

**Convention collective**  
**IDCC : 9461. – EXPLOITATIONS AGRICOLES**  
**(Lot)**  
**(6 mai 1969)**  
(Étendue par arrêté du 10 octobre 1969,  
*Journal officiel* du 8 février 1970)

---

**AVENANT N° 153 DU 8 JUILLET 2016**  
**RELATIF À LA MISE À JOUR DE LA CONVENTION COLLECTIVE**  
NOR : *AGRS1797023M*  
IDCC : 9461

Entre  
FDSEA du Lot  
Syndicat des entrepreneurs de travaux agricoles du Lot  
FDCUMA du Lot

D'une part, et  
SNCEA CFE-CGC du Lot  
FGTA FO du Lot  
SGA CFDT du Lot  
CFTC du Lot  
CGT du Lot

D'autre part,  
il a été convenu ce qui suit :

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

La convention collective du 6 mai 1969 est remplacée par la convention collective du 29 février 2016.

**Article 2**

Les parties contractantes demandent l'extension du présent avenant dont les dispositions prendront effet à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois civil suivant la parution au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

Fait à Cahors, le 8 juillet 2016.

(Suivent les signatures.)

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 29 FÉVRIER 2016  
CONCERNANT LES EXPLOITATIONS AGRICOLES DU DÉPARTEMENT DU LOT

IDCC : 9461

(Mise à jour au 29 février 2016)

Entre  
FDSEA  
Syndicat des entrepreneurs de travaux agricoles du Lot  
FDCUMA

D'une part, et  
SNCEA CFE-CGC  
FNAF CGT  
FGTA FO  
SGA CFDT  
CFTC-Agri

D'autre part,

il est conclu, conformément aux dispositions des articles L. 2221-1 et suivants du code du travail, la convention collective suivante :

TITRE PRÉLIMINAIRE  
**OBJET ET VALIDITÉ DE LA CONVENTION**

CHAPITRE I<sup>ER</sup>

CHAMP D'APPLICATION

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

*Champ d'application professionnel*

La présente convention règle les rapports entre les employeurs (particuliers, groupements ou sociétés) et les salariés des exploitations de polyculture, d'élevage, de viticulture, d'arboriculture, de cultures maraîchères, de champignonnières, des entreprises de travaux agricoles et des coopératives d'utilisation en commun de matériel agricole ainsi que ceux des fermes auberges et des chasses privées dont l'activité comporte un prolongement agricole, hormis les gardes-chasse qui relèvent de la convention collective nationale des gardes-chasse et gardes-pêche particuliers du 2 mai 1973, et globalement toute exploitation, entreprise ou établissement tels que définis à l'article L. 722-1-1 du code rural.

Les dispositions de ladite convention ne sont pas applicables aux salariés lorsqu'ils sont déjà soumis à un statut législatif ou réglementaire particulier.

La présente convention n'intéresse pas les exploitations, entreprises et organismes agricoles ci-dessous :

- exploitations forestières définies par l'article 2 de la loi du 15 juillet 1914 ;
- caisses de mutualité agricole ;
- caisses de Crédit agricole ;

- coopératives agricoles, sauf pour celles visées au premier alinéa du présent article ;
- sociétés d'intérêt collectif agricole ;
- syndicats professionnels agricoles ;
- unions et fédérations des organismes précités et généralement tous groupements professionnels agricoles régulièrement constitués ;
- exploitations de floriculture ;
- exploitations de pépinières ;
- entreprises d'ornement et de paysagiste.

Toutefois, en cas d'emploi simultané dans une exploitation à vocation générale soumise à la présente convention et dans une exploitation ou entreprise spécialisée ayant fait l'objet d'une convention particulière, il est appliqué au salarié en cause le statut dont il relève de par son activité principale, déterminée d'après le temps de travail consacré à chacune des branches considérées.

## **Article 2**

### *Salariés étrangers*

Les clauses de la présente convention s'appliquent aux salariés étrangers, dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

## **Article 3**

### *Apprentis*

Il est fait application aux intéressés, dans la mesure où ils sont titulaires d'un contrat ou d'une déclaration d'apprentissage régulièrement enregistré, des dispositions de la présente convention et notamment de celles de l'article 28 relatif à la rémunération des apprentis.

## **Article 4**

### *Modalités d'application*

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

## **Article 5**

### *Champ d'application territorial*

La présente convention est applicable sur le territoire du département du Lot.

Elle régit tous les travaux salariés dans les exploitations ou entreprises dont le siège est situé sur le département du Lot même si ces travaux sont, en partie, effectués dans un autre département.

## CHAPITRE II

### DURÉE, RÉVISION ET DÉNONCIATION DE LA CONVENTION

## **Article 6**

### *Durée de la convention*

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

## **Article 7**

### *Révision et dénonciation de la convention*

La présente convention pourra faire l'objet à tous moments d'une demande de révision ou d'une dénonciation de la part de l'une des parties signataires, adressée par lettre recommandée aux autres

parties et au directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE).

La demande en révision devra spécifier clairement les articles auxquels elle s'applique et les nouveaux textes que la partie demanderesse désire y substituer.

Le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) doit, dans le délai de 1 mois à dater de la notification de la dénonciation ou de la demande en révision, provoquer la réunion de la commission mixte.

En cas de dénonciation, la convention collective continue à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention destinée à la remplacer ou, à défaut de conclusion d'une convention nouvelle, pendant une durée de 1 an.

À l'expiration de ce délai, elle pourra être prorogée, par accord entre les parties, pour une durée déterminée.

Les organisations syndicales de salariés représentatives au sens de l'article L. 2231-1 du code du travail, signataires ou adhérentes, à la présente convention de branche, peuvent s'opposer à l'entrée en vigueur d'un avenant portant révision de la convention dans un délai de 15 jours à compter de la date de sa signature dans les conditions stipulées à l'article L. 2232-6 du code du travail.

Les avenants de révision susceptibles d'ouvrir droit à opposition conformément aux dispositions qui précèdent sont à l'exclusion de tous autres, ceux qui réduisent ou suppriment un ou plusieurs avantages individuels ou collectifs dont bénéficient les salariés en application de la présente convention.

### CHAPITRE III

#### PROCÉDURE CONVENTIONNELLE DE CONCILIATION. — ARBITRAGE

##### Article 8

###### *Procédure conventionnelle de conciliation en matière de conflits collectifs du travail*

Les conflits collectifs du travail survenant entre salariés et employeurs liés par la présente convention ainsi que ceux auxquels peut donner lieu l'interprétation de ses clauses sont soumis à une commission de conciliation qui est à constituer dès la signature de la présente convention.

Elle est composée d'un représentant de chaque organisation syndicale salariée signataire de la convention et d'un nombre égal de représentants patronaux.

Chaque représentant titulaire pourra désigner un suppléant faisant partie de la même organisation que lui, si lui-même ne peut assister à la séance de conciliation.

La commission est saisie, toutes les fois qu'une personne liée par la présente convention s'adresse par écrit au directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE).

Celui-ci doit envoyer les convocations aux membres de la commission dans un délai maximum de 8 jours francs à dater de la réception de la demande de réunion de la commission de conciliation.

Le secrétariat de la commission paritaire de conciliation est assuré par le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) qui est également chargé de la présidence de cet organisme.

La commission ne peut en aucun cas apporter de modifications à la présente convention.

Les résultats des réunions des commissions paritaires de conciliation sont consignés dans un procès-verbal de conciliation totale ou partielle, de non-conciliation ou d'ajournement.

Le procès-verbal de conciliation est dressé sur-le-champ, il doit être signé par le président et les membres de la commission présents, le dépôt en est effectué par greffe du tribunal d'instance.

En cas de non-conciliation ou d'ajournement, le procès-verbal signé par les parties, doit être notifié à celles-ci dans les 8 jours suivant la réunion.

## **Article 9**

### *Procédure de médiation ou d'arbitrage des conflits collectifs*

En cas de non-conciliation devant la commission prévue à l'article 8, le différend sera soumis soit à la procédure de médiation, soit à la procédure d'arbitrage, dans les conditions prévues au livre IV de la partie 2 du code du travail.

## **Article 10**

### *Procédure conventionnelle de conciliation des conflits individuels*

Les conflits individuels survenant entre employeurs et travailleurs liés par la présente convention peuvent être soumis à la commission de conciliation prévue à l'article 8.

En cas de non-conciliation, ils peuvent être portés devant la juridiction civile compétente.

## **TITRE I<sup>ER</sup>**

### **DISPOSITIONS D'ORDRE GÉNÉRAL**

## **Article 11**

### *Liberté syndicale et d'opinion*

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises conformément aux dispositions du code du travail.

Le fait d'être syndiqué ne doit valoir à l'intéressé de la part de son employeur aucune contrainte particulière. Les employeurs ne pourront subordonner leur attitude ou leur décision, en ce qui concerne notamment l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération, l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de congédiement, au fait pour les salariés d'appartenir ou non à un syndicat, à une organisation politique ou confessionnelle.

Sur demande écrite de son organisation, le salarié désigné pour exercer une fonction professionnelle prévue par les textes législatifs et réglementaires en vigueur (tels que : commission paritaire du travail instituée par l'ordonnance du 7 juillet 1945, commission mixte instituée par la loi du 11 février 1950, conseil d'administration des caisses de mutualité sociale agricole, comité départemental des prestations sociales agricoles, etc.), bénéficie, pour l'exercice de ces fonctions, de congés exceptionnels non rémunérés. Tout salarié pourra obtenir un congé d'une durée maximum de 12 jours par an pour participer aux cycles de formation économique, sociale et syndicale, sur justification de son organisation syndicale, conformément aux articles L. 3142-7 et suivants du code du travail.

Il peut également prétendre à un congé non cumulable avec le premier dans le cadre de la loi du 29 décembre 1961 accordant des congés non rémunérés aux travailleurs salariés et apprentis en vue de favoriser la formation des cadres et animateurs pour la jeunesse.

## **Article 12**

### *Représentants du personnel*

Dans chaque exploitation dont l'effectif salarié a atteint les conditions fixées par les articles L. 2311-1 et suivants et les articles R. 2312-1 et suivants du code du travail, doivent être organisées des élections de représentants du personnel.

Les représentants du personnel ainsi élus exercent les attributions et bénéficient des prérogatives et protections qui leur sont conférées par les textes en vigueur.

## **Article 13**

### *Formation professionnelle*

La formation professionnelle sera assurée dans le cadre des lois et règlements régissant cette matière.

« Cependant, indépendamment des règles qui font obligation aux employeurs de plus de 10 salariés de participer au financement des actions de formation définies aux articles L. 6331-1 et suivants du code du travail, les employeurs de 10 salariés et moins participeront à ces actions, grâce à une contribution fixée à 0,55 % en application de l'accord national sur le financement de la formation professionnelle en agriculture et L. 6331-2 du code du travail ».

D'autre part, et sous réserve des dispositions du livre III de la partie VI du code du travail (parties législatives réglementaires) et des dispositions légales concernant la rémunération des stagiaires, les salariés bénéficieront sur leur demande, chaque année, en dehors des périodes de grands travaux, de 6 jours de congés supplémentaires payés, afin d'assister aux sessions et aux cours de perfectionnement technique organisés, soit par les services du ministère de l'agriculture, soit par les organisations professionnelles, dont le choix sera décidé d'un commun accord entre les parties. Sur demande, les intéressés devront fournir à leur employeur un compte rendu succinct des travaux du stage.

## **Article 14**

### *Développement de l'emploi en agriculture*

Les employeurs et les salariés participeront au financement des actions en faveur de l'emploi par une contribution spéciale.

- pour les employeurs : celle-ci est fixée à 0,15 % de l'assiette des cotisations d'assurances sociales ;
- pour les salariés : celle-ci est fixée à 0,05 % de l'assiette des cotisations d'assurances sociales.

Cette cotisation sera payable trimestriellement et recouvrée par la caisse de mutualité sociale agricole, qui en reversera le produit à l'association départementale emploi et formation en agriculture du Lot, conformément au protocole signé entre la mutualité sociale agricole et l'ADEF du Lot.

## **Article 15**

### *Application des lois sociales*

Les employeurs et les salariés doivent appliquer strictement et de bonne foi les lois et règlements concernant le régime social en agriculture.

Les employeurs sont responsables de l'immatriculation et du versement des cotisations d'assurances sociales agricoles pour tous leurs salariés.

Les employeurs sont tenus de délivrer à leurs salariés les déclarations de travail prévues par les textes en vue de leur permettre de bénéficier de la législation sur les prestations familiales agricoles et sur les assurances sociales agricoles.

Les salariés en prestation de service international (PSI) ne peuvent être employés qu'en respect des dispositions légales en vigueur en France.

## **TITRE II**

### **DISPOSITIONS RELATIVES À L'EMBAUCHE**

## **Article 16**

### *Age d'admission aux travaux agricoles*

Les personnes mineures pourront être employées à des travaux agricoles dans le cadre des dispositions résultant de l'application de l'arrêté du 3 décembre 1970, modifié, notamment par l'arrêté du 30 décembre 1991 relatif à l'âge d'admission au travail en agriculture.

## **Article 17**

### *Présentation d'une attestation de cessation de travail*

Lorsque les employeurs engagent un salarié, ils doivent exiger de lui la présentation d'une attestation de cessation de travail ou d'un certificat de travail délivré par son dernier employeur, sous peine de s'exposer de la part de celui-ci à une demande de dommages et intérêts pour débauchage.

## **Article 18**

### *Embauche*

Le prêt de main-d'œuvre à but lucratif est interdit conformément à l'article L. 8241-1 du code du travail.

Toutefois, le prêt d'un salarié à un agriculteur, à but non lucratif, peut-être autorisé, sous réserve que le salarié continue à être sous la subordination de son employeur, payé par lui et que les périodes de prêt soient exceptionnelles et limitées aux moments des grands travaux, à des travaux urgents ou de morte-saison.

Le prêt de main-d'œuvre sans caractère lucratif reste possible dans le cadre de l'entraide entre exploitants agricoles dans le respect des dispositions légales en vigueur. L'opération de prêt de main-d'œuvre ne doit en aucun cas causer un préjudice au salarié et/ou éluder l'application des dispositions du droit du travail.

Il est interdit d'occuper temporairement ou de quelque façon que ce soit des salariés en congés payés, sous réserve de dispositions spécifiques légales ou réglementaires en vigueur (par exemple : contrats « vendanges »).

## **Article 19**

### *Période d'essai*

Si le salarié est embauché pour une durée déterminée, cette période doit être mentionnée dans le contrat écrit. Elle ne peut excéder 1 jour par semaine et 8 jours au total.

Si le salarié est employé à durée indéterminée, l'engagement est présumé à l'essai pendant le premier mois de travail, sauf accord entre les parties.

Conformément à l'article L. 1221-19 du code du travail, le contrat de travail à durée indéterminée peut comporter une période d'essai dont la durée maximale est :

- 1° Pour les ouvriers et les employés, de 2 mois ;
- 2° Pour les agents de maîtrise et les techniciens, de 3 mois ;
- 3° Pour les cadres, de 4 mois.

Durant la période d'essai, le salarié est payé au taux correspondant à la qualification professionnelle pour laquelle il a été embauché. La qualification professionnelle de l'ouvrier est définitivement arrêtée à la fin de la période d'essai.

Pendant la période d'essai, chacune des parties peut résilier le contrat en respectant un préavis minimum de 2 jours. Cette disposition s'applique aux salariés ayant au moins 4 jours de travail depuis le début du contrat dans l'exploitation ou l'entreprise.

## **Article 20**

### *Établissement du contrat de travail*

L'établissement d'un contrat de travail écrit est souhaitable pour un contrat à durée indéterminée. Mais il est obligatoire pour un contrat à durée déterminée, quel qu'en soit le motif. En cas d'absence de contrat écrit, l'embauche est présumée sous contrat à durée indéterminée.

Il existe plusieurs types de contrats à durée déterminée, dans les différents cas prévus par la loi.

## **Article 21**

### *Suspension du contrat de travail. – Réintégration et priorité d'embauche*

#### **1. Maladie et accident non professionnel**

Le contrat de travail d'un salarié malade ou accidenté est suspendu pendant la durée de l'arrêt de travail médicalement constaté.

#### **2. Accident de travail et maladie professionnelle**

La suspension et, le cas échéant, la résiliation d'un contrat de travail d'un salarié victime d'un accident du travail, autre qu'un accident de trajet, ou d'une maladie professionnelle doit répondre aux conditions des articles L. 1226-7 et suivants du code du travail.

Les victimes d'un accident de trajet bénéficient des mêmes garanties que celles prévues au paragraphe 1 ci-dessus.

#### **3. Maternité**

La salariée en état de grossesse médicalement constatée a le droit de suspendre son contrat de travail dans les conditions prévues par les articles L. 1225-17 et suivants du code du travail.

#### **4. Service national actif et journée d'appel de préparation à la défense**

Conformément aux articles L. 3142-71 et L. 3142-73 du code du travail :

Le contrat de travail d'un salarié appelé au service national en application du livre II du code du service national est suspendu pendant toute la durée du service national actif.

Lorsqu'il connaît la date de sa libération du service national actif, et au plus tard dans le mois suivant celle-ci, le salarié désirant reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment en avertit son ancien employeur.

La réintégration dans l'entreprise est de droit.

Le salarié réintégré bénéficie de tous les avantages acquis au moment de son départ.

Tout salarié âgé de 16 à 25 ans, qui participe à l'appel de préparation à la défense, bénéficie d'une autorisation d'absence exceptionnelle de 1 jour.

Cette absence exceptionnelle a pour but exclusif de permettre au salarié 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 de congé annuel.

## **TITRE III**

### **DISPOSITIONS RELATIVES À L'EXERCICE DE L'EMPLOI**

#### **CHAPITRE I<sup>ER</sup>**

##### **EMPLOIS**

## **Article 22**

### *Définition de la classification des emplois*

La classification des emplois dans les exploitations et entreprises agricoles, en référence à l'accord national de méthode sur la classification des emplois du 18 décembre 1992 et son avenant n° 1 du 23 avril 2008 et l'accord national de méthode du 23 avril 2008 sur la classification des emplois de technicien, agents de maîtrise et cadres est établie à l'article suivant.



## Article 23

### *Classification des emplois*

#### Niveau I. – Emplois non spécialisés

*(Emplois ne correspondant à aucun référentiel technique)*

##### Échelon 1 (anciens coefficients 100 et 105)

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

Ces tâches sont exécutées selon des consignes précises et/ou sous surveillance permanente, sans avoir à faire preuve d'initiative.

Exemples notamment :

- ramasseurs de fruits et légumes ;
- participation aux travaux simples d'entretien du troupeau ;
- tabac : cueilleur et tous travaux sauf peigne ;
- castration du maïs ;
- activités d'entretien dans l'agrotourisme (ménage...) ;
- travaux de vignes : tombées des bois, pliage, liage ;
- ouvriers travaillant sur chaîne (emballage, embouteillage) ;
- éclaircissage des fruits ;
- ramassage, chargement de volailles.

Au-delà de 12 mois consécutifs de présence dans l'entreprise, le salarié passera automatiquement au niveau I, échelon 2.

##### Échelon 2 (ancien coefficient 110)

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

Le travail est exécuté selon des consignes précises et/ou sous surveillance fréquente.

L'emploi ne nécessite que peu d'initiatives de la part du titulaire. Les conséquences des initiatives, que le titulaire de l'emploi est amené à prendre dans l'exécution de son travail, n'ont pas ou peu de conséquences sur le plan économique ou de la sécurité des personnes.

Exemples notamment :

- soins quotidiens du troupeau ;
- travaux de maraîchage, viticulture (y compris chai), arboriculture ;
- travaux de jardinerie ;
- ramassage, triage de fruits et légumes (melons, fraises...) ;
- vendangeur-coupeur ;
- travaux en élevage et production végétale ;
- travaux en ferme-auberge ;
- travaux de conserverie, de fromagerie ;
- abattage volailles ;
- travaux sur chaînes (emballages) ;
- vente ;

- tabac, confection de peignes ;
- castration du maïs ;
- éclaircissage de fruits ;
- peut occasionnellement conduire un tracteur ou une plate-forme d'assistance (travaux de vergers) pour de simples travaux.

## Niveau II. – Emplois spécialisés

*(Emplois correspondant au référentiel technique du CAPA)*

### Échelon 1 (ancien coefficient 120)

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

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

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

Exemples notamment :

- travaux en élevage et production végétale ;
- traite ;
- travaux en ferme-auberge ;
- taille de vignes et arbres fruitiers ;
- vente, accueil ;
- conduite de tracteur couplé à des machines ou outils dont il n'a pas à effectuer le réglage ;
- n'assure pas le dosage des engrais et des produits de traitement ;
- travaux administratifs.

### Échelon 2 (ancien coefficient 130)

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

Exemples notamment :

- travaux en élevage et production végétale ;
- travaux en ferme-auberge (repas, service) ;
- taille de vignes et arbres fruitiers ;
- gavage occasionnel ;
- conduite de tracteur, télescopique couplés à des machines ou outils, tractopelle, avec surveillance des réglages et ou remplissage des bacs, sans avoir à doser les engrais et les produits de traitement ;
- conduite de moissonneuse-batteuse, ensileuse automotrice, machine à vendanger tractée ;
- travaux administratifs après 1 an d'ancienneté.

Niveau III. – Emplois qualifiés  
(*Emplois correspondant au référentiel technique du BEPA*)

Échelon 1 (ancien coefficient 140)

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

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

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

Exemples notamment :

- travaux en élevage et production végétale ;
- travaux en ferme-auberge ;
- conduite de tracteur, télescopique couplés à des machines ou outils et réalisation des réglages sommaires et sachant doser les engrais ou les produits de traitements ;
- vente animation, accueil ;
- tailleur confirmé ;
- conduite occasionnelle de poids lourds pour des transports de proximité ;
- travaux administratifs comportant la maîtrise des logiciels de base informatiques ;
- gavage.

Échelon 2 (ancien coefficient 150)

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

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

Exemples notamment :

- travaux en élevage et production végétale ;
- travaux en ferme-auberge ;
- conduite de tracteur, télescopique couplés à des machines ou outils et réalisation des réglages sommaires et sachant doser les engrais ou les produits de traitements ;
- vente animation, accueil ;
- tailleur confirmé ;
- conduite occasionnelle de poids lourds pour des transports de proximité ;
- travaux administratifs comportant la maîtrise des logiciels informatiques ;
- gavage ;
- conduite de machine à vendanger, sans réglage.

Niveau IV. – Emplois hautement qualifiés  
(*Emplois correspondant aux référentiels des diplômes agricoles  
du niveau IV bac professionnel*)

Échelon 1 (ancien coefficient 160)

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

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

Exemples notamment :

- travaux en élevage et production végétale ;
- conducteur principal de moissonneuse-batteuse ou de machines à vendanger sachant régler sans organiser le travail ;
- vente ;
- travaux de vinification ;
- fromager responsable de la production ;
- chef cuisinier d'une ferme-auberge.

Échelon 2 (ancien coefficient 180)

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'exploitation ou au supérieur hiérarchique pour l'amélioration de l'organisation du travail des salariés qu'il surveille.

Exemples notamment :

- travaux en élevage et production végétale ;
- conducteur principal de moissonneuse-batteuse et de machine à vendanger, capable d'organiser le chantier ;
- vente ;
- travaux de vinification ;
- fromager responsable de la production ;
- chef cuisinier d'une ferme-auberge ;
- responsable de fabrication conserverie ;
- commercialisation ;
- responsable administratif(ve).

Niveau I. – Techniciens et agents de maîtrise

(*Emplois correspondant aux référentiels des diplômes agricoles du niveau III BTS agricole*)

Échelon 1 (ancien coefficient 200)

Technicien

À ce niveau, le titulaire de l'emploi 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, sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique, à des missions complémentaires directement liées à son activité telles que relations avec des fournisseurs et clients, enregistrement et traitement de données sur informatique.

#### Échelon 2 (ancien coefficient 220)

##### Technicien

À 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.

#### Échelon 2 (ancien coefficient 220)

##### Agent de maîtrise

Outre les travaux et tâches professionnelles auxquels 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 éventuels 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.

#### Techniciens et agents de maîtrise. – Niveau II (ancien coefficient 280)

*(Emplois correspondant aux référentiels des diplômes agricoles du niveau III ou du niveau II BTS agricole ou ingénieurs agricoles)*

##### 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 confiés.

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.

##### 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 formations professionnelles possibles des salariés qu'il encadre.

## Cadres. – Niveau I (ancien coefficient 320)

*(Emploi correspondant aux référentiels des diplômes agricoles du niveau II ingénieurs agricoles)*

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

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

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

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

## Cadres. – Niveau II (ancien coefficient 380)

*(Emploi correspondant aux référentiels des diplômes agricoles II  
tels que correspondant à ce jour aux référentiels des diplômes d'ingénieurs agricoles)*

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

Il détermine les orientations de l'exploitation et les moyens en personnel et matériel qu'il mettra en œuvre pour atteindre les objectifs fixés.

Il prend des décisions qui ont un impact direct et primordial sur la marche globale de l'entreprise, ses résultats, son image et sa pérennité.

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

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

Tous les travaux seront exécutés dans le respect des dispositions légales en matière de formation.

Quel que soit le niveau de l'emploi, certaines conditions générales d'exécution peuvent être exigées :

- l'employeur peut demander au salarié de rendre compte de son travail ;
- le salarié peut être amené à exécuter des tâches relevant d'un niveau inférieur à celui de l'emploi qu'il occupe ;
- c'est l'emploi réellement tenu qui détermine le niveau de classification. La référence aux référentiels des diplômes ne sert qu'à déterminer le niveau de connaissances requises pour tenir l'emploi. Ces connaissances peuvent avoir été acquises par l'expérience.

Le classement des salariés dans la nouvelle grille ne peut être la cause d'une diminution de la rémunération dont les salariés bénéficiaient antérieurement.

En revanche, la modification éventuelle du coefficient y afférent ne peut être en aucun cas considérée comme une perte d'un avantage acquis.

## CHAPITRE II

### RÉMUNÉRATIONS

#### Article 24

##### *Valeur monétaire du point hiérarchique*

Sous réserve du respect des dispositions relatives au salaire minimum de croissance, les salariés payés au temps sont rémunérés sur la base d'un salaire horaire.

Le salaire horaire est fixé en fonction de deux valeurs de point concernant :

- d’une part, les 100 premiers points ;
- et, d’autre part, les points qui sont au-dessus du coefficient 100.

Ces valeurs sont fixées par l’annexe I à la présente convention. La première valeur concernant les 100 premiers points sera revue par la commission mixte réunie à l’initiative du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l’emploi (DIRECCTE) dans les 15 jours suivant la parution au *Journal officiel* d’une modification du salaire minimum de croissance (Smic).

La commission mixte se réunira deux fois par an pour réexaminer la deuxième valeur, en janvier et en juillet de chaque année.

En aucun cas, le salaire, quels que soient le niveau et l’échelon auxquels correspond l’emploi, ne peut être inférieur à la rémunération minimum légale.

## **Article 25**

### *Rémunération mensualisée des salariés en CDI*

La rémunération du salarié en CDI se compose d’un salaire fixe mensuel, le cas échéant des heures supplémentaires et, éventuellement, d’une prime d’intéressement.

La rémunération mensuelle est indépendante, pour un horaire de travail effectif déterminé, du nombre de jours travaillés dans le mois, le paiement mensuel ayant pour objet de neutraliser les conséquences de la répartition inégale des jours entre les 12 mois de l’année.

Les rémunérations mensuelles effectives et éventuellement minimales sont adaptées à l’horaire réel. En particulier, si des heures sont effectuées en sus de l’horaire hebdomadaire de 35 heures, elles sont rémunérées en supplément conformément aux dispositions légales et à celles de l’article 7.3 de l’accord national du 23 décembre 1981 modifié concernant la durée du travail en agriculture.

De même, les heures non travaillées pourront donner lieu à réduction de ce salaire sous réserve des termes de l’article 40 de la présente convention et de toutes autres dispositions légales ou conventionnelles prévoyant expressément le maintien de la rémunération.

La mensualisation n’exclut pas les différents modes de calcul du salaire, aux pièces, à la prime ou au rendement.

## **Article 26**

### *Salaire des femmes*

Article L. 3221-2 du code du travail : « Tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l’égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. »

Par conséquent, à égalité de classification de l’emploi, les femmes perçoivent le même salaire que les hommes.

## **Article 27**

### *Salaire des jeunes salariés*

Sous réserve du respect des dispositions relatives au salaire minimum de croissance, les taux des salaires applicables aux jeunes salarié(e)s de moins de 18 ans sont fixés comme suit par rapport aux salaires des salarié(e)s adultes de même catégorie professionnelle :

- moins de 17 ans : 80 % ;
- de 17 à 18 ans : 90 %.

Toutefois, cet abattement est supprimé pour les jeunes salarié(e)s justifiant de 6 mois de pratique professionnelle dans la branche d’activité dont ils relèvent.



Leur temps de travail est limité à 35 heures par semaine ou 151 heures et 67 centièmes par mois, sauf dérogation accordée par le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) dans la limite des dispositions légales en vigueur.

## Article 28

### *Rémunération des apprentis*

1° Rémunération de base :

Les apprentis sont rémunérés suivant les taux ci-après :

ÂGE DU JEUNE	ANNÉE D'EXÉCUTION	% DU SMIC
< 18 ans	1 <sup>re</sup>	25 %
< 18 ans	2 <sup>e</sup>	37 %
< 18 ans	3 <sup>e</sup>	53 %
18-20 ans	1 <sup>re</sup>	41 %
18-20 ans	2 <sup>e</sup>	49 %
18-20 ans	3 <sup>e</sup>	65 %
21 et + ans	1 <sup>re</sup>	53 %
21 et + ans	2 <sup>e</sup>	61 %
21 et + ans	3 <sup>e</sup>	78 %

Les cotisations aux titres de l'assurance prévoyance, de l'assurance décès et de l'ANEFA (association nationale emploi formation en agriculture) restent dues pour l'emploi d'apprentis.

Les rémunérations sont majorées à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant le jour où l'apprenti a atteint 18 ou 21 ans.

Les années d'exécution du contrat, effectuées avant que l'apprenti ait atteint 18 ou 21 ans sont prises en compte pour le calcul des montants des rémunérations fixées ci-dessus.

À titre transitoire, cette nouvelle rémunération s'applique également aux contrats en cours lorsqu'elle s'avère en moyenne annuelle, supérieure à celle résultant des anciennes dispositions conventionnelles.

2° Cas particuliers :

a) Prolongation de la durée de l'apprentissage en raison :

- de l'échec à l'examen ou du retard dans le début du cycle d'apprentissage ou de suspension de celui-ci ou en raison de circonstances indépendantes de la volonté de l'apprenti (situations prévues aux articles L. 6222-11 et L. 6222-12 du code du travail) : la rémunération est égale à celle de la dernière année précédant la prolongation ;
- de l'état de santé de l'apprenti handicapé (situation prévue par les articles R. 6222-48 et suivants du code du travail) : une majoration de 15 points du taux de rémunération est applicable à la dernière année de rémunération.

b) Réduction de la durée de l'apprentissage :

- apprentis dont la durée de l'apprentissage est réduite de 1 an en application des articles R. 6222-8 et suivants du code du travail (apprentis entrant en apprentissage pour achever une formation et apprentis titulaires d'un diplôme ou titre homologué de niveau supérieur) : rémunération calculée comme s'ils avaient déjà effectué une première année d'apprentissage ;
- apprentis dont la durée de l'apprentissage est réduite de 1 an en application des articles R. 6222-16 et R. 6222-17 du code du travail (formation complémentaire de même niveau et en rapport direct



avec celle acquise précédemment) : majoration de 15 points du taux de rémunération applicable à la dernière année d'apprentissage.

c) Adaptation de la durée du contrat pour tenir compte du niveau initial de compétence de l'apprenti :

- la rémunération minimale de l'apprenti pendant la période d'apprentissage excédant, en application des articles L. 6222-7 et suivants du code du travail, la durée du contrat prévue par le 1<sup>er</sup> alinéa du même article, est celle fixée pour l'année d'exécution du contrat correspondant à cette période;
- si la durée de l'apprentissage est inférieure à celle prévue au 1<sup>er</sup> alinéa du même article, les apprentis sont considérés en ce qui concerne leur rémunération minimale comme ayant déjà effectué une durée d'apprentissage égale à la différence entre ces deux durées.

d) Conclusion d'un nouveau contrat d'apprentissage (après un contrat mené jusqu'à son terme) :

- lorsqu'un apprenti conclut un nouveau contrat d'apprentissage avec le même employeur ou un autre employeur, sa rémunération est au moins égale à celle qu'il percevait lors de la dernière année, sauf quand l'application des rémunérations prévues ci-dessus, en fonction de son âge, est plus favorable.

e) Préparation du brevet professionnel agricole et du brevet professionnel responsable d'exploitation agricole :

#### 1. Préparation d'un BPA après l'obtention d'un CAPA obtenu par la voie de l'apprentissage ou d'un contrat de professionnalisation

La rémunération sera équivalente à celle d'une troisième année d'apprentissage, soit :

- moins de 18 ans = 53 % du Smic;
- 18-20 ans = 65 % du Smic;
- 21 ans et plus = 78 % du Smic ou du salaire conventionnel correspondant à l'emploi occupé s'il est plus favorable.

#### 2. Préparation du BPREA en 2 ans ou tout autre diplôme équivalent ou supérieur

Après un BPA obtenu par la voie de l'apprentissage :

La rémunération de la première année est équivalente à celle d'une troisième année d'apprentissage.

- moins de 18 ans = 53 % du Smic;
- 18-20 ans = 65 % du Smic;
- 21 ans et + = 78 % du Smic ou du salaire conventionnel correspondant à l'emploi occupé s'il est plus favorable.

Préparation du BPREA ou tout autre diplôme équivalent ou supérieur après une formation autre que par la voie de l'apprentissage.

La rémunération de la première année est alignée sur celle prévue en deuxième année d'apprentissage, soit :

- moins de 18 ans : 45 % du Smic;
- 18-20 ans = 55 % du Smic;
- 21 ans et + : 61 % du Smic ou du salaire conventionnel correspondant à l'emploi occupé s'il est plus favorable.

La rémunération de la deuxième année est alignée sur celle prévue en troisième année d'apprentissage, soit :

- moins de 18 ans = 53 % du Smic;
- 18-20 ans = 65 % du Smic;

- 21 ans et + = 78 % du Smic ou du salaire conventionnel correspondant à l'emploi occupé s'il est plus favorable.

### 3° Avantages en nature :

La déduction de la nourriture s'opère en fonction des repas réellement pris et non sur une base mensuelle forfaitaire.

La déduction de l'ensemble des avantages en nature ne peut excéder chaque mois un montant égal à :

- 50 % du salaire brut s'il est en 1<sup>re</sup> année d'apprentissage ;
- 55 % du salaire brut s'il est en 2<sup>e</sup> année d'apprentissage ;
- 60 % du salaire brut s'il est en 3<sup>e</sup> année d'apprentissage.

En outre, ces avantages ne peuvent être déduits que dans la limite de 75 % de la déduction autorisée en ce qui concerne les autres travailleurs.

## **Article 29**

### *Salaire des travailleurs handicapés*

Le salaire des bénéficiaires mentionnés à l'article L. 5212-13 du code du travail ne peut être inférieur à celui qui résulte de l'application des dispositions légales et conventionnelles.

## **Article 30**

### *Prime d'outillage*

En règle générale, l'outillage est fourni par l'employeur. Si, exceptionnellement, le salarié est tenu de fournir les outils, il doit percevoir une prime spéciale d'outillage qui est fixée par les deux parties avant le commencement du travail.

## **Article 31**

### *Salaire des salariés changeant temporairement d'emploi*

Le salarié appelé à effectuer des travaux dans une catégorie inférieure à celle à laquelle il appartient conserve son salaire ; le salarié appelé à effectuer des travaux dans une catégorie supérieure à celle à laquelle il appartient perçoit le salaire de cette catégorie durant le temps pendant lequel il y est employé.

Dans les deux cas, ces changements n'influent pas sur la nature du contrat de travail.

## **Article 32**

### *Travaux saisonniers*

La présente convention s'applique aux salariés recrutés pour la période des travaux saisonniers.

Leurs rémunérations sont égales à celles des salariés en CDI de même catégorie professionnelle telles qu'elles sont déterminées par les articles 22 et 23.

Les frais de transport sont remboursés par l'employeur en fin de contrat dans la limite de 100 kilomètres pour se rendre, en début de contrat sur les lieux de travail et de 100 kilomètres pour revenir au domicile à la fin du contrat, sur la base du tarif SNCF 2<sup>e</sup> classe.

## **Article 33**

### *Prime d'ancienneté*

Les salariés agricoles bénéficient d'une augmentation de salaire de 2 % après 5 ans d'ancienneté. Cette période s'entend pour une durée d'emploi continue ou non dans la même exploitation.

Cette prime est augmentée de 1 % par période continue de 1 an effectuée dans la même exploitation. Elle ne devra pas excéder 10 % et sera appliquée au salaire de base de la catégorie professionnelle.

Toutefois, dans les exploitations où il est attribué des avantages supérieurs à ceux prévus par le présent article, ceux-ci restent acquis.

### CHAPITRE III

#### DURÉE DU TRAVAIL

##### **Article 34**

###### *Définition de la durée du travail*

La durée normale du travail est fixée à 35 heures par semaine. Cette durée s'entend du travail effectif, à l'exclusion du temps nécessaire au casse-croûte et aux repas ainsi que des périodes dites d'équivalence.

Sont notamment assimilés au travail effectif les jours de congés payés, de congés pour événements familiaux, de congés de formation payé, de repos compensateur payé, les jours chômés et payés prévus à l'article 38 – 2°, les heures de délégation payées des représentants du personnel, ainsi que les périodes limitées à une durée ininterrompue de 1 an, pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle et, pendant le congé de maternité.

L'embauche ou le débauchage se fait sur le lieu de travail à l'intérieur d'un rayon de trois kilomètres autour de l'exploitation ; au-delà de cette distance, le rassemblement du personnel devra se faire au siège de l'exploitation, le transport étant assuré :

- soit par l'employeur,
- soit par le salarié qui bénéficiera, dans ce cas, d'une indemnité kilométrique telle que fixée à l'article 51 *bis* de la présente convention.

Le temps consacré à ce déplacement est payé en heures normales n'entrant pas en compte dans le calcul des heures supplémentaires.

##### **Article 35**

###### *Durée du travail*

En ce qui concerne le contrôle de la durée du travail, le dépassement de l'horaire de travail, la récupération des heures perdues, les équivalences entre-temps de présence et temps de travail, la rémunération des heures supplémentaires, la variation saisonnière de l'horaire normal de travail, la durée maximale du travail et le contrat de travail intermittent, il sera fait application des dispositions légales en vigueur ainsi que de celles de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié sur la durée du travail en agriculture.

##### **Article 36**

###### *Temps d'habillage et de déshabillage*

Les temps d'habillage et de déshabillage, lorsque le port d'une tenue de travail est rendu nécessaire par la nature de l'activité, sont réalisés dans l'entreprise et sont considérés comme du temps effectif et rémunéré en tant que tel.

##### **Article 37**

###### *Travail de nuit*

Conformément à l'article L. 3122-29 du code du travail, tout travail accompli entre 21 heures et 6 heures du matin est considéré comme travail de nuit.

Le recours au travail de nuit devra être exceptionnel et dicté par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique de l'exploitation ou de l'entreprise (par exemple : obligations techniques

de commencer ou de terminer un travail entrepris et qui n'a pu être achevé avant 21 heures (fenaisons, moissons, récoltes, conditionnement etc.).

Ces heures donnent lieu à une majoration de salaire de 25 % ou à un repos compensateur de 25 % par heure de travail effectuée et comprise dans cette plage entre 21 heures et 6 heures du matin.

Les heures de repos compensateur pour travail de nuit devront figurer sur le bulletin de paye du mois correspondant à la période d'ouverture de ce droit.

### **Article 38**

#### *Durée maximale du travail*

Dans les professions visées à l'article 1<sup>er</sup> de la présente convention, les salariés ne peuvent être employés à un travail effectif de plus de 10 heures par jour, coupées par un ou plusieurs repos dont la durée ne peut être inférieure à une heure et pendant lesquels le travail est interdit.

### **Article 39**

#### *Repos hebdomadaire et jours fériés*

1° Repos hebdomadaire :

Chaque semaine, le salarié a droit à un repos, à prendre le dimanche d'une durée minimale de 24 heures consécutives.

Lorsque le travail du dimanche est indispensable au fonctionnement de l'entreprise, le repos hebdomadaire peut être donné pour tout ou partie du personnel, soit toute l'année, soit à certaines époques de l'année seulement, suivant l'une des modalités suivantes :

a) Un autre jour que le dimanche, sous réserve que le jour de repos tombe le dimanche au moins une fois sur trois ;

b) Une demi-journée le dimanche avec un repos compensateur d'une journée par roulement et par quinzaine ;

c) Par roulement, à condition que le jour de repos tombe le dimanche au moins deux fois par mois.

Le repos hebdomadaire peut être suspendu six fois au maximum par an en cas de circonstances exceptionnelles telles qu'accidents survenant au personnel et au matériel, calamités naturelles et accidentelles, sous réserve que les intéressés bénéficient d'un repos compensateur d'une durée égale au repos supprimé.

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

Le travail du dimanche donne lieu à une majoration exceptionnelle de 50 %. Celle-ci ne se cumule pas avec les majorations pour heures supplémentaires.

2° Jours fériés :

Les jours fériés légaux applicables en agriculture sont ceux énumérés à l'article L. 3133-1 du code du travail, à savoir le 1<sup>er</sup> janvier, le lundi de Pâques, le 1<sup>er</sup> Mai, le 8 mai, l'Ascension, le lundi de Pentecôte, le 14 Juillet, l'Assomption, la Toussaint, le 11 Novembre, le jour de Noël.

Le lundi de Pentecôte restant un jour férié, la journée de solidarité peut être prise un autre jour ou en fractionné.

À l'occasion de la « fête locale » du lieu de résidence du salarié, il est accordé également 1 jour chômé et payé aux salariés ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise.

Tous les jours fériés légaux sont chômés et payés lorsqu'ils tombent un jour normalement ouvré dans l'entreprise, sauf le jour retenu pour la Journée de Solidarité.

Les heures perdues du fait du chômage d'un jour férié légal ne sont pas récupérables. Dans les exploitations et entreprises qui, en raison de la nature de leur activité, ne peuvent interrompre le

travail, les salariés occupés un jour férié légal, ont droit, en plus du salaire correspondant au travail effectué, à une indemnité égale au montant de ce salaire. Cette indemnité est à la charge de l'employeur.

Les dispositions relatives aux jours fériés s'appliquent, conformément à l'article L. 1242-14 du code du travail, aux salariés employés par contrat à durée déterminée.

## **Article 40**

### *Absences*

Toute absence doit être autorisée ou motivée. L'autorisation, sauf cas d'urgence, doit être demandée à l'employeur l'avant-veille du premier jour d'absence. Après entente entre employeur et salarié, les heures de travail perdues peuvent être récupérées. Toute absence non récupérée entraîne la perte du salaire afférent à la durée de l'absence.

Les employeurs ne doivent pas s'opposer à l'absence de leurs salariés lorsque ceux-ci sont convoqués aux réunions des commissions prévues par la présente convention ou les textes législatifs ou réglementaires en vigueur.

## **CHAPITRE IV**

### **PAYE**

## **Article 41**

### *Périodicité des règlements de salaires*

La paye doit se faire pendant les heures de travail, soit sur le chantier, soit au siège de l'entreprise ou de l'exploitation, soit au domicile du salarié.

Dans le cas où le chantier de travail se trouve éloigné du siège de l'entreprise ou de l'exploitation, le paiement peut se faire par la poste ou par un établissement bancaire ayant un bureau dans le canton où est situé le lieu de travail ; la durée du déplacement est alors considérée comme temps de travail.

La paye doit être faite toutes les semaines ou toutes les quinzaines pour les salariés payés à la journée ou à la semaine, tous les mois pour les salariés payés au mois et au plus tard en date du cinq du mois suivant le mois travaillé.

Les salariés dont le contrat de travail arrive à expiration, ou est dénoncé avant la date normale du paiement des salaires, doivent être intégralement réglés, selon le cas, dès l'achèvement de l'ouvrage ou de la période de préavis.

Les salariés ont la possibilité de percevoir toutes les semaines un acompte dont le montant peut être égal, au maximum, à 70 % du salaire dû pour le travail effectué jusqu'à la date de paiement de l'acompte.

Le salarié payé au mois peut percevoir, s'il en fait la demande, un acompte correspondant pour une quinzaine, à la moitié de la rémunération mensuelle.

L'employeur pourra, avec l'accord du salarié, se libérer du salaire dû au moyen d'un chèque sous réserve de l'application des dispositions réglementaires.

## **Article 42**

### *Bulletin de paye*

L'employeur doit remettre au salarié, à l'occasion du paiement de sa rémunération, une pièce justificative dite « bulletin de paye » établi conformément aux dispositions de l'article R. 3243-1 du code du travail.

Il ne peut être exigé, au moment de la paye, aucune formalité de signature ou d'émargement autre que celle établissant que le total des espèces remises au salarié correspond bien au montant de la rémunération nette indiquée sur le bulletin de paye.

### **Article 43**

#### *Livre de paye*

La tenue du livre de paye peut être remplacée par la conservation pendant 5 ans des doubles des bulletins de paye.

## **CHAPITRE V**

### **AVANTAGES ET FOURNITURES EN NATURE**

### **Article 44**

#### *Avantages en nature*

Les avantages en nature accordés aux salariés, à titre gratuit ou à titre onéreux, devront être précisés dans le contrat de travail et mentionnés sur le bulletin de paye.

### **Article 45**

#### *Nourriture*

Lorsque le salarié est nourri par l'employeur pendant les jours ouvrables, la nourriture doit être abondante, saine et variée ; elle doit être suffisante en quantité pour le maintien du salarié en bonne santé, la boisson doit être loyale et marchande et en quantité suffisante.

Le salaire du personnel nourri est calculé en déduisant de son salaire global la valeur de la nourriture.

Le montant de la valeur journalière de la nourriture est fixé par voie d'avenant à la présente convention.

Ce montant sera revalorisé chaque année, avec effet du 1<sup>er</sup> janvier et du 1<sup>er</sup> juillet, en fonction de l'évolution du coût de la vie.

Lorsque les membres de la famille sont nourris, la valeur de la nourriture est appréciée de la façon suivante :

- conjoint, valeur égale à celle fixée pour le salarié ;
- enfant de moins de 2 ans : néant ;
- enfant de 2 à 5 ans : 25 % ;
- enfant de 6 à 16 ans : 50 %.

Ces valeurs s'entendent pour trois repas.

### **Article 46**

#### *Logement*

Lorsque le salarié est logé par l'employeur, la valeur mensuelle déductible du salaire est déterminée d'un commun accord entre les parties sous réserve de ne pas excéder les maxima ci-après dont le montant est évalué en heures de travail au taux horaire de l'emploi de niveau I, échelon 1.

- 8 heures de travail pour une chambre meublée comprenant une literie complète, avec blanchissage des draps fournis par l'employeur au moins une fois par mois, une armoire, une table, une chaise, un appareil de chauffage, l'éclairage et l'accès à une salle d'eau et à un W. – C ;
- 4 heures de travail par pièce (avec un supplément de 1 heure si elle est meublée) pour un logement individuel ou familial comportant une cuisine ou un coin cuisine et au moins une pièce destinée au séjour et au sommeil dont la surface habitable est de 9 m<sup>2</sup> si la cuisine est séparée et de 12 m<sup>2</sup> lorsqu'un coin cuisine est aménagé dans la pièce. Si la consommation d'eau, de gaz

et d'électricité est à la charge du salarié, elle doit être enregistrée par des compteurs propres au logement qu'il occupe ;

- 4 heures de travail par occupant pour un logement collectif meublé de salariés saisonniers comportant :
  - des pièces destinées au sommeil séparées pour les hommes et les femmes recevant 6 salariés au maximum avec une superficie minimale de 9 m<sup>2</sup> pour le premier occupant et de 7 m<sup>2</sup> pour les suivants ; cette surface minimum est de 6 m<sup>2</sup> par occupant dans un mobile-home ;
  - une cuisine-réfectoire d'au moins 10 m<sup>2</sup> (+ 2 m<sup>2</sup> par occupant au-delà du premier) sauf si l'employeur prend en charge la préparation des repas ;
  - des installations sanitaires intérieures ou mises à disposition séparées hommes-femmes avec une salle d'eau avec un lavabo pour trois personnes et une cabine de douche et un W. – C pour six ;
  - la fourniture forfaitaire des fluides (eau, gaz, électricité).

#### **Article 47**

##### *Blanchissage*

Lorsque le salarié bénéficie du blanchissage, il supporte à ce titre, sur son salaire, une retenue mensuelle égale à la valeur de 5 heures de travail de l'ouvrier permanent au niveau I, échelon 1, la somme obtenue étant arrondie à la dizaine de centimes supérieure.

#### **Article 48**

##### *Frais d'emménagement et frais de voyage*

Les frais d'emménagement des salariés en CDI ou en CDD d'au moins 1 an embauchés dans le département ou dans un rayon de 50 kilomètres autour de l'exploitation sont à la charge de l'employeur. Ils couvrent les frais de voyage du salarié et de sa famille et les frais de transport du mobilier. En dehors des limites ci-dessus fixées, les frais d'emménagement font l'objet d'un accord entre les parties.

#### **Article 49**

##### *Remboursement des frais d'emménagement et de voyage*

En cas de départ volontaire du salarié ou de son licenciement pour faute grave ou lourde dans les 12 mois suivant l'embauche, l'intéressé, s'il a bénéficié des dispositions prévues à l'article précédent, doit rembourser les frais engagés par l'employeur au prorata du temps restant à courir jusqu'au dernier jour du douzième mois suivant l'embauchage.

#### **Article 50**

##### *Indemnité pour frais de déplacement*

Cette indemnité s'applique aux salariés des entreprises et exploitations agricoles relevant du champ d'application territorial et professionnel défini par la présente convention collective, lorsque ceux-ci sont amenés à se déplacer avec leur véhicule personnel, à la demande de l'employeur, hors du lieu habituel de travail.

L'indemnité sera calculée sur la base du barème kilométrique publié chaque année par l'administration fiscale pour l'évaluation des frais de carburant déductibles de l'assiette de l'impôt sur les traitements et revenus, à raison de 50 % du barème pour véhicule de 5 CV.

Le barème à utiliser est celui en vigueur au moment du versement de l'indemnité.

Cette indemnité, dans le cadre des dispositions prévues par l'article L. 713-5 du code rural, s'applique également au trajet pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail s'il dépasse la distance habituelle de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail.



## CHAPITRE VI

### CONGÉS PAYÉS

#### Article 51

##### *Durée du congé*

Les salariés agricoles bénéficient des congés payés dans les conditions prévues par les textes légaux ou réglementaires en vigueur.

Les périodes de grands travaux pendant lesquelles le salarié ne peut, sauf accord avec l'employeur, prendre plus de 24 heures de congé, sont fixées comme suit :

Exploitations et entreprises spécialisées :

- période de vendanges : du 20 septembre au 31 octobre ;
- période d'agnelage : deux périodes de 1 mois par an déterminées d'un commun accord entre les parties ;
- semailles de printemps : du 1<sup>er</sup> mars au 15 mai ;
- semailles d'automne : du 1<sup>er</sup> octobre au 30 novembre ;
- ensilage : du 15 avril au 15 mai, du 15 septembre au 15 octobre ;
- fenaïson : du 1<sup>er</sup> mai au 15 juillet ;
- récolte du tabac : du 15 août au 1<sup>er</sup> octobre ;
- récolte de céréales à paille et oléagineux : du 1<sup>er</sup> juillet au 30 août ;
- récoltes d'automne : du 25 septembre au 15 décembre ;
- moissons-battages : du 1<sup>er</sup> juillet au 30 août.

Exploitations de polyculture :

Dans les exploitations où sont pratiquées plusieurs productions pouvant amener à dépasser le plafond de 5 mois maximum autorisé pour les périodes de grands travaux, ces périodes sont déterminées d'un commun accord entre le salarié et l'employeur, afin de permettre au salarié de bénéficier d'au moins 12 jours ouvrables de congés payés pendant la période normale de congés qui va du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre. Les périodes déterminées d'un commun accord ne devront pas dépasser 5 mois consécutifs.

#### Article 52

##### *Travail rétribué pendant le congé annuel fractionné*

Pendant la durée du congé annuel fractionné ou non, tout travail rétribué est interdit au bénéficiaire du congé, sous réserve des dispositions de l'article L. 718-6 du code rural (exemple : contrat vendanges).

## CHAPITRE VII

### CONGÉS POUR MARIAGE. – DÉCÈS. – PRÉSÉLECTION MILITAIRE

#### Article 53

##### *Congés exceptionnels*

Des congés exceptionnels payés seront accordés aux salariés dans les conditions suivantes :

- mariage ou Pacs de l'intéressé : 4 jours ;
- mariage d'un enfant : 1 jour ;
- obsèques d'un ascendant, d'un conjoint, d'un enfant, ou d'un des beaux-parents : 2 jours ;
- le décès d'un frère ou d'une sœur : 1 jour ;
- appel de préparation à la défense : 1 jour.



L'indemnité attribuée à ce titre sera calculée sur la base du salaire journalier afférent à la période au cours de laquelle est pris le congé exceptionnel. Ces jours d'absence sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

## CHAPITRE VIII

### CONGÉS D'ACCUEIL D'UN ENFANT

#### **Article 54**

##### *Congé de maternité ou d'adoption*

La suspension et la rupture du contrat de travail en cas de maternité ou d'adoption ne pourront intervenir que dans les conditions énumérées par les articles L. 1225-24 et L. 1225-4 du code du travail.

#### **Article 55**

##### *Congé de paternité*

1° Tout salarié a droit à un congé supplémentaire lors de la naissance d'un enfant ou de l'arrivée à son foyer d'un enfant placé en vue de son adoption.

La durée de ce congé est fixée à 3 jours. Ces 3 jours peuvent être consécutifs ou non après entente entre l'employeur et le bénéficiaire, mais doivent être inclus dans une période de 15 jours entourant la date de la naissance ou suivant l'arrivée au foyer de l'enfant placé en vue de son adoption.

La rémunération de ces 3 jours est égale au salaire qui serait perçu par l'intéressé pour une période de travail égale située à la même époque.

La charge de cette rémunération est supportée par l'employeur.

2° Tout salarié deuxième parent a droit en plus à un congé de paternité de 11 jours consécutifs dans un délai de 4 mois après la naissance ou l'adoption d'un enfant, selon les dispositions des articles L. 1225-35 et suivants du code du travail.

Cette période supplémentaire ouvre droit aux indemnités journalières prévues par la législation de la sécurité sociale.

Le congé de paternité est considéré comme une période de travail effectif pour le calcul des droits à congés payés.

#### **Article 56**

##### *Indemnités journalières de maternité et de paternité*

Pendant la période visée à l'article 54 et au 2° de l'article 55, les salariés en cause ont droit à l'indemnité journalière prévue par la législation sur les assurances sociales, sous réserve de satisfaire aux conditions exigées par cette législation et notamment de cesser toute activité salariée pendant la période d'indemnisation.

#### **Article 57**

Congé parental d'éducation :

Conformément à l'article L. 1225-47 du code du travail, il est rappelé notamment les dispositions ci-dessous.

À la suite d'une naissance ou de l'adoption d'un enfant de moins de 16 ans, tout(e) salarié(e) ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise peut bénéficier d'un congé parental d'éducation lui permettant de suspendre ou de réduire son activité professionnelle pour élever cet enfant. L'employeur ne peut s'y opposer.

Le congé parental d'éducation total ou le temps partiel non travaillé n'est pas rémunéré par l'employeur, mais peut ouvrir droit à des prestations versées par la caisse de mutualité sociale agricole. Il est retenu pour la moitié de sa durée pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

## CHAPITRE IX

### SANTÉ. – SÉCURITÉ. – LOGEMENT DES SALARIÉS

#### **Article 58**

##### *Sécurité*

Les employeurs sont tenus de se conformer aux dispositions des lois, décrets, arrêtés et règlements en vigueur, concernant la santé et la sécurité des salariés ainsi qu'à toutes les dispositions du code du travail.

Dans toutes les exploitations utilisant les moyens mécaniques de travail, les appareils de protection sont obligatoires.

Toutes mesures de protection doivent être prises par les employeurs lors de l'emploi de produits corrosifs, nocifs ou dangereux.

Chaque fois que la mise en œuvre d'équipements de protection collective sera impossible, des équipements de protection individuelle seront mis à la disposition de chaque salarié.

#### **Article 59**

##### *Vêtement de pluie et produits phytosanitaires*

###### *a) Vêtement de pluie :*

Un vêtement de pluie sera remis à la disposition de chaque salarié et remplacé lorsque celui-ci ne sera plus en bon état.

En revanche, le salarié sera responsable de l'entretien soigneux du vêtement qui lui est fourni.

###### *b) Traitements phytosanitaires :*

L'acquisition et la manipulation des produits phytosanitaires doivent être effectuées dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

La rentrée des salariés après traitements phytosanitaires dans les parcelles ou les lieux traités ne pourra s'effectuer qu'en conformité avec les modes d'emploi et les délais prévus par la réglementation.

#### **Article 60**

##### *Travaux confiés aux femmes et aux jeunes*

Les femmes, les jeunes salarié(e)s de moins de 18 ans, les stagiaires de la formation professionnelle et les apprenti(e)s ne doivent pas être employés à des travaux non conformes aux dispositions légales en vigueur.

#### **Article 61**

##### *Logement des salariés*

Le logement des salariés agricoles doit être conforme aux dispositions prescrites par le décret n° 95-978 du 24 août 1995 et par l'arrêté du 1<sup>er</sup> juillet 1996.

TITRE IV

**DISPOSITIONS RELATIVES À LA RÉSILIATION  
DES CONTRATS DE TRAVAIL**

**Article 62**

*Contrat de travail à durée déterminée*

Au-delà de la période d'essai, le contrat de travail conclu dans les conditions prévues aux articles L. 1242-1 et suivants du code du travail, notamment pour pourvoir un emploi à caractère saisonnier, ne peut être rompu, sauf accord des parties, avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave, de faute lourde, de force majeure ou d'incapacité constatée par le médecin du travail.

**Article 63**

*Contrat de travail à durée indéterminée*

1° Délai de préavis

L'employeur ou le salarié peuvent rompre unilatéralement le contrat de travail à durée indéterminée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Pour l'employeur, la date de présentation de cette lettre recommandée fixe le point de départ du délai de préavis.

Après expiration de la période d'essai, la durée du préavis à respecter par l'employeur est fixée comme suit :

- 3 mois pour les salariés logés avec leur famille par l'employeur et pour les salariés qui bénéficient d'avantages en nature. Lors de la résiliation du contrat, ces avantages sont considérés comme acquis par douzième pour chaque mois de travail effectué ;
- 2 mois pour les salariés ayant au moins 2 années de présence ;
- 1 mois pour tous les autres salariés ne rentrant pas dans les catégories précitées.

La durée du préavis indiquée ci-dessus est doublée pour les travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés visés au chapitre II du titre premier du livre II de la partie 5 du code du travail, sans toutefois que cette mesure puisse avoir pour effet de porter au-delà de 3 mois la durée du préavis.

2° Procédure de licenciement

Lorsque l'employeur envisage de procéder à un licenciement, il doit convoquer le salarié à un entretien préalable. Cette convocation est effectuée par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge. Elle doit indiquer l'objet de la convocation, la date, l'heure et le lieu de l'entretien ainsi que la possibilité pour le salarié de se faire assister par un autre salarié de l'exploitation ou de l'entreprise, (avenant n° 91 du 9 juillet 1993) « par un salarié d'une autre exploitation ou entreprise relevant de la même convention et, s'il n'existe pas d'institutions représentatives du personnel dans l'entreprise, la possibilité de se faire assister par un conseiller de son choix inscrit sur une liste dressée par le préfet du département. La convocation doit comporter également l'adresse des services où la liste des conseillers est tenue à la disposition des salariés, notamment à l'Unité départementale de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE), à la préfecture et dans chaque mairie. L'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de 7 jours après la présentation au salarié de la lettre recommandée de convocation ou sa remise en main propre.

Si le licenciement envisagé est fondé sur un motif disciplinaire, cette convocation ne peut être adressée plus de 2 mois après que l'employeur a eu connaissance de la faute du salarié. Au cours de l'entretien, l'employeur est tenu d'indiquer au salarié le motif de la décision envisagée et de recueillir ses explications.

La lettre recommandée de licenciement ne peut être expédiée moins de 2 jours ouvrables ni plus de 1 mois après le jour fixé pour l'entretien. Elle doit indiquer le ou les motifs du licenciement.

### 3° Rupture conventionnelle

L'employeur et le salarié peuvent convenir en commun de mettre fin au contrat de travail qui les lie dans les conditions et suivant les modalités prévues aux articles L. 1237-11 et suivants du code du travail.

La convention de rupture établie sur imprimé CERFA doit être envoyée pour homologation à l'Unité départementale de la DIRECCTE après le délai de rétractation de 15 jours à compter de la signature des parties.

### 4° Indemnité de licenciement

En plus du préavis, l'employeur devra régler au salarié licencié comptant au moins 1 année de présence dans l'exploitation ou l'entreprise, quel que soit le motif du licenciement, sauf en cas de faute grave ou lourde, une indemnité minimum de licenciement calculée comme suit :

- moins de 10 ans d'ancienneté : 1/5 de mois par année d'ancienneté ;
- à partir de 10 ans d'ancienneté : 1/5 de mois par année d'ancienneté + 2/15 de mois par année d'ancienneté.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de cette indemnité est 1/12 de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le salaire brut moyen des 3 derniers mois.

Cette indemnité est indépendante de celle qui est allouée pour rupture abusive du contrat de travail, en application de l'article L. 1235-2 du code du travail.

### 5° Départ et mise à la retraite

Le fait pour tout salarié d'atteindre un certain âge ou de pouvoir prétendre à la retraite n'entraîne pas la rupture automatique de son contrat de travail ;

L'employeur ne peut prononcer la mise à la retraite du salarié entre l'âge légal de la retraite et l'âge à partir duquel il peut prétendre automatiquement à une retraite à taux plein.

#### 1. Départ à l'initiative du salarié

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

- devra notifier à l'employeur sa décision par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge ;
- devra respecter un préavis en fonction de l'ancienneté fixé comme suit :
  - ancienneté inférieure à 6 mois : 8 jours ;
  - égale ou supérieure à 6 mois : 1 mois ;
- aura droit à l'indemnité de départ volontaire à la retraite des salariés fixée comme suit :
  - après 10 ans d'ancienneté : 1 demi-mois de salaire ;
  - après 15 ans d'ancienneté : 1 mois de salaire ;
  - après 20 ans d'ancienneté : 1 mois et demi de salaire ;
  - après 30 ans d'ancienneté : 2 mois de salaire.

#### 2. Mise à la retraite par l'employeur :

À partir de l'âge prévu par les dispositions légales, 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.

Trois mois avant le jour où le salarié remplit la condition d'âge, puis chaque année jusqu'aux 69 ans révolus : 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 interrogé le salarié ou s'il n'a pas respecté les formalités requises, l'employeur ne peut mettre le salarié à la retraite pendant l'année qui suit.

La même procédure est applicable chaque année jusqu'au 69<sup>e</sup> anniversaire. Au-delà du 69<sup>e</sup> anniversaire, l'employeur peut le mettre d'office à la retraite, sauf pour les salariés bénéficiant d'une protection prévue par le code du travail.

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

- 1 mois pour une ancienneté de services continus inférieure à 6 mois ;
- 2 mois pour une ancienneté de services continus supérieure à 6 mois.

Le salarié, quelle que soit son ancienneté, a droit à une indemnité de mise à la retraite fixée comme suit :

- 1/5 de mois par année de service pour les 10 premières années ;
- 1/3 de mois par année de service au-delà de la dixième année.

Cette indemnité est calculée selon la formule la plus avantageuse pour le salarié sur le salaire moyen des 12 ou des 3 derniers mois. Dans le cas où l'indemnité est calculée sur la base du salaire moyen des 3 derniers mois, toute prime ou gratification annuelle ou exceptionnelle versée au cours de ces 3 mois doit être prise en compte au prorata.

## **Article 64**

### *Licenciement fondé sur un motif d'ordre économique*

Tout licenciement individuel ou collectif fondé sur un motif d'ordre économique est soumis à l'application des dispositions des articles L. 1233-1 et suivants du code du travail ainsi qu'à celle des dispositions de l'accord national du 13 novembre 1986 sur l'emploi en agriculture.

## **Article 65**

### *Temps accordé pour la recherche d'un emploi*

Pendant le délai-congé et sauf lorsque la rupture du contrat à durée indéterminée est consécutive à la démission du salarié ou résulte d'une faute grave de sa part, le salarié est autorisé à s'absenter, sans réduction de salaire, pour rechercher un nouvel emploi, dans les conditions suivantes :

Pour les salariés ayant au moins 2 années d'ancienneté :

- 2 demi-journées maximum par semaine, dont une au choix de l'employeur et une au choix du salarié avec un plafond de 12 demi-journées.

Pour les salariés ayant moins de 2 années d'ancienneté :

- 4 demi-journées maximum par période de 24 jours de travail dont deux au choix de l'employeur et deux au choix du salarié.

Ces demi-journées peuvent toutefois être groupées par accord des parties.

## **Article 66**

### *Attestation de cessation de travail*

L'employeur est tenu de délivrer, dès le début de son préavis, au salarié licencié ou démissionnaire qui en fait la demande, une attestation précisant la date de cessation de son emploi.

## **Article 67**

### *Certificat de travail*

À l'expiration du contrat de travail (fin du délai de préavis, même non effectué), l'employeur doit remettre au salarié, sans que celui-ci ait besoin d'en faire la demande, un certificat de travail contenant exclusivement les mentions suivantes :

- 1° La date d'entrée du salarié et celle de sa sortie ;
- 2° La nature de l'emploi ou des emplois successivement occupés et les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus ;
- 3° Le solde du nombre d'heures acquises au titre du compte personnel de formation (CPF) et non utilisées, et la mention de l'organisme gestionnaire ;
- 4° Les droits acquis par le salarié en matière de prévoyance et de complémentaire santé, et la mention de l'organisme gestionnaire.

## **TITRE V**

### **DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AUX SALARIÉS TRAVAILLANT À LA TÂCHE**

## **Article 68**

### *Champ d'application*

La rémunération à la tâche peut être pratiquée à l'égard de deux catégories de salariés :

- d'une part, les salariés saisonniers, c'est-à-dire :
  - soit ceux faisant l'objet d'un contrat écrit, à durée déterminée ;
  - soit ceux faisant l'objet d'un contrat d'introduction de main-d'œuvre étrangère agricole saisonnière.
- d'autre part, et sous réserve d'un accord express des parties, les salariés en CDI pour lesquels sera établi un avenant à leur contrat de travail pour la période pendant laquelle ils travaillent à la tâche.

## **Article 69**

### *Rémunération*

Le salaire à la tâche sera calculé sur les bases prévues à l'annexe III de la présente convention.

## **Article 70**

### *Bulletin de paye*

Lors de chaque paye qui doit intervenir au minimum pour chaque mois civil, l'employeur établit et remet au salarié un bulletin de paye comportant chacune des mentions prévues à l'article 40. Sont applicables aux travailleurs à la tâche, les dispositions de l'article 41.

## **Article 71**

### *Litige*

Les salariés qui se sont engagés à exécuter un travail à la tâche sont tenus de l'achever, sauf en cas de force majeure. En cas d'infraction aux dispositions du présent alinéa, ils pourront être l'objet d'un recours devant le conseil des prud'hommes.

Réciproquement l'employeur ne doit pas licencier l'ouvrier pendant l'exécution de la tâche, sauf en cas de faute grave.

## **Article 72**

### *Acomptes et indemnité compensatrice de congés payés*

Pour tout travail à la tâche, dont l'exécution doit durer plus d'une quinzaine, l'ouvrier doit recevoir des acomptes chaque quinzaine, représentant au moins 70 % du salaire correspondant au travail accompli et être intégralement payé dans la quinzaine qui suit la fin de l'ouvrage.

En outre, le salarié devra recevoir à la fin de l'ouvrage, une indemnité compensatrice de congés payés égale à 1/10 des salaires bruts soumis à cotisations. Cette somme est, elle-même, intégrée dans l'assiette des charges sociales.

## **TITRE VI**

### **RÉGIMES COMPLÉMENTAIRES DE RETRAITE ET DE PRÉVOYANCE**

## **Article 73**

### *Retraite complémentaire*

#### *a) Salariés non cotisants à l'AGIRC*

Les salariés entrant dans le champ d'application des articles 1<sup>er</sup>, 2 et 3 de la présente convention collective relèvent de la CAMARCA.

Les conditions d'assujettissement, d'assiette et de taux de répartition des cotisations applicables aux employeurs et aux salariés, sont celles fixées par l'accord national du 24 mars 1971, ses annexes et avenants.

#### *b) Salariés cotisants à l'AGIRC*

Les salariés bénéficiaires des régimes complémentaires de retraite et de prévoyance institués par la convention collective nationale des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952, doivent être affiliés aux différentes institutions qui les mettent en œuvre.

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

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

## **Article 74**

### *Assurance « décès »*

Les salariés non cotisants à l'AGIRC bénéficient, en outre, d'un régime d'assurance « décès » géré par l'organisme assureur retenu.

Le taux et la répartition de la cotisation sont fixés à l'annexe IV de la présente convention.

L'employeur assurera le règlement intégral de la cotisation après avoir effectué le précompte de la part salariale, lors de chaque paie.

## **Article 75**

### *Garantie de rémunération en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident*

Cette garantie est prévue en faveur des salariés non bénéficiaires de la convention nationale de prévoyance du 2 avril 1952, employés sur les exploitations et entreprises visées à l'article 1<sup>er</sup> de la



présente convention. Elle est due sans condition d'ancienneté, aux salariés victimes d'un accident du travail, de trajet ou d'une maladie professionnelle ainsi qu'aux salariés victimes d'une maladie ou d'un accident de la vie privée.

Elle sera versée en cas d'arrêt de travail, médicalement constaté et à l'issue d'une période de carence de 7 jours consécutifs en cas de maladie ou d'accident de la vie privée, et sans franchise en cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle.

Le salarié suivant les cas visés ci-dessus percevra, pendant au maximum 90 jours des indemnités journalières complémentaires s'ajoutant à celles servies par la caisse de mutualité sociale agricole, de telle sorte qu'il bénéficie d'une indemnité égale à 90 % du salaire servant de base au calcul des indemnités journalières versées par la caisse de mutualité sociale agricole. Au-delà des 90 jours, il percevra 80 % du salaire brut aussi longtemps que sont réglées les indemnités journalières légales.

## **Article 76**

### *Garantie de rémunération en cas d'invalidité*

Les salariés, sans condition d'ancienneté, à l'exception des cadres bénéficiaires de la convention nationale de prévoyance du 2 avril 1952, employés sur les exploitations et entreprises visées à l'article 1<sup>er</sup> de la présente convention, ont droit en cas d'incapacité permanente dès l'attribution d'une pension d'invalidité de catégorie 1, 2 ou 3 d'une rente accident du travail pour une incapacité supérieure ou égale au 2/3, à une pension mensuelle incapacité permanente égale à 30 % de 1/12 des salaires bruts des quatre trimestres civils précédant l'arrêt de travail. Cette pension leur est attribuée jusqu'à l'âge de départ à la retraite.

La pension prévue à l'alinéa précédent sera prise en charge par le régime conventionnel de prévoyance auquel les employeurs sont tenus d'adhérer et qui prévoit le versement à l'institution de prévoyance de cotisations assises sur les rémunérations brutes des salariés bénéficiaires soumises aux cotisations d'assurances sociales.

## **Article 77**

### *Gestion du régime de prévoyance*

Les indemnisations complémentaires prévues aux articles précédents 74, 75, et 76 sont prises en charge par l'organisme assureur auquel les employeurs sont tenus d'adhérer suivant la convention conclue avec celui-ci, et qui prévoit le versement à cet organisme de cotisations assises sur les rémunérations brutes des salariés bénéficiaires, soumises aux cotisations d'assurances sociales.

Une convention d'assurance et de gestion conclue entre les parties signataires de la convention collective et l'organisme assureur fixe les conditions et modalités de la gestion confiée à cet organisme contre la perception de cotisations, au règlement desquelles sont tenus les employeurs.

Les taux et la répartition entre employeur et salarié de ces cotisations sont fixés à l'annexe IV.

## **Article 78**

### *Clauses de réexamen*

Le régime de prévoyance défini aux articles 74 à 77 de la présente convention pourra être dénoncé par l'une des parties contractantes avant le 1<sup>er</sup> septembre de chaque année d'application auprès du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE).

Les modalités d'organisation de la mutualisation des risques mentionnés aux articles 74 à 77 seront réexaminées à la demande des parties contractantes formulée auprès du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE). À défaut, l'accord devra faire l'objet d'un réexamen tous les 5 ans suite à l'inscription de ce point à l'ordre du jour de la commission mixte.



## **Article 79**

### *Régime d'assurance complémentaire « santé »*

Ce régime est défini par un accord spécifique en annexe V de la présente convention.

Conformément à l'article 912.1 du code de la sécurité sociale et selon ses dispositions, l'adhésion au régime de prévoyance-frais de santé mis en place par la profession est obligatoire dès l'extension de l'accord, sauf dispositions contenues dans l'accord spécifique.

Fait à Cahors, le 29 février 2016.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE I

---

### **Dispositions spécifiques concernant les techniciens, agents de maîtrise et cadres**

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

##### *Champ d'application*

La présente annexe concerne les cadres et les techniciens et agents de maîtrise des exploitations agricoles, des entreprises de travaux agricoles et des coopératives d'utilisation en commun de matériel agricole visées par la convention collective 29 février 2016.

Sont considérés comme cadres et techniciens et agents de maîtrise, les agents auxquels l'employeur délègue d'une façon permanente tout ou partie de son autorité, sur le plan technique, administratif ou de commandement.

En règle générale, ils ont, dans la limite de leurs fonctions, un pouvoir de décision engageant l'entreprise et prennent, dans l'accomplissement de ces fonctions, les initiatives et les responsabilités qui en découlent en ayant normalement à concevoir le plan de travail et, s'il y a lieu, à le modifier dans la limite de leurs fonctions et de leurs responsabilités.

Relèvent de cette définition, les agents dont les fonctions sont définies dans les classifications prévues à l'article 23 de la présente convention collective.

#### **Article 2**

##### *Temps de travail*

La rémunération des agents se calcule à partir d'un temps de travail évalué à 151 heures et 67 centièmes par mois.

Les agents sont soumis aux dispositions de la convention collective relatives à la durée du travail.

En outre, la durée effective du travail les concernant pourra être prolongée, dans la limite de 4 heures par semaine et de 1 heure au maximum par jour, pour la préparation des travaux exécutés dans l'exploitation ou l'entreprise.

Toutefois, en ce qui concerne les cadres de niveau II, la durée forfaitaire du travail pourra être déterminée par voie d'accord entre les parties.

#### **Article 3**

##### *Rémunération*

La rémunération des agents se compose d'un salaire fixe mensuel, d'une prime d'intéressement et des heures supplémentaires.

#### **Article 4**

##### *Salaire fixe mensuel. – Heures supplémentaires*

Le salaire fixe mensuel est déterminé en multipliant le salaire horaire du coefficient correspondant à l'emploi occupé, calculé dans les conditions prévues à l'article 25 de la convention collective par un nombre d'heures fixé forfaitairement à 151 heures et soixante-sept centièmes heures.

Les heures supplémentaires effectuées en plus de la durée normale sont majorées suivant les dispositions réglementaires et contractuelles en vigueur.

## **Article 5**

### *Prime d'intéressement*

Les agents pourront bénéficier d'une prime sur les ventes des produits bruts de l'exploitation dont le montant est fixé de gré à gré entre les parties.

Cette prime ne pourra pas être inférieure à 1 demi-mois de salaire pour les agents ayant au moins 1 an de service sur l'exploitation ; elle est calculée au prorata en cas de rupture du contrat de travail.

## **Article 6**

### *Période d'essai et de recrutement*

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

- 3 mois pour les techniciens et agents de maîtrise ;
- 6 mois pour les cadres de niveau I ;
- 1 an pour les cadres de niveau II.

L'agent doit être informé par écrit de façon précise de la durée et des conditions de cette période d'essai et de l'emploi à pourvoir, de la rémunération minimum garantie correspondante.

Les parties pourront toutefois décider d'un commun accord de supprimer ou abréger la période d'essai déterminée ci-dessus ; cet accord doit être constaté par écrit.

La partie qui désire mettre fin à la période d'essai doit en avertir l'autre par pli recommandé avec accusé de réception au moins, dans les conditions suivantes.

1. Lorsqu'il est mis fin, par l'employeur, au contrat en cours ou au terme de la période d'essai définie aux articles L. 1221-19 à L. 1221-24 ou à l'article L. 1242-10 du code du travail pour les contrats stipulant une période d'essai d'au moins 1 semaine, 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.

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

2. Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

## **Article 7**

### *Contrat de travail*

Si à l'issue de la période d'essai, l'agent reste en place, son recrutement est considéré comme définitif. Il est alors constaté par un acte écrit rédigé en deux exemplaires, signés par l'une et l'autre des parties.

Cet acte indique obligatoirement la date d'effet du contrat, la catégorie d'emploi de l'agent et le niveau et l'échelon y afférant. Il devra indiquer de façon précise les fonctions de l'agent dans l'entreprise.

Toute modification ultérieure devra faire l'objet d'un nouvel accord écrit.

Le contrat peut contenir toutes clauses différentes ou complémentaires, sous réserve qu'elles ne soient en aucun cas moins favorables que les dispositions de la présente annexe.

## Article 8

### *Maladie et accident*

En cas de maladie, d'accident, de maladie professionnelle ou d'accident du travail médicalement constatés, les agents bénéficient de tout ou partie de leur rémunération dans les conditions suivantes :

- a) Maladie et accident : après une ancienneté de 2 ans consécutifs dans l'entreprise, l'employeur :
  - pendant les 2 premiers mois, complète la différence existant entre la rémunération mensuelle et les différentes prestations servies, soit au titre des assurances sociales agricoles et du régime de prévoyance des cadres, soit au titre de tout autre régime de prévoyance auquel participe l'entreprise ;
  - pendant les 4 mois suivants, l'employeur versera aux agents la moitié de cette différence.

Il sera tenu compte pour le calcul de ces indemnités, de la moyenne des traitements perçus au cours des 6 mois précédant l'arrêt de travail.

Plusieurs arrêts successifs de travail pour maladie peuvent être indemnisés au titre des dispositions qui précèdent, sans toutefois pouvoir dépasser au cours d'une même année civile la durée fixée ci-dessus, compte tenu de l'ancienneté de l'agent au début de sa maladie.

La durée de l'absence pour cause de maladie ne pouvant entraîner la rupture du contrat de travail est fixée à 6 mois.

b) En cas de maladie professionnelle ou d'accident du travail, les agents bénéficieront des mêmes avantages que ci-dessus, mais le droit à ces avantages partira dès après 1 année d'ancienneté de l'agent.

La durée de l'absence pour cause de maladie professionnelle ou accident du travail ne pouvant entraîner la rupture du contrat de travail est fixée à 1 année.

c) Modalités d'application :

Pour bénéficier des avantages qui précèdent l'agent devra donner délégation du paiement des indemnités journalières versées par les assurances sociales et la CPCEA. Dans tous les cas où cette délégation de paiement ne pourra être faite, le reversement à l'employeur sera fait à la fin du mois de perception.

Au-delà d'un arrêt de travail de 3 mois, la prime annuelle d'intéressement sera réduite proportionnellement à la durée de l'arrêt de travail.

## Article 9

### *Remplacement en cas de maladie ou accident*

Si au-delà des périodes prévues ci-dessus le remplacement effectif de l'agent absent devient nécessaire, l'employeur en avertira le cadre par lettre recommandée.

L'agent licencié dans ces conditions bénéficiera de l'indemnité de licenciement qui lui est due, compte tenu de l'ancienneté acquise à la fin de la période d'indemnisation. L'intéressé conservera une priorité d'embauchage pendant les 12 mois qui suivent.

Le remplaçant éventuel de l'agent devra être informé du caractère provisoire de son emploi.

## Article 10

### *Déplacements*

L'agent effectuant des déplacements avec sa propre voiture pour le compte de son employeur bénéficie d'une indemnité kilométrique fixée par accord direct entre les parties avec la possibilité d'un arbitrage de l'inspecteur des lois sociales en cas de désaccord, ce dernier se bornant à appliquer les tarifs communément appliqués.

Les déplacements SNCF seront remboursés sur la base du tarif deuxième classe. L'agent obligé de prendre des repas ou de se loger en dehors de son domicile pour raisons professionnelles sera remboursé par l'entreprise des frais de repas et des frais de séjour, au vu de pièces justificatives.

### **Article 11**

#### *Avantages en nature*

Le personnel d'encadrement peut bénéficier de certains avantages en nature gratuits ou non : logement, électricité, chauffage, denrées, etc.

Leurs conditions d'attribution, leur importance et leur valeur seront fixées d'un commun accord et précisées sur le contrat de travail.

### **Article 12**

#### *Frais d'emménagement*

Les frais d'emménagement de l'agent embauché sont à la charge de l'employeur dans la limite de trois cents kilomètres. Pour toute distance supérieure, un accord écrit interviendra entre les parties.

### **Article 13**

#### *Stages de perfectionnement*

En plus des congés prévus par la législation en vigueur, les agents bénéficieront, sur leur demande, chaque année, en dehors des périodes de grands travaux, de 6 jours de congés supplémentaires payés afin d'assister aux sessions et aux cours de perfectionnement technique organisés, soit par les services du ministère de l'agriculture, soit par les organisations professionnelles, dont le choix sera décidé d'un commun accord entre les parties. Sur demande, les intéressés devront fournir à leur employeur un compte rendu succinct des travaux du stage.

### **Article 14**

#### *Préavis*

Sauf cas de faute grave justifiant le licenciement sans préavis, la rupture du contrat de travail à durée indéterminée doit être précédée d'un préavis réciproque dont la durée est fixée comme suit :

- 2 mois pour les techniciens et agents de maîtrise ;
- 4 mois pour les cadres de niveau I ;
- 6 mois pour les cadres de niveau II.

En cas de licenciement, si le salarié a retrouvé un nouvel emploi avant l'expiration du délai-préavis, il pourra quitter cet emploi, après accord écrit entre les parties et sous réserve d'un délai de prévenance de 30 jours, signifié par lettre recommandée avec avis de réception.

### **Article 15**

#### *Temps libre pour recherche d'emploi*

Pendant la durée du préavis, l'agent a droit à des demi-journées ou journées de liberté pour rechercher un autre emploi, soit :

- lorsque la durée du préavis est de 2 mois : 10 demi-journées ou 5 jours de liberté ;
- lorsque le préavis est de 4 mois : 10 jours de liberté ;
- lorsque le préavis est de 6 mois : 12 jours de liberté.

Ces temps libres pourront être majorés de moitié à la demande de l'agent, mais sans que celui-ci puisse alors prétendre à rémunération pour ces journées supplémentaires.

Dans tous les cas, ces temps libres, rémunérés ou non, seront répartis en demi-journées ou journées, après entente entre les intéressés.

## **Article 16**

### *Indemnité de licenciement*

Après 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise, tout agent licencié par l'employeur, sans qu'il y ait de faute grave, bénéficie indépendamment du préavis ou de l'indemnité de préavis, d'une indemnité de licenciement égale à un demi-mois de salaire de base par année d'ancienneté avec plafond de 12 mois de salaire. Cette indemnité ne se cumule pas avec les indemnités (de licenciement et indemnité spéciale) instituées par l'article L. 1234-9 du code du travail.

Cette indemnité n'est pas due lorsque le salarié atteint l'âge de la retraite.

## **Article 17**

### *Indemnité de départ ou de mise à la retraite*

Le personnel d'encadrement visé par le présent avenant bénéficiera d'une indemnité de départ ou de mise à la retraite, dans les conditions prévues au 4° de l'article 63 de la présente convention.

Toutefois, après 15 années de service continu, cette indemnité sera équivalente à 3 mois de salaire réel (salaire calculé sur les 6 derniers mois précédant son départ).

## **Article 18**

### *Avantages acquis*

Les dispositions du présent avenant s'appliquent nonobstant tous usages coutumes et stipulations moins favorables contenus dans les contrats individuels ou accords collectifs de travail conclus antérieurement au dépôt dudit avenant.

Toutefois, les agents dont les conditions de travail, la rémunération et les avantages sont supérieurs à ceux prescrits par le présent accord conservent le bénéfice de la situation acquise.

En aucun cas, la rémunération nette en espèces qui leur est allouée actuellement ne peut être inférieure à celle qui résulte des dispositions ci-dessus.

## **Article 19**

### *Autres dispositions éventuelles*

Pour toutes les dispositions non fixées par la présente annexe, les parties s'en réfèrent à la convention collective concernant les exploitations de polyculture et élevage du département du Lot.

## ANNEXE II

Salaires applicables à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016 aux salariés :

- des exploitations agricoles (polyculture, viticulture, arboriculture, cultures maraîchères, cultivateurs de champignons) ;
- des entreprises de travaux agricoles ;
- des CUMA.

Cf. avenant sur salaires du 11 janvier 2016

CLASSIFICATION DES EMPLOIS			HEURES normales	HEURES majorées	HEURES majorées	SALAIRE mensuel
Salariés non cadres : niveau – échelon (* ancienne classification coefficients hiérarchiques *)			35 heures par semaine	36 h à 43 h par semaine : + 25 %	44 h à 48 h par semaine : + 50 %	pour 151,67 heures (embauché 35 h par semaine)
I	1	(* 100 et 105)	9,67	12,09	14,51	1 466,62
	2	(* 110)	9,90	12,38	14,85	1 501,53
II	1	(* 120)	10,12	12,65	15,18	1 534,90
	2	(* 130)	10,35	12,94	15,53	1 569,78
III	1	(* 140)	10,57	13,21	15,86	1 603,15
	2	(* 150)	10,80	13,50	16,20	1 638,04
IV	1	(* 160)	11,02	13,78	16,53	1 671,40
	2	(* 180)	11,48	14,35	17,22	1 741,17
Salariés cadres : coefficients hiérarchiques			35 h par semaine	36 h à 43 h par semaine + 25 %	44 h à 48 h par semaine : + 50 %	pour 151,67 h (embauché 35 h par semaine)
200			11,92	14,90	17,88	1 807,91
220			12,38	15,48	18,57	1 877,67
280			13,74	17,18	20,61	2 083,95
320			14,63	18,29	21,95	2 218,93
380			15,99	19,99	23,99	2 425,20

## ANNEXE III

### **Salaires à la tâche**

I. – Base de calcul pour les denrées devant être ramassées au jour le jour et qui sont susceptibles d'une altération très rapide :

Salaire au coefficient 100 + prime 7 % soit à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016

$$9,67 \text{ €} \times 1,07 = 10,35 \text{ €}$$

#### 1. Fraises

a) Fraises d'expédition sous tunnel cueillies saines, mises en barquettes (calibre supérieur à 25 mm) et fraises d'industrie sous tunnel : équeutées, vrac tous calibres,	12 kg à l'heure
b) Fraises d'expédition de plein champ cueillies saines, mises en barquettes (d'un diamètre supérieur à 25 mm)	9 kg à l'heure
c) Fraises de plein champ équeutées destinées uniquement à l'industrie	19 kg à l'heure

#### 2. Haricots verts

Cueillis, triés et mis en sac

Variétés à ensemencement hebdomadaire

QUALITÉ	NORME HORAIRE
75 %	8,5 kg
80 %	7,5 kg

Variétés nouvelles : « Ambre » « Morgane »

QUALITÉ	NORME HORAIRE
75 %	10,5 kg
80 %	9,5 kg

II. – Base de calcul pour les denrées ci-après :

Salaire au coefficient 100 + prime de 3 %, soit à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016

$$9,67 \text{ €} \times 1,03 = 9,96 \text{ €}$$

#### 1. Tomates de conserve

Cueillies et mises en caisse aux normes SONITO

Roma de conserve, variété pelées : 100 kg à l'heure.

#### 2. Prunes d'ente

80 kg à l'heure

Ces conditions de salaire s'entendent à l'exception du premier et du dernier ramassage, lesquels devront être rémunérés à l'heure.



### 3. Pommes et poires

Pommes et poires saines, mises en palox, non calibrées

- a)* Pommiers de moins de 3 mètres : 130 kg à l'heure ;
- b)* Pommiers de plus de 3 mètres : 110 kg à l'heure ;
- c)* Poiriers de moins de 3 mètres : 150 kg à l'heure ;
- d)* Poiriers de plus de 3 mètres : 130 kg à l'heure.

## ANNEXE IV

### Taux et répartition des cotisations au régime de prévoyance

Les taux de cotisations et leur répartition sont fixés comme suit, en pourcentages du salaire brut du salarié :

GARANTIES	EMPLOYEUR	SALARIÉ	TAUX GLOBAL
Incapacité temporaire hors mensualisation	0,03 %	0,40 %	0,43 %
Incapacité permanente, invalidité	0,25 %	0,06 %	0,31 %
Décès	0,24 %	0,16 %	0,40 %
Maintien de salaire (mensualisation)	0,33 %	–	0,33 %
Cotisations sociales de l'employeur	0,12 %	–	0,12 %
Total	0,97 %	0,62 %	1,59 %

La cotisation de 0,33 %, destinée à la couverture de l'intégralité des risques accidents du travail et maladie professionnelle et à la couverture résultant de l'article L. 1226-1 du code du travail en cas de maladie ou d'accident, et la cotisation de 0,13 %, relative à l'assurance des cotisations sociales dues par l'employeur, sont financées exclusivement par l'employeur.

## ANNEXE V

### ACCORD DÉPARTEMENTAL MIS À JOUR AU 2 NOVEMBRE 2015 RELATIF AU RÉGIME COMPLÉMENTAIRE FRAIS DE SANTÉ AU PROFIT DES SALARIÉS AGRICOLES NON CADRES DES EXPLOITATIONS AGRICOLES DU LOT

---

Entre

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles du Lot

Syndicat des entrepreneurs de travaux agricoles du Lot

Fédération départementale des coopératives agricoles d'utilisation du matériel agricole du Lot

D'une part, et

Syndicat général agroalimentaire CFDT du Lot

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture Force ouvrière UD du Lot

Fédération nationale agroalimentaire et forestière CGT de Midi-Pyrénées

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

Syndicat national des cadres des entreprises agricoles CFE-CGC UD du Lot

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

## PRÉAMBULE

Par le présent accord, les partenaires sociaux signataires ont souhaité mettre en place, après appel d'offres, un régime collectif obligatoire de couverture des frais de santé en application des dispositions prévues par l'accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de frais de santé garantissant des prestations complémentaires au régime obligatoire de la mutualité sociale agricole en cas de frais médicaux, chirurgicaux et d'hospitalisation.

Les partenaires sociaux signataires entendent ainsi :

- permettre aux salariés agricoles non cadres du département du Lot de bénéficier d'une couverture santé offrant un bon niveau de garanties en contrepartie d'un coût raisonnable ;
- favoriser la fidélisation des salariés et renforcer l'attractivité de la branche ;
- conserver la maîtrise du régime collectif mutualisé au niveau local.

Le présent accord est un accord autonome de la convention collective des exploitations agricoles, des coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA) et des entreprises de travaux agricoles et ruraux (ETAR) du département du Lot du 6 mai 1969.

Dans le cadre de la mise en conformité de l'accord départemental du 7 octobre 2009 modifié, à l'accord national modifié par un avenant n° 4 en date du 15 septembre 2015, les organisations professionnelles et syndicales de salariés ont décidé de réduire la condition d'ancienneté, pour bénéficier de la complémentaire santé, à 3 mois ; de modifier les garanties, les dispenses d'affiliation ainsi que la clause relative au maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail ; de définir les ayants droit ; d'instaurer le principe de solidarité et de préciser les conditions de révision et de dénonciation du régime.

Dans ce contexte, les organisations signataires ont également décidé de réviser les cotisations.

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

### *Champ d'application*

#### **Article 1.1**

##### *Champ d'application professionnel*

Le présent accord est applicable sur le département du Lot, aux salariés non cadres et employeurs des exploitations, coopératives d'utilisation de matériel agricole et entreprises agricoles définies à l'article 1<sup>er</sup> (champ d'application professionnel) de la convention collective du 6 mai 1969 concernant les exploitations agricoles du Lot.

#### **Article 1.2**

##### *Champ d'application territorial*

Le présent accord s'applique aux salariés et employeurs dont le siège de l'exploitation ou de l'entreprise se situe dans le département du Lot.

## **Article 2**

### *Entrée en vigueur*

Les dispositions du présent accord sont entrées en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2010. Le régime a été rendu obligatoire pour les employeurs entrant dans le champ d'application de l'accord au 1<sup>er</sup> jour du mois civil suivant la date à laquelle l'arrêté d'extension a été publié en date du 1<sup>er</sup> janvier 2010.

En tout état de cause, ce régime est applicable au sein des entreprises signataires dès le 1<sup>er</sup> janvier 2010. Les autres entreprises peuvent y adhérer volontairement à cette même date.

## **Article 3**

### *Salariés bénéficiaires*

Les dispositions du présent accord s'appliquent à tout salarié non cadre relevant du champ d'application dudit accord, non affilié à l'AGIRC et ayant 3 mois d'ancienneté continue et plus dans l'entreprise ou l'exploitation agricole et entrant dans le champ d'application dudit accord.

La condition d'ancienneté est réputée acquise au 1<sup>er</sup> jour du mois civil suivant celui au cours duquel le salarié acquiert 3 mois d'ancienneté.

#### **3.1. Dispense d'affiliation**

Les salariés placés dans les situations ci-après peuvent demander, par écrit, à l'employeur, une dispense d'affiliation à l'assurance complémentaire frais de santé prévue au présent accord :

- les salariés et les apprentis bénéficiaires d'un contrat de travail ou de mission d'une durée au moins égale à 12 mois, à condition de justifier par écrit qu'ils sont déjà couverts titre individuel pour les mêmes garanties ;
- les salariés et les apprentis bénéficiaires d'un contrat de travail ou de mission d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;
- les salariés et les apprentis à temps partiel et dont l'adhésion au régime les conduirait à s'acquitter d'une cotisation salariale au moins égale à 10 % de leur rémunération brute. En cas d'augmentation de la rémunération, si la cotisation salariale représente moins de 10 % de celle-ci de façon pérenne, le salarié devra alors obligatoirement s'affilier au régime mis en place par l'accord ;
- les salariés bénéficiaires de la CMU-C en application de l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale ou de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé (ACS), en application de l'article L. 863-1 du même code. La dispense prend fin dès que le salarié ne bénéficie plus de cette couverture ou ne perçoit plus l'ACS ;

- les salariés couverts par une assurance individuelle frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou à l’acquisition de la condition d’ancienneté si elle est postérieure. Dans ce cas, la dispense ne peut jouer que jusqu’à échéance du contrat individuel ;
- à condition d’en justifier chaque année, les salariés (y compris étrangers) bénéficiaires par ailleurs pour les mêmes risques, y compris en qualité d’ayants droit, d’une couverture collective à adhésion obligatoire mise en place dans une autre entreprise (salariés à employeurs multiples ou en qualité d’ayants droit affiliés à titre obligatoire).

Cette dernière dispense d’affiliation prend fin en cas de modification de la qualité d’ayant droit, en cas de non-renouvellement annuel de l’attestation, de cessation de la couverture obligatoire ou à la demande du salarié.

Le salarié ayant plusieurs employeurs relevant du champ d’application du présent accord et dont un seul de ces employeurs cotise auprès de l’organisme désigné. Cet employeur est celui auprès duquel le salarié acquiert en premier la condition d’ancienneté requise pour bénéficier du régime, sauf accord écrit entre les employeurs et le salarié.

- les salariés bénéficiant par ailleurs, y compris en tant qu’ayant droit, d’une couverture collective :
  - dans le cadre du régime complémentaire relevant de la caisse d’assurance maladie des industries électriques et gazières (CAMIEG) ;
  - dans le cadre du régime complémentaire frais de santé facultatif référencé de la fonction publique d’État, dans le cadre des dispositions prévues par le décret n° 2007-1373 du 19 septembre 2007 relatif à la participation de l’État et de ses établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels ;
  - dans le cadre du 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 ;
  - dans le cadre des contrats d’assurance de groupe dits « Madelin » ;
  - dans le cadre du régime spécial de sécurité sociale des gens de mer (ENIM) ;
  - dans le cadre de la caisse de prévoyance et de retraite des personnels de la SNCF (CPRPSNCF).

Toute demande de dispense doit être notifiée, par écrit, à l’employeur au plus tard avant la fin du 1<sup>er</sup> mois qui suit l’entrée en vigueur du présent accord ou celui de la date d’embauche si elle est postérieure à l’obtention de la condition de 3 mois d’ancienneté.

En cas de dispense, les cotisations correspondantes ne sont pas dues, ni par le salarié, ni par l’employeur.

Si le salarié ne remplit plus les conditions de dispense d’affiliation, il doit en informer l’employeur et doit alors obligatoirement cotiser au régime à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois civil suivant.

Pour l’ensemble de ces dispenses d’affiliation, les salariés concernés doivent en faire la demande par écrit, adressée à l’employeur avant la fin du 1<sup>er</sup> mois d’application de l’accord, avec les justificatifs de leur situation.

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 santé à compter du mois civil suivant.

### 3.2. Couverture facultative

#### **Article 3.2.1**

*Salariés relevant du champ d’application du présent accord, non affiliés à l’AGIRC et ayant moins de 3 mois d’ancienneté continue*

Les salariés non affiliés à l’AGIRC et ayant moins de 3 mois d’ancienneté continue dans une entreprise ou exploitation relevant du champ d’application défini par l’accord, et ne bénéficiant pas

de ce fait à titre obligatoire du régime, peuvent demander à bénéficier des garanties prévues par le présent régime à titre facultatif, moyennant le paiement de la cotisation globale définie à l'article 6.1 ci-après, étendues s'ils le souhaitent à leur famille.

La cotisation globale acquittée est entièrement et directement financée par le salarié et les prestations sont identiques à celles des annexes A et B en fonction du niveau de garanties souhaité par le salarié.

### **Article 3.2.2**

#### *Ayants droit d'un salarié bénéficiaire du régime*

De manière facultative, le salarié peut demander le bénéfice des garanties du présent accord à son ou ses ayants droit tels que définis ci-après, moyennant le paiement, à sa charge exclusive, de l'intégralité de la cotisation définie à l'article 6.1 ci-après.

Le bénéfice du régime est subordonné à la souscription d'un bulletin individuel d'adhésion détaillant les personnes demandant à être garanties.

Les prestations sont identiques à celles pour lesquelles le salarié bénéficiaire à titre obligatoire du régime est couvert et figurent aux annexes A et B (en fonction du niveau de garantie choisi par le salarié).

Sont considérés comme ayants droit d'un salarié bénéficiaire du régime :

- le conjoint : personne liée au salarié 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 : personne ayant conclu avec le salarié un pacte civil de solidarité (PACS) dans les conditions fixées aux articles 515-1 à 515-7 du code civil, exerçant ou non une activité professionnelle ;
- le concubin : personne vivant avec le salarié 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 fait 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 salarié, de son conjoint, de son partenaire lié par un Pacs 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 et 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 et 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 salarié nés « viables » moins de 300 jours après son décès ;

- les ascendants à charge : les personnes ascendantes du salarié bénéficiaire à condition d'être à charge de ce dernier au sens de la législation fiscale. Un justificatif fiscal doit notamment être fourni à l'organisme assureur.

### **Article 3.2.3**

#### *Garanties optionnelles*

Les salariés peuvent souscrire des prestations optionnelles additionnelles aux prestations obligatoires telles que définies à l'annexe A, détaillées à l'annexe B du présent accord. Le surplus de cotisation, tel que défini à l'article 6.1 ci-après, correspondant à ces prestations supplémentaires est entièrement financé par le salarié. L'appel et le recouvrement de ces cotisations sont confiés à l'organisme assureur.

### **Article 4**

#### *Adhésion obligatoire des entreprises*

À compter de la date d'effet du présent accord, les entreprises doivent affilier les salariés bénéficiaires visés à l'article 3 ci-dessus à un organisme assureur. Pendant toute la durée de l'accord, aucun salarié ne peut démissionner du régime à titre individuel et de son propre fait.

L'entreprise recevra sa notification d'adhésion d'office. Conformément aux dispositions légales, une notice d'information sera délivrée par l'organisme assureur à l'employeur, charge à lui de la remettre à chaque salarié afin de lui faire connaître les caractéristiques du régime.

### **Article 5**

#### *Garanties complémentaires frais de santé*

#### **Article 5.1**

##### *Niveau des garanties*

Le présent régime a pour objet le remboursement total ou partiel des dépenses de santé engagées par le bénéficiaire.

Les garanties prises en application du présent accord sont établies sur la base de la législation et de la réglementation de l'assurance maladie en vigueur au moment de sa conclusion.

Toutes les garanties frais de santé du présent accord sont exprimées :

- en pourcentage 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 pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) ou forfaitairement.

Tous les remboursements prévus aux annexes A et B du présent accord comprennent les prestations du régime de base de la sécurité sociale ou de la mutualité sociale agricole (MSA) dont relève le salarié visé à l'article 3 ci-avant.

Le cumul des prestations versées aux bénéficiaires du présent régime ne peut excéder, pour chaque acte, les frais réels engagés par ces derniers.

La nature et le montant des prestations du présent régime sont présentés dans les tableaux des annexes A et B amendés du présent accord.

#### **Article 5.2**

##### *Contrat solidaire et responsable*

Le présent régime 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, par le décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014 relatif au contenu des contrats d'assurance mala-



die complémentaire bénéficiant d'aides fiscales et sociales, de sa circulaire d'application n° DSS/SD5B/2013/344 du 30 janvier 2015 et de la lettre circulaire n° 2015-0000045 du 12 août 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 peut 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.

### 5.3. Prescription

Toutes actions de remboursement de prestations en nature dérivant des opérations mentionnées au présent accord sont prescrites dans le délai de 2 ans, à compter de l'événement qui y donne naissance.

### 5.4. Recours

En cas de paiement des prestations par l'organisme assureur désigné à l'occasion d'un accident comportant un tiers responsable, l'organisme assureur désigné est subrogé au salarié ou à son ayant droit qui a bénéficié de ces prestations dans son action contre le tiers responsable, dans la limite des dépenses qu'il a supportées, conformément aux dispositions légales.

## Article 6

### *Cotisations*

#### 6.1. Taux de cotisations et répartition

Le présent accord relève de l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale applicable au régime agricole par renvoi prévu à l'article L. 741-10 du code rural et de la pêche maritime. Les cotisations sont établies sur la base de la législation de l'assurance maladie et de la réglementation sociale et fiscale en vigueur au moment de la conclusion du présent accord. Elles peuvent être revues, en fonction de l'équilibre du régime ou en cas de modification de ces textes.

Le taux global de la cotisation mensuelle du présent régime de « remboursement complémentaire de frais de santé » couvrant le seul salarié à titre obligatoire, est exprimée en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) et est égale, pour les exercices 2016 et suivants à :

- 0,72 % du PMSS.

Elle est répartie comme suit :

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

Le salarié peut affilier, facultativement, ses ayants droit, tels que définis à l'article 3.2.2 ci-avant du présent accord, selon les options suivantes :

- faire garantir dans les conditions prévues à l'article 3.2.2 le remboursement des frais de santé engagés par la famille (conjoint et/ou le cas échéant enfant(s) à charge) du salarié moyennant un taux de cotisation spécifique de 2,13 % du PMSS ;
- faire garantir dans les conditions prévues à l'article 3.2.1 le remboursement des frais de santé engagés par le salarié ayant moins de 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise moyennant un taux de cotisation spécifique de 0,72 % du PMSS.

Si le salarié choisit de souscrire les garanties optionnelles dans les conditions prévues à l'article 3.2.3 et telles que définies à l'annexe B, il doit acquitter en totalité les cotisations supplémentaires soit :

- 0,21 % du PMSS pour le salarié seul ;
- 0,47 % du PMSS pour le salarié et ses ayants droit ».

## 6.2. Appel et recouvrement

L'appel et le recouvrement de la cotisation obligatoire seront confiés à la mutualité sociale agricole pour le compte de la CRIA Prévoyance selon les termes d'un accord conclu entre eux.

Les cotisations sont payables trimestriellement à terme échu. Elles doivent être versées à l'organisme gestionnaire des cotisations dans le premier mois de chaque trimestre civil pour le trimestre écoulé.

Les cotisations sont dues pour la totalité du mois au cours duquel les garanties sont accordées. L'organisme gestionnaire des cotisations, en application de l'article L. 932-9 du code de la sécurité sociale, procédera, le cas échéant, au recouvrement des cotisations dues par l'entreprise en cas de non-paiement dans les délais.

Les cotisations pour la garantie facultative sont recouvrées selon les modalités définies dans la convention de gestion conclue entre les partenaires sociaux et l'organisme désigné.

### Article 6.3

#### *Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail*

##### Suspension du contrat de travail non indemnisée

En cas de suspension du contrat de travail pour l'un des cas prévu par les dispositions légales (notamment congé sans solde, congé sabbatique, congé parental d'éducation à plein temps, congé pour création d'entreprise, congé de solidarité internationale, congé de solidarité familiale, congé de formation, congé d'enseignement ou de recherche) ne donnant pas lieu à maintien en tout ou partie de salaire par l'employeur, le salarié, et le cas échéant ses ayants droit, bénéficie du maintien des garanties complémentaires frais de santé pendant les 3 premiers mois de la suspension et ce sans versement de cotisation.

À l'issue de cette période, le salarié peut, pendant la période de suspension restant à courir, demander à l'organisme assureur, à titre individuel et facultatif, à continuer à bénéficier de la garantie complémentaire santé, sous réserve du paiement par ce dernier de l'intégralité de la cotisation. 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 du contrat de travail indemnisée

Le bénéfice des garanties mises en place dans le cadre du régime obligatoire est maintenu au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour la période au titre de laquelle ils bénéficient :

- soit d'un maintien total ou partiel de salaire ;
- soit d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par celui-ci ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers,

sans versement de cotisation pour tout mois complet civil d'absence.

Si la suspension est inférieure à 1 mois, la cotisation forfaitaire pour la garantie complémentaire frais de santé est due intégralement.

### Article 7

#### *Maintien de garantie au profit des anciens salariés et des ayants droit d'un salarié décédé*

Conformément aux dispositions prévues par l'article 4 de la loi Évin n° 89-1009 du 31 décembre 1989, la garantie frais de santé peut être maintenue par la souscription d'un contrat individuel proposé par l'organisme assureur, sans condition de période probatoire ni d'exams ou questionnaires médicaux au profit des personnes suivantes :

- les anciens salariés bénéficiaires de prestations d’incapacité ou d’invalidité ;
- les anciens salariés bénéficiaires d’une pension de retraite ;
- les anciens salariés privés d’emploi, bénéficiaires d’un revenu de remplacement ;
- les ayants droit qui étaient garantis par l’intermédiaire d’un salarié décédé.

L’organisme assureur procédera au recouvrement de la cotisation à la charge totale des anciens salariés et/ou des ayants droit avec une majoration maximum de 50 % par rapport à la cotisation globale des actifs (part employeur et part salarié).

Les intéressés devront en faire la demande auprès de l’organisme assureur dans les 6 mois suivant la rupture du contrat de travail ou le décès du salarié.

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 et avec une majoration de 20 % par rapport à la cotisation globale des actifs (part employeur et part salarié). Toutefois, la demande devra être effectuée auprès de l’organisme assureur dans le mois suivant la date de rupture du contrat de travail.

## **Article 7.1**

### *Portabilité*

« 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 du 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 8**

### *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 frais de santé 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 frais de santé doivent notamment comprendre :

- une action collective de prévention sur les troubles musculo-squelettiques visant à réduire les risques de santé futurs et à améliorer la qualité de vie des salariés ;
- une action collective de prévention sur les risques auditifs, le stress ou plus globalement les risques d'accident du travail ou 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 à l'article 6.3 ci-avant du présent accord.

## **Article 9**

### *Clause de réexamen*

Conformément aux articles L. 912-1 et L. 912-2 du code de la sécurité sociale, le régime collectif obligatoire mis en œuvre par le présent accord fera l'objet d'un réexamen, dans un délai qui ne pourra excéder 5 ans à compter de la date de son entrée en vigueur, pour permettre aux partenaires sociaux signataires d'en revoir, au vu des résultats techniques et financiers enregistrés pendant la période écoulée, les conditions tant en matière de garanties que de financement. Les partenaires procéderont également, dans le même délai, à la révision du choix de l'organisme assureur et gestionnaire.

## **Article 10**

### *Révision et Dénonciation*

Le présent accord peut, à tout moment, être modifié ou dénoncé en respectant la procédure prévue aux articles L. 2222-5, L. 2222-6 et L. 2261-7 à L. 2261-13 du code du travail.

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

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

L'ensemble des organisations syndicales de salariés et professionnelles agricoles se réunit alors dans le délai de 1 mois à compter de la réception de cette demande afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un avenant de révision. Ce dernier, s'il est conclu, se substitue de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il modifie.

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

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

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

En tout état de cause, l'accord dénoncé continue de produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur du nouvel accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du préavis de 3 mois.

## **Article 11**

### *Protocole de gestion spécifique et de suivi du régime*

Les modalités de mise en œuvre pratique des garanties prévues par l'accord font l'objet d'un protocole de gestion séparé conclu entre l'organisme assureur et les partenaires sociaux signataires du présent accord. Ce protocole définit notamment les modalités de suivi du régime à savoir :

- les réunions et le rôle de la commission mixte dans le suivi et la surveillance ;
- la réalisation d'un bilan annuel sur les cotisations perçues, les frais de gestion, les prestations versées, les provisions constituées ;
- la transmission de données statistiques sur les entreprises adhérentes et les bénéficiaires.

La commission mixte peut inviter des représentants des organismes assureurs et toutes personnes jugées utiles.

La commission mixte a pour mission de :

- faire le bilan des entreprises et salariés relevant du présent accord à partir des éléments fournis par l'organisme assureur ;
- faire un bilan annuel de l'application de l'accord, des évolutions et résultats globaux du régime frais de santé mis en place par l'accord ;
- de vérifier que les objectifs professionnels et de mutualisation sont réalisés dans les meilleures conditions ;
- de consolider les différentes données statistiques sur les entreprises et les salariés ;
- d'examiner les avis relatifs à l'évolution du régime ;
- de rendre un arbitrage sur les litiges découlant des critères d'adhésion.

## **Article 12**

### *Durée de l'accord*

L'accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires, à effet du 31 décembre de l'exercice en cours et sous réserve d'un préavis de 3 mois, selon les modalités définies à l'article L. 2261-9 du code du travail.

## Annexe A– Garantie Complémentaire de base frais de santé

Nature des risques	Remboursement Régime de base En % de la base de remboursement du régime de base	Remboursement Complémentaire En % de la base de remboursement du régime de base	Remboursement total Régime de base + Régime Complémentaire En % de la base de remboursement du régime de base
<b>FRAIS MEDICAUX</b>			
☞ Consultations, visites, médecin ou spécialiste	70% de la BR	30% de la BR	<b>100% de la BR (1)</b>
☞ Auxiliaires Médicaux, soins infirmiers, massages, pédicure, orthophonistes, orthoptistes, sages-femmes	60% de la BR	40% de la BR	<b>100% de la BR</b>
☞ Analyses, examen de laboratoire	60% de la BR	40% de la BR	<b>100% de la BR</b>
☞ Radiographie, électroradiologie	70% de la BR	30% de la BR	<b>100% de la BR</b>
☞ Participation forfaitaire sur les actes lourds (18)		100% Frais Réels	<b>100% Frais Réels</b>
☞ Cures Thermales acceptées	65% de la BR	35% de la BR	<b>100% de la BR</b>
☞ Actes de prévention responsables : 2 prévus par l'arrêté du 08/06/06	De 35% à 70% de la BR	De 30% à 65% de la BR Sur la totalité des actes prévus dans l'arrêté du 08-06-06	<b>100% de la BR sur la totalité des actes prévus dans l'arrêté du 08-06-06</b>
<b>PHARMACIE</b>			
☞ Pharmacie Vignette bleue Vignette blanche Vignette orange	65% de la BR 35% de la BR 15% de la BR	35% BR 65% BR 85% BR	<b>100% de la BR 100% de la BR 100% de la BR</b>
<b>FRAIS D'OPTIQUE</b>			
☞ Verres, montures, lentilles, prise en charge acceptée par le régime de base	65% de la BR	390% de la BR + forfait 7% PMSS/an et par bénéficiaire	<b>455% de la BR +forfait de 7%PMSS (3)/année civile et par bénéficiaire</b>
<b>FRAIS DENTAIRES</b>			
☞ prothèses dentaires acceptées par le régime de base	70% de la BR	140% de la BR + forfait 10,50% PMSS par an par bénéficiaire	<b>210% de la BR + Forfait 10,50%PMSS par année civile et par bénéficiaire</b>
☞ Soins et honoraires	70% de la BR	30% de la BR	<b>100% de la BR</b>
☞ Orthodontie acceptée (Enfants moins de 16 ans)	100%BR	150%BR	<b>250% de la BR</b>
<b>APPAREILLAGE</b>			
☞ Fournitures médicales, pansements, gros et petits appareillages, prothèses sauf auditives	De 65% de la BR	35% de la BR	<b>100% de la BR</b>
☞ Prothèses auditives	65% de la BR	390% de la BR	<b>455% de la BR</b>
<b>HOSPITALISATION ET PSYCHIATRIE (SECTEUR CONVENTIONNE OU NON)</b>			
☞ Frais de Soins et séjour	De 80 à 100% de la BR	De 0 à 20% de la BR	<b>100% de la BR</b>
☞ Dépassements d'Honoraires		230 % de la BR	<b>230% de la BR</b>
☞ Chambre particulière		0,90% PMSS/jour	<b>0,90% PMSS/jour</b>
☞ Forfait journalier Hospitalier		100% des Frais Réels	<b>100% des Frais Réels</b>
<b>MATERNITE (SECTEUR CONVENTIONNE OU NON)</b>			
☞ Frais de Soins et séjour	100% de la BR		<b>100 % de la BR</b>
☞ Dépassement d'honoraires et chambre particulière		Crédit d'1/3 PMSS/bénéficiaire/maternité	<b>Crédit d'1/3 PMSS/bénéficiaire/maternité</b>
<b>TRANSPORT</b>	65 %	35 %	<b>100 %</b>

(1)BR : Base de Remboursement du régime de base (3) PMSS : Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale

### Détail des sept actes de prévention

Conformément aux obligations de prise en charge du contrat responsable dans le parcours de soins, les signataires ont choisi de prendre en charge au titre du régime de frais de santé les actes de prévention suivants :

- un détartrage annuel complet sus- et sous-gingival effectué en 2 séances maximum (SC12) ;
- un dépistage de l'hépatite B (code NABM 4713, 4714, 0323, 0351) ;
- un scellement prophylactique des puits, sillons et fissures (SC8), effectué sur les première et deuxième molaires permanentes, une fois par dent et avant le 14<sup>e</sup> anniversaire ;

- un bilan du langage oral et/ou bilan d’aptitudes à l’acquisition du langage écrit (AMO24), à condition qu’il s’agisse d’un premier bilan réalisé chez un enfant de moins de 14 ans ;
- un dépistage une fois tous les 5 ans des troubles de l’audition chez les personnes âgées de plus de 50 ans pour un des actes suivants :
  - audiométrie tonale ou vocale (CDQP010) ;
  - audiométrie tonale avec typanométrie (CDQP015) ;
  - audiométrie vocale dans le bruit (CDQP011) ;
  - audiométrie tonale et vocale (CDQP012) ;
  - audiométrie tonale et vocale avec typanométrie (CDQP002).

L’acte d’ostéodensitométrie remboursable par l’assurance maladie obligatoire ; sans préjudice des conditions d’inscription de l’acte sur la liste mentionnée à l’article L. 162-1-7, la prise en charge au titre du présent arrêté est limitée aux femmes de plus de 50 ans, une fois tous les 6 ans.

Les vaccinations suivantes seules ou combinées :

- diphtérie, tétanos et poliomyélite : tous âges ;
- coqueluche : avant 14 ans ;
- hépatite B : avant 14 ans ;
- BCG : avant 6 ans ;
- rubéole pour les adolescentes qui n’ont pas été vaccinées et pour les femmes non immunisées désirant un enfant ;
- *haemophilus influenzae* B ;
- vaccination contre les infections invasives à pneumocoques pour les enfants de moins de 18 mois.



## Annexe B – Garantie complémentaire optionnelle frais de santé

Nature des risques	Remboursement Régime de base En % de la base de remboursement du régime de base	Remboursement Complémentaire de base + Garantie complémentaire optionnelle En % de la base de remboursement du régime de base	Remboursement total Régime de base + Régime Complémentaire de base + Garantie optionnelle En % de la base de remboursement du régime de base
<b>FRAIS MEDICAUX</b>			
☞ Consultations, visites, médecin ou spécialiste	70% de la BR	130% de la BR	200% de la BR (1)
☞ Auxiliaires Médicaux, soins infirmiers, massages, pédicure, orthophonistes, orthoptistes, sages-femmes	60% de la BR	40% de la BR	100% de la BR
☞ Analyses, examen de laboratoire	60% de la BR	40% de la BR	100% de la BR
☞ Radiographie, électroradiologie	70% de la BR	30% de la BR	100% de la BR
☞ Participation forfaitaire sur les actes lourds (18)		100% Frais Réels	100% Frais Réels
☞ Cures Thermales acceptées	65% de la BR	35% de la BR	100% de la BR
☞ Vaccins prescrits			40/an/famille
☞ Actes de prévention responsables : 2 prévus par l'arrêté du 08/06/06	De 35% à 70% de la BR	De 30% à 65% de la BR Sur la totalité des actes prévus dans l'arrêté du 08-06-06	100% de la BR sur la totalité des actes prévus dans l'arrêté du 08-06-06
<b>PHARMACIE</b>			
☞ Pharmacie Vignette bleue Vignette blanche Vignette orange	65% de la BR 35% de la BR 15% de la BR	35% BR 65% BR 85% BR	100% de la BR 100% de la BR 100% de la BR
<b>FRAIS D'OPTIQUE</b>			
☞ Verres, montures, lentilles, prise en charge acceptée par le régime de base	65% de la BR	390% de la BR + forfait 12,25%PMSS/an et par bénéficiaire	455% de la BR +forfait de 12,25%PMSS /année civile et par bénéficiaire
<b>FRAIS DENTAIRES</b>			
☞ prothèses dentaires acceptées par le régime de base	70% de la BR	140% de la BR + forfait 12,25% PMSS par an par bénéficiaire	210% de la BR + Forfait 12,25%PMSS par année civile et par bénéficiaire
☞ Soins et honoraires	70% de la BR	30% de la BR	100% de la BR
☞ Parodontologie		3,50% PMSS/an/bénéficiaire	3,50% PMSS/an/bénéficiaire
☞ Orthodontie acceptée (Enfants moins de 16 ans)	100%BR	150%BR	250% de la BR
<b>APPAREILLAGE</b>			
☞ Fournitures médicales, pansements, gros et petits appareillages, prothèses sauf auditives	De 65% de la BR	235% de la BR	300% de la BR
☞ Prothèses auditives	65% de la BR	390% de la BR+ forfait 7%PMSS par an et par bénéficiaire	455% de la BR+ forfait 7%PMSS par an et par bénéficiaire
<b>HOSPITALISATION ET PSYCHIATRIE (SECTEUR CONVENTIONNE OU NON)</b>			
☞ Frais de Soins et séjour	De 80 à 100% de la BR	De 0 à 20%de la BR	100% de la BR
☞ Dépassements d'Honoraires		430 % de la BR	430% de la BR
☞ Séjour Accompagnant		1,82%PMSS pendant 30 jours	1,82%PMSS pendant 30 jours
☞ Chambre particulière		1,82%PMSS pendant 60 jours puis 0,90% PMSS/jour	1,82%PMSS pendant 60 jours puis 0,90% PMSS/jour
☞ Forfait journalier Hospitalier		100% des Frais Réels	100% des Frais Réels
<b>MATERNITE (SECTEUR CONVENTIONNE OU NON)</b>			
☞ Frais de Soins et séjour	100% de la BR	200% de la BR	300 % de la BR
☞ Dépassement d'honoraires et chambre particulière		1,82%PMSS/jour	1,82%PMSS/jour
<b>TRANSPORT (pris en charge par le régime de base)</b>	65 %	35 %	100 %

(1)BR : Base de Remboursement du régime de base (3) PMSS : Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale