

**"CONVENTION COLLECTIVE REGIONALE DE TRAVAIL DU  
3 JUILLET 1970 CONCERNANT LES ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET  
RURAUX de HAUTE-NORMANDIE"**

Etendue par arrêté ministériel du 2 août 1971  
(J.O des 20 et 21 septembre 1971)

Les dispositions *en italique* ne sont pas étendues

**Avenant salarial N° 55 (salaires) du 6 janvier 2015**  
**étendu par arrêté ministériel du 24 juin 2015 – JO du 11 juillet 2015**

**Avenant n°53 du 16 janvier 2014 (mise en place d'une option rente de conjoint OCIRP)**  
**Etendu par arrêté ministériel du 23 juillet 2014 – JO du 14 août 2014**

**Avenant n° 2 du 12 novembre 2014 à l'accord collectif du 10 avril 2009**  
**relatif à la mise en place d'un régime Frais de santé pour les salariés non cadres**  
**Arrêté d'extension du 18 février 2015 – JO du 03 mars 2015**  
**+ annexe I à l'accord santé du 10 avril 2009**

**Avenant n° 3 du 06 janvier 2015 à l'accord collectif de prévoyance des salariés non cadres des entreprises**  
**Du 27 janvier 2009**  
**Etendu par arrêté ministériel du 07 juillet 2015 – JO du 14 juillet 2015**

**Mise à jour août 2015**

SOMMAIRE		
TITRE	Article	page
Absences	42	22
Accident de trajet, accident du travail ou maladie	18	9
Appel sous les drapeaux	20	11
Bulletin de paie	34	20
Ceinture abdominale	57	26
Certificat de travail	64	30
Champ d'application professionnel	1 <sup>er</sup>	5
Changement temporaire d'emploi	29	19
Confirmation d'embauchage	16	9
Conflits collectifs	6	6
Conflits individuels	8	7
Congés à la naissance	51	24
Congés annuels	43	22
Congés d'ancienneté	44	23
Congés pour événements familiaux	50	24
Congés spéciaux	52	25
Contrat de travail à durée déterminée	59	26
Contrat de travail à durée indéterminée	60	27
Date d'effet	66	31
Définition et classification des emplois non cadres	23	11
Délégués du personnel	10	7
Délégués syndicaux	11	7
Dénonciation	5	6
Départ à la retraite	63	29
Déplacements	30	19
Dépôt	65	30
Dispositions particulières aux travailleurs embauchés momentanément	22	11
Durée	3	6
Durée du préavis	61	28
Embauche et attestation d'emploi	14	8
Emploi des machines	56	26
Estimation des fournitures en nature	31	20
Extension	67	31
Formation professionnelle et apprentissage	53	25

Fractionnement du congé	45	23
Garantie de ressource en cas de maladie ou accident	18 bis	10
Grille des salaires	24	18
Heures de nuit	39	22
Heures des dimanches et des jours fériés	38	21
Heures supplémentaires	37	21
Hygiène, protection, sécurité	55	25
Incidence sur les contrats antérieurs	2	5
Indemnité de congé	48	24
Indemnité de licenciement	62	29
Interdiction de travail	49	24
Jours fériés	41	22
Liberté syndicale et d'opinion	9	7
Livre de paie	35	20
Maladie ou accident professionnels	17	9
Maternité	19	10
Médecine du travail	54	25
Médiation	7	7
Nourriture	32	20
Ordre des départs en congé	47	24
Période de grands travaux	46	23
Période d'essai	15	8
Périodicité de la paie	33	20
Prime d'ancienneté	28	19
Rémunération des apprentis	27	19
Répartition du temps de travail	36	21
Repos hebdomadaire	40	22
Représentation des salariés	12	8
Révision	4	6
Salaire des jeunes travailleurs	26	18
Service préparatoire et rappel sous les drapeaux	21	11
Travail des femmes	25	18
Travail des femmes et des enfants	58	26

**Figurent en annexe de la convention :**

- l'accord collectif de prévoyance du 27 janvier 2009 des salariés non cadres des entreprises de travaux agricoles et ruraux de Haute-Normandie Page 35

- l'accord collectif entreprises de travaux agricoles et ruraux de Haute-Normandie - Accord du 10 avril 2009 relatif à la mise en place d'un régime frais de santé pour les salariés non cadres Page 42

-avenant n° 53 du 16 janvier 2014 relatif à la mise en place d'une option rente de conjoint OCIRP - Page 49

**ENTRE :**

- le syndicat des entrepreneurs de travaux agricoles et ruraux de la Seine-Maritime ;
- l'union départementale des entrepreneurs de travaux agricoles et ruraux de Seine-Maritime ;
- le syndicat départemental des entreprises de travaux agricoles et ruraux de l'Eure ;

d'une part,

**ET :**

- l'union régionale des syndicats de l'agroalimentaire C.F.D.T. de Haute- Normandie ;
- l'union départementale des syndicats F.O. de l'Eure ;
- l'union départementale des syndicats C.G.T. de Seine-Maritime ;
- l'union régionale des syndicats C.F.T.C. - AGRI de Haute- Normandie (adhésion) ;

d'autre part.

Il a été convenu ce qui suit :

**CHAPITRE Ier****Champ d'application****Article 1er****Champ d'application professionnel**

La présente convention détermine les rapports entre les employeurs (quelle qu'en soit la nature) et les salariés et apprentis de l'un ou l'autre sexe, de tout âge et de toute nationalité, effectuant des travaux agricoles et de battages.

La présente convention régit tous les travaux effectués sur le territoire du département de la Seine-Maritime (avenant n° 20 du 18.12.1987) "et du département de l'Eure", ou que soient domiciliés les employeurs et les salariés ou apprentis.

D'autres avenants pourront également être conclus à la demande de l'une des parties signataires, ou à la demande d'autres catégories professionnelles.

**Article 2****Incidence sur les contrats antérieurs**

Elle s'applique nonobstant tous usages ou coutumes locaux et toutes stipulations contenues dans les contrats de travail ou les accords d'établissements, lorsque ces usages, coutumes ou stipulations sont moins favorables aux salariés.

En aucun cas, la rémunération en espèce, allouées aux salariés ne peut être inférieure à celle résultant de l'ensemble des dispositions de la présente convention.

## CHAPITRE II

Durée - Renouvellement - Révision - Dénonciation

## Article 3

Durée

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Elle restera en vigueur jusqu'à l'intervention d'une nouvelle convention signée à la suite d'une demande en révision ou d'une dénonciation.

## Article 4

Révision

La demande en révision peut être introduite à tout moment par l'une ou l'autre des parties. Elle doit être signifiée, par lettre recommandée, aux autres parties signataires ou adhérentes et au (avenant n° 19 du 15.04.1986) "service régional de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles".

Elle doit spécifier les articles auxquels elle s'applique et préciser le nouveau texte qu'il est proposé d'y substituer.

## Article 5

Dénonciation

(avenant n° 17 du 29.05.1984) "La présente convention peut être dénoncée par les parties signataires. La dénonciation est notifiée par son auteur aux autres signataires et donne lieu à dépôt conformément à l'article L.132-10 du code du travail.

Toute dénonciation doit faire l'objet d'un préavis de trois mois signifié aux autres signataires et au chef du (avenant n° 19 du 15.04.1986) "service régional de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles".

La commission mixte se réunira dans le délai d'un à trois mois après le début de la période de préavis.

Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, la convention collective continue de produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention collective qui lui est substituée ou à défaut pendant deux ans à compter du dépôt de la dénonciation.

Lorsque la dénonciation est le fait d'une partie seulement des signataires employeurs ou des signataires salariés, elle ne fait pas obstacle au maintien en vigueur de la convention. Dans ce cas, les dispositions de l'alinéa précédent s'appliquent également à l'égard des auteurs de la dénonciation.

## CHAPITRE III

Procédure de conciliation médiation

## Article 6

Conflits collectifs

Les conflits collectifs nés à l'occasion de l'exécution, la révision ou la dénonciation de la présente convention sont portés devant la (avenant n° 29 du 24.06.1992) "commission régionale de conciliation"

## Article 7

Médiation

En cas de non-conciliation, les conflits collectifs sont soumis à la procédure de médiation instituée par la loi.

## Article 8

Conflits individuels

Les conflits individuels seront réglés par les voies habituelles.

## CHAPITRE IV

Dispositions d'ordre général et permanent

## Article 9

Liberté syndicale et d'opinion

La liberté syndicale, ainsi que le droit d'adhérer librement ou d'appartenir ou non à un syndicat constitué en vertu des dispositions du titre I du livre IV du code du travail, sont reconnus à tous les travailleurs.

Aucun employeur ne peut prendre en considération l'appartenance ou la non-appartenance d'un salarié ou d'un apprenti à une organisation syndicale, politique ou confessionnelle, pour arrêter ses décisions en ce qui concerne l'embauchage, la conduite ou la répartition des travaux, les mesures de discipline ou le congédiement.

Il est accordé aux salariés le temps nécessaire pour leur permettre de remplir leurs obligations syndicales ; leurs absences ne sont pas rémunérées.

Sur convocation écrite de leur syndicat, les syndiqués seront mis en congé non rémunéré pour leur permettre d'assister aux congrès et assemblées statutaires de leur organisation. L'employeur devra être saisi par le salarié, dès réception de la convocation.

(avenant n° 31 du 4.06.1993) "Les salariés ont la possibilité d'assister à des réunions d'informations syndicales sur le temps de travail et rémunérées comme tel, dans la limite de quatre heures par an fractionnables en deux fois deux heures.

Les réunions seront organisées dans des périodes à définir entre les organisations syndicales ouvrières et les employeurs.

Les informations sur l'heure, le lieu et la date seront communiquées aux employeurs par les organisations syndicales. Les employeurs seront chargés de les diffuser à leurs salariés."

## Article 10

Délégués du personnel

*Dans chaque entreprise, occupant habituellement plus de cinq salariés, il sera procédé aux élections de délégués du personnel conformément à la législation en vigueur.*<sup>1</sup>

## Article 11

Délégués syndicaux

Les délégués syndicaux sont désignés à l'employeur par lettre de l'organisation syndicale et leur nom est communiqué au (avenant n° 19 du 15.04.1986) "service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles".

Dans la limite d'une durée de dix heures par mois les employeurs sont tenus de laisser aux délégués syndicaux, sur présentation au moins trois jours auparavant d'un mandat de leur organisation, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions syndicales.

---

<sup>1</sup> Article 10 non étendu par arrêté ministériel du 2.08.1971 (J.O. des 20 et 21.09.1971)

Ces absences ne donnent lieu à aucune rémunération ni indemnité et n'influent pas sur la durée des congés payés.

Les syndicats de salariés s'engagent à organiser autant que possible, les réunions syndicales en dehors des heures de travail. Les salariés doivent présenter leur demande d'absence aux délégués du personnel, en matière de licenciement.

## Article 12

### Représentation des salariés

Des libertés suffisantes sont accordées aux salariés qui justifient, sur présentation trois jours à l'avance d'une convocation émanant de l'autorité compétente, qu'ils sont appelés à participer aux travaux des commissions administratives, contentieuses ou des organismes institués par un texte législatif ou réglementaire. Ces absences ne sont pas rémunérées.

## CHAPITRE V

### Dispositions relatives à l'emploi et à l'embauchage

## Article 13

(abrogé par avenant n° 27 du 19.06.1991, sauf 2ème alinéa reporté à l'article 36)

## Article 14

(avenant n° 29 du 24.06.1992) "Embauche et attestation d'emploi"

Tout employeur engageant un salarié doit exiger de celui-ci la présentation soit d'un certificat de travail, soit d'une attestation de travail signée par le précédent employeur.

(avenant n° 29 du 24.06.1992) "L'employeur est tenu de remettre au salarié dès son embauche :

- soit un extrait certifié conforme du registre unique du personnel ;
- soit une attestation d'emploi issue d'un carnet à souches numérotées ;
- soit un contrat de travail ou une lettre d'embauche qu'il certifie conforme en attestant la date d'embauche".

## Article 15

### Période d'essai

(avenant n° 17 du 29.05.1984) "Sauf accord entre les parties, tout engagement sous contrat à durée indéterminée est conclu à l'essai".

La durée de la période d'essai est fixée à un mois pour toutes les catégories professionnelles.

(avenant n° 2 du 9.04.1973) "Pendant la période d'essai, chacune des parties peut résilier le contrat de travail en respectant un préavis réciproque de trois jours.

En cas de séparation au cours ou à l'issue de la période d'essai, le salarié ne peut prétendre qu'à la rémunération afférente à la catégorie d'emploi pour laquelle il a été engagé"

(avenant n° 17 du 29.05.1984) "Pour les contrats à durée déterminée, la période d'essai est fixée à un jour par semaine dans la limite de deux semaines lorsque la durée initialement prévue du contrat est au plus égale à six mois et d'un mois dans les autres cas".

## Article 16

Confirmation d'embauchage

Si, à l'issue de la période d'essai, le salarié reste en place, son embauchage est considéré comme définitif.

Afin d'éviter toutes contestations, le contrat de travail sera constaté par un document écrit établi en deux exemplaires et signé des parties. Un des exemplaires sera conservé par l'employeur, l'autre sera remis au salarié.

Aucune formalité de rédaction ou d'enregistrement n'est imposée aux parties. Il y a lieu de préciser toutefois :

- les nom et adresse des contractants,
- la nature de l'emploi occupé par le salarié et le coefficient afférent,
- les conditions de rémunération ou d'avantages en nature,
- le lieu et la date de signature du contrat.

## Article 17

Maladie ou accident professionnels

Les effets du contrat de travail en cours sont simplement suspendus lorsque le salarié doit interrompre son activité pour cause de maladie ou d'accident dès lors que la durée d'interruption est inférieure ou égale à six mois.

Dès guérison ou consolidation de sa blessure, pendant ou à l'issue de la période de six mois susvisée, le salarié malade ou accidenté doit être réintégré de plein droit dans un emploi correspondant à son ancienne catégorie professionnelle.

Si l'indisponibilité du salarié malade ou accidenté dure plus de six mois, le contrat de travail peut être rompu.

S'il l'est par l'employeur, la priorité d'embauchage est accordée au travailleur pendant les six mois consécutifs à la guérison ou à la consolidation de sa blessure.

## Article 18

(avenant n° 17 du 29 mai 1984) "Accident de trajet, accident du travail ou maladie professionnelle

a) Accident de trajet

Les délais ci-dessus sont portés à douze mois.

b) Accident du travail ou maladie professionnelle

Le contrat de travail d'un salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ne peut être résilié pendant la durée de l'arrêt de travail provoqué par l'accident ou la maladie ainsi que pendant le délai d'attente et la durée du stage de réadaptation, de rééducation ou de formation professionnelle que, conformément à l'avis de la COTOREP, doit suivre l'intéressé. Il ne peut être résilié qu'en cas de faute grave ou pour un motif étranger à l'accident ou à la maladie. A l'issue des périodes de suspension, le salarié, s'il est déclaré apte par le médecin du travail, retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente. Si le salarié est déclaré inapte à reprendre son emploi, la procédure prévue par les articles L. 122-32-5 et suivants du code du travail doit être appliquée."

(avenant n° 20 du 18.12.1987) "Dans ce cas, l'employeur est tenu de lui proposer un autre emploi approprié. S'il ne le peut, l'employeur doit faire connaître par écrit, les motifs qui s'opposent au reclassement.

L'employeur ne peut prononcer le licenciement que s'il justifie de l'impossibilité de proposer un autre emploi ou du refus du salarié de l'accepter". (avenant n° 23 du 20.04.1989) "Dans ce cas, après respect des procédures de licenciement prévues au chapitre XIII, il est dû, outre l'indemnité compensatrice d'un montant égal à celui de l'indemnité de délai-congé, une indemnité spéciale de licenciement égale au double de l'indemnité de licenciement telle que prévue à l'article 63-II-a de la présente convention."

## Article 18 bis

(avenant n° 43 du 27 janvier 2009) Garantie de ressource en cas d'absence pour maladie ou accident

## a) Salariés non cadres

Les modalités de garantie de ressources en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident sont régies par l'accord de prévoyance du 27 janvier 2009 dont le contenu figure en annexe de la convention.

## b) Salariés cadres

Les salariés cadres relevant de la convention collective nationale de prévoyance des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952 bénéficient des prestations de ladite convention.

(avenant n° 44 du 10 avril 2009) Article 18 ter

Complémentaire frais de santé

Les modalités de prise en charge des frais de santé sont régies par l'accord du 10 avril 2009 relatif à la mise en place d'un régime frais de santé pour les salariés non cadres, dont le contenu figure en annexe de la convention.

## Article 19

Maternité1) Protection contre le licenciement

Aucun employeur ne peut résilier le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constatée pendant une période de douze semaines suivant l'accouchement. Toutefois, il peut résilier le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressée ou de l'impossibilité où il se trouve, pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement, de maintenir ledit contrat.

Si le licenciement est notifié avant la constatation médicale de la grossesse, la salariée peut, dans un délai de huit jours à compter de la notification du licenciement, justifier de son état par l'envoi d'un certificat médical par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Le licenciement se trouve de ce fait annulé, sauf s'il est prononcé pour un des motifs justifiant, par application de l'alinéa précédent, la résiliation du contrat de travail.

Les dispositions des précédents alinéas ne font pas obstacle à l'échéance du contrat de travail à durée déterminée.

2) Garantie d'emploi, droit de réembauchage

A l'expiration du délai de huit semaines ou éventuellement de douze semaines après l'accouchement, la femme peut, en vue d'élever son enfant, s'abstenir, sans délai congé et sans avoir de ce fait à payer une indemnité de rupture, de reprendre son emploi. Elle doit alors quinze jours au moins avant le terme de la période de suspension, avertir son employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception qu'elle ne reprendra pas son emploi au terme de la suspension de son contrat. En pareil cas, elle peut dans l'année suivant ce terme, solliciter dans les mêmes formes son réembauchage ; l'employeur est alors tenu, pendant un an de l'embaucher par priorité, dans les emplois auxquels sa qualification lui permet de prétendre et de lui accorder, en cas de réemploi, le bénéfice de tous les avantages qu'elle avait acquis au moment de son départ.

3) Sanctions civiles

Toute convention contraire est nulle de plein droit.

L'inobservation par l'employeur des dispositions des paragraphes 1 et 2 peut donner lieu à l'attribution de dommages et intérêts au profit de la femme.

En outre, lorsque, en application des dispositions précitées, le licenciement est nul, l'employeur est tenu de verser le montant du salaire qui aurait été perçu pendant la période couverte par la nullité.

## Article 20

Appel sous les drapeaux

Lorsqu'il connaît la date de sa libération du service militaire légal et au plus tard dans le mois suivant celle-ci, le travailleur qui désire reprendre l'emploi par lui occupé au moment où il a été appelé sous les drapeaux doit en avvertir son ancien employeur par lettre recommandée avec accusé de réception.

Le travailleur qui a manifesté son intention de reprendre son emploi, comme il est dit à l'alinéa précédent, sera réintégré dans l'entreprise, à moins que l'emploi par lui occupé ou un emploi ressortissant à la même catégorie professionnelle que le sien ait été supprimé.

Lorsqu'elle est possible, la réintégration dans l'entreprise devra avoir lieu dans le mois suivant la réception de la lettre dans laquelle le travailleur a fait connaître son intention de reprendre son emploi. Le travailleur réintégré bénéficiera de tous les avantages qu'il avait acquis au moment de son départ.

Un droit de priorité à l'embauchage, valable durant une année à dater de sa libération, est réservé à tout travailleur qui n'aura pu être employé à l'expiration de la durée légale de son service militaire, dans l'établissement où il travaillait au moment de son départ.

Les dispositions dudit article sont également applicables lors de leur renvoi dans leurs foyers :

- Aux jeunes gens qui, ayant cessé d'être aptes au service militaire après leur incorporation ont été classés «réformés temporaires» ou «réformés définitifs».
- Aux jeunes gens qui, ayant accompli leur service militaire légal, ont été maintenus sous les drapeaux.

## Article 21

Service préparatoire et rappel sous les drapeaux

La réintégration est de plein droit pour le salarié, après le service préparatoire ou lorsqu'il a été rappelé sous les drapeaux en exécution d'un engagement pour la durée de la guerre ou rappelé à quelque titre que ce soit.

## Article 22

Dispositions particulières aux travailleurs embauchés momentanément

(avenant n° 17 du 29.05.1984) "Le remplaçant du salarié bénéficiant des dispositions des articles 17, 18, 19 et 20 est embauché sous contrat à durée déterminée. Celui-ci doit être écrit et signé le jour de l'embauchage".

## CHAPITRE VI

Dispositions relatives à l'exercice de l'emploi

## Article 23

(avenant n° 41 du 16.11.2006) "Définition et classification des emplois non cadres

La classification des emplois se détermine par référence au niveau de compétence, à la capacité d'initiative et d'exécution requis pour l'accomplissement des tâches à un poste donné et au référentiel des diplômes, conformément à l'accord national de méthode du 18 décembre 1992.

Les différents emplois décrits ci-après sont classés en niveaux, eux-mêmes divisés en échelons comportant des exemples non-exhaustifs de postes de travail.

Une grille de raccordement situe les anciens coefficients par rapport aux niveaux et échelons et figure en annexe II de la présente convention.

Le classement des salariés dans la nouvelle grille ne peut être la cause d'une diminution de salaire ou de la perte d'un avantage acquis.

<b>I - 1 : FILIERE TECHNIQUE</b>	
<b>Niveau I</b>	<b>EMPLOIS D'EXECUTION</b>
Echelon 1 (N 1 E 1)	<p>Salarié débutant, sans qualification professionnelle, exécutant des travaux simples, répétitifs, réalisables après démonstration, exécutés selon des consignes précises (modes opératoires, description des tâches) sous surveillance et sans avoir à faire preuve d'initiative.</p> <p>Emploi repère : manœuvre, sans conduite de matériel.</p> <p>Tâches : lavage, nettoyage du matériel à l'arrêt, balayage de l'atelier, entretien journalier du matériel, rangement des outils et déchets, petites réparations avec outils manuels.</p>
Echelon 2 (N 1 E 2)	<p>Salarié exécutant des travaux sans difficulté, selon des consignes précises et sous surveillance fréquente, maîtrisant des savoir-faire élémentaires, pouvant prendre quelques initiatives n'ayant pas de conséquences sur le plan économique ou la sécurité des personnes.</p> <p>Ex : conducteur de tracteur débutant (3 mois maximum).</p> <p>Tâches : conduite d'un tracteur, avec remorque attelée à titre occasionnel, préparation des sols (labour, hersage,...), conduite de petit matériel de terrassement (cylindre,...), utilisation de disqueuse, perceuse, vidange, graissage et réglages simples (sous surveillance ou contrôle).</p>
<b>Niveau II</b>	<b>EMPLOIS SPECIALISES CORRESPONDANT AU REFERENTIEL C.A.P. OU A UN ACQUIS PROFESSIONNEL EQUIVALENT</b>
Echelon 1 (N 2 E 1)	<p>Salarié effectuant des travaux courants, nécessitant un certain temps d'adaptation ou d'apprentissage et une bonne maîtrise des savoir-faire (quantité, qualité, manœuvres,...), selon des consignes quotidiennes et une surveillance intermittente, capable de détecter des anomalies et incidents simples et d'alerter les supérieurs ou son employeur et de prendre les dispositions d'urgence qui s'imposent.</p> <p>Ex : conducteur de tracteur confirmé, conducteur de tracteur avec matériel attelé débutant (1 an maximum), assistant mécanicien d'atelier.</p> <p>Tâches : conduite nécessitant permis « B » ou terrassement en chantier clos, travaux de soudure simples, semis sans réglage (céréales), entretien courant, maintenance quotidienne du matériel.</p> <p>Matériels : tracteur avec benne, tonne à lisier, épandeur à fumier, herse, canadien..., rotovator, charrue, semoir à céréales, faucheuse rotative, presse à balles rondes, enrubanneuse, gyrobroyeur, broyeur, presse à cidre.</p>

Echelon 2 (N 2 E 2)	<p>Salarié exécutant des travaux plus complexes nécessitant une expérience professionnelle et une maîtrise des compétences, pouvant participer à des travaux qualifiés, prenant occasionnellement des initiatives, travaillant sous une surveillance intermittente d'un supérieur ou de l'employeur, à partir des consignes données.</p> <p>Emploi nécessitant des aptitudes à détecter des anomalies ou incidents rencontrés couramment, à prévenir le chef d'exploitation ou un supérieur hiérarchique et à prendre des dispositions d'urgence qui s'imposent.</p> <p>Ex : conducteur de tracteur attelé confirmé avec entretien journalier, mécanicien d'atelier.</p> <p>Tâches : tassage de maïs au tracteur, conduite de matériel de récolte (presse à balles rectangulaires), traitement des cultures (sans dosage).</p> <p>Matériels : porte-char, épandeur à chaux, semoir à betteraves, semoir à maïs, pulvérisateur traîné, faucheuse conditionneuse, presse à balles rectangulaires, épareuse, balayeuse de route, lame pour tasser les silos à maïs ou fourche arrière.</p>
Niveau III  Echelon 1 (N 3 E 1)	<b>EMPLOIS QUALIFIES CORRESPONDANT AU REFERENTIEL B.E.P. OU A UN ACQUIS PROFESSIONNEL EQUIVALENT</b>
	<p>Salarié exécutant l'ensemble des tâches qualifiées relatives aux activités de l'entreprise nécessitant des connaissances approfondies et une bonne expérience professionnelle, avec contrôle a posteriori.</p> <p>Cet emploi implique une certaine autonomie et une prise d'initiative dont les conséquences ont un certain caractère de gravité, néanmoins limité, sur le plan économique et celui de la sûreté des personnes.</p> <p>Il nécessite une capacité à mesurer la correcte application des consignes données, orales ou écrites, ainsi que la responsabilité qui en découle lors de l'exécution des travaux (adaptation des modes d'exécution, évaluation des résultats, détection des pannes, etc...).</p> <p>Il peut être assisté par d'autres salariés qui l'aident dans l'accomplissement des tâches.</p> <p>Ex : conducteur d'engins automoteurs débutant (1 an maxi), mécanicien qualifié.</p> <p>Tâches : arrachage de tubercules, conduite d'une machine automotrice (moissonneuse-batteuse, arracheuse de betteraves), conduite de remorques (permis « E ») et conduite de camions jusqu'à 26 tonnes de PTAC (permis « C »), utilisation de l'informatique embarquée, réglage des machines de récolte, remplacement de pièces sensibles (roulements...).</p> <p>Matériels : « dumper » (tombereau), télescopique, épandeur d'engrais automoteur, pulvérisateur automoteur, décapsuleuse, décapsuleuse-batteuse, arracheuse à lin, retourneuse à lin, enrouleuse à lin automotrice, moissonneuse-batteuse, ensileuse avec pick-up (herbe), ensileuse avec bec (maïs), automotrice à betteraves, pelle à pneus ou à chenilles, tracto-pelle, mini-pelle, nacelle.</p>
Echelon 2 (N 3 E 2)	<p>Salarié exécutant l'ensemble des opérations qualifiées impliquant une large autonomie d'action quant à l'organisation du travail, avec adaptation aux conditions de l'environnement technique et humain, dans le cadre d'instructions données.</p> <p>Cet emploi nécessite des compétences techniques reconnues, une grande expérience professionnelle, une autonomie certaine, avec contrôle a posteriori, une capacité à travailler avec d'autres salariés, à détecter et traiter les anomalies et incidents.</p> <p>Ex : conducteur d'engins automoteurs confirmé ou polyvalent et/ou chauffeur titulaire du permis « EC ».</p> <p>Tâches : utilisation de l'informatique embarquée, réparation d'un système hydraulique.</p>

<b>Niveau IV</b>	<b>EMPLOIS HAUTEMENT QUALIFIES CORRESPONDANT AU REFERENTIEL BAC TECHNOLOGIQUE OU BAC PRO OU A DES ACQUIS PROFESSIONNELS EQUIVALENTS</b>
Echelon 1 (N 4 E 1)	<p>Emploi comportant l'organisation et l'exécution du travail, dont le salarié assume la responsabilité dans le cadre de directives périodiques.</p> <p>Il bénéficie d'une large autonomie dans l'exécution du travail, contrôlée a posteriori par son supérieur ou son employeur.</p> <p>Cet emploi implique une prise d'initiatives tenant compte des conséquences pour l'entreprise et une capacité à travailler en équipe.</p> <p>Le salarié possède de bonnes connaissances techniques lui permettant de participer aux décisions techniques, de réaliser une utilisation optimale des moyens mis à sa disposition, d'observer, de diagnostiquer, de rendre compte à l'encadrement ou au chef d'entreprise.</p> <p>Ex : conducteur d'engins automoteurs qui, en plus du précédent, est capable d'assurer la préparation et l'application de traitements phytosanitaires, mécanicien hautement qualifié (non nécessairement conducteur).</p> <p>Tâches : utilisation de l'informatique embarquée, conduite de camion poids lourd (permis « EC ») (de 3,5 t à 44 t articulé), conduite de grue ou tracto-pelle.</p>
Echelon 2 (N 4 E 2)	<p>Salarié polyvalent hautement qualifié ou très spécialisé, responsable de la mise en œuvre totale d'un chantier en collaboration avec le chef d'entreprise :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- apte à conduire, entretenir, dépanner des engins automoteurs complexes effectuant simultanément des travaux différents au moyen d'une informatique embarquée, d'un laser ou d'un G.P.S. (par exemple : fertilisation ou traitement phytosanitaire à débit variable adapté au terrain, à la densité, au développement des plantes, afin de réduire la pollution engendrée...),</li> <li>- chauffeur de camion-benne ou de semi-remorque, titulaire du permis « EC » mais aussi des certifications lorsqu'elles sont requises, par exemples : <ul style="list-style-type: none"> <li>- F.I.M.O. (Formation Initiale Minimale Obligatoire),</li> <li>- F.C.O.S. (Formation Continue Obligatoire de Sécurité), transport de matières dangereuses,</li> </ul> </li> <li>- peut assurer la gestion technico-économique d'un atelier : planification des travaux, relevés, commandes, gestion des stocks ; ou est chargé, au moyen de grues, tracto-pelles, scrapeurs ou autres engins, de réaliser l'implantation d'une habitation, d'une voie routière ou autre travail relevant d'une grande compétence. Il est titulaire du C.A.C.E.S. (Certificat d'Aptitude à la Conduite en Sécurité). Il rend compte des travaux et de ses observations à son employeur dans le cadre d'une bonne gestion. Il est appelé à initier les apprentis en assurant la fonction de tuteur.</li> </ul> <p>Cet emploi nécessite des compétences techniques et une grande expérience professionnelle reconnues dans l'exercice des tâches du N 4 E 1.</p>
<b>Niveau V</b>	<b>EMPLOIS DE TECHNICIENS – AGENTS DE MAITRISE, NON CADRES, CORRESPONDANT AU REFERENTIEL B.T.S. OU A DES ACQUIS PROFESSIONNELS EQUIVALENTS</b>
Echelon 1 (N 5 E 1)	<p>Salarié réalisant l'ensemble des opérations d'un chantier avec la responsabilité de l'organisation et de la bonne exécution de son travail, à partir de directives générales de son supérieur ou de son employeur.</p> <p>Sa haute qualification et son expérience font qu'il peut agir par anticipation en matière d'exécution d'un chantier, de contrôle de la bonne réalisation des instructions données, de la réalisation des dépannages et du suivi technique du matériel qui lui est confié.</p> <p>Ex : chef de chantier, mécanicien chef d'atelier, technicien polyvalent, conducteur du N 4 E 1 et, de plus, mécanicien confirmé.</p> <p>Tâches : réalisation d'un chantier avec autonomie, échange standard d'un moteur, modification ou adaptation sur matériel, aménagement d'un atelier et gestion des stocks, gestion technico-économique d'un atelier, maintenance de matériels de travaux publics.</p>
Echelon 2 (N 5 E 2)	<p>Salarié responsable de la mise en œuvre des travaux qui lui sont confiés selon des plannings établis en collaboration avec le chef d'entreprise ou un cadre.</p> <p>Il organise les chantiers, y participe avec le personnel technique.</p> <p>Il respecte les orientations choisies par le chef d'entreprise, lui rend compte et peut être impliqué dans des fonctions complémentaires directement liées à son activité (exemple : organisation matérielle d'un chantier ou d'un atelier).</p> <p>(avenant n° 46 du 28 mai 2009) Proposition obligatoire de l'employeur au passage cadre, niveau VI, au bout de cinq ans dans la classification et l'entreprise.</p>

<b>I - 2 : FILIERE ADMINISTRATIVE</b>	
<b>Niveau I</b>	<b>SANS DIPLOME - EMPLOYE D'EXECUTION</b>
Echelon 1 (N 1 E 1)	<p>Travaux de simple exécution, sans autonomie particulière ni technicité.</p> <p>Emploi repère : Employé administratif débutant.(pendant les 6 premiers mois)</p> <p>Tâches : Accueil, Courrier : ouverture des enveloppes, classement du courrier, frappe de courrier.</p>
<b>Niveau II</b>	<b>Référentiel BEP - Employé spécialisé</b>
Echelon 1 (N 2 E 1)	<p>Services élémentaires liés à la gestion et à la maintenance de l'entreprise. Aptitude à l'emploi du matériel courant de bureautique, sanctionnée éventuellement par un diplôme. Emploi correspondant au référentiel du BEP.</p> <p>Emploi repère : Employé administratif spécialisé.</p> <p>Tâches : Prise de rendez-vous, savoir cerner le souhait du client, encaissement des chèques, rédaction des bordereaux de banque, relever les bons de travaux émis par les salariés sur des fiches, taper les devis, taper les factures, mise sous pli, paiement des factures fournisseurs, TVA : préparer pour le comptable, classement des remises de chèques suivant le relevé de banque, classement des factures fournisseurs suivant le relevé de banque.</p> <p>Outils : Maîtrise d'un logiciel paye, et/ou de facturation, et/ou de comptabilité, traitement de texte et tableur.</p>
Echelon 2 (N 2 E 2)	<p>Services élémentaires liés à la gestion et à la maintenance de l'entreprise. Aptitude à l'emploi du matériel courant de bureautique, sanctionnée éventuellement par un diplôme. Emploi correspondant au référentiel du BEP avec deux ans d'expérience.</p> <p>Emploi repère : Employé administratif spécialisé. (après 2 ans d'expérience).</p>
<b>Niveau III</b>	<b>REFERENTIEL BAC TECHNOLOGIQUE OU BAC PROFESSIONNEL - EMPLOYE QUALIFIE</b>
Echelon 1 (N 3 E 1)	<p>Services liés à la gestion de l'entreprise. Responsabilité de leur bonne réalisation. Emploi correspondant au référentiel du BAC professionnel ou technologique.</p> <p>Emploi repère : Employé administratif et/ou comptable qualifié.</p> <p>Tâches : Enregistrement des factures et TVA jusqu'à l'édition de l'état TVA mensuel ou trimestriel, relevé de factures et 1<sup>er</sup> rappel, pointage des comptes bancaires et rapprochements bancaires, surveillance des encours bancaires, commande de fournitures de bureau, de pièces, (type filtres,...).</p> <p>Outils : Maîtrise d'un logiciel paye, et/ou de facturation, et/ou de comptabilité, traitement de texte et tableur.</p>
Echelon 2 (N 3 E 2)	<p>Services liés à la gestion de l'entreprise. Responsabilité de leur bonne réalisation. Services élaborés et réalisés à partir des directives générales. Bonnes connaissances professionnelles. Emploi correspondant au référentiel du BAC professionnel ou technologique avec deux ans d'expérience.</p> <p>Emploi repère : Employé administratif et/ou comptable qualifié. (après 2 ans d'expérience).</p>
<b>Niveau IV</b>	<b>REFERENTIEL BTS - EMPLOYE HAUTEMENT QUALIFIE</b>
Echelon 1 (N 4 E 1)	<p>Parfaite maîtrise des services et du matériel utilisé pour leur accomplissement. Responsabilité de la qualité du travail exécuté. Emploi correspondant au référentiel du BTS.</p> <p>Emploi repère : Employé administratif et/ou comptable hautement qualifié.</p> <p>Tâches : Relance clients, comptabilité jusqu'au bilan ; analyse des bilans et de la comptabilité, établissement des fiches de payes, des états d'embauches, des états de sorties ; effectuer les déclarations de salaires mensuelles ou trimestrielles (MSA, CRIA), effectuer la DADS, planning des travaux sous le contrôle et la responsabilité du chef d'entreprise.</p> <p>Outils : Maîtrise d'un logiciel paye, et/ou de facturation, et/ou de comptabilité, traitement de texte, tableur et dessin.</p>

Echelon 2 (N 4 E 2)	<p>Parfaite maîtrise des services et du matériel utilisé pour leur accomplissement. Responsabilité de la qualité du travail exécuté. Diplôme ou solide expérience ou formation professionnelle continue. Surveillance de l'exécution de tâches accomplies dans le service de l'intéressé. Emploi correspondant au référentiel du BTS avec deux ans d'expérience.</p> <p>Emploi repère : Employé administratif et/ou comptable hautement qualifié. (après 2 ans d'expérience).</p> <p>Tâches (en plus des précédentes) : répondre à des dossiers d'appels d'offres en collaboration avec le chef d'entreprise, réfléchir à des publicités,..."</p> <p>(avenant n° 46 du 28 mai 2009) Proposition obligatoire de l'employeur au passage cadre, niveau V, au bout de cinq ans dans la classification et l'entreprise.</p>
------------------------	--

(avenant n° 46 du 28 mai 2009) Article 23 bis

"Définition et classification des emplois cadres"

<b>I - 1 : FILIERE TECHNIQUE</b>	
<b>Niveau VI</b>	<b>CADRE</b>
Echelon 1 (N 6 E 1)	<p>Salarié chargé d'une façon permanente de gérer l'ensemble d'un ou des services liés à l'entreprise dans le respect des moyens techniques et budgétaires qui lui sont alloués. Il administre suivant les directives générales et les grandes orientations définies en commun avec l'employeur.</p> <p>Il prend des décisions opérationnelles qui peuvent avoir des effets directs sur les résultats de l'entreprise ou de l'exploitation. Il exécute les travaux en temps opportun et il s'entoure des compétences nécessaires pour conduire sa mission.</p> <p>Il définit les indicateurs et tableaux de bords, les analyse et formule les conclusions pour l'amélioration de la bonne marche de l'entreprise.</p> <p>Pour tenir cet emploi, il est nécessaire de justifier d'une expérience dans un poste à responsabilité.</p> <p>Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômés agricoles du niveau II (tels que correspondent à ce jour aux référentiels des diplômés d'ingénieurs agricoles).</p>
Echelon 2 (N 6 E 2)	<b>CADRE SUPERIEUR</b>
	<p>Cadre qui assure seul la bonne marche technique et administrative de l'entreprise. Il peut être membre de l'équipe dirigeante de l'entreprise c'est-à-dire un mandataire social, un gérant ou une personne nommée par le conseil d'administration.</p> <p>Il détermine les orientations de l'exploitation et les moyens en personnel et matériel qu'il mettra en œuvre pour atteindre les objectifs fixés. Il prend des décisions qui ont un impact direct et primordial sur la marche globale de l'entreprise, ses résultats, son image et sa pérennité.</p> <p>Il représente l'entreprise auprès des clients, des fournisseurs et de l'administration.</p> <p>Il prend les mesures nécessaires en matière d'hygiène et de sécurité et rédige les documents nécessaires.</p> <p>Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômés agricoles du niveau II (tels que correspondent à ce jour aux référentiels des diplômés d'ingénieurs agricoles).</p>

<b>I - 2 : FILIERE ADMINISTRATIVE</b>	
<b>Niveau V</b> Echelon 1 (N 5 E 1)	<b>CADRES</b>
	<p>Salarié chargé d'une façon permanente de gérer l'ensemble d'un ou des services liés à l'entreprise dans le respect des moyens techniques et budgétaires qui lui sont alloués. Il administre suivant les directives générales et les grandes orientations définies en commun avec l'employeur.</p> <p>Il prend des décisions opérationnelles qui peuvent avoir des effets directs sur les résultats de l'entreprise ou de l'exploitation. Il exécute les travaux en temps opportun et il s'entoure des compétences nécessaires pour conduire sa mission.</p> <p>Il définit les indicateurs et tableaux de bords, les analyse et formule les conclusions pour l'amélioration de la bonne marche de l'entreprise.</p> <p>Pour tenir cet emploi, il est nécessaire de justifier d'une expérience dans un poste à responsabilité.</p> <p>Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau II (tels que correspondent à ce jour aux référentiels des diplômes d'ingénieurs agricoles).</p>
Echelon 2 (N 5 E 2)	<b>CADRE SUPERIEUR</b>
	<p>Cadre qui assure seul la bonne marche technique et administrative de l'entreprise. Il peut être membre de l'équipe dirigeante de l'entreprise c'est-à-dire un mandataire social, un gérant ou une personne nommée par le conseil d'administration.</p> <p>Il détermine les orientations de l'exploitation et les moyens en personnel et matériel qu'il mettra en œuvre pour atteindre les objectifs fixés. Il prend des décisions qui ont un impact direct et primordial sur la marche globale de l'entreprise, ses résultats, son image et sa pérennité.</p> <p>Il représente l'entreprise auprès des clients, des fournisseurs et de l'administration.</p> <p>Il prend les mesures nécessaires en matière d'hygiène et de sécurité et rédige les documents nécessaires.</p> <p>Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau II (tels que correspondent à ce jour aux référentiels des diplômes d'ingénieurs agricoles).</p>

## Article 24

Grille des salaires

(avenant n° 46 du 28 mai 2009) "Les grilles des salaires horaires et mensuels correspondant aux différents niveaux et échelons de la classification des emplois figurent en annexe I pour le personnel non cadre et en annexe I bis pour le personnel cadre à la présente convention".

La grille de raccordement entre les anciens coefficients et les nouveaux échelons, figure à titre transitoire en annexe II à la présente convention."

## Article 25

Travail des femmes

A travail égal, les femmes recevront un salaire égal à celui des hommes.

## Article 26

Salaire des jeunes travailleurs

(avenant n° 2 du 9 avril 1973) "Pendant les six premiers mois de pratique professionnelle, la rémunération des salariés âgés de moins de dix huit ans est égale à :

- 80 % pour les salariés âgés de 16 à 17 ans
- 90 % pour les salariés âgés de 17 à 18 ans

du salaire de l'adulte (avenant n° 41 du 16.11.2006) "au N 1 E 2 (filrière technique) ou N 2 E 1 (filrière administrative)".

Ces abattements sont supprimés pour les jeunes travailleurs justifiant de six mois d'activité dans la profession.

Les salariés de moins de dix huit ans doivent recevoir les salaires de la catégorie professionnelle adulte lorsqu'ils en ont les aptitudes et en assure le rendement."

## Article 27

Rémunération des apprentis  
(modifié par l'avenant 51 du 25 juin 2012 – en cours d'extension)

La rémunération des jeunes apprentis titulaires d'un contrat d'apprentissage régulièrement souscrit et enregistré est fonction de l'âge et de l'année du contrat.

Année du contrat	moins de 18 ans	moins de 21 ans	21 ans et plus
1 <sup>ère</sup> année	25 % du SMIC	41 % du SMIC	53 % du SMIC
2 <sup>ème</sup> année	37 % du SMIC	49 % du SMIC	61 % du SMIC
3 <sup>ème</sup> année	53 % du SMIC	65 % du SMIC	78 % du SMIC

En cas de contrats d'apprentissage successifs, deux situations sont possibles :

Si l'apprenti conclut un second contrat d'apprentissage avec un même employeur, sa rémunération est au moins égale à celle qu'il percevrait lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent, sauf si le pourcentage de rémunération lié à son âge lui est plus favorable.

Si l'apprenti conclut un nouveau contrat d'apprentissage avec un autre employeur, sa rémunération est au moins égale à la rémunération minimale à laquelle il pouvait prétendre lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent, sauf si le pourcentage de rémunération lié à son âge lui est plus favorable.

## Article 28

Prime d'ancienneté

Aux salaires résultant des dispositions qui précèdent s'ajoute une prime d'ancienneté, dont le caractère est obligatoire et calculée suivant les taux ci-après applicables à la rémunération brute :

- 2 % après 3 ans de service continu dans l'entreprise
- 3 % après 5 ans de service continu dans l'entreprise
- 4 % après 7 ans de service continu dans l'entreprise
- 5 % après 10 ans de service continu dans l'entreprise.

N'interrompent pas la durée des services continus : les périodes de chômage occasionnés par les intempéries ; les congés maladie et accident ; l'appel et les rappels sous les drapeaux ; les congés de maternité ; les interruptions du contrat du fait de l'employeur.

Le droit à la prime d'ancienneté disparaît lorsque le salarié bénéficie de la retraite.

Le décompte de la prime d'ancienneté doit figurer obligatoirement chaque mois sur le bulletin de paie.

## Article 29

Changement temporaire d'emploi

Les salariés appelés à effectuer des travaux dans une catégorie inférieure à la leur, conserveront leur salaire horaire et leur coefficient. Les salariés appelés à effectuer des travaux dans une catégorie supérieure à la leur, bénéficieront du salaire de cette dernière catégorie pendant le temps qu'ils y ont été employés. Ces changements n'influent pas sur la permanence de l'emploi.

## Article 30

Déplacements

Lorsqu'un ouvrier reçoit l'ordre de se déplacer pour exécuter un travail, la durée du transport lui est payée comme temps de travail et les frais réels de transport qu'il a assumés lui sont remboursés de même que les frais de repas.

## CHAPITRE VII

Fournitures en nature

## Article 31

Estimation des fournitures en nature

La valeur des fournitures en nature allouées par l'employeur vient, sauf clauses contraires énumérées ci-après, en déduction des salaires ci-dessus fixés.

## Article 32

Nourriture

La nourriture est donnée gratuitement :

- si elle est fournie par le cultivateur pour le compte duquel travaille l'entreprise ; si le salarié était déjà nourri gratuitement par son employeur, avant l'application de la présente convention.

Dans les autres cas, sous réserve des dispositions de l'article 30, le montant journalier de la nourriture est égal à la valeur de deux heures et demie de travail (avenant n° 41 du 16.11.2006) "au N 1 E 2 (filiale technique) ou N 2 E 1 (filiale administrative)", ainsi réparties :

Petit déjeuner : une demi-heure ;  
Repas du midi : une heure ;  
Repas du soir : une heure.

## CHAPITRE VIII

Paiement des salaires

## Article 33

Périodicité de la paie

La paie se fait pendant les heures et sur les lieux de travail à échéance régulière et au moins une fois par mois, dans les cinq jours au plus suivant son expiration.

## Article 34

Bulletin de paie

Lors du paiement de la rémunération, l'employeur est tenu de remettre à chaque salarié un bulletin de paie dans les conditions fixées par les textes législatifs et réglementaires en vigueur ; outre les indications habituelles, il fera état notamment de la nature de l'emploi et du coefficient affecté à cet emploi.

## Article 35

Livre de paie

Les mentions portées sur le bulletin de paie visé à l'article précédent seront obligatoirement reproduites sur un livre dit livre de paie dont les inspecteurs et les contrôleurs du travail de l'inspection (avenant n° 19 du 15.4.1986) "du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles" pourront à tout moment exiger la communication.

Le livre de paie sera tenu par ordre de dates, sans blancs, lacunes, ratures, surcharges ni apostilles. Il sera coté, paraphé et visé par le juge d'instance du lieu où l'employeur exerce sa profession, dans la forme ordinaire et sans frais ; il sera conservé pendant (avenant n° 27 du 19.06.1991) "cinq ans" à dater de sa clôture.

Toutefois, la partie fixe d'un carnet ou registre à souches, coté et paraphé avant toute inscription, peut tenir lieu de livre de paie, si elle a la même pagination ou le même numéro d'ordre que la partie détachable remise au travailleur et si elle contient les mêmes indications que cette dernière (celles prévues pour le bulletin de paie).

## CHAPITRE IX

Durée du travail, repos hebdomadaire, jours fériés, absences

## Article 36

Répartition du temps de travail

(avenant n° 5 du 21.02.1975) "La durée légale du temps de travail est fixée à (avenant n° 13 du 15.06.1982) "39 heures" par semaine.

(avenant n° 27 du 19.06.1991) "Pendant la semaine où l'horaire sera réduit par l'employeur à moins de 45 heures par semaine, celui-ci répartira le temps de travail sur cinq jours, afin de laisser au salarié un jour ouvrable libre."

Pour les travailleurs occasionnels justifiant de moins de "39 heures" (*avenant n° 13 du 15.06.1982*) de travail par semaine, la durée légale du temps de travail est fixée à 7 heures par jour."

(avenant n° 23 du 20.04.1989) "La rémunération des ouvriers, à l'exclusion des travailleurs saisonniers, des travailleurs intermittents et des travailleurs temporaires visés aux articles L. 124-4 et suivants du code du travail, est mensuelle et 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 douze mois de l'année.

La rémunération mensuelle réelle pour un horaire hebdomadaire de trente-neuf heures se calculera lors du passage au mois en multipliant la rémunération horaire réelle par 169.

Le salaire minimal mensuel pour un horaire hebdomadaire de trente-neuf heures est obtenu en multipliant le salaire minimal horaire de la catégorie par 169.

Les rémunérations mensuelles effectives et éventuellement minimales sont adaptées à l'horaire réel. En particulier, si des heures supplémentaires sont effectuées en sus de l'horaire hebdomadaire de trente-neuf heures, elles sont rémunérées en supplément avec les majorations correspondantes, conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur, à moins que l'intéressé ne soit rémunéré par un forfait mensuel convenu incluant ces majorations. De même les heures non travaillées pourront donner lieu à réduction de salaires, sauf dans les cas où le maintien de ceux-ci est expressément prévu par des dispositions légales ou conventionnelles.

La mensualisation n'exclut pas les divers modes de calcul du salaire aux pièces de la prime ou au rendement.

Le paiement de la rémunération sera effectué une fois par mois. Un acompte sera versé à ceux qui en feront la demande, correspondant, pour une quinzaine, à la moitié de la rémunération mensuelle."

## Article 37

(avenant n° 5 du 21.02.1975) "Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont majorées de 25 % de la (avenant n° 13 du 15.06.1982) "quarantième heure" à la (avenant n° 13 du 15.06.1982) "quarante-septième heure" par semaine, elles sont majorées de 50 % à partir de la quarante-huitième heure par semaine.

Il n'y a pas de compensation d'une semaine sur l'autre pour le décompte des heures supplémentaires.

Pour les salariés occasionnels visés à l'article 36, les heures effectuées au-delà de 7 heures par jour sont majorées de 25 %".

## Article 38

Heures des dimanches et des jours fériés

La rémunération des heures de travail effectuées les dimanches et jours fériés est majorée de 50 %.

## Article 39

Heures de nuit

La rémunération des heures de travail effectuées la nuit entre 22 heures et 6 heures est majorée de 50 %.

## Article 40

Repos hebdomadaire

Chaque semaine, tout salarié a droit à un jour de repos à prendre le dimanche.

Dans les circonstances exceptionnelles, le travail du dimanche peut être admis ; dans ce cas, le salarié aura droit soit à un repos compensateur de durée égale au temps passé majoré de 50 %, soit à un repos compensateur de durée égale dont les heures sont rémunérées au taux normal majoré de 50 %.

En l'absence de tout accord, le repos compensateur devra être attribué en priorité.

## Article 41

Jours fériés

(avenant n° 2 du 9 avril 1973) "En sus du 1er mai chômé et payé en vertu de la loi du 30 avril 1947 modifiée, les jours fériés et chômés sont les suivants :

1er Janvier, Lundi de Pâques, Ascension, (avenant n° 17 du 29.05.1984) "8 Mai", Lundi de Pentecôte, 14 Juillet, 15 Août, 1er Novembre, 11 Novembre, 25 Décembre.

Lorsque ces jours tombent un jour habituellement travaillé dans l'entreprise, le salarié ne subira aucune réduction de salaire.

Les heures de travail qui auraient dû être effectuées un jour férié chômé seront assimilées à des heures de travail effectif et entreront en ligne de compte pour la détermination du nombre d'heures de travail servant de base au calcul du salaire du mois."

## Article 42

Absences

Toute absence ne peut être qu'exceptionnelle, elle doit être autorisée ou motivée. Elle peut être récupérée après entente entre les parties pendant le mois de l'absence ou au plus tard dans les trois mois suivants.

Les heures récupérées sont payées au tarif normal.

Les absences dues à un cas fortuit justifié doivent être portées à la connaissance de l'employeur dans le délai de trois jours.

Les absences non justifiées, non autorisées feront perdre le bénéfice des heures supplémentaires correspondant à la durée de ces absences ; la répétition de ces dernières pourra constituer un cas de rupture du contrat de travail.

## CHAPITRE X

Congés

## Article 43

Congés annuels

Le travailleur qui, au cours de l'année de référence, justifie avoir été occupé chez le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum d'un mois de travail effectif, a droit à un congé dont la durée est déterminée à raison de (avenant n° 13 du 15.06.1982) "deux jours et demi ouvrables" par mois de travail, sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder (avenant n° 13 du 15.06.1982) "trente jours ouvrables"

Lorsque le nombre de jours ouvrables ainsi calculé n'est pas un nombre entier, la durée du congé est arrondie au nombre entier de jours immédiatement supérieur.

Quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise, les jeunes travailleurs et apprentis âgés de moins de vingt-et-un ans au 30 avril de l'année précédente, ont droit, s'ils le demandent, à un congé de (avenant n° 13 du 15.06.1982) "trente jours ouvrables". Ils ne peuvent exiger aucune indemnité de congé payé pour les journées de vacances dont ils réclament le bénéfice en sus de celles qu'ils ont acquises, à raison du travail accompli au cours de la période de référence.

Les femmes salariées ou apprenties âgées de moins de vingt-et-un ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de deux jours de congé supplémentaire par enfant à charge. Le congé supplémentaire est réduit à un jour si le congé légal n'excède pas six jours.

Le point de départ de la période de référence, pour l'appréciation du droit au congé est fixé au 1er juin de chaque année.

Sont assimilées à un mois de travail effectif pour la détermination de la durée du congé, les périodes équivalentes à quatre semaines ou à vingt-quatre jours de travail.

Les périodes d'arrêt de travail des femmes en couches, les périodes limitées à une durée ininterrompue d'un an pendant lesquelles le contrat de travail est suspendu pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle et les périodes d'arrêt de travail pour maladie ou accident limitées à un mois, sont considérées comme période de travail effectif.

#### Article 44

##### Congés d'ancienneté

La durée du congé fixé au premier alinéa de l'article précédent est augmentée à raison de deux jours ouvrables après vingt ans de présence continue ou non dans la même entreprise, de quatre jours après vingt-cinq ans et de six jours après trente ans, sans que le cumul de ce supplément avec le congé principal porte à plus de trente jours ouvrables le congé principal.

Pour l'appréciation de ce congé, les périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail a été suspendue sans que le contrat soit résilié, notamment pour cause de maladie ou d'accident du travail, sont assimilées à des périodes de travail effectif, de même que les périodes de congé payé.

#### Article 45

##### Fractionnement du congé

Le congé ne dépassant pas douze jours ouvrables doit être continu.

Le congé d'une durée supérieure à douze jours ouvrables peut être fractionné par l'employeur avec l'agrément du salarié.

En cas de fractionnement, une fraction doit être au moins de douze jours ouvrables continus compris entre deux jours de repos hebdomadaire.

Cette fraction doit être attribuée pendant la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année. Les jours restant peuvent être accordés en une ou plusieurs fois en dehors de cette période. Il sera attribué deux jours ouvrables de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours de congé pris en dehors de cette période sera au moins égal à six, et un seul lorsqu'il sera compris entre trois et cinq jours. (avenant n° 13 du 15.06.1982) "Les jours de congé principal dus en sus des vingt-quatre jours ouvrables ne sont pas pris en compte pour l'ouverture des droits à ce supplément".

#### Article 46

##### Période de grands travaux

Les absences de plus d'une journée au titre des congés payés ne peuvent être exigées du (avenant n° 13 du 15.06.1982) "1er juillet" au 15 septembre.

Toutefois, le congé de plus d'une journée pourra être donné au salarié pendant cette période avec l'accord de son employeur.

Cependant, les pères de famille pourront exiger un congé continu de douze jours ouvrables, soit deux semaines complètes, pendant les grandes vacances scolaires.

## Article 47

Ordre des départs en congé

A l'intérieur de la période des congés, l'ordre des départs en congé est fixé par l'employeur après avis, le cas échéant des délégués du personnel, compte tenu de la situation de famille des bénéficiaires, notamment des possibilités de congé du conjoint dans le secteur privé ou public et de la durée de leurs services chez l'employeur. Les conjoints travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané.

## Article 48

Indemnité de congé

L'indemnité de congé prévue à l'article 43 est égale au (avenant n° 13 du 15.06.1982) "dixième" de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence. Pour la détermination de la rémunération totale susvisée, il est tenu compte de l'indemnité de congé de l'année précédente, et les périodes assimilées à un temps de travail sont considérées comme ayant donné lieu à rémunération en fonction de l'horaire de travail de l'établissement.

Dans tous les cas, l'indemnité de congé payé ne peut être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé, si le salarié avait continué à travailler.

Chaque jour de congé supplémentaire accordé au titre de l'ancienneté donne lieu à l'attribution d'une indemnité égale au quotient de l'indemnité afférente au congé principal par le nombre de jours ouvrables compris dans ce congé.

Les fournitures en nature dont les ayants droit ne continueraient pas à jouir pendant leur congé, entrent en ligne de compte pour le calcul de l'indemnité, conformément à l'évaluation prévue par la convention collective.

## Article 49

Interdiction de travail

Pendant la durée du congé annuel, fractionné ou non, tout travail rétribué est interdit au bénéficiaire du congé.

L'employeur qui occupe pendant la période fixée pour son congé annuel payé un salarié employé à une besogne rémunérée, même hors de l'établissement où il est occupé habituellement, est considéré comme n'ayant pas donné de congé légal.

## Article 50

Congés pour événements familiaux

(avenant n° 41 du 16.11.2006) "Tout salarié bénéficie, sur justification et à l'occasion de certains événements familiaux, d'une autorisation exceptionnelle d'absence dans les conditions suivantes :

- quatre jours pour le mariage du salarié ;
- deux jours pour le décès d'un conjoint, d'un partenaire d'un pacte civil de solidarité (PACS) ou d'un enfant ;
- un jour pour le mariage d'un enfant ;
- un jour pour le décès du père ou de la mère. Toutefois, cette absence exceptionnelle est portée à deux jours lorsque le salarié justifie d'au moins trois mois de présence dans l'entreprise ou l'établissement ;
- un jour pour le décès des beaux-parents, d'un frère ou d'une sœur ;
- un jour pour le décès des grands-parents du salarié, lorsque celui-ci justifie d'au moins trois mois de présence dans l'entreprise ou l'établissement.

Ces jours d'absence exceptionnelle, qui devront être pris dans une période raisonnable entourant les événements les justifiant, n'entraînent pas de réduction de la rémunération.

Ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel."

## Article 51

Congés à la naissance

Lors de la naissance d'un enfant à leur foyer (avenant n° 25 du 17.05.1990) "ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption", un congé payé de trois jours ouvrables est accordé aux salariés dans les conditions fixées par les textes législatifs et réglementaires en vigueur.

## Article 52

(avenant n° 41 du 16.11.2006) "Congés spéciaux"

Outre le "congé sans solde", ou "pour convenances personnelles", que tout salarié peut librement solliciter auprès de son employeur et qui n'est pas organisé par la loi, chaque salarié peut demander à bénéficier de "congé spéciaux" non rémunérés dans les conditions fixées par le code du travail, et notamment :

- congé parental d'éducation (art L 122-28-1 et s.)
- congé pour enfant malade (art L 122-28-8)
- congé d'adoption (art L 122-28-10)
- congé de solidarité familiale (art L 225-15 et s.)
- congé de formation économique, sociale et syndicale (art L 451-1 et s.)
- congé de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse (art L 225-1 et s.)
- congé pour aide aux victimes de catastrophes naturelles (art 5-II, Loi 13 juillet 1982)
- congé des sapeurs pompiers volontaires (Loi 96-370 du 3 mai 1996)
- congé des réservistes militaires (art L 122-24-9)"

## CHAPITRE XI

Formation professionnelle et apprentissage

## Article 53

Formation professionnelle et apprentissage

Les employeurs sont tenus d'enseigner à leurs apprentis, titulaires d'un contrat d'apprentissage régulièrement souscrit et enregistré, la pratique de la profession et de leur accorder les libertés nécessaires, d'une part à la fréquentation assidue des cours théoriques existant à proximité de l'exploitation indispensable à une formation professionnelle complète, d'autre part à la participation aux épreuves d'examen sanctionnant l'apprentissage.

Lorsque les cours théoriques et les épreuves de l'examen ont lieu pendant les horaires habituels de travail de l'exploitation, le temps à y consacrer est considéré comme temps de travail, tant en matière de salaire que de congés payés sous réserve de justification. Le temps ainsi payé ne pourra être supérieur à une journée par semaine.

## CHAPITRE XII

Hygiène, Protection et sécurité des travailleurs

## Article 54

Médecine du travail

Les employeurs sont tenus d'adhérer à l'organisme de la médecine du travail agricole, pour l'ensemble de leur personnel salarié.

## Article 55

Hygiène, Protection, Sécurité

Les employeurs sont tenus de se conformer aux dispositions des lois et règlements en vigueur, concernant l'hygiène et la sécurité des travailleurs.

Toutes mesures de protection, à la charge de l'employeur, doivent être prises lors de l'emploi de produits corrosifs, toxiques, dangereux, telles que la fourniture de masques, de vêtements en caoutchouc, de gants et éventuellement de produits antitoxiques recommandés par le corps médical.

Les bottes et vêtements indispensables pour l'emploi de produits chimiques, l'épandage d'engrais, les traitements insecticides et anticryptogamiques seront fournis gratuitement par l'employeur.

(avenant n° 25 du 17.05.1990) "Chaque fois qu'un salarié exécute un travail qui l'expose aux intempéries, l'employeur mettra à sa disposition une tenue de pluie et les autres moyens de protection individuelle".

#### Article 56

##### Emploi des machines

Les employeurs veilleront au maintien des dispositifs de protection et de sécurité dont sont pourvues les machines fixes et mobiles (cabines réglementaires, cache courroie, prise de force...). Les machines anciennes non pourvues de ces dispositifs, mais sur lesquelles il est possible de les adapter, devront également en être pourvues.

Tous les tracteurs neufs devront être équipés d'un siège hydraulique ; les machines anciennes non pourvues de ce dispositif, mais sur lesquelles il est possible de les adapter, devront également en être pourvues.

Les freins et moyens de protection seront révisés périodiquement et entretenus en parfait état de fonctionnement.

#### Article 57

##### Ceinture abdominale

*Lorsque le port d'une ceinture abdominale s'avère indispensable pour la conduite d'un tracteur, les frais engagés pour la visite médicale et l'acquisition de cette ceinture sont supportés par l'employeur pour la part non remboursée par la caisse de mutualité sociale agricole.<sup>2</sup>*

#### Article 58

##### Travail des femmes et des enfants

(avenant n° 25 du 17.05.1990) "En application des articles L. 234-2, L. 234-3 et R. 234-1 à R. 234-10 du code du travail, les femmes ne peuvent être employées à des travaux excédant leurs forces physiques ainsi qu'à certains travaux dangereux ou insalubres définis audits articles.

Certains travaux présentant des causes de danger ou excédant les forces ou insalubres sont également interdits aux jeunes de moins de dix-huit ans et aux apprentis, en application des textes ci-dessus et des articles R. 234-11 à R. 234-23 du code du travail, sous réserve des dérogations prévues aux articles R. 234-22 et R. 234-23 dudit code".

### CHAPITRE XIII

#### Dispositions relatives à la cessation du contrat de travail

#### Article 59

(avenant n° 20 du 18.12.1987) "Contrat de travail à durée déterminée

##### a) Recours au contrat à durée déterminée

Le contrat de travail à durée déterminée sera établi conformément aux dispositions des articles L. 122-1 et suivants du code du travail.

Il peut être conclu pour l'exécution d'une tâche précise. Il ne peut avoir pour objet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Il doit être obligatoirement écrit et comporter la définition précise de l'objet pour lequel il est conclu.

<sup>2</sup> Article 57 non étendu par arrêté ministériel du 2.08.1971 (J.O. des 20 et 21.09.1971)

Le contrat peut être renouvelé (avenant n° 27 du 19.06.1991) "une fois" pour une durée déterminée au plus égale à celle de la période initiale.

Les conditions de renouvellement sont stipulées dans le contrat ou font l'objet d'un avenant soumis au salarié préalablement avant le terme initialement prévu.

La durée du contrat, compte tenu le cas échéant des renouvellements, ne peut excéder (avenant n° 27 du 19.06.1991) "dix huit mois".

Le contrat de travail à durée déterminée peut ne pas comporter un terme précis lorsqu'il est conclu :

- 1°) Pour remplacer un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu ;
- 2°) Pour des emplois à caractère saisonnier.

Dans les cas cités à l'alinéa précédent et à moins que les parties ne lui aient fixé un terme précis, le contrat doit être conclu pour une durée minimale et il a pour terme la fin de l'absence du salarié ou la réalisation de l'objet pour lequel il est conclu.

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

#### b) Indemnité de fin de contrat

Sauf dans le cas où il est conclu pour des emplois à caractère saisonnier, ou au titre de dispositions législatives et réglementaires destinées à favoriser l'embauchage de certaines catégories de demandeurs d'emploi, lorsque les relations contractuelles de travail ne se poursuivent pas à l'issue d'un contrat à durée déterminée, le salarié a droit à une indemnité de fin de contrat qui constitue un complément de salaire.

Cette indemnité est égale à (avenant n° 27 du 19.06.1991) "6 %" du montant de la rémunération totale brute due au salarié pendant la durée du contrat et s'ajoute à celle-ci .

Elle n'est pas due en cas de rupture anticipée due à l'initiative du salarié, à sa faute grave ou à un cas de force majeure."

#### Article 60

(avenant n° 20 du 18.12.1987) "Contrat de travail à durée indéterminée

Le contrat de travail conclu sans détermination de durée peut cesser à tout moment par la volonté d'une seule des parties, sous réserve de l'application des dispositions de l'article 61 ci-dessous et du respect de la procédure ci-après définie.

Ces règles ne sont pas applicables pendant la période d'essai.

#### a) Procédure concernant les licenciements

Pour tout licenciement - individuel ou collectif, économique ou non -, à la seule exception des licenciements économiques de dix salariés et plus sur trente jours, le salarié doit être convoqué à un entretien préalable par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge (avenant n° 27 du 19.06.1991) "ou lorsqu'il n'y a pas d'institution représentative du personnel dans l'entreprise, par un conseiller de son choix inscrit sur une liste dressée par le Préfet. Dans ce dernier cas, la lettre précise l'adresse du service où la liste des conseillers est tenue à la disposition des salariés. L'entretien ne peut avoir lieu moins de cinq jours ouvrables après la présentation de la lettre."

Cette lettre doit mentionner l'objet de l'entretien et rappeler, de façon expresse, que le salarié peut se faire assister pour cet entretien par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

Au cours de l'entretien, l'employeur est tenu d'indiquer le ou les motifs de la décision envisagée et de recueillir les explications du salarié.

L'employeur qui, après l'entretien préalable, décide de licencier le salarié, doit notifier le licenciement par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ; la date de présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du délai-congé.

Cette lettre ne peut être expédiée moins d'un jour franc après la date pour laquelle le salarié a été convoqué (le jour franc commence à 0 heure et finit à 24 heures).

Toutefois, si le salarié est licencié pour motif économique (sauf s'il est inclus dans un licenciement économique de dix salariés et plus dans une même période de trente jours), la lettre de licenciement ne peut lui être adressée moins de sept jours à compter de la date de l'entretien préalable et quinze jours s'agissant d'un membre du personnel d'encadrement.

En cas de licenciement pour motif économique ou disciplinaire, la lettre de licenciement doit énoncer le ou les motifs du licenciement.

Dans les cas de licenciement pour motif autre qu'économique ou disciplinaire, le motif doit être communiqué au salarié sur demande écrite de sa part, formulée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception avant l'expiration d'un délai de dix jours à compter de la date à laquelle le salarié quitte effectivement son emploi.

#### b) Règles particulières aux licenciements pour motif économique

##### I - Exploitations de moins de onze salariés

Outre le respect des règles rappelées ci-dessus, dans les entreprises employant moins de onze salariés, l'employeur qui envisage un licenciement économique doit, aussi longtemps que possible à l'avance et au moins quinze jours avant l'envoi de la lettre de convocation à l'entretien préalable, avertir par écrit le ou les salariés concernés par un licenciement éventuel ainsi que la cellule de conversion en vue de permettre la préparation de la conversion des intéressés dans les meilleures conditions. (avenant n° 29 du 24.06.1992) "La convocation à l'entretien préalable doit être adressée au salarié sept jours au moins avant la date fixée pour celui-ci."

Dans ces mêmes entreprises agricoles, le salarié convoqué à un entretien préalable en vue d'un licenciement pour motif économique peut se faire assister soit par un autre salarié, membre du personnel de l'entreprise, soit par un salarié d'une autre entreprise relevant de la présente convention collective de travail. Dans ce dernier cas, le salarié appelé à assister à un entretien préalable, doit dès que possible en avertir son employeur. Il dispose d'une autorisation d'absence payée au plus égale à deux heures.

L'employeur qui a convoqué à l'entretien préalable doit rembourser à l'employeur du salarié assistant, le montant des salaires ainsi avancés et les charges sociales correspondantes.

Dans les entreprises de moins de onze salariés, l'employeur peut également se faire assister au cours de l'entretien par un autre employeur relevant de la présente convention collective de travail.

##### II - Information de l'administration en cas de licenciement pour motif économique de moins de dix salariés sur trente jours

Ces licenciements doivent être portés à la connaissance du chef du service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles dans les huit jours de l'envoi des lettres de licenciement.

L'employeur est tenu de préciser à cette occasion, ses nom et adresse, la nature de l'activité et l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement, les nom, prénom, nationalité, date de naissance, sexe, adresse, emploi et qualification du ou des salariés licenciés, ainsi que la date de la notification des licenciements aux salariés concernés.

##### III - Licenciements pour motif économique de dix salariés et plus sur trente jours

Ces licenciements doivent respecter la procédure particulière fixée par le code du travail.

##### IV - Mise à pied conservatoire

En cas de faute grave ou lourde, l'employeur peut prendre une mesure de mise à pied immédiate. Toutefois, le licenciement ne pourra entrer en vigueur que lorsque la procédure prévue ci-dessus aura été appliquée."

#### Article 61

##### Durée du préavis

La durée du préavis réciproque est fixée à huit jours.

Toutefois, la durée du préavis est égale à un mois pour tous les salariés licenciés qui justifient de six mois de services continus dans l'entreprise.

D'autre part, tout travailleur salarié qui est licencié alors qu'il compte deux ans ininterrompus au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave, à un délai-congé de deux mois.

(avenant n° 20 du 18.12.1987) "L'inobservation du délai-congé ouvre droit à une indemnité compensatrice égale à la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait effectivement accompli son travail."

Pour déterminer si un salarié a ou non la durée d'ancienneté requise pour bénéficier du délai-congé de deux mois, il n'est pas tenu compte des périodes au cours desquelles son contrat de travail était légalement suspendu, mais ces périodes n'interrompent pas l'ancienneté.

Pendant la période de préavis, le salarié a droit au temps libre pour rechercher un autre emploi, soit :

- lorsque la durée du préavis est de huit jours.....un jour
- lorsque la durée du préavis est d'un mois.....trois jours.

Ces journées sont payées sauf faute lourde du salarié.

#### Article 62

##### Indemnité de licenciement

(avenant n° 20 du 18.12.1987) "Lorsque la résiliation du contrat de travail est due au fait de l'employeur, au cours de la première année de présence, le salarié permanent a droit à une indemnité égale à dix pour cent du salaire qu'il a perçu depuis son arrivée dans l'entreprise.

En cas de licenciement au cours de la deuxième et de la troisième année de présence, il est accordé au salarié une indemnité égale à un demi mois de salaire.

A partir de la quatrième année et jusqu'à la dixième année, cette indemnité sera égale à un mois de salaire.

A partir de la onzième année et jusqu'à la quinzième année, cette indemnité sera égale à un mois et demi de salaire.

(avenant n° 23 du 20.04.1989) "Après quinze années de présence, cette indemnité ne pourra être inférieure à un dixième de mois par année d'ancienneté plus un quinzième de mois par année d'ancienneté au-delà de dix ans.

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

Le départ volontaire du salarié, ou son renvoi pour faute grave lui font perdre tout droit à l'indemnité de licenciement définie ci-dessus."

#### Article 63

(avenant n° 20 du 18.12.1987) "Départ à la retraite

##### I - Départ à la retraite à l'initiative du salarié

Les salariés quittant volontairement l'entreprise à partir d'au moins 60 ans auront droit à une indemnité de départ en retraite fixée, en fonction de leur ancienneté dans l'entreprise à :

- un demi mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;
- un mois de salaire après quinze ans d'ancienneté ;
- un mois et demi de salaire après vingt ans d'ancienneté ;
- deux mois de salaire après trente ans d'ancienneté.

Le salaire à prendre en considération est le douzième de la rémunération des douze derniers mois ou selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des trois derniers mois.

L'indemnité prévue au présent article ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature.

Le salarié quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse, est tenu de respecter le délai de préavis démission, tel qu'il est prévu à l'article 61.

## II - Départ à la retraite à l'initiative de l'employeur

### a) Mise à la retraite (taux plein acquis)

L'employeur peut décider la mise à la retraite du salarié lorsque celui-ci atteint ou dépasse l'âge de 60 ans et remplit les conditions pour bénéficier d'une pension de vieillesse du régime de base à taux plein. Dans ce cas, la mise à la retraite n'est pas un licenciement.

L'employeur devra, néanmoins, respecter le délai de préavis de licenciement prévu à l'article 61.

(avenant n° 23 du 20.04.1989) "Dans ce cas, le salarié bénéficie de l'indemnité de licenciement prévue à l'article 5 de l'accord annexé à la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 relative à la mensualisation et à la procédure conventionnelle : un dixième de mois par année d'ancienneté, plus un quinzième de mois par année d'ancienneté au delà de dix ans. Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est celui défini à l'avant dernier alinéa de l'article 62 ci-dessus."

### b) Mise à la retraite (taux plein non acquis)

Si le salarié atteint ou dépasse l'âge de 60 ans et qu'il ne peut prétendre à une pension de vieillesse à taux plein du régime de base, l'employeur qui souhaite néanmoins rompre le contrat de travail devra appliquer le droit commun du licenciement en rapportant la preuve du motif réel et sérieux de ce licenciement, en respectant la procédure prévue par l'article 60, et en versant à l'intéressé l'indemnité de licenciement dans les conditions prévues par l'article 62 de la présente convention."

#### Article 64

#### Certificat de travail

A l'expiration du contrat de travail, l'employeur doit remettre au salarié un certificat de travail contenant exclusivement la date de son entrée, celle de sa sortie, et la nature de l'emploi, ou, le cas échéant, des emplois successivement occupés, ainsi que les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus.

(avenant n° 46 du 28 mai 2009) CHAPITRE XIV

#### Régime complémentaire de prévoyance et de retraite

##### Personnel non cadre

Tout employeur visé par la présente convention doit adhérer pour son personnel non cadre à la caisse autonome de régime complémentaire agricole à savoir la C.A.M.A.R.C.A.

##### Personnel d'encadrement

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, à savoir, en matière de retraite complémentaire, la CRCCA pour le régime AGIRC et en matière de prévoyance, la CPCEA, dont le siège est fixé au 21 rue de la Bienfaisance, 75382 PARIS CEDEX 08.

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 de la présente convention collective saisiront l'AGIRC et lui transmettront leur avis quant aux participants relevant du régime de retraite des cadres institué au sein de cette convention, 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 à la présente convention.

(avenant n° 46 du 28 mai 2009) CHAPITRE XV

#### Dispositions finales

#### Article 65

#### Dépôt

La présente convention sera remise à chacune des organisations syndicales signataires et cinq ampliations seront déposées au secrétariat-greffe du tribunal d'instance de Rouen.

Article 66

Date d'effet

La présente convention prendra effet à dater du 1er juillet 1970.

Article 67

Extension

Les parties signataires demandent l'extension de la présente convention.

FAIT A ROUEN, le 3 JUILLET 1970

(suivent les signatures)

## ANNEXE I

## SALAIRES HORAIRES ET MENSUELS

au 1<sup>er</sup> janvier 2015

(Avenant n°55 du 6 janvier 2015 étendu par arrêté ministériel du 24 juin 2015 – JO du 11 juillet 2015)

<b>FILIERE TECHNIQUE</b>				
Niveau de l'emploi	HEURE NORMALE	SALAIRE MENSUEL 35 H PAR SEMAINE	HEURES SUPPLEMENTAIRES	
	jusqu'à 35 H par semaine	soit 151,67 H par mois	de 36 à 43 H par semaine Heure majorée de 25 %	Au-delà de 43 H par semaine Heure majorée de 50 %
N 1 E 1	9,61 €	1 457,55 €	12,01 €	14,42 €
N 1 E 2	9,81 €	1 487,88 €	12,26 €	14,72 €
N 2 E 1	9,91 €	1 503,05 €	12,39 €	14,87 €
N 2 E 2	10,07 €	1 527,32 €	12,59 €	15,11 €
N 3 E 1	10,49 €	1 591,02 €	13,11 €	15,74 €
N 3 E 2	11,26 €	1 707,80 €	14,08 €	16,89 €
N 4 E 1	11,45 €	1 736,62 €	14,31 €	17,18 €
N 4 E 2	11,79 €	1 788,19 €	14,74 €	17,69 €
N 5 E 1	12,78 €	1 938,34 €	15,98 €	19,17 €
N 5 E 2	13,32 €	2 020,24 €	16,65 €	19,98 €
<b>FILIERE ADMINISTRATIVE</b>				
N 1 E 1	9,61 €	1 457,55€	12,01 €	14,42 €
N 2 E 1	9,82 €	1 489,40 €	12,28 €	14,73 €
N 2 E 2	9,91 €	1 503,05 €	12,39 €	14,87 €
N 3 E 1	10,11 €	1 533,38€	12,64 €	15,17 €
N 3 E 2	10,61 €	1 609,22 €	13,26 €	15,92 €
N 4 E 1	11,33 €	1 718,42 €	14,16 €	17,00 €
N 4 E 2	12,01€	1 821,56€	15,01 €	18,02 €

**PERSONNEL CADRE**

<b>FILIERE TECHNIQUE</b>				
Niveau de l'emploi	HEURE NORMALE	SALAIRE MENSUEL 35 H PAR SEMAINE	HEURES SUPPLEMENTAIRES	
	jusqu'à 35 H par semaine	soit 151,67 H par mois	de 36 à 43 H par semaine Heure majorée de 25 %	Au-delà de 43 H par semaine Heure majorée de 50 %
N 6 E 1	14,86 €	2 253,82 €	18,58 €	22,29 €
N 6 E 2	15,27 €	2 316,00 €	19,09 €	22,91 €

<b>FILIERE ADMINISTRATIVE</b>				
N 5 E 1	13,37 €	2 027,83 €	16,71 €	20,06€
N 5 E 2	13,73 €	2 082,43 €	17,16 €	20,60 €

**TABLEAU DE RACCORDEMENT  
DE L'ANCIENNE A LA NOUVELLE CLASSIFICATION DES EMPLOIS**

*Filière technique*

Coefficient de l'ancienne classification	Niveau et échelon de la nouvelle classification
	Niveau 1 – Echelon 1 (N 1 E 1)
125	Niveau 1 – Echelon 2 (N 1 E 2)
	Niveau 2 – Echelon 1 (N 2 E 1)
140	Niveau 2 – Echelon 2 (N 2 E 2)
155	Niveau 3 – Echelon 1 (N 3 E 1)
170	Niveau 3 – Echelon 2 (N 3 E 2)
	Niveau 4 – Echelon 1 (N 4 E 1)
	Niveau 4 – Echelon 2 (N 4 E 2)
	Niveau 5 – Echelon 1 (N 5 E 1)
	Niveau 5 – Echelon 2 (N 5 E 2)

*Filière administrative*

Coefficient de l'ancienne classification	Niveau et échelon de la nouvelle classification
	Niveau 1 – Echelon 1 (N 1 E 1)
125	Niveau 2 – Echelon 1 (N 2 E 1)
	Niveau 2 – Echelon 2 (N 2 E 2)
150	Niveau 3 – Echelon 1 (N 3 E 1)
	Niveau 3 – Echelon 2 (N 3 E 2)
	Niveau 4 – Echelon 1 (N 4 E 1)
	Niveau 4 – Echelon 2 (N 4 E 2)"

## ANNEXE I

**Accord collectif de prévoyance du 27 janvier 2009  
des salariés non cadres des Entreprises de Travaux Agricoles et Ruraux  
de Haute-Normandie**

Les organisations professionnelles et syndicales désignées ci-après :

- le syndicat des entrepreneurs de travaux agricoles et ruraux de la Seine-Maritime ;
  - l'union départementale des entrepreneurs de travaux agricoles et ruraux de Seine-Maritime ;
  - le syndicat départemental des entreprises de travaux agricoles et ruraux de l'Eure ;
- d'une part, et
- l'union régionale des syndicats de l'agroalimentaire C.F.D.T. de Haute- Normandie ;
  - l'union régionale des syndicats C.F.T.C. - AGRI de Haute- Normandie
  - la fédération nationale agroalimentaire et forestière CGT (FNAF-CGT) ;
  - la fédération générale des travailleurs de l'agriculture F.O. (FGTA-FO) ;
- d'autre part,

Les organisations professionnelles et syndicales, visées ci-dessus, ont souhaité mettre en place, au sein des entreprises relevant du champ d'application du présent accord, un régime de prévoyance obligatoire ayant pour objet de garantir les salariés non cadres en cas d'incapacité temporaire de travail, d'incapacité permanente de travail et de décès.

En application de l'article L 911-1 du Code de la sécurité sociale, il est convenu ce qui suit :

**ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION**

☛ Modifié par l'avenant n°3 du 06 janvier 2015 qui prendra effet à compter du 1<sup>er</sup> jour du trimestre suivant la date de publication au journal officiel.

**1° Les entreprises concernées par l'accord collectif de prévoyance**

Sont concernées par le présent accord toutes les entreprises de Travaux Agricoles et Ruraux de Haute Normandie, entrant dans le champ d'application de la convention collective régionale de travail du 3 juillet 1970.

Elles seront ci-après désignées "le(s) entreprise(s)".

**2° Les salariés couverts :**

.. Sont couverts par le présent accord tous les salariés des entreprises visées au 1° du présent article, à l'exclusion des cadres et personnels ressortissants de la Convention collective du 2 avril 1952 et relevant de la caisse de retraite complémentaire cadre en application des décisions de l'AGIRC et bénéficiant du régime de prévoyance défini dans la convention précitée

**ARTICLE 2 : ADHESION ET AFFILIATION**

Le présent accord concerne l'ensemble des salariés et des entreprises définis à l'article 1.

Il a pour objet, la définition des garanties "incapacité temporaire, incapacité permanente et décès" dont bénéficieront les salariés relevant de cet accord.

Ces garanties et leur modalité d'application sont mentionnées dans le présent accord.

Pour garantir ces prestations, les salariés devront obligatoirement être affiliés à l'organisme assureur désigné à l'article 3 pour gérer le régime de prévoyance.

### **ARTICLE 3 : ORGANISME ASSUREUR**

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

### **ARTICLE 4 : GARANTIE INCAPACITE**

(Abrogé par l'avenant n°3 du 06 janvier 2015 qui prendra effet à compter du 1<sup>er</sup> jour du trimestre suivant la date de publication au journal officiel.

#### **ARTICLE 4-1 : GARANTIE INCAPACITE TEMPORAIRE**

☛ Modifié par l'avenant n°3 du 06 janvier 2015 qui prendra effet à compter du 1<sup>er</sup> jour du trimestre suivant la date de publication au journal officiel

##### 1° Conditions et modalités d'indemnisation

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

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

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

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

##### 2° Montant de l'indemnisation

☛ Modifié par l'avenant n°3 du 06 janvier 2015 qui prendra effet à compter du 1<sup>er</sup> jour du trimestre suivant la date de publication au journal officiel

Les salariés bénéficient d'indemnités journalières complémentaires, versées par l'organisme assureur, **égales à 30%** du salaire journalier de référence jusqu'à la reprise du travail et au plus tard jusqu'au 1095<sup>ème</sup> jour d'arrêt de travail.

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

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

En tout état de cause, l'indemnisation du salarié par l'organisme assureur ne peut avoir pour effet de lui servir un revenu de remplacement net (indemnités journalières versées par le régime de base ainsi que les indemnités journalières complémentaires) supérieur à sa rémunération nette d'activité.

Les indemnités journalières complémentaires sont revalorisées selon les mêmes modalités que les indemnités journalières du régime de base.

En cas de rupture du contrat de travail, avant la fin de la période d'indemnisation, les indemnités journalières versées par l'organisme assureur sont maintenues tant que dure le versement d'indemnités journalières par le régime de base.

#### **ARTICLE 4-2 : GARANTIE INCAPACITE PERMANENTE**

☛ Modifié par l'avenant n°3 du 06 janvier 2015 qui prendra effet à compter du 1<sup>er</sup> jour du trimestre suivant la date de publication au journal officiel

##### 1° Conditions et modalités d'indemnisation

L'organisme assureur verse mensuellement aux salariés visés au paragraphe 2 de l'article 1er du présent accord et, justifiant de l'ancienneté précisée au paragraphe 1 de l'article 4-1 ci-dessus,

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

- d'une pension d'invalidité de catégories 1, 2 ou 3,
- ou d'une rente accident du travail au taux d'incapacité au moins égal aux 2/3 (au moins égal à 66 %)

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

## 2° Montant de l'indemnisation

Le montant total des prestations perçues (pension ou rente du régime de base ainsi que la pension ou rente versée par l'organisme assureur) servi est égal à 80% du salaire brut du salarié.

Le salaire brut, retenu pour le calcul des prestations complémentaires (pension d'invalidité ou rente accident du travail), est égal à 1/12 des salaires bruts perçus par le salarié au cours des 12 mois civils précédant la date d'arrêt de travail ou du salaire mensuel brut moyen calculé sur la période travaillée par le salarié si celui-ci a moins de 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

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

Revalorisation : à la fin de chaque année civile, la revalorisation des prestations incapacité de travail temporaire et permanente est examinée par le conseil d'administration de l'institution, lequel fixe, pour l'exercice suivant, le coefficient servant à la revalorisation des prestations en cours de service.

Les pensions et rentes complémentaires versées par l'organisme assureur cessent à la date de liquidation d'une pension de retraite versée par le régime de base.

## **ARTICLE 5 : GARANTIE DECES :**

☛ Modifié par l'avenant n°3 du 06 janvier 2015 qui prendra effet à compter du 1<sup>er</sup> jour du trimestre suivant la date de publication au journal officiel

Cette couverture décès comprend trois prestations :

- un capital décès,
- une rente annuelle d'éducation,
- une indemnité frais d'obsèques.

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

- de la guerre civile ou étrangère,
- du fait volontaire du bénéficiaire, le suicide étant toutefois pris en charge.

### **a) Le capital décès**

En cas de décès d'un salarié (quelque soit son ancienneté dans l'entreprise), AGRI-PREVOYANCE verse à la demande du ou des bénéficiaires, un capital décès d'un montant égal à :

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

Le montant minimum du capital est fixé à 8000 €.

Le capital est versé en priorité au conjoint survivant non séparé de corps ou au cocontractant d'un PACS, à moins que le salarié ait fixé et notifié à AGRI-PREVOYANCE une répartition entre son

conjoint et ses descendants, cette répartition ne pouvant réduire la part du conjoint à moins de 50 % du capital.

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

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

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

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

- « enfant »
  - l'enfant du salarié (légitime, adopté ou reconnu, né ou à naître),
  - l'enfant recueilli par le salarié et pour lequel la qualité de tuteur lui a été reconnue,
  - l'enfant qui a été élevé par le salarié pendant 9 ans au moins avant son 16<sup>ème</sup> anniversaire,
  - l'enfant dont la qualité d'ayant droit du salarié a été reconnue par le régime de base.
- « enfant à charge » :
  - les enfants âgés de moins de 18 ans, quelle que soit leur situation,
  - les enfants âgés de moins de 26 ans lorsqu'ils sont étudiants, apprentis, demandeurs d'emploi inscrits à l'ANPE et non indemnisés par les ASSEDIC,
  - les enfants reconnus invalides au sens de la législation des assurances sociales, quel que soit leur âge.

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

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

## **b) La rente annuelle d'éducation**

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

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

Pour le bénéfice de la rente éducation, sont considérés comme :

- « enfant » :
  - l'enfant du salarié (légitime, adopté ou reconnu, né ou à naître),
  - l'enfant recueilli par le salarié et pour lequel la qualité de tuteur lui a été reconnue,
  - l'enfant qui a été élevé par le salarié pendant 9 ans au moins avant son 16<sup>ème</sup> anniversaire,
  - l'enfant dont la qualité d'ayant droit du salarié a été reconnue par le régime de base.
- « enfant à charge » :
  - les enfants âgés de moins de 18 ans, quelle que soit leur situation,
  - les enfants âgés de moins de 26 ans lorsqu'ils sont étudiants, apprentis, demandeurs d'emploi inscrits à l'ANPE et non indemnisés par les ASSEDIC ou invalides au sens de la législation des assurances sociales.

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

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

### **c) L'indemnité frais d'obsèques**

En cas de décès d'un salarié (quelque soit son ancienneté dans l'entreprise), une indemnité frais d'obsèques est versée au bénéficiaire du capital décès ayant supporté les frais d'obsèques.

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

## **ARTICLE 6 : ASSURANCE DES CHARGES SOCIALES PATRONALES**

**☞ Modifié par l'avenant n°3 du 06 janvier 2015 qui prendra effet à compter du 1<sup>er</sup> jour du trimestre suivant la date de publication au journal officiel**

Les charges sociales patronales dues sur les indemnités journalières complémentaires sont financées par la cotisation visée à l'article 7 du présent accord.

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

## **ARTICLE 7 : COTISATIONS**

**☞ Modifié par l'avenant n°3 du 06 janvier 2015 qui prendra effet à compter du 1<sup>er</sup> jour du trimestre suivant la date de publication au journal officiel**

### **a) Taux, assiette, répartition des cotisations**

Les cotisations servant au financement des garanties définies dans le présent accord sont assises sur la totalité des rémunérations brutes entrant dans l'assiette des cotisations du régime de base de Sécurité Sociale.

Elles sont appelées pour les salariés quelle que soit leur ancienneté et sont prises en charges par l'entreprise et les salariés dans les conditions suivantes :

<b>Garanties</b>	<b>Part patronale</b>	<b>Part salariale</b>	<b>Taux de cotisation total</b>
<b>Incapacité Temporaire de Travail</b>	0,41%	0,46%	0,87%
<b>Invalidité</b>	0,14%	0,22%	0,36%
<b>Décès</b>	0,32%	0,10%	0,42%
Assurance des charges sociales patronales	0,14%	-	0,14%
<b>TOTAL</b>	<b>1,01%</b>	<b>0,78%</b>	<b>1,79%</b>

## **b) Caractère obligatoire du système de garantie**

L'adhésion est obligatoire.

Elle résulte de la signature du présent accord par les organisations syndicales représentatives. Elle s'impose dans les relations individuelles de travail et les salariés concernés ne pourront s'opposer au précompte de leur quote-part de cotisation.

### **ARTICLE 8 : PORTABILITE**

(article ajouté par l'avenant n°3 du 06 janvier 2015 qui prendra effet à compter du 1<sup>er</sup> jour du trimestre suivant la date de publication au journal officiel)

Cet article relatif à la portabilité entre en vigueur à la date d'entrée en vigueur des dispositions légales auxquelles il fait référence.

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

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

### **Dispositions légales sur la portabilité (Article L. 911-8 du code de la Sécurité sociale)**

Les salariés garantis collectivement, dans les conditions prévues à l'article L. 911-1 du code de la Sécurité sociale, contre le risque décès, les risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité ou les risques d'incapacité de travail ou d'invalidité bénéficient du maintien à titre gratuit de cette couverture en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions suivantes :

1 - Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur.

Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder douze mois ;

2 - Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;

3 - Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise ;

4 - Le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période ;

5 - L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article ;

6 - L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail mentionnée au premier alinéa. »

**ARTICLE 9 : GESTION DES COTISATIONS ET DES PRESTATIONS** (article renuméroté par avenant n° 3 du 06 janvier 2015 étendu par arrêté ministériel du 07 juillet 2015 – JO du 14 juillet 2015)

1) L'appel des cotisations

Chaque trimestre, la Mutualité Sociale Agricole effectue l'appel de l'ensemble des cotisations AGRI PREVOYANCE auprès des entreprises visées au présent accord, et ce conjointement à l'appel des cotisations du régime de base de Sécurité Sociale.

2) Le versement des prestations

En matière d'incapacité temporaire de travail, les indemnités journalières complémentaires sont versées par la caisse de Mutualité Sociale Agricole conjointement aux indemnités journalières du régime de base de Sécurité Sociale, leur montant étant détaillé sur un même décompte.

Les indemnités journalières complémentaires seront versées nettes de cotisations salariales, de CSG et de CRDS.

En cas d'incapacité permanente ou de décès du salarié, les prestations afférentes sont versées directement par AGRI PREVOYANCE.

**ARTICLE 10 : REEXAMEN DU REGIME ET DU CHOIX DE L'ORGANISME ASSUREUR**

(article renuméroté par avenant n° 3 du 06 janvier 2015 étendu par arrêté ministériel du 07 juillet 2015 – JO du 14 juillet 2015)

Les parties signataires examineront au moins tous les 5 ans, sur la base des résultats communiqués chaque année par AGRI-PREVOYANCE, les conditions et les modalités de la mutualisation des risques ainsi que le choix de l'organisme assureur, conformément aux dispositions des articles L 912-1 et L 912-2 du Code de la Sécurité Sociale.

**ARTICLE 11 : DUREE, REVISION, DENONCIATION**

(article renuméroté par avenant n° 3 du 06 janvier 2015 étendu par arrêté ministériel du 07 juillet 2015 – JO du 14 juillet 2015)

L'accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être modifié selon le dispositif prévu aux articles L. 2261-7 et L. 2267-8 du Code du travail.

Il pourra également être dénoncé à tout moment par les parties signataires du présent accord. La dénonciation sera régie par les articles L. 2261-9 et suivants du Code du travail. Le préavis de dénonciation est fixé à trois mois.

En cas de dénonciation du présent accord ou de changement d'organisme assureur :

- les prestations d'incapacité temporaire et permanente en cours de service seront maintenues par AGRI PREVOYANCE à leur niveau atteint au jour de la résiliation ;
- il appartiendra aux parties signataires du présent accord d'organiser avec le nouvel assureur, la poursuite de la revalorisation des prestations incapacité temporaire et permanente au moins sur la base de l'évolution du point de retraite ARRCO ;
- la couverture décès sera également maintenue aux salariés ou anciens salariés indemnisés par AGRI PREVOYANCE au titre des garanties incapacité temporaire et permanente prévues au présent accord.

**ARTICLE 12 : DATE D'EFFET**

(article renuméroté par avenant n° 3 du 06 janvier 2015 étendu par arrêté ministériel du 07 juillet 2015 – JO du 14 juillet 2015)

Les dispositions du présent accord sont en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2009, excepté pour les dispositions de l'avenant n° 3 du 06 janvier 2015 qui prendront effet au 1<sup>er</sup> jour du trimestre suivant la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

L'article n° 8 portabilité du présent prend effet à la date d'entrée en vigueur des dispositions légales auxquelles cet article fait référence.

**ARTICLE 13 : EXTENSION** (article renuméroté par avenant n° 3 du 06 janvier 2015 étendu par arrêté ministériel du 07 juillet 2015 – JO du 14 juillet 2015)

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord, déposé par la partie la plus diligente, en deux exemplaires.

Fait à ROUEN, le 27 janvier 2009  
(Suivent les signatures)

## ANNEXE II

Accord collectif  
 Entreprises de travaux agricoles et ruraux de Haute- Normandie  
 Accord du 10 avril 2009  
 relatif à la mise en place d'un régime Frais de santé pour les salariés non cadres

Entre :

- Le syndicat départemental des entreprises de travaux agricoles et ruraux de l'Eure,
- Le syndicat départemental des entreprises de travaux agricoles et ruraux de la Seine-Maritime,
- L'union départementale des entrepreneurs de travaux agricoles et ruraux de la Seine-Maritime,

d'une part,

et,

- La fédération nationale agroalimentaire et forestière C.G.T. (F.N.A.F.),
- L'union régionale des syndicats de l'agroalimentaire C.F.D.T. de Haute-Normandie,
- L'union régionale des syndicats C.F.T.C.-AGRI de Haute-Normandie,
- L'union départementale des syndicats F.O. de l'Eure,
- L'union départementale des syndicats F.O. de Seine-Maritime,

d'autre part.

Les organisations professionnelles et syndicales, visées ci-dessus, ont souhaité mettre en place, au sein des entreprises relevant du champ d'application du présent accord, un régime Frais de santé obligatoire ayant pour objet de garantir le remboursement total ou partiel des dépenses de santé engagées, en complétant les prestations versées par le régime social de base.

En application de l'article L 911-1 du code de la sécurité sociale, il est convenu ce qui suit :

### **Article 1 – Entreprises concernées par l'accord**

Sont concernées par le présent accord les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective des Entreprises de Travaux Agricoles et Ruraux de Haute-Normandie du 3 juillet 1970, sauf exceptions prévues au deuxième alinéa de l'article 8 ci-dessous.

### **Article 2 – Les bénéficiaires**

**(Modifié par avenant N°2 du 12 novembre 2014(étendu par arrêté ministériel du 18 février 2015 – JO du 03 mars 2015) à l'accord collectif des Entreprises de Travaux Agricoles Ruraux de la Région de Haute – Normandie du 10 avril 2009)**

Ce régime Frais de santé est de type « isolé/famille » : il couvre obligatoirement le salarié non cadre et, au choix de ce dernier, l'ensemble de ses ayants droit définis ci-dessous.

#### 1) les salariés

Les dispositions du présent accord s'appliquent à tout salarié ayant 6 mois d'ancienneté et plus dans l'entreprise et relevant du champ d'application de l'accord collectif du 10 avril 2009.

En sont exclus : les cadres et personnels ressortissants de la Convention Collective du 2 avril 1952 et relevant de la caisse de retraite complémentaire cadre en application des décisions de l'Agirc et bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance défini dans la convention précitée.

La condition d'ancienneté est réputée acquise au premier jour du mois civil au cours duquel le salarié atteint l'ancienneté requise.

Les salariés nouvellement embauchés, ayant acquis précédemment le bénéfice de la garantie dans une autre entreprise relevant du champ d'application du présent avenant, font l'objet d'une reprise d'ancienneté, dès lors que leur embauche intervient au plus tard dans les trois mois qui suivent leur cessation d'activité ».

## 2) les ayants droit du salarié

Chaque salarié bénéficiaire de la garantie peut demander l'extension de son régime Frais de santé au profit de ses ayants-droit.

Sont considérés comme ayants droit du salarié :

- le conjoint, résidant en France, non séparé de droit ou de fait ;
- le cocontractant d'un PACS résidant en France ;
- le concubin du participant résidant en France, justifiant de deux années de vie commune (la condition de durée est considérée comme remplie lorsqu'un enfant est né de l'union) sous réserve que le salarié soit libre au regard de l'état civil de tout lien de mariage ou de PACS
- les enfants à charge :
  - les enfants du salarié (légitimes, adoptés ou reconnus);
  - les enfants recueillis par le salarié et pour lesquels la qualité de tuteur lui est reconnue;
  - les enfants qui ont été élevés par le salarié pendant neuf ans au moins avant leur 16ème anniversaire;
  - les enfants dont la qualité d'ayant droit du conjoint, cocontractant d'un PACS ou concubin du salarié aura été reconnue par le régime de base de Sécurité Sociale.
- Sont considérés comme enfants à charge :
  - tous les enfants âgés de moins de 18 ans ;
  - tous les enfants âgés de moins de 26 ans s'ils sont étudiants, apprentis ou demandeurs d'emploi inscrits à l'Agence Nationale pour l'Emploi (ANPE) et non indemnisés par les ASSEDIC ;
  - tous les enfants invalides au sens de la législation sociale si l'état d'invalidité a été constaté avant leur 21ème anniversaire.

### **Article 3 – Les dispenses d'affiliation**

**(Modifié par avenant N°2 du 12 novembre 2014(étendu par arrêté ministériel du 18 février 2015 – JO du 03 mars 2015) à l'accord collectif des Entreprises de Travaux Agricoles Ruraux de la Région de Haute – Normandie du 10 avril 2009)**

Par dérogation à l'article précédent, et sous réserve d'en apporter la preuve, des dispenses d'affiliation à la garantie frais de santé sont possibles à la demande des salariés se trouvant dans l'une des situations suivantes :

- Le salarié bénéficie d'une assurance frais de santé en qualité d'ayant droit de son conjoint, concubin ou partenaire d'un PACS, en application d'un accord collectif obligatoire pour lui, avec un niveau de prestations au moins équivalentes à celles du présent accord. Le salarié peut demander à être exclu de l'assurance complémentaire frais de santé prévue au présent accord, dès lors qu'il apporte un document attestant chaque année de cette couverture obligatoire. La 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 modification des prestations à un niveau inférieur à celui fixé dans le présent accord, de cessation du régime obligatoire ou à la demande du salarié ;
- Le salarié bénéficiaire de la CMUC ou de l'aide à l'acquisition d'une Complémentaire Santé visée à l'article L863-1 du Code de la Sécurité sociale. Dès lors que les salariés perdent le bénéfice de la CMUC, ils doivent être affiliés à la garantie Frais de Santé s'ils justifient de la condition d'ancienneté de 6 mois ;

- Le salarié bénéficie d'une couverture complémentaire santé obligatoire du fait d'une autre activité, hors champ d'application du présent accord, exercée simultanément ;
- Le salarié à temps partiel ayant 6 mois d'ancienneté et plus dès lors que sa cotisation complémentaire santé est égale ou supérieure à 10% de sa rémunération brute.  
En cas d'augmentation de la rémunération du salarié à temps partiel, notamment du fait de l'augmentation de sa durée de travail, si la cotisation représente moins de 10% de celle-ci de façon pérenne (calcul sur 12 mois continus), le salarié devra alors obligatoirement cotiser à l'assurance complémentaire santé ;  
Le caractère collectif n'est toutefois pas remis en cause, lorsque par dérogation à la notion de contribution uniforme pour tous les salariés, l'employeur décide de prendre en charge l'intégralité de la cotisation due dès lors que la situation inverse conduirait le salarié à acquitter une cotisation, au moins égale à 10%.
- Les salariés en contrat à durée déterminée y compris les apprentis, ayant 6 mois d'ancienneté et moins de 12 mois d'ancienneté ;
- Les salariés dont le conjoint travaille dans la même entreprise, l'un des membres du couple pouvant alors être affilié en propre, l'autre en tant qu'ayant droit.

Pour les salariés à employeurs multiples relevant du champ d'application du présent accord, le salarié et un seul de ses employeurs cotisent auprès de l'organisme désigné. Il s'agira de l'employeur chez lequel le salarié acquiert en premier la condition d'ancienneté requise pour bénéficier du régime, sauf accord entre les employeurs et le salarié.

La mise en œuvre d'un de ces cas de dispense ne peut avoir lieu que sur demande expresse de la part du salarié concerné, qui devra produire chaque année auprès de son employeur les justificatifs permettant de vérifier les conditions de la dispense. En cas de non renouvellement de la demande d'exclusion et des justificatifs, le salarié cotisera obligatoirement au régime frais de santé, le premier jour du mois civil suivant.

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 1<sup>er</sup> jour du mois civil suivant.

Dans les cas de dispense précités, les cotisations correspondantes ne sont dues ni par le salarié, ni par l'employeur.

#### **Article 4 – Les prestations**

**(Modifié par avenant N°2 du 12 novembre 2014(étendu par arrêté ministériel du 18 février 2015 – JO du 03 mars 2015) à l'accord collectif des Entreprises de Travaux Agricoles Ruraux de la Région de Haute – Normandie du 10 avril 2009)**

Le régime Frais de Santé mis en place garantit le remboursement des dépenses de santé engagées par les bénéficiaires, consécutives à une maladie, une maternité ou un accident.

Ces remboursements s'inscrivent dans le cadre du dispositif législatif relatif aux contrats dits « responsables », institué par l'article 57 de la loi n°2004-810 du 13 août 2004 et défini en l'état actuel de la réglementation et de ses évolutions futures.

Ils interviennent après versement des prestations du régime social de base, dans les conditions visées au tableau des garanties ci-dessous, sauf exceptions indiquées dans ce même tableau.

	Remboursements <sup>(1)</sup> , y compris régime de base	Services
<b>SOINS COURANTS</b>		
Honoraires de généralistes et spécialistes	300 % BR <sup>(2)</sup>	Information par téléphone sur les adresses proches du domicile. Mise en relation pour échanger par téléphone avec un médecin
Honoraires de médecine douce 4 pratiques médicales : acupuncture, homéopathie, chiropractie, ostéopathie	23 €/consultation dans la limite de 4/an/famille	
Analyses biologiques, Auxiliaires médicaux, Radiologie et Actes techniques <sup>(3)</sup>	100 % BR	Information par téléphone sur les laboratoires et centres de radiologie proches du domicile. Mise en relation pour échanger par téléphone avec un médecin
Pharmacie de 15 à 65%	100 % BR	4 portages de médicaments à domicile en

		cas d'immobilisation de plus de 5 jours
Pharmacie sur prescription non prise en charge par le régime de base	40 €/an/famille	
Vaccins non pris en charge par le régime de base	40 €/an/famille	Information sur le calendrier des vaccins
<b>PROTHESES</b>		
Prothèses et appareillage (dont orthopédie) Part obligatoire 65 % BR	465 % BR	Informations par téléphone pour trouver le matériel. Organisation de la livraison
Part obligatoire 100 % BR	500 % BR	
Prothèses auditives	455 % BR + crédit 350 € par oreille <sup>(4)</sup>	Organisation et prise en charge de l'acheminement d'une prothèse de remplacement en cas de perte
<b>OPTIQUE</b>		
Forfait montures + lentilles	60% BR + 175 €/an	Organisation et prise en charge de l'acheminement d'une paire de lunettes en cas de perte. Service d'analyse et de conseil sur les devis optiques
Forfait verres unifocaux	60% BR + 182 €/paire limité à 1 paire/an	
Forfaits verres progressifs et multifocaux	60% BR + 350 €/paire limité à 1 paire par an	
Forfait optique	+ 50 € la 3 <sup>ème</sup> année si pas de consommation les 2 années précédentes	
<b>DENTAIRE</b>		
Soins dentaires	100 % BR	Service d'analyse et de conseil sur les devis dentaires
Prothèses dentaires (hors couronnes implantoportées et inlays core)	410 % BR	
Inlays core	170 % BR	
Parodontologie	100 €/an	
Implantologie (pilier/tige/couronne)	200 €/an	
Orthodontie acceptée par le Régime de Base	350 % BR	
<b>HOSPITALISATION MEDICALE OU CHIRURGICALE</b>		
Frais de séjour	100 % BR	
Honoraires	De 480 % à 500 % BR suivant PEC RB	
Forfait journalier	FR	
Chambre particulière	78 €/jour limité à 60 jours/an	Remboursement complémentaire d'un éventuel reliquat sur les frais de lit d'accompagnant (5 nuits suppl., 60€/nuite) et sur les frais de télévision (7 jours maxi) Remboursement des frais de transfert du téléphone du domicile sur le téléphone de la chambre
Frais de lit d'accompagnant	52 €/jour limité à 30 jours/an <sup>(5)</sup>	
Forfait confort : prise en charge des frais de télévision et de téléphone	26 €/an	
<b>MATERNITE</b>		
Honoraires	300 % BR	Information par téléphone sur la santé, vie quotidienne, diététique, hygiène, vaccins. Orientation vers organismes spécialisés
Chambre particulière	52 €/jour	
<b>PSYCHIATRIE</b>		
Frais de séjour	100 % BR	
Honoraires	300 % BR	
Forfait journalier	FR limité à 30 jours/an	
<b>POLYVALENTS</b>		
Transport pris en charge sur prescription (sauf transport cure thermale)	FR	Communication d'adresses d'ambulanciers et organisation de la course
Forfait actes lourds 18 euros	18 €	
Forfait de confort en cas d'hospitalisation à domicile accepté par le régime de base (HAD)	52 €/jour limité à 60 jours/an + Forfait prestations de services limité à 400 €/an/famille	Communication d'adresses de prestataires à domicile. Organisation et prise en charge de 20 jours de prestations de service dans la limite de 30h/an/contrat
Cures thermales : Frais balnéaires acceptés	100 %BR + 150 €/an	

NB : les prestations des services assistance sont exprimées « à concurrence de ».

(1) Uniquement en secteur conventionné 1 et 2, praticiens et/ou établissements ;

(2) Les dépassements sur les consultations hors parcours ne sont pas pris en charge ;

(3) Y compris les actes de prévention « responsables » prévus par l'arrêté du 8 juin 2006 ;

(4) Un équipement tous les 3 ans et un réglage par an ;

(5) Y compris frais de lit d'accompagnant en maison de parents ou structure hôtelière agréée par l'établissement hospitalier.

BR : base de remboursement à partir de laquelle est calculé le remboursement obligatoire ;

TM : ticket modérateur ; le ticket modérateur est la part financière qui reste à votre charge après le remboursement de l'Assurance Maladie ;

FR : frais réels.

Les remboursements de la garantie Frais de Santé sont exprimés en pourcentage des tarifs de la base de remboursement sur lesquels se fonde le régime de base de sécurité sociale pour le calcul de ses propres remboursements. En cas de changement des taux de prise en charge du régime de base, les remboursements de la garantie Frais de Santé peuvent être modifiés.

En l'absence de prise en charge du régime de base, ces mêmes remboursements peuvent aussi être exprimés dans la limite d'un crédit annuel par bénéficiaire.

En tout état de cause, les remboursements du régime de base et du régime Frais de santé ne peuvent dépasser le montant des frais réellement engagés par le participant.

### **Article 5 – Le maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail**

(Modifié par avenant N°2 du 12 novembre 2014 (étendu par arrêté ministériel du 18 février 2015 – JO du 03 mars 2015) à l'accord collectif des Entreprises de Travaux Agricoles Ruraux de la Région de Haute – Normandie du 10 avril 2009)

- a) Suspension du contrat de travail pour un motif non lié à la maladie, l'accident ou la maternité :

En cas de suspension du contrat de travail pour un des cas de congés prévus par les dispositions légales, ne donnant pas lieu à maintien en tout ou partie de salaire par l'employeur, le salarié bénéficie des garanties complémentaires frais de santé pendant les trois premiers mois de la suspension du contrat, sans versement de cotisation. Cette période de trois mois court à compter du premier jour du mois civil suivant celui au cours duquel survient la suspension du contrat de travail.

Après cette période, et tant que dure la suspension du contrat de travail, le salarié peut demander à l'organisme assureur de continuer à bénéficier de la garantie complémentaire santé à titre individuel, en s'acquittant de la totalité de la cotisation globale.

L'employeur doit informer l'organisme assureur ou son délégataire dès le début de la suspension du contrat de travail, en précisant sa durée.

- b) Suspension du contrat de travail pour maladie, accident (toutes origines) ou maternité :

En cas d'arrêt de travail pour maladie, accident ou maternité indemnisé par le régime de base de sécurité sociale et intervenant après la date d'affiliation au régime, les garanties prévues par le présent accord sont maintenues sans versement de cotisation, pour tout mois civil complet d'absence. Si l'absence est inférieure à un mois civil complet, la cotisation est due intégralement (part patronale et part salariale).

### **Article 6 – Le maintien des garanties en cas de rupture du contrat de travail**

Les garanties cessent après la rupture du contrat de travail.

Cependant, les garanties sont maintenues, sans période probatoire ni contrôle médical, sous forme de garantie individuelle, dans les cas suivants :

- Aux anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement.

L'ancien salarié peut obtenir le maintien de ses garanties Frais de santé, sous forme de contrat individuel, à la condition qu'il en fasse la demande dans les six mois qui suivent la rupture de son contrat de travail.

L'ancien salarié qui entend se prévaloir des dispositions de l'alinéa précédent, peut demander le maintien à titre individuel des garanties au bénéfice d'un ou plusieurs de ses ayants droit, pour lesquels une extension familiale avait été demandée.

- Aux ayants droit du salarié décédé

Les ayants droit du salarié décédé peuvent demander le maintien à titre individuel des garanties Frais de santé, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les six mois suivant le décès, dans le même tarif.

Ces garanties sont maintenues pendant une durée minimale de douze mois à compter du décès.

Conformément aux dispositions de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite loi "Evin", le tarif applicable aux différentes garanties individuelles ne peut être supérieur de plus de 50 % au montant de la cotisation prévu au titre du présent contrat collectif.

**Article 6 bis – portabilité :**

(Modifié par avenant N°2 du 12 novembre 2014(étendu par arrêté ministériel du 18 février 2015 – JO du 03 mars 2015) à l'accord collectif des Entreprises de Travaux Agricoles Ruraux de la Région de Haute – Normandie du 10 avril 2009)

Les salariés bénéficient des dispositions légales sur le maintien des garanties de protection sociale complémentaire en cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage selon les conditions définies par les textes légaux et ce à compter de la date fixée par la loi. Ces dispositions figurent en annexe 1 au présent accord pour information.

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

Ces dispositions sont applicables dans les mêmes conditions aux ayants droits du salarié qui bénéficieraient effectivement des garanties à la date de cessation du contrat de travail.

**Voir annexe I du présent accord.**

**Article 7 – Cotisations**

(Modifié par avenant N°2 du 12 novembre 2014(étendu par arrêté ministériel du 18 février 2015 – JO du 03 mars 2015) à l'accord collectif des Entreprises de Travaux Agricoles Ruraux de la Région de Haute – Normandie du 10 avril 2009)

La garantie Frais de Santé est financée par une cotisation mensuelle due au titre de chaque salarié bénéficiaire défini à l'article 2 du présent accord et dont le taux est exprimé en % du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale P.M.S.S (valeur du P.M.S.S. pour 2014 : 3129 €).

Le montant de la cotisation, taxe CMU et financement de la portabilité inclus, est réparti à raison de 15% à la charge de l'employeur et de 85% à la charge du salarié.

Taux de cotisation En % du PMSS	Cotisation mensuelle	Part patronale	Part salariale
Tarif isolé	1,12%	0,17%	0,95%
Tarif Famille	1.93%		1.93%

La structure tarifaire du régime Frais de santé est de type Isolé / Famille :

- le tarif « isolé » est appliqué lorsque la garantie ne couvre que le salarié ;
- le tarif « famille » est appliqué lorsque le salarié a demandé l'extension de ses garanties au bénéfice de ses ayants droit. Cette cotisation « famille » couvre alors le salarié et tous ses ayants droit, tels que définis à l'article 2 du présent accord. La cotisation famille s'ajoute à la cotisation isolé.

La nature et le montant de cotisation appelée sont mentionnés sur le bulletin de paye du salarié.

**Article 8 – Choix de l'organisme gestionnaire et réexamen du régime**

La gestion du régime Frais de Santé est assurée par AGRI PREVOYANCE, Institution de Prévoyance, sise 21, rue de la Bienfaisance, 75008 PARIS (annexe au présent accord).

Toutes les entreprises relevant du champ d'application du présent accord sont donc tenues d'adhérer à AGRI-PREVOYANCE pour leur personnel non cadre ayant acquis six mois d'ancienneté au cours des 24 derniers mois, dans des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective des Entreprises de Travaux Agricoles et Ruraux de Haute-Normandie du 3 juillet 1970. Toutefois, les entreprises ayant déjà mis en place une garantie Frais de santé avant l'entrée en vigueur du présent accord peuvent ne pas remettre

en cause leur propre garantie et ne pas rejoindre l'organisme désigné, sous réserve que leur couverture frais de santé soit d'un niveau supérieur.

Les conditions et les modalités de la mutualisation des risques ainsi que le choix de l'organisme assureur sont réexaminés par les signataires de la présente convention, selon une périodicité qui ne peut excéder cinq ans, conformément aux dispositions des articles L 912-1 et L 912-2 du code de la sécurité sociale.

### **Article 9 – Date d'effet**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui prendra effet à compter du premier jour du trimestre civil suivant l'arrêté d'extension, excepté pour l'article 6 bis et l'annexe 1, qui prendront effet à l'entrée en vigueur des dispositions légales auxquelles ils font référence

### **Article 10 – Extension**

Le présent accord, dont les parties signataires demandent l'extension, sera déposé au service chargé de l'enregistrement des accords au sein de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de Seine-Maritime.

Fait à Rouen, le 10 avril 2009  
(suivent les signatures)

<b>ANNEXE I à l'accord santé du 10 avril 2009 :</b>
---

(Ajouté par avenant N°2 du 12 novembre 2014(étendu par arrêté ministériel du 18 février 2015 – JO du 03 mars 2015) à l'accord collectif des Entreprises de Travaux Agricoles Ruraux de la Région de Haute - Normandie du 10 avril 2009)

### **Dispositions légales sur la portabilité (Article L. 911-8 du code de la Sécurité sociale)**

Les salariés garantis collectivement, dans les conditions prévues à l'article L. 911-1 du code de la Sécurité sociale, par la complémentaire santé bénéficient du maintien à titre gratuit de cette couverture en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions suivantes :

1 - Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur.

Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder douze mois ;

2 - Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;

3 - Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise ;

4 - Le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période ;

5 - L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article ;

6 - L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail mentionnée au premier alinéa. »

## ANNEXE III

**AVENANT N° 53 A LA CONVENTION COLLECTIVE REGIONALE DU TRAVAIL DU 3  
JUILLET 1970 CONCERNANT LES ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET  
RURaux de HAUTE-NORMANDIE**

**MISE EN PLACE D'UNE RENTE DE CONJOINT OCIRP  
Etendu par arrêté ministériel du 23 juillet 2014) –  
parution au JO du 14 août 2014**

Entre :

- Le syndicat des Entrepreneurs des Territoires de la Seine-Maritime,
- Le syndicat des Entrepreneurs des Territoires de l'Eure.

d'une part,

et,

- La fédération nationale agroalimentaire et forestière C.G.T. de Normandie,
  - L'union régionale des syndicats de l'agroalimentaire C.F.D.T. de Haute-Normandie,
  - L'union régionale des syndicats C.F.T.C.-AGRI de Haute-Normandie,
  - L'union départementale des syndicats FGTA - F.O. de l'Eure et de la Seine-Maritime,
  - La Fédération Nationale de l'agriculture - SNCEA CFE-CGC,
- d'autre part.

Les organisations professionnelles et syndicales, visées ci-dessus, ont souhaité mettre en place, au sein des entreprises relevant du champ d'application du présent accord, une option « Rente de conjoint OCIRP » adossée au régime de prévoyance des salariés cadres.

### **Article 1 – Entreprises concernées par l'accord**

Les employeurs de salariés reconnus cadres selon les critères de l'AGIRC sont tenus d'adhérer à la Caisse de Prévoyance des Cadres d'entreprises Agricoles (CPCEA) et d'y affilier leurs salariés cadres et assimilés dans les conditions prévues par la Convention Collective de prévoyance du 2 avril 1952 étendue par l'arrêté ministériel du 13 octobre 1953. Les employeurs sont responsables des versements trimestriels de la cotisation totale audit organisme.

Les employeurs liés par la présente convention sont également tenus de souscrire, en complément des garanties prévues par l'avenant n° 45 du 29 novembre 2011 à la Convention collective nationale de prévoyance des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles, à l'option « Rente de conjoint OCIRP – Formule 1 ».

### **Article 2 – Définitions de l'option**

**Formule 1 :** *Garantie exprimée en % du salaire de référence.*

Rente temporaire 6 % + rente viagère 12 % + capital substitutif 50 % + majoration enfant 10 % + rente orphelin.

#### **Rente de conjoint temporaire**

Le conjoint ouvre droit au décès du participant à une Rente de conjoint temporaire égale à 6% du salaire de référence, sous réserve de ne pas pouvoir bénéficier immédiatement d'une allocation de réversion à taux plein des régimes de retraite complémentaire (Arrco-Agirc). La situation du concubin ou du partenaire lié par un PACS est assimilée à celle d'un conjoint survivant pour le service de la rente temporaire.

Cette rente est majorée de 10 % de son montant par enfant à charge au jour du décès.  
Le conjoint, le cocontractant d'un PACS, le concubin, l'enfant à charge ainsi que le salaire de référence sont définis à l'annexe des Conditions générales de la garantie.  
La date d'effet de la rente est fixée au 1er jour du mois civil qui suit le décès.

### **Rente de conjoint viagère**

Le conjoint, le cocontractant d'un PACS ou le concubin, tel que défini à l'annexe des Conditions générales, ouvre droit, au décès du participant, à une Rente de conjoint viagère, dont le montant est égal à 12% du salaire de référence.

Cette rente est majorée de 10 % de son montant par enfant à charge au jour du décès, tel que défini à l'annexe des Conditions générales.  
La date d'effet de la rente est fixée au 1er jour du mois civil qui suit le décès.  
Elle cesse d'être due à compter du 1er jour du trimestre civil qui suit la date du décès du bénéficiaire.

### **Rente d'orphelin de père et de mère**

En cas de décès du participant, une rente temporaire, égale à 10 % du salaire de référence, est attribuée aux orphelins de père et de mère.  
La date d'effet de la rente est fixée au 1er jour du mois civil qui suit le décès.  
La rente d'orphelin est versée tant que l'orphelin répond à la définition d'enfant à charge tel que défini à l'annexe des Conditions générales et, en tout état de cause, sans condition jusqu'à l'âge de 21 ans.

### **Capital décès de substitution**

En cas de décès du participant et en l'absence de bénéficiaire ouvrant droit aux prestations de Rente de conjoint, un capital décès de substitution est attribué à la (aux) personne(s) physique(s) désignée(s) par le participant.

Ce capital est égal à 50 % du salaire de référence, tel que défini à l'annexe des Conditions générales.

Le règlement du capital décès de substitution s'effectue dans les 15 jours suivant la date de réception par l'Institution du dossier de demande de versement, dûment complété et accompagné de l'intégralité des pièces justificatives.

### **Article 3 – Cotisation**

L'option « Rente de conjoint OCIRP – Formule 1 » est financée par une cotisation définie par le Conseil d'administration de la CPCEA.

Au jour de la signature du présent avenant, elle s'élève à 0,63% du salaire annuel brut TA/TB/TC.

Cette cotisation est répartie comme suit entre les employeurs et les salariés :  
50% part employeur - 50% part salariée.

### **Article 4 Date d'effet**

Sous réserve d'extension, les dispositions du présent accord entreront en vigueur le 1<sup>er</sup> jour du trimestre qui suit la parution de son arrêté d'extension.

### **Article 4 – Extension**

Le présent accord, dont les parties signataires demandent l'extension, sera déposé au service chargé de l'enregistrement des accords au sein de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de Seine-Maritime.

Fait à Rouen, le 16 janvier 2014  
(suivent les signatures)

