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

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

Niveau IV, échelon 2, agent technique hautement qualifié :

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

Le salarié a l'expérience nécessaire pour apprécier la qualité des résultats attendus.

Il participe à la surveillance régulière du travail des autres salariés de l'exploitation.

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

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

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

1.3. Classification des emplois de techniciens et agents de maîtrise – polyculture-élevage et CUMA

La classification des emplois de techniciens, d'agents de maîtrise est établie comme suit :

Niveau I, techniciens et agents de maîtrise – TAM :

Echelon 1 : technicien

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

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

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

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

Echelon 2 : agent de maîtrise

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

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

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

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

Echelon 2 : technicien

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

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

Niveau II, techniciens et agents de maîtrise (TAM) :

Technicien

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

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

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

Il participe aux réapprovisionnements de l'exploitation.

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

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

Agent de maîtrise

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

Il porte une appréciation sur la qualité du travail des salariés qu'il encadre et la communique à la direction.

Il donne des indications sur les évolutions, orientations, besoins de formation professionnelles possibles des salariés qu'il encadre.

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

Article 2

Le présent avenant prend effet à compter du 1^{er} juin 2015.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Niort, le 12 juin 2015.

(Suivent les signatures.)

Convention collective régionale
IDCC : 8234. – EXPLOITATIONS HORTICOLES
(Haute-Normandie)
(2 octobre 1967)

(Etendue par arrêté du 19 août 1968,
Journal officiel du 2 octobre 1968)

AVENANT N° 48 DU 27 NOVEMBRE 2015
PORTANT MODIFICATION DU CHAMP D'APPLICATION
ET RÉVISION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

NOR : *AGRS1697215M*
IDCC : 8234

Entre

Fédération nationale des horticulteurs et pépiniéristes de Haute-Normandie

D'une part, et

Union professionnelle régionale agroalimentaire CFDT de Haute-Normandie

UR CFTC-Agri de Haute-Normandie

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des activités annexes FO

Union syndicale régionale agroalimentaire et forestière CGT de Normandie

SNCEA CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent avenant à la convention collective régionale des exploitations horticoles de Haute-Normandie du 2 octobre 1967 fait suite à la volonté des partenaires sociaux de mettre fin à la convention collective des pépinières de Haute-Normandie du 27 mai 1974 et d'étendre le champ d'application de la convention collective régionale des exploitations horticoles de Haute-Normandie aux pépinières de Haute-Normandie. La convention collective des pépinières de Haute-Normandie est donc fusionnée avec la convention collective des horticulteurs de Haute-Normandie.

Par ailleurs, les parties signataires du présent avenant décident de procéder à la réécriture des articles 1^{er}, 20, 30 et 53.1 de la convention collective précitée.

Les parties signataires décident également de revoir l'annexe I « Classification des emplois » de la convention collective précitée, afin d'y intégrer les pépiniéristes et de procéder à l'écriture d'une grille de transposition pour les pépiniéristes afin de faciliter l'application des nouveaux niveaux et échelons ainsi déterminés par le présent avenant.

Article 1^{er}

Le champ d'application de la convention collective du 2 octobre 1967 des exploitations horticoles de Haute-Normandie est étendu aux entreprises pépinières de Haute-Normandie.

Il en résulte la modification du premier alinéa de l'article 1^{er} de la convention collective, dont la rédaction sera la suivante :

« Article 1^{er}

Champ d'application professionnel

La présente convention détermine les rapports entre les employeurs et les salariés de l'un ou l'autre sexe, de tout âge et de toute nationalité, des exploitations horticoles et pépinières. »

Article 2

L'intitulé de la convention collective désignée « convention collective régionale de travail concernant les exploitations horticoles de Haute-Normandie » est modifié en conséquence et devient « convention collective régionale de travail concernant les exploitations horticoles et pépinières de Haute-Normandie ».

Article 3

L'article 20 est modifié comme suit :

« Article 20

Garanties particulières pour les travailleurs saisonniers

Les salariés saisonniers qui sont réembauchés l'année suivante sur la même entreprise pour un même poste de travail gardent le bénéfice des niveaux et échelons qui leur étaient affectés précédemment, ainsi que les avantages liés à leur présence antérieure. Ces salariés réembauchés l'année suivante pour un même poste de travail par la même entreprise ne sont donc pas soumis à l'exécution d'effectuer une nouvelle période d'essai, si néanmoins la durée du travail effectuée au titre du contrat saisonnier précédent couvre la durée de la période d'essai qui pourrait être exigée en fonction de la durée du nouveau contrat de travail ».

Article 4

L'intitulé de l'article 30 devient « Prestations en nature et avantages en nature, nourriture et logement ».

Les dispositions de l'article 30 sont supprimées et réécrites comme suit :

« Article 30

*Prestations en nature et avantages en nature,
nourriture et logement*

La valeur des prestations et avantages en nature fournis par l'employeur vient en déduction des salaires et figure sur le bulletin de paie.

Avantage en nature : si l'avantage est attribué à titre gratuit, il s'agit d'un avantage en nature. Celui-ci est évalué conformément aux barèmes forfaitaires légaux, il est soumis à cotisation pour sa valeur fixée par les barèmes légaux et est mentionné sur le bulletin de paie. Il s'ajoute donc au salaire de base afin d'appliquer les cotisations et est retranché pour le même montant, après le net imposable, pour être déduit du salaire net à verser au salarié.

Prestation en nature : si l'avantage est attribué à titre onéreux, il s'agit d'une prestation en nature déductible du salaire net imposable et évaluée conformément aux barèmes forfaitaires définis aux articles 31 et 32.

Toutefois, si la participation demandée au salarié est inférieure aux valeurs forfaitaires fixées aux articles 31 et 32, il sera fait application d'un avantage en nature pour sa valeur comprise entre la participation demandée au salarié et la valeur de l'avantage évaluée selon les barèmes légaux mentionnés ci-dessus ».

Article 5

L'intitulé de l'article 53.1 « Indemnités de licenciement des salariés cadres » est modifié et devient : article 53.1 « Indemnités de licenciement des salariés techniciens, agents de maîtrise et cadres ».

Les dispositions de l'article 53.1 sont modifiées en conséquence comme suit :

« Les salariés techniciens, agents de maîtrise et cadres ayant une ancienneté comprise entre 1 an et moins de 2 ans dans l'entreprise bénéficient conformément aux articles L. 1234-9 et R. 1234-2 du code du travail, d'une indemnité de licenciement, sauf faute grave ou lourde, qui ne peut être inférieure à un cinquième de mois par année d'ancienneté ;

Les salariés techniciens, agents de maîtrise et cadres ayant une ancienneté d'au moins deux ans dans l'entreprise, indépendamment du préavis ou de l'indemnité de préavis, bénéficient, sauf faute grave ou lourde, d'une indemnité de licenciement non cumulable avec celle qui fait l'objet de l'alinéa ci-dessus et fixée comme suit :

Le montant de cette indemnité sera calculé en valeur de mois de salaire brut au moment de la cessation des fonctions du cadre sans être inférieur au minimum légal prévu par les dispositions légales précitées et sera égal à :

- un demi-mois de salaire par année de présence pour le cadre de niveau I ;
- 1 mois de salaire par année de présence pour le cadre de niveau II.

Ces indemnités sont plafonnées à 12 mois de salaire.

Lorsqu'un salarié technicien, agent de maîtrise ou cadre a successivement occupé des emplois de catégories différentes dans l'entreprise, le montant de l'indemnité sera calculé au prorata du temps passé dans chaque catégorie et suivant les modalités prévues pour chacune d'elles ».

Article 6

L'annexe I de la convention collective précitée est modifiée comme suit :

OUVRIERS ET EMPLOYÉS		
Niveau I : emploi d'exécutant		
Niveau I échelon 1 NI. – E1	Exploitation	Salarié exécutant des travaux n'exigeant aucune formation professionnelle, exécutés selon des consignes précises et sous surveillance, et sans avoir à faire preuve d'initiative. Exemple : mettre des pots sur la machine à rempoter, désherbage manuel, repiquage, plantation pleine terre...
	Entretien	Salarié effectuant les travaux de nettoyage et d'entretien des locaux.
	Bureau	Salarié sachant utiliser un clavier pour exécuter des tâches de saisie ou de frappe, opérant sans initiative et sous le contrôle d'un supérieur, ayant une bonne connaissance de l'orthographe. Bureau
Niveau I échelon 2 NI. – E2	Exploitation	Salarié exécutant des travaux nécessitant un certain temps d'adaptation selon des consignes et sous surveillance, et pouvant prendre quelques initiatives, conscience professionnelle évidente. Exemple : arrosage manuel, distançage, installation de substrats...

OUVRIERS ET EMPLOYÉS		
Niveau II : emploi spécialisé		
Niveau II échelon 1 NII. – E1	Exploitation	<p>Salarié exécutant des travaux courants nécessitant une certaine initiation professionnelle, selon des consignes précises et sous surveillance intermittente, et pouvant prendre des initiatives, conscience professionnelle évidente.</p> <p>Ce niveau entraîne la capacité à détecter des anomalies, incidents avec alerte du supérieur, au niveau des cultures ou des équipements.</p> <p>L'emploi peut compter des tâches de préparation de commande et de livraison avec un véhicule léger inférieur ou égal à 3,5 tonnes.</p> <p>Il peut ponctuellement participer à la vente (sur l'entreprise, sur les marchés, ou par camion) sous surveillance d'un supérieur.</p> <p>Il y a nécessité d'une période d'apprentissage préalable pour la bonne exécution du travail et la maîtrise satisfaisante des compétences requises dans le référentiel professionnel du CAPA.</p> <p>Exemple : préparation de plantes, vente sur les marchés, utilisation d'engins motorisés type motoculteur.</p>
	Bureau	<p>Salarié sachant utiliser les outils bureautiques modernes de l'entreprise, et prenant des initiatives limitées, et pouvant ponctuellement participer à la vente, sous la surveillance d'un supérieur.</p> <p>Exemple : saisie de données non comptables sur ordinateur...</p>
Niveau II échelon 2 NII. – E2	Exploitation	<p>Salarié exécutant des travaux courants nécessitant une bonne initiation professionnelle, et pouvant participer à des travaux qualifiés, en prenant certaines initiatives.</p> <p>Il travaille sous une surveillance intermittente d'un supérieur.</p> <p>Les anomalies et incidents sont traités selon des consignes générales.</p> <p>L'emploi comporte la responsabilité du matériel utilisé et son entretien courant.</p> <p>Les tâches de vente ou de préparation de commande peuvent être suivies par des livraisons en poids lourd ou véhicule léger.</p> <p>Il y a nécessité d'une expérience professionnelle pour l'exécution du travail et la maîtrise complète des compétences requises dans le référentiel professionnel du CAPA.</p> <p>Exemple : exécution des traitements, responsabilité de la chaîne de rempotage, conduite des engins et tracteurs débutant...</p>
Niveau III : emploi qualifié		
Niveau III échelon 1 NIII. – E1	Exploitation	<p>Salarié exécutant des tâches qualifiées nécessitant des connaissances approfondies et une bonne expérience professionnelle, avec un contrôle <i>a posteriori</i> du supérieur hiérarchique, sans surveillance pendant l'exécution du travail.</p> <p>Ce travail nécessite une certaine autonomie et prise d'initiative.</p> <p>Les anomalies, maladies ou incidents les plus courants sur cultures et équipements seront détectés et traités, les équipements seront réparés selon des instructions données par un supérieur.</p> <p>Le titulaire peut se faire aider par plusieurs personnes.</p> <p>Il est susceptible de recevoir les clients ou les contacter par téléphone, d'enregistrer et préparer les commandes, d'effectuer les livraisons avec un véhicule léger ou un poids lourd et de procéder à la vente.</p> <p>Il peut être chauffeur de poids lourd à titre permanent sur l'entreprise.</p> <p>Une bonne maîtrise des compétences requises dans le référentiel professionnel du BEPA est demandée.</p> <p>Exemple : contact et vente aux clients spécialisés, suivi régulier des techniques culturales, conduite des engins et tracteurs confirmé...</p>

OUVRIERS ET EMPLOYÉS		
	Bureau	<p>Salarié sachant utiliser parfaitement les outils bureautiques modernes de l'entreprise, possédant des connaissances de base en comptabilité.</p> <p>Il prend des initiatives fréquentes, avec un contrôle <i>a posteriori</i> du supérieur.</p> <p>Il gère son travail avec autonomie.</p> <p>Il est responsable des équipements et de leur utilisation.</p> <p>Il possède un bon sens de l'accueil, de la communication et une certaine maîtrise commerciale.</p> <p>Exemple : saisies comptables, télévente, aide à la gestion des outils de communication...</p>
Niveau III échelon 2 NIII. – E2	Exploitation	<p>Salarié réalisant des opérations qualifiées nécessitant compétences techniques, pratiques et grande expérience professionnelle.</p> <p>Dans le cadre des instructions reçues, il est autonome dans l'exécution de son travail avec un contrôle <i>a posteriori</i> par son supérieur.</p> <p>Il maîtrise la réparation du matériel technique, outre les interventions pour remédier aux anomalies ou incidents détectés.</p> <p>Il est susceptible de prendre l'encaissement des factures qu'il a émises, lors de la vente en tournée par poids lourd ou sur l'entreprise, après enregistrement et réparation de commandes éventuelles.</p> <p>Une parfaite maîtrise des compétences requises dans le référentiel du BEPA est nécessaire.</p> <p>Il peut encadrer des jeunes en formation ou des débutants.</p> <p>Exemple : responsable de la maintenance du matériel, responsable des opérations de greffage, responsable de la gestion des commandes, fonction de tuteur de personnes en formation...</p>
Niveau IV : emploi hautement qualifié		
Niveau IV échelon 1 NIV. – E1	Exploitation	<p>Salarié réalisant l'ensemble des opérations qualifiées, ou les faisant faire avec la responsabilité de l'organisation et de la bonne exécution de son travail.</p> <p>Il opère en fonction d'instructions régulières et générales, nécessitant la maîtrise approfondie des matériels et ou des outils. En outre, eu égard à sa haute qualification en matière de conduite de culture, fertilisation, parasitologie, il est capable de prendre des initiatives pour traiter ou faire traiter les cultures dont il a la charge, et entretenir, réparer ou faire réparer les équipements.</p> <p>Il peut organiser ponctuellement le travail d'une partie du personnel de production et de vente selon les indications de son supérieur.</p> <p>Il est contrôlé sur les résultats obtenus.</p> <p>Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau IV (tel que correspondant à ce jour au référentiel du bac professionnel).</p> <p>Exemple : responsable de la préparation des solutions nutritives...</p>
	Bureau	<p>Employé maîtrisant l'emploi des outils bureautiques modernes, et possédant des connaissances complètes en comptabilité et gestion commerciale.</p> <p>Collaborant avec le chef d'entreprise ou son représentant, il rédige la majeure partie de la correspondance interne ou externe de l'entreprise, d'après des directives générales.</p> <p>Responsable, autonome, le titulaire est amené à prendre fréquemment des initiatives pour son travail quotidien.</p> <p>Exemple : vérification de la cohérence des chiffres comptables, secrétaire de direction...</p>

OUVRIERS ET EMPLOYÉS		
Niveau IV échelon 2 NIV. – E2	Exploitation	<p>L'exécution des opérations très qualifiées est faite en toute autonomie par le salarié qui maîtrise les process et procédures des travaux confiés.</p> <p>Selon des directives générales de son supérieur, il organise la bonne exécution des travaux dont il a la charge, pouvant y participer avec le personnel technique.</p> <p>Sa haute qualification et sa grande expérience lui permettent d'anticiper en matière de conduite de culture et d'assurer le contrôle de la bonne réalisation des instructions données.</p> <p>Le salarié participe à la surveillance régulière du travail des autres salariés de l'exploitation.</p> <p>Il veille à la bonne application des consignes de sécurité et au port des équipements individuels de protection.</p> <p>Il peut être conduit à faire des suggestions et des propositions au chef d'entreprise ou au supérieur hiérarchique pour l'amélioration de l'organisation du travail des salariés qu'il surveille.</p> <p>Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau IV (tel que correspondant à ce jour au référentiel du bac professionnel).</p> <p>Exemple : assurer la conduite d'une culture ou d'un bloc de serre en contrôlant la bonne exécution des tâches...</p>

TECHNICIENS ET AGENTS DE MAÎTRISE		
Niveau I		
Niveau I échelon 1 NI. – E1	Technicien	<p>A ce niveau le technicien assure l'organisation et l'exécution des tâches et missions qui lui sont confiées, et dont il maîtrise tous les aspects techniques et d'analyses, à partir de directives et en fonction des résultats attendus.</p> <p>Il est capable de réaliser une utilisation optimale des moyens mis à sa disposition.</p> <p>En outre, il participe à des missions complémentaires directement liées à son activité sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique telles que relation avec des fournisseurs et clients, enregistrements et traitement de données sur informatique...</p> <p>Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau III (tels que correspondant à ce jour au référentiel BTS agricole).</p>
Niveau I échelon 2 NI. – E2	Agent de maîtrise	<p>Outre les travaux et tâches professionnelles auxquelles il participe ou qu'il assure compte tenu de ses compétences techniques et de son expérience, le salarié organise et répartit les travaux de salariés qu'il encadre.</p> <p>Il relaie les instructions émanant de la direction et veille à faire remonter les problèmes et incompréhensions éventuelles comme à informer des éléments positifs constatés.</p> <p>Il doit faire respecter les consignes de sécurité données et veiller s'il y a lieu au port des équipements de protection individuelle.</p> <p>Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau III (tels que correspondant à ce jour au référentiel BTS agricole).</p>
Niveau I échelon 2 NI. – E2	Technicien	<p>A cet échelon le technicien a une expérience professionnelle qui lui permet une complète autonomie et d'anticiper certaines réactions ou résultats.</p> <p>Il maîtrise tous les aspects des travaux et missions qui lui sont confiés.</p> <p>Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau III (tels que correspondant à ce jour au référentiel BTS agricole).</p>

TECHNICIENS ET AGENTS DE MAÎTRISE		
Niveau I		
Niveau II		
Niveau II	Technicien	<p>Le salarié agit en suivant les instructions établies périodiquement par l'employeur à partir des orientations définies pour l'exploitation et sur lesquelles il est consulté.</p> <p>Ces compétences techniques et son expérience lui permettent de décider du moment adéquat pour la réalisation des travaux qu'il effectue avec une obligation d'optimisation des moyens dont il dispose.</p> <p>Il procède à la mise à jour des informations nécessaires à la gestion des travaux et missions qui lui sont confiées.</p> <p>Il participe aux réapprovisionnements de l'exploitation.</p> <p>Il peut avoir des contacts réguliers avec des partenaires extérieurs de l'entreprise du fait de ses compétences et capacités techniques dans l'intérêt de l'exploitation comme pour assurer le maintien ou développement de ses capacités.</p> <p>Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau III ou du niveau II (tels que correspondant à ce jour au référentiel BTS agricole ou aux référentiels des diplômes d'ingénieurs agricoles).</p>
Niveau II	Agent de maîtrise	<p>Outre les travaux et missions d'encadrement effectués par l'agent de maîtrise au niveau précédent, à ce niveau l'agent de maîtrise procède aux modifications ponctuelles nécessaires dans l'équipe ou les équipes qu'il encadre afin d'assurer la poursuite des travaux aux exigences et dans les délais fixés.</p> <p>Il porte une appréciation sur la qualité du travail des salariés qu'il encadre et la communique à la direction. Il donne des indications sur les évolutions, orientations, besoins de formation professionnelles possibles des salariés qu'il encadre.</p> <p>Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau III ou du niveau II (tels que correspondant à ce jour au référentiel BTS agricole ou aux référentiels des diplômes d'ingénieurs agricoles).</p>

CADRES	
Niveau I	<p>Salarié chargé d'une façon permanente de gérer l'ensemble d'un ou des services liés à l'entreprise dans le respect des moyens techniques et budgétaires qui lui sont alloués. Il administre suivant les directives générales et les grandes orientations définies en commun avec l'employeur.</p> <p>Il prend des décisions opérationnelles qui peuvent avoir des effets directs sur les résultats de l'entreprise ou de l'exploitation. Il exécute les travaux en temps opportun et il s'entoure des compétences nécessaires pour conduire sa mission.</p> <p>Il définit les indicateurs et tableaux de bords, les analyses et formule les conclusions pour l'amélioration de la bonne marche de l'entreprise.</p> <p>Pour tenir cet emploi il est nécessaire de justifier d'une expérience dans un poste à responsabilité.</p> <p>Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau II (tels que correspondant à ce jour aux référentiels des diplômes d'ingénieurs agricoles).</p>
Niveau II	<p>Cadre qui assure seul la bonne marche technique et administrative de l'entreprise. Il peut être membre de l'équipe dirigeante de l'entreprise c'est-à-dire un mandataire social, un gérant ou une personne nommée par le conseil d'administration.</p> <p>Il détermine les orientations de l'exploitation et les moyens en personnel et matériel qu'il mettra en œuvre pour atteindre les objectifs fixés. Il prend des décisions qui ont un impact direct et primordial sur la marche globale de l'entreprise, ses résultats, son image et sa pérennité.</p> <p>Il représente l'entreprise auprès des clients, des fournisseurs et de l'administration.</p> <p>Il prend les mesures nécessaires en matière d'hygiène et de sécurité et rédige les documents nécessaires.</p> <p>Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau II (tels que correspondant à ce jour aux référentiels des diplômes d'ingénieurs agricoles).</p>

Article 7

L'intitulé de l'annexe I *bis* « Grille de transposition » devient « Grille de transposition des salariés techniciens, agents de maîtrise et cadres de l'horticulture ».

Article 8

Il est ajouté une annexe I *ter* intitulée « Grille de transposition des salariés pépiniéristes ».

1. Emploi d'ouvriers/employés (personnel d'exécution, d'entretien et de bureau)

COEFFICIENT de l'ancienne classification	NIVEAU ET ÉCHELON DE LA NOUVELLE CLASSIFICATION Accords nationaux de méthode du 18 décembre 1992 et du 23 avril 2008
115 Manœuvre 120 Employés d'entretien 120 Dactylographe débutant	Niveau I, échelon 1 (NI. – E1)
125 Ouvrier	Niveau I, échelon 2 (NI. – E2)
135 Ouvrier professionnel 140 Dactylographe confirmé 150 Sténodactylographe 155 Employé d'entretien qualifié	Niveau II, échelon 1 (NII. – E1)
140 Chauffeur tracteur, 1 ^{er} échelon	Niveau II, échelon 2 (NII. – E2)
155 Chauffeur tracteur, 2 ^e échelon 150 Aide comptable 160 Secrétaire	Niveau III, échelon 1 (NIII. – E1)
155 Ouvrier qualifié	Niveau III, échelon 2 (NIII. – E2)
170 Ouvrier hautement qualifié	Niveau IV, échelon 1 (NIV. – E1)
190 Technicien	Niveau IV, échelon 2 (NIV. – E2)

2. Emploi de techniciens, agents de maîtrise et cadres

Article 9

Le présent avenant à la convention collective régionale des exploitations horticoles de Haute-Normandie prend effet à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la parution de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 10

Les parties signataires demandent, sans délai, l'extension du présent avenant qui sera déposé à l'unité territoriale de Seine-Maritime de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Haute-Normandie.

Fait à Rouen, le 27 novembre 2015.

(Suivent les signatures.)

Accord régional

**PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE FRAIS DE SANTÉ
EN AGRICULTURE DES SALARIÉS NON AFFILIÉS A L'AGIRC
(Centre-Val de Loire)
(3 juillet 2009)**

(Etendu par arrêté du 9 décembre 2009,
Journal officiel du 19 décembre 2009)

AVENANT N° 5 DU 9 NOVEMBRE 2015

À L'ACCORD DU 3 JUILLET 2009

RELATIF À LA PRÉVOYANCE COMPLÉMENTAIRE DES SALARIÉS NON CADRES

NOR : AGRS1697223M

Entre

FRSEA du Centre-Val de Loire

PCA CUMA Centre-Val de Loire - Poitou-Charentes - Limousin

EDT du Centre-Val de Loire

D'une part, et

FGA CFDT

FGTA FO

Fédération CFTC de l'agriculture

Fédération nationale agroalimentaire et forestière CGT

Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu de ce qui suit :

PRÉAMBULE

Au vu des dernières modifications légales et réglementaires sur les régimes frais de santé, les organisations professionnelles et syndicales signataires ont décidé de mettre à jour l'accord régional du 3 juillet 2009 sur une protection sociale complémentaire frais de santé en agriculture pour les salariés non affiliés à l'AGIRC en région Centre-Val de Loire.

Cet avenant tient compte également de l'évolution de l'accord national agricole du 10 juin 2008 sur la santé des salariés agricoles non affiliés à l'AGIRC, qui a créé par avenant n° 4 un dispositif socle national frais de santé instaurant des garanties minimales obligatoires et des options facultatives.

En conséquence, l'accord régional frais de santé du 3 juillet 2009 est modifié comme suit.

Article 1^{er}

L'article 2 est complété des dispositions suivantes :

« Les employeurs relevant d'un 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...) ;
- 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 coexistant, 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

Les trois premiers paragraphes de l'article 3 sont modifiés de la manière suivante :

« Les dispositions du présent accord s'appliquent :

- à tout salarié non affilié à l'AGIRC ayant au moins 3 mois d'ancienneté continue dans l'entreprise ;
- et relevant du champ d'application du présent accord,

à l'exclusion des :

- salariés affiliés à l'AGIRC et personnels ressortissants de la convention collective du 2 avril 1952 et relevant de la caisse de retraite complémentaire cadre en application des décisions de l'AGIRC et bénéficiant à ce titre du régime de défini dans la convention précitée ;
- VRP et bûcherons-tâcherons ressortissants d'autres dispositions conventionnelles.

Pour les dispositions du présent accord la condition d'ancienneté est réputée acquise au 1^{er} jour du mois civil suivant celui au cours duquel le salarié acquiert l'ancienneté requise.

Toutefois, l'employeur de l'exploitation ou l'entreprise agricole pourra, 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. »

Les dispositions des « dispenses d'affiliation » de l'article 3 sont supprimées et remplacées par :

« Par exception aux dispositions de l'article 4.1 du présent accord et par application des règles relatives à la législation sociale 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 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 12 mois, à condition de le justifier par écrit en produisant tous documents attestant d'une couverture individuelle souscrite pour le même type de garanties ;
- les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute à condition de le justifier par écrit en produisant tous documents attestant d'une couverture individuelle souscrite pour le même type de garanties ;
- les salariés bénéficiaires de l'ACS ou de la CMU-C. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide ;
- les salariés couverts par une assurance individuelle au moment de la mise en place du dispositif ou de l'embauche si elle est postérieure. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel ;
- les salariés qui bénéficient par ailleurs, y compris en tant qu'ayants droit d'une couverture collective relevant de l'un des dispositifs de garantie frais de santé conforme à un de ceux visés ci-après (voir arrêté du 26 mars 2012 relatif aux facultés de dispense d'adhésion), à condition de le justifier chaque année :
 - dispositif de protection sociale complémentaire (y compris étranger) présentant un caractère collectif et obligatoire (ainsi, la dispense d'adhésion ne peut jouer, pour un salarié ayant droit au titre de la couverture dont bénéficie son conjoint salarié dans une autre entreprise, que si ce dispositif prévoit la couverture des ayants droit à titre obligatoire) ;
 - régime complémentaire relevant de la caisse d'assurance maladie des industries électriques et gazières (CAMIEG) ;
 - régime complémentaire frais de santé facultatif référencé de la fonction publique d'Etat, dans le cadre des dispositions prévues par le décret n° 2007-1373 du 19 septembre 2007 relatif à la participation de l'Etat et de ses établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels ;
 - régime complémentaire frais de santé facultatif (contrat labellisé ou convention de participation) de la fonction publique territoriale dans le cadre des dispositions prévues par le décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents ;
 - contrats d'assurance de groupe dits "Madelin" ;
 - régime spécial de sécurité sociale des gens de mer (ENIM) ;
 - caisse de prévoyance et de retraite des personnels de la SNCF (CPRPSNCF).

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

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

Le paragraphe du « cas particulier » relatif au « salarié à employeurs multiples » est supprimé et sera transposé à l'article 8.

Article 3

L'article 4 est complété des dispositions suivantes :

« Toutes les garanties frais de santé du présent accord sont exprimées :

- en % de la base de remboursement (BR) de la sécurité sociale dont relève le salarié visé à l'article 4.1 du présent accord ou du ticket modérateur (TM) ;
- en % du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) ou forfaitairement.

Tous les remboursements prévus à l'annexe II comprennent les prestations du régime de base de protection sociale dont relève le salarié visé à l'article 4 du présent accord.

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

Article 4

L'article 5 est modifié de la façon suivante :

« Salariés non affiliés à l'AGIRC n'ayant pas l'ancienneté requise

Les salariés non affiliés à l'AGIRC qui ne remplissent pas la condition d'ancienneté requise, et ne bénéficiant pas de ce fait à titre obligatoire du régime, peuvent demander à bénéficier à titre facultatif des garanties prévues par le présent accord. La cotisation globale acquittée sera entièrement financée par le salarié.

Ayants droit d'un salarié bénéficiaire du présent régime :

De manière facultative, le salarié pourra demander le bénéfice de cet accord pour son/ou ses ayant(s) droit.

Le bénéfice du régime est subordonné à la souscription d'un bulletin d'adhésion détaillant les personnes demandant à être garanties.

La cotisation globale acquittée sera entièrement financée par le salarié.

Les prestations sont identiques à celles de l'annexe II. »

Article 5

L'article 5 *bis* est modifié de la manière suivante :

« Les salariés bénéficiaires à titre obligatoire, par application de l'article 3 du présent accord, et (ou) à titre facultatif, par application de l'article 5, peuvent demander à bénéficier à titre facultatif d'une des options supplémentaires présentées dans le tableau annexé à l'accord (annexe II).

L'option choisie s'applique alors au salarié et à son/ou ses ayant(s) droit.

L'option supplémentaire choisie a vocation à s'appliquer uniformément à l'ensemble des bénéficiaires défini par le salarié pour les garanties de base : salarié et ayants droit.

Une même famille ne peut pas souscrire simultanément aux deux options supplémentaires.

Le bénéfice du régime est subordonné à la souscription d'un bulletin d'adhésion par le salarié.

La cotisation de ces options supplémentaires sera entièrement financée par le salarié. »

Article 6

L'article 6 est supprimé et remplacé par :

« Article 6

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/SD2A/SD3C/SD5D/2015/30 du 30 janvier 2015 (NOR : AFSS1502895C).

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 aux articles L. 871-1 et R. 871-1 et suivants du code de la sécurité sociale. »

Article 7

L'article 11 devient l'article 7 qui est modifié de la manière suivante :

« Article 7

Maintien de garantie au profit des anciens salariés et des ayants droit d'un salarié décédé

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 6 mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail ou, le cas échéant, dans les 6 mois suivant l'expiration de la période durant laquelle ils bénéficient à titre temporaire du maintien de ces garanties à titre gratuit (maintien prévu à l'article 10 ci-après) ;
- des personnes garanties du chef de l'assuré décédé, pendant une durée minimale de 12 mois à compter du décès, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois suivant le décès ;
- en tout état de cause, conformément aux dispositions de l'article 1^{er} 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 applicable aux salariés actifs ;
- 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.

Par extension, les anciens salariés privés d'emploi, non bénéficiaires d'un revenu de remplacement pourront également demander le maintien des garanties frais de santé. Toutefois, la demande devra être effectuée auprès du gestionnaire dans le mois suivant la date de rupture du contrat de travail. Elle est à la charge du seul bénéficiaire et n'emporte aucune obligation pour l'employeur en matière de cotisations ou de prestations. »

Article 8

Les points 1 (« Taux de cotisations et répartitions ») et 2 (« Appel et recouvrement des cotisations ») de l'article 8 sont modifiés de la manière suivante, y compris le titre de l'article 8 :

« Article 8

Financement du dispositif frais de santé

Le financement du contrat collectif d'assurance souscrit par l'employeur, afin de couvrir les garanties du dispositif régional obligatoire frais de santé définies par le présent accord - au titre du seul salarié - est assuré par une cotisation 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 dispositif régional obligatoire frais de santé, 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 dispositif régional obligatoire frais de santé (garanties supérieures, identiques ou non, aux options régionales facultatives stipulées au présent accord) ;

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

Cas particulier du salarié à employeurs multiples :

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

- pour les garanties collectives complémentaires frais de santé, le salarié et un seul de ses employeurs cotisent auprès de l'organisme assureur mettant en œuvre la présente couverture.

Les signataires décident que cet employeur est celui auprès duquel le salarié acquiert en premier la condition d'ancienneté requise pour bénéficier des garanties collectives du présent accord, sauf accord express écrit entre les employeurs et le salarié.

Par ailleurs, le caractère collectif et obligatoire de la couverture frais de santé ne pourra être considéré comme respecté qu'à la condition que le salarié se dispense d'adhérer, conformément aux modalités décrites à l'article 3 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 9

L'article 9 devient l'article 11, sans changement du titre ni de sa rédaction.

Article 10

Le nouvel article 9 est le suivant :

« Article 9

Mise en œuvre du principe de solidarité

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

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. »

Article 11

Création d'un article 9.1 après l'article 9 :

« Article 9.1

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, quel que soit l'organisme assureur des employeurs, doivent notamment comprendre :

- une action collective de prévention sur les troubles musculosquelettiques 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 de 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 aide de 150 à 500 € par an, 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 9.2 et 9.3. »

Article 12

Le point 3 (« Suspension du contrat de travail ») de l'article 8 devient les articles 9.2 et 9.3 :

« Article 9.2

Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail non indemnisée

L'adhésion des salariés - y compris leurs ayants droit s'ils sont couverts obligatoirement le cas échéant - à la couverture frais de santé est maintenue obligatoirement pendant les 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 9.3

Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail indemnisée

L'adhésion des salariés – y compris leurs ayants droit s'ils sont couverts obligatoirement le cas échéant – à la couverture frais de santé et 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 1 mois, la cotisation forfaitaire pour la garantie complémentaire frais de santé est due intégralement. »

Article 13

Le point 4 (« Portabilité ») de l'article 8 devient l'article 10 :

« Article 10

Portabilité à titre gratuit

Les salariés bénéficient des dispositions légales sur le maintien du régime frais de santé 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. Dispositions figurant en annexe au présent avenant pour information.

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. »

Article 14

L'article 10 devient l'article 12 et change de titre et de rédaction :

« Article 12

Commission paritaire de suivi du régime frais de santé

Afin d'assurer la parfaite sécurité juridique du dispositif de protection sociale complémentaire des salariés non affiliés à l'AGIRC 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 régionale qui reste seule compétente pour négocier et conclure des avenants relatifs au présent accord.

La commission paritaire de suivi est composée de 3 représentants désignés par chaque organisation syndicale de salariés signataire de l'accord régional et par un nombre équivalent de représentants des organisations professionnelles d'employeurs signataires.

La présidence est assurée alternativement pour une période de 2 ans par un représentant choisi alternativement dans chaque collège. Le secrétariat est assuré par la FRSEA Centre-Val de Loire Val de Loire. »

Article 15

L'article 12 devient l'article 13, sans autre changement.

Article 16

L'annexe II présente la nouvelle grille des garanties du dispositif régional frais de santé socle et ses options, dénommées régimes surcomplémentaires 1 et 2 dans le tableau, mises en conformité des dispositions légales et réglementaires.

Par conséquent, l'annexe IV qui présentait les anciennes options est supprimée.

L'annexe III est supprimée.

L'annexe V devient l'annexe III, sans changement de rédaction sur la portabilité.

Article 17

Entrée en vigueur

Les dispositions arrêtées au présent avenant prennent effet à compter du 1^{er} janvier 2016.

Article 18

Dépôt et extension

Le présent avenant est établi en nombre suffisant pour être déposé selon les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires demandent, sans délai, l'extension du présent avenant qui sera déposé au pôle « politique du travail » de la DIRECCTE.

Fait à Orléans, le 9 novembre 2015.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE II

GARANTIES SANTÉ

Les garanties ci-après s'appliquent dans le cadre du parcours de soins et dans les conditions et limites prévues aux conditions générales ou pour la garantie assistance, dans la notice d'information. Dans tous les cas, les remboursements sont limités aux frais réels.

(Voir tableaux pages suivantes.)

Garanties Y COMPRIS les remboursements de la Sécurité sociale ou de la MSA (sauf pour les forfaits en € ou PMSS qui viennent en complément des remboursements de la Sécurité Sociale)	RÉGIME SOCLE - Adhésion obligatoire -	RÉGIME SURCOMPLEMENTAIRE E 1 (y compris les garanties du socle) - Adhésion facultative -	RÉGIME SURCOMPLEMENTAIRE E 2 (y compris les garanties du socle) - Adhésion facultative -
HOSPITALISATION CHIRURGICALE ET MEDICALE, y compris maternité (secteur conventionné et non conventionné ⁽¹⁾)			
Honoraires - Signataires CAS	255 % BR	255 % BR	255 % BR
Honoraires - Non signataires CAS	200 % BR	200 % BR	200 % BR
Frais de séjours	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Chambre particulière	75 €/jour	80 €/jour	80 €/jour
Frais d'accompagnant (enfant de moins de 16 ans)	Non couvert	40 €/jour	40 €/jour
Forfait hospitalier	100 % FR	100 % FR	100 % FR
Participation forfaitaire pour les actes coûteux	18 €	18 €	18 €
SOINS DE VILLE (secteur conventionné et non conventionné ⁽¹⁾)			
Consultations et visites, généralistes et spécialistes - Signataires CAS	100 % BR	170 % BR	240 % BR
Consultations et visites, généralistes et spécialistes - Non signataires CAS	100 % BR	150 % BR	200 % BR
Petite chirurgie et actes de spécialité - Signataires CAS	100 % BR	170 % BR	170 % BR
Petite chirurgie et actes de spécialité - Non signataires CAS	100 % BR	150 % BR	150 % BR
Imagerie médicale et actes cliniques d'imagerie - Signataires CAS	100 % BR	170 % BR	240 % BR
Imagerie médicale et actes cliniques d'imagerie - Non signataires CAS	100 % BR	150 % BR	200 % BR
Frais d'analyses et de laboratoire	100 % BR	160 % BR	230 % BR
Auxiliaires médicaux	100 % BR	160 % BR	230 % BR
Sages-femmes	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Prothèses auditives, piles et entretien de la prothèse remboursés par la SS ou la MSA	115 % BR	165 % BR	265 % BR
Autre appareillage remboursé par la SS ou la MSA	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Participation forfaitaire pour les actes coûteux	18 €	18 €	18 €

PHARMACIE				
Pharmacie remboursée par la SS ou la MSA	100 % BR ou TFR	100 % BR ou TFR	100 % BR ou TFR	100 % BR ou TFR
TRANSPORT				
Transport remboursé par la SS ou la MSA	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
FRAIS DENTAIRES				
Soins dentaires remboursés par la SS ou la MSA : soins dentaires, actes d'endodontie, actes de prophylaxie bucco-dentaire, parodontologie	100 % BR	100 % BR	100 % BR	% BR
Inlays-onlays remboursés par la SS ou la MSA	210 % BR	270 % BR	370 % BR	370 % BR
Prothèses dentaires remboursées par la SS ou la MSA : - Couronnes, bridges et inter de bridges - Couronnes sur implant - Prothèses dentaires amovibles - Réparations sur prothèses - Inlays-côres	210 % BR + 11 % PMSS/an/bénéficiaire	270 % BR + 11 % PMSS/an/bénéficiaire	370 % BR + 15 % PMSS/an/bénéficiaire	
Prothèses dentaires non remboursées par la SS ou la MSA : - Couronnes et bridges - Prothèses dentaires provisoires - Réparations (sauf les réparations à caractère esthétique)	Non couvert	8 % PMSS/acte	10 % PMSS/acte	
Orthodontie remboursée par la SS ou la MSA	400 % BR	400 % BR	400 % BR	
Orthodontie non remboursée par la SS ou la MSA	Non couvert	400 €/an/bénéficiaire	400 €/an/bénéficiaire	
Parodontologie non remboursée par la SS ou la MSA	Non couvert	200 €/acte	200 €/acte	
Implants	Non couvert	240 €/implant	240 €/implant	
Pilier implantaire	Non couvert	160 €/pilier implantaire	160 €/pilier implantaire	
FRAIS D'OPTIQUE				
Un équipement (1 monture + 2 verres) tous les 2 ans, sauf en cas d'évolution de la vue ou pour les mineurs (un équipement tous les ans)				
Monture	126,80 €	150 €	150 €	
Verres (par paire)	Cf. grille optique	Cf. grille optique	Cf. grille optique	
Lentilles remboursées ou non par la SS (y compris jetables)	0 ou 100 % BR + 100 €/an/bénéficiaire	0 ou 100 % BR + 100 €/an/bénéficiaire	0 ou 100 % BR + 100 €/an/bénéficiaire	

MATERNITE ET ADOPTION			
Allocation naissance ou adoption	1/3 PMSS / bénéficiaire	1/3 PMSS / bénéficiaire	1/3 PMSS / bénéficiaire
PREVENTION ET AUTRES SOINS			
Cure thermique remboursée par la SS ou la MSA : honoraires et soins	70 % BR	70 % BR	70 % BR
Médecine douce (acupuncture, chiropractie, ostéopathie) et ostéodensitométrie	Néant	25 €/séance (maxi 125 €/an/bénéficiaire)	25 €/séance (maxi 125 €/an/bénéficiaire)
Traitement anti-tabac remboursé par la SS	Néant	30 €/an/bénéficiaire	50 €/an/bénéficiaire
Pharmacie prescrite par un médecin non remboursée par la SS	Néant	20 €/an/bénéficiaire	30 €/an/bénéficiaire
Vaccins prescrits non remboursés par la SS	Néant	20 €/an/bénéficiaire	30 €/an/bénéficiaire
Actes de prévention prévus à l'article R. 871-2 du Code de la Sécurité sociale ⁽²⁾	Pris en charge	Pris en charge	Pris en charge

⁽¹⁾ En secteur non conventionné, les remboursements sont effectués sur la base du tarif d'autorité.

⁽²⁾ Ces actes sont pris en charge dans la limite des prestations garanties par le contrat. A titre indicatif, le détartrage est remboursé dans la limite prévue par le poste soins dentaires.

⁽³⁾ Verre simple : verre simple foyer dont la sphère est comprise entre -6,00 et +6,00 dioptries et dont le cylindre est ≤ à +4,00 dioptries.

Verre complexe : verre simple foyer dont la zone est hors zone de -6,00 et +6,00 dioptries ou dont le cylindre est > à +4,00 dioptries ou verre multifocal ou progressif.

Verre très complexe : verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique **pour adulte** dont la sphère est hors zone de -8,00 à +8,00 dioptries ou verre multifocal ou progressif sphérique **pour adulte** dont la sphère est hors zone de -4,00 à +4,00 dioptries.

BR : Base de Remboursement de la Sécurité sociale / CAS : Contrat d'Accès aux Soins / FR : Frais Réels / MR : Montant remboursé par la Sécurité Sociale.

PMSS : Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale en vigueur au 1er janvier de l'année / SS : Sécurité Sociale

Code LPP	Désignation	TARIF TIPS	Sphère	Cylindre	BASE	OPTION A	OPTION B
Verres simples							
2203240	verre blanc simple foyer, > ou = à 18 ans, sphère de -6 à +6	2,29 €	[0-2]	0	109,8 €	129,7 €	145,5 €
2287916	verre teinté simple foyer, > ou = à 18 ans, sphère de -6 à +6		[2-4]				
			[4-6]				
2280660	verre blanc simple foyer, > ou = à 18 ans, sphère de +6.25 à +10	4,12 €	[6-10]	0	117 €	175 €	175 €
2282793	verre blanc simple foyer, > ou = à 18 ans, sphère de -6.25 à -10						
2265330	verre teinté simple foyer, > ou = à 18 ans, sphère de +6.25 à +10						
2263459	verre teinté simple foyer, > ou = à 18 ans, sphère de -6.25 à -10						
2235776	verre blanc simple foyer, > ou = à 18 ans, sphère H.Z. de -10 à +10	7,62 €	>10	0	130,8 €	175 €	175 €
2295896	verre teinté simple foyer, > ou = à 18 ans, sphère H.Z. de -10 à +10						
2259966	verre blanc simple foyer, > ou = à 18 ans, cylindre < ou = à +4, sphère de -6 à +6	3,66 €	[0-2]	[0-4]	115,2 €	136,6 €	152,5 €
2226412	verre teinté simple foyer, > ou = à 18 ans, cylindre < ou = à +4, sphère de -6 à +6		[2-4]				
			[4-6]				
2284527	verre blanc simple foyer, > ou = à 18 ans, cylindre < ou = à +4, sphère H.Z. de -6 à +6	6,86 €	[6-20]	[0-4]	127,8 €	175 €	175 €
2254868	verre teinté simple foyer, > ou = à 18 ans, cylindre < ou = à +4, sphère H.Z. de -6 à +6						
2212976	verre blanc simple foyer, > ou = à 18 ans, cylindre > à +4, sphère de -6 à +6	6,25 €	[0-6]	[4-6]	125,4 €	175 €	175 €
2252668	verre teinté simple foyer, > ou = à 18 ans, cylindre > à +4, sphère de -6 à +6						
2288519	verre blanc simple foyer, > ou = à 18 ans, cylindre > à +4, sphère H.Z. de -6 à +6	9,45 €	[6-20]	[4-6]	138 €	175 €	181,7 €
2299523	verre teinté simple foyer, > ou = à 18 ans, cylindre > à +4, sphère H.Z. de -6 à +6						

Verres multifocaux ou progressifs									
2290396	verre blanc multifocal ou progressif, > ou = à 18 ans, sphère de -4 à +4	7,32 €	[0-2]	0	129,6 €	175 €	175 €		
	[2-4]								
2291183	verre teinté multifocal ou progressif, > ou = à 18 ans, sphère de -4 à +4								
2245384	verre blanc multifocal ou progressif, > ou = à 18 ans, sphère H.Z. de -4 à +4	10,82 €	[4-8]	0	143,4 €	175 €	188,6 €		
	[8-20]								
2295198	verre teinté multifocal ou progressif, > ou = à 18 ans, sphère H.Z. de -4 à +4								
2227038	verre blanc multifocal ou progressif, > ou = à 18 ans, sphère de -8 à +8	10,37 €	[0-2]]0-6]	141,7 €	175 €	186,3 €		
	[2-4]								
2299180	verre teinté multifocal ou progressif, > ou = à 18 ans, sphère de -8 à +8		[4-6]						
			[6-8]						
2202239	verre blanc multifocal ou progressif, > ou = à 18 ans, sphère H.Z. de -8 à +8	24,54 €]8-20]]0-6]	197,6 €	242 €	258 €		
2252042	verre teinté multifocal ou progressif, > ou = à 18 ans, sphère H.Z. de -8 à +8								

Grille optique - Enfant (moins de 18 ans)

Par verre

Code L.P.P.	Désignation	TARIF TIPS	Sphère	Cylindre	BASE	OPTION A	OPTION B
Verres simples							
2261874	verre blanc simple foyer, < à 18 ans, sphère de -6 à +6	12,04 €	[0-2]	0	139,5 €	160 €	160 €
2242457	verre teinté simple foyer, < à 18 ans, sphère de -6 à +6]2-4]				
]4-6]				
2243304	verre blanc simple foyer, < à 18 ans, sphère de +6,25 à +10	26,68 €]6-10]	0	197,3 €	300 €	300 €
2243540	verre blanc simple foyer, < à 18 ans, sphère de -6,25 à -10						
2291088	verre teinté simple foyer, < à 18 ans, sphère de +6,25 à +10						
2297441	verre teinté simple foyer, < à 18 ans, sphère de -6,25 à -10	44,97 €	>10	0	269,5 €	300 €	300 €
2273854	verre blanc simple foyer, < à 18 ans, sphère H.Z. de -10 à +10						
2248320	verre teinté simple foyer, < à 18 ans, sphère H.Z. de -10 à +10						

2200393	verre blanc simple foyer, < à 18 ans, cylindre < ou = à +4, sphère de -6 à +6	14,94 €	[0-2]	[0-4]	150,9 €	160 €	160 €
2270413	verre teinté simple foyer, < à 18 ans, cylindre < ou = à +4, sphère de -6 à +6		[2-4]				
			[4-6]				
2283953	verre blanc simple foyer, < à 18 ans, cylindre < ou = à +4, sphère H.Z. de -6 à +6	36,28 €	[6-20]	[0-4]	235,2 €	300 €	300 €
2219381	verre teinté simple foyer, < à 18 ans, cylindre < ou = à +4, sphère H.Z. de -6 à +6						
2238941	verre blanc simple foyer, < à 18 ans, cylindre > à +4, sphère de -6 à +6	27,90 €	[0-6]	[4-6]	202,1 €	300 €	300 €
2268385	verre teinté simple foyer, < à 18 ans, cylindre > à +4, sphère de -6 à +6						
2245036	verre blanc simple foyer, < à 18 ans, cylindre > à +4, sphère H.Z. de -6 à +6	46,50 €	[6-20]	[4-6]	275,6 €	300 €	300 €
2206800	verre teinté simple foyer, < à 18 ans, cylindre > à +4, sphère H.Z. de -6 à +6						
Verres multifocaux ou progressifs							
2259245	verre blanc multifocal ou progressif, < à 18 ans, sphère de -4 à +4	39,18 €	[0-2]	0	246,7 €	300 €	300 €
2264045	verre teinté multifocal ou progressif, < à 18 ans, sphère de -4 à +4		[2-4]				
2238792	verre blanc multifocal ou progressif, < à 18 ans, sphère H.Z. de -4 à +4	43,30 €	[4-8]	0	263 €	300 €	300 €
2202452	verre teinté multifocal ou progressif, < à 18 ans, sphère H.Z. de -4 à +4		[8-20]				
2240671	verre blanc multifocal ou progressif, < à 18 ans, sphère de -8 à +8	43,60 €	[0-2]	[0-6]	264,1 €	300 €	300 €
2282221	verre teinté multifocal ou progressif, < à 18 ans, sphère de -8 à +8		[2-4]				
			[4-6]				
			[6-8]				
2234239	verre blanc multifocal ou progressif, < à 18 ans, sphère H.Z. de -8 à +8	66,62 €	[8-20]	[0-6]	311,6 €	300 €	300 €
2259660	verre teinté multifocal ou progressif, < à 18 ans, sphère H.Z. de -8 à +8						

Accord collectif

**PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE FRAIS DE SANTÉ
DES SALARIÉS NON CADRES**

(Gard)

(26 août 2009)

(Etendu par arrêté du 25 février 2010,
Journal officiel du 5 mars 2010)

AVENANT N° 2 DU 30 NOVEMBRE 2015

**À L'ACCORD DU 26 AOÛT 2009 RELATIF À LA PROTECTION SOCIALE
COMPLÉMENTAIRE FRAIS DE SANTÉ DES SALARIÉS NON CADRES**

NOR : AGRS1697219M

Entre

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles du Gard

D'une part, et

SGA CFDT Gard Lozère

CFTC-Agri Gard Lozère

SNCEA CFE-CGC section du Gard

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Considérant les dernières modifications légales et réglementaires apportées sur les régimes complémentaires frais de santé, les organisations professionnelles et syndicales signataires ont décidé de mettre à jour l'accord départemental du 26 août 2009 sur une protection sociale complémentaire frais de santé au bénéfice des salariés agricoles non cadres du Gard.

Cet avenant tient compte également de l'évolution de l'accord national agricole du 10 juin 2008 sur la prévoyance et la santé des salariés agricoles non cadres, qui a créé par avenant n° 4 un dispositif socle national frais de santé instaurant des garanties minimales obligatoires et des options facultatives.

En conséquence, le présent avenant a pour objet de mettre à jour l'accord départemental frais de santé du 26 août 2009 instaurant un régime frais d'assurance complémentaire frais de santé au bénéfice des salariés agricoles non cadres du Gard.

Article 1^{er}

Modifications

L'accord départemental du 26 août 2009 instaurant un régime d'assurance complémentaire frais de santé au bénéfice des salariés agricoles non cadres du Gard est modifié comme suit.

1. L'article 2 « Entrée en vigueur » est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur le premier jour du trimestre civil suivant la date de parution de son arrêté d'extension. »

2. L'article 3 « Salariés bénéficiaires », alinéa 1, est modifié par les dispositions suivantes :

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

Sont donc exclus du dispositif frais de santé :

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

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

3. Un article 3.1 « Dispenses d'affiliation » est créé avec les dispositions suivantes :

« Par application des règles relatives à la législation sociale 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, à condition de le justifier chaque année :
 - dispositif de protection sociale complémentaire (y compris étranger) présentant un caractère collectif et obligatoire (ainsi, la dispense d’adhésion ne peut jouer, pour un salarié ayant droit au titre de la couverture dont bénéficie son conjoint salarié dans une autre entreprise, que si ce dispositif prévoit la couverture des ayants droit à titre obligatoire) ;
 - régime complémentaire relevant de la caisse d’assurance maladie des industries électriques et gazières (CAMIEG) ;
 - régime complémentaire frais de santé facultatif référencé de la fonction publique d’Etat, dans le cadre des dispositions prévues par le décret n° 2007-1373 du 19 septembre 2007 relatif à la participation de l’Etat et de ses établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels ;
 - régime complémentaire frais de santé facultatif (contrat labellisé ou convention de participation) de la fonction publique territoriale dans le cadre des dispositions prévues par le décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents ;
 - contrats d’assurance de groupe dits “Madelin” ;
 - régime spécial de sécurité sociale des gens de mer (ENIM) ;
 - caisse de prévoyance et de retraite des personnels de la SNCF (CPRPSNCF).

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

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

4. Après l’article 3.1 « Dispenses d’affiliation » est inséré un nouvel article 3.2 sur le « contrat solidaire et responsable » comprenant les dispositions suivantes :

« Article 3.2

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 aux articles L. 871-1 et R. 871-1 et suivants du code de la sécurité sociale. »

5. L’article 4 « Garanties » est modifié comme suit :

« 1. Socle obligatoire :

Le présent régime couvre à titre obligatoire le salarié seul. Toutefois, les partenaires sociaux ont souhaité que l’organisme assureur propose à celui-ci à titre facultatif la possibilité de couvrir tout ou partie des membres de sa famille et d’améliorer certaines des prestations prévues dans le régime obligatoire.

Ces options facultatives sont définies dans la convention de gestion entre les partenaires sociaux et l’assureur.

Le présent régime a pour objet le remboursement total ou partiel des dépenses de santé engagées par le participant, en complétant, acte par acte, les prestations versées par le régime social de base, dans la limite des frais réels.

La nature et le montant des prestations attachées au présent régime sont présentés dans le tableau annexé à l'accord (voir annexe I "Tableau garanties complémentaires santé").

Ainsi, le présent régime ne rembourse ni les pénalités mises à la charge de l'assuré notamment en cas de non-respect du parcours de soins ni la participation forfaitaire et la franchise respectivement prévues aux II et III de l'article L. 322-2 du code de la sécurité sociale.

En tout état de cause, les garanties du présent régime seront automatiquement adaptées en fonction des évolutions législatives et réglementaires régissant les garanties des contrats dits "responsables".

Ces remboursements s'inscrivent dans le cadre du dispositif législatif relatif aux contrats dits "responsables" 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.

2. Clés de lecture du tableau de garanties joint en annexe :

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

- en % de la base de remboursement (BR) de la sécurité sociale dont relève le salarié visé à l'article 4.1 du présent accord ou du ticket modérateur (TM) ;
- en % du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) ou forfaitairement.

Tous les remboursements prévus à l'Annexe I comprennent les prestations du régime de base de la sécurité sociale dont relève le salarié.

Le cumul des prestations versées aux bénéficiaires du présent dispositif ne peut excéder, pour chaque acte, les frais réels engagés par ces derniers.

En tout état de cause, la couverture frais de santé dont bénéficient les salariés ne saurait être moins favorable aux garanties définies dans le présent accord.

La nature et le montant des prestations de la couverture socle sont détaillés dans le tableau en Annexe I du présent accord. »

6. L'article 8.1 « Taux de cotisations et répartition » est annulé et modifié comme suit :

« Article 8.1

Répartition de la cotisation

1. Financement du régime :

Le financement du contrat collectif d'assurance souscrit par l'employeur, afin de couvrir les garanties du régime frais de santé définies par le présent accord - au titre du seul salarié - est assuré par une cotisation répartie de la façon suivante :

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

2. Extension de la couverture des garanties :

En tout état de cause, si le salarié souhaite étendre facultativement sa couverture frais de santé à ses ayants droit 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 définies dans le présent accord,

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

7. Suite à l'article 8.2 « Appel et recouvrement » un nouvel article 8.3 « Salarié à employeurs multiples » est inséré comme suit :

« 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 3 dans le paragraphe dispense 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. »

8. Les alinéas 1 et 2 de l'article 10 « Cessation des garanties » sont modifiés par les dispositions suivantes :

« L'adhésion des salariés du régime obligatoire à la couverture frais de santé est maintenue obligatoirement pendant les trois (3) premiers mois de la suspension du contrat sans versement de cotisation pour un des cas de congés prévus par les dispositions légales ne donnant pas lieu à maintien en tout ou partie de salaire par l'employeur, notamment pour l'un des congés ci-dessous :

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

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

9. Suite à l'article 10 « Cessation des garanties » un nouvel article 10.1 « Portabilité loi Evin » est inséré avec les dispositions suivantes :

« 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 6 mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail ou, le cas échéant, dans les 6 mois suivant l'expiration de la période durant laquelle ils bénéficient à titre temporaire du maintien de ces garanties à titre gratuit conformément aux dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale ;

- des personnes garanties du chef de l'assuré décédé, pendant une durée minimale de 12 mois à compter du décès, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois suivant le décès.

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

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

Article 2

Entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur le premier jour du trimestre civil suivant la date de parution de son arrêté d'extension.

Article 3

Dépôt et extension

La partie la plus diligente des organisations signataires du présent avenant le notifie à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail, un exemplaire du présent avenant sera déposé auprès de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE), ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Une version sur support électronique est également communiquée à la DIRECCTE du lieu de signature de l'avenant.

Les parties conviennent de solliciter l'extension du présent avenant.

Fait à Nîmes, le 30 novembre 2015.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

TABEAU DES GARANTIES SOCLE

GARANTIE ACCORD AGRICOLE DU GARD	Garanties socle
Le montant des prestations inclut les remboursements de la MSA et de l'assureur	
FRAIS MEDICAUX	
Consultations, visites (2) de généralistes et spécialistes	
- hors contrat d'accès aux soins	130% BR
- avec contrat d'accès aux soins	150% BR
Actes de chirurgie, techniques médicaux	
- hors contrat d'accès aux soins	130% BR
- avec contrat d'accès aux soins	150% BR
Auxiliaires médicaux, soins infirmiers	100% BR
Masseurs, kinésithérapeutes, pédicures	100% BR
Orthophonistes, orthoptistes	100% BR
Analyses, examens de laboratoires remboursés MSA	100% BR
Actes d'imagerie (radiographies, scanners, électroradiologies)	100% BR
Sages-femmes	100% BR
Actes prévention contrat responsable	100% BR
PHARMACIE	
Vignettes orange, bleues, blanches et blanches barrées	100% BR
OPTIQUE	
- monture	455% BR
- un verre unifocal ou multifocal de faible ou forte correction (3)	100% BR + 125 €
- lentilles remboursées et refusées MSA	100% BR + 100 €
Ces montants correspondent à des forfaits :	
- pour une période d'un an pour les enfants avant 18 ans ou en cas d'évolution de la vue (4)	
- pour une période de deux ans dans les autres cas (sauf pour les lentilles)	
DENTAIRE	
Actes et soins dentaires, remboursés MSA	100% BR
Inlays et onlays, remboursés MSA	100% BR
Inlays cores, remboursés MSA	125% BR
Prothèse dentaire remboursée MSA	410% BR + 100 € par an
Orthodontie remboursée par la MSA	200% BR
APPAREILLAGE ET AUTRES PROTHESES	
Divers remboursables dont entretien auditif	100% BR
Prothèses auditives, remboursées MSA	300% BR
HOSPITALISATION y compris psychiatrie	
Frais de soins et séjour	100% BR
Dépassements d'honoraires	
- hors contrat d'accès aux soins	100% BR
- avec contrat d'accès aux soins	155% BR
Chambre particulière (1)	25 € par jour
Forfait journalier hospitalier	100% FR
Forfait de 18€ pour les actes supérieurs à 120€	100% FR
MATERNITE	
Forfait par naissance	1/3 PMSS par maternité
AUTRES PRESTATIONS	
Ostéopathie	60 € par an
Transport sur prescription	100% BR
Prévention et bien-être	
- Priorité santé mutualiste : accompagnement santé personnalisé	OUI
- Ateliers santé : apprendre à préserver sa santé au quotidien	OUI
- Fonds social : un accès aux soins pour tous	OUI
- Assistance (sur votre carte mutuelle)	OUI

(1) Limitations sur les séjours.

Le forfait journalier hospitalier est limité à 90 jours par an pour les hospitalisations dans les établissements médico-sociaux.

La chambre particulière est prise en charge pour les séjours comportant au moins une nuit de 22 heures à 6 heures. La prise en charge de la chambre particulière est limitée à :

- 60 jours par an en psychiatrie et autres disciplines ;
- 180 jours par an en centre agréé de rééducation fonctionnelle ;
- 90 jours par an en maison de repos et convalescence et en maison d'enfants à caractère sanitaire.

Les placements à l'année et temporaires sont exclus.

Ces durées correspondent à des durées maximales. Il est possible de diminuer ces durées ou d'exclure la prise en charge de la chambre particulière sur certains types de séjours.

(2) Les visites avec déplacements non médicalement justifiés sont prises en charge dans la limite de 100 % BR.

(3) La définition des « fortes » et « faibles » corrections correspond aux caractéristiques des verres prévues dans le décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014, à savoir :

- verres unifocaux faible correction : verres simple foyer dont la sphère est comprise entre - 6 et + 6 dioptries ou dont le cylindre est inférieur ou égal à + 4 dioptries ;
- verres unifocaux forte correction : verres simple foyer dont la sphère est hors zone de - 6 à + 6 dioptries ou dont le cylindre est supérieur à + 4 dioptries ;
- verres multifocaux faible correction : verres multifocaux ou progressifs ne répondant pas aux caractéristiques des verres multifocaux forte correction ;
- verres multifocaux forte correction :
- verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindrique dont la sphère est hors zone de - 8 à + 8 dioptries ; ou
- verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est hors zone - 4 à + 4 dioptries.

(4) Un changement de dioptrie de plus ou moins 0,5, diagnostiqué par un médecin ophtalmologue, permet d'être remboursé deux années consécutives. Ce remboursement est conditionné par l'envoi des deux ordonnances (ordonnance des anciens verres et nouvelle prescription attestant du changement de vue).

Accord professionnel
PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE DE PRÉVOYANCE
DES SALARIÉS NON CADRES
(Gard)
(1^{er} septembre 2009)
(Etendu par arrêté du 18 janvier 2010,
Journal officiel du 23 janvier 2010)

AVENANT N° 3 DU 7 DÉCEMBRE 2015
À L'ACCORD DU 1^{ER} SEPTEMBRE 2009 RELATIF À LA PRÉVOYANCE
NOR : AGRS1697220M

Entre :

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles du Gard

D'une part, et

SGA CFDT Gard Lozère

FNAF CGT du Gard

FGTA FO du Gard

CFTC-Agri Gard Lozère

SNCEA CFE-CGC section du Gard

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

L'avenant n° 4 de l'accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale et complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance a notamment modifié le dispositif de prévoyance national en faisant évoluer les garanties minimales obligatoires et en prévoyant des garanties optionnelles afin de permettre aux organisations syndicales de salariés et d'employeurs de renégocier leur accord en adaptant leurs garanties aux options déterminées nationalement.

Considérant cette évolution, les partenaires sociaux du Gard ont fait le choix de rejoindre le dispositif mis en place par l'accord national et de faire bénéficier les salariés d'un système de garanties collectives obligatoires à un niveau supérieur au socle national. A ce titre, ils ont retenu certaines garanties proposées à titre optionnel par l'accord national.

Cet avenant a pour objet de formaliser cette évolution.

Ainsi, les partenaires sociaux ont convenu ce qui suit.

Article 1^{er}

Révision de l'accord départemental du 1^{er} septembre 2009 sur un régime prévoyance des salariés agricoles non cadres du Gard

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

Les dispositions de l'accord départemental du 1^{er} septembre 2009 sur un régime prévoyance des salariés agricoles non cadres du Gard, sont totalement abrogées.

Dès lors, les dispositions et articles ci-après se substituent à l'intégralité des dispositions consolidées dudit accord.

« Préambule

Par le présent accord, les partenaires sociaux de l'agriculture du département du Gard ont souhaité améliorer le régime de prévoyance (en dehors du dispositif frais de santé) au niveau départemental comme le leur permet l'accord national du 10 juin 2008 « sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance » en retenant à titre obligatoire des options définies nationalement.

Les partenaires sociaux entendent ainsi permettre aux salariés agricoles non cadres de bénéficier d'une prévoyance offrant un bon niveau de garanties en contrepartie d'un coût raisonnable afin notamment de :

- favoriser la fidélisation des salariés et renforcer l'attractivité de la branche ;
- assurer la pérennité du régime en mutualisant les moyens avec d'autres territoires de France.

Le présent accord est un accord autonome de la convention collective des exploitations agricoles du Gard du 1^{er} avril 2003.

Article 1^{er}

Champ d'application

Article 1.1

Champ d'application professionnel

Sont visés, de manière obligatoire, par le présent régime, l'ensemble des employeurs et des salariés non cadres, y compris les apprentis, des exploitations agricoles de polyculture, élevage de quelque nature, arboriculture, viticulture, maraîchage, pépinières, ainsi que dans les établissements de toute nature dirigés par les exploitants agricoles en vue de la transformation, du conditionnement et de la commercialisation des produits agricoles, lorsque ces activités constituent le prolongement de l'acte de production ou dans les structures d'accueil touristique qui ont pour support l'exploitation, et cela quelques soient les formes juridiques adoptées et en général des cultures spécialisées, qui ne sont pas des entreprises publiques dont le personnel est soumis à un statut législatif et réglementaire.

Article 1.2

Champ d'application territorial

La présente convention a pour objet de déterminer les conditions de garanties en matière de décès, d'incapacité temporaire et d'incapacité permanente dans des entreprises visées à l'article 1.1 sises dans le département du Gard et dont :

- soit le siège, représenté par des bâtiments d'exploitation ou des bureaux ;
- soit les terrains de culture ou les chantiers,

sont situés sur le territoire du département du Gard.

Article 2

Bénéficiaires

Par dérogation aux dispositions de l'accord national, les dispositions du présent accord s'appliquent à tout salarié non cadre non affilié à l'AGIRC, relevant du champ d'application du présent accord et ayant au moins 6 mois d'ancienneté continue dans l'entreprise. Toutefois pour les garanties relatives au décès aucune condition d'ancienneté n'est requise.

Sont donc exclus du dispositif prévoyance :

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

La condition d'ancienneté est réputée acquise au 1^{er} jour du mois civil suivant celui au cours duquel le salarié acquiert six mois d'ancienneté.

Article 3

Entrée en vigueur et durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur le premier jour du trimestre civil suivant la date de parution de son arrêté d'extension.

Article 4

Garanties

Les entreprises et exploitations agricoles du Gard comprises dans le champ d'application du présent accord appliquent les dispositions de l'accord national modifié du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance, à l'exclusion des dispositions sur les frais de santé (art. 4 dudit accord).

Aucune condition d'ancienneté ne s'applique sur la garantie décès de base.

Par ailleurs, les garanties optionnelles nationales du dispositif prévoyance suivantes sont rendues obligatoires :

- la mensualisation légale, l'assurance charges sociales correspondante et l'option complément mensualisation améliorée jusqu'à 90 %. Cette option est à la charge exclusive des employeurs ;
- le relais mensualisation à 10 % (6 mois d'ancienneté). Les employeurs prennent en charge 8 % du coût de cette option et les salariés 92 % de son coût ;
- la majoration du capital décès de 25 % par enfant à charge (sans condition d'ancienneté). Cette option est à la charge exclusive des employeurs ;
- les frais d'obsèques en cas de décès des ayants droit (sans condition d'ancienneté). Cette option est à la charge exclusive des employeurs ;
- la rente éducation pour les enfants à charge en cas de décès du salarié (sans condition d'ancienneté). Cette option est à la charge exclusive des employeurs ;
- l'invalidité vie privée 2^e et 3^e catégorie majorant de 20 % le salaire mensuel brut de référence (6 mois d'ancienneté). Cette option est à la charge exclusive des salariés ;
- l'incapacité permanente partielle supérieure à 66,66 % majorant de 20 % (6 mois d'ancienneté). Cette option est à la charge exclusive des employeurs.

Le détail de ces garanties figure en annexe au présent accord. »

Article 2

Dépôt et extension

Une fois le délai d'opposition expiré et à condition qu'il n'y ait pas d'opposition majoritaire, les parties signataires demandent l'extension du présent avenant à toutes les exploitations et entreprises entrant dans son champ d'application. Il sera déposé au pôle « politique du travail » de la DIRECCTE.

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

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

Fait à Nîmes, le 7 décembre 2015.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Yves Struillou

165160390-001016

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours
