

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL CONCERNANT LES  
EXPLOITATIONS DE POLY CULTURE, D'ÉLEVAGE, DE  
MARAÎCHAGE, D'ARBORICULTURE FRUITIÈRE, LES HARAS ET  
LES C.U.M.A. DU DÉPARTEMENT DE L'ORNE

(IDCC 9612)

*Modifiée par ses avenants n° 1 à 105*

*Mise à jour juillet 2018*

# TABLE DES MATIÈRES

PAGES

## **CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION**

Article 1 .....	6
Article 2 .....	6
Article 3 .....	7

## **CHAPITRE II - DURÉE ET RÉVISION**

Article 4 .....	7
Article 5 .....	7
Article 5 bis : abrogé	

## **CHAPITRE III - PROCÉDURE CONVENTIONNELLE DE CONCILIATION & D'ARBITRAGE**

Article 6 .....	7
-----------------	---

## **CHAPITRE IV - LIBERTÉS SYNDICALES ET D'OPINION**

Article 7 .....	8
-----------------	---

## **CHAPITRE V – ACTIVITÉ SYNDICALE - DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL - COMITÉ D'ENTREPRISE**

Article 8 : Délégués syndicaux .....	8
Article 9 : Délégués du personnel et comité d'entreprise .....	8
a) Délégués du personnel .....	8
b) Comité d'entreprise .....	9

## **CHAPITRE VI - PÉRIODE D'ESSAI - EMBAUCHAGE - EFFET DE VALIDITÉ DU CONTRAT DE TRAVAIL, PERMANENCE DE L'EMPLOI**

Article 10 : Période d'essai - Embauchage .....	9
A - Apprentis .....	9
B - Personnel d'exécution .....	9
C - Cadres .....	9
D - Contrats à durée déterminée .....	9
Article 11 : Contrat de travail .....	10
A - Personnel d'exécution .....	10
B - Cadres .....	10

Article 12 : Maladies et accidents .....	10
I - Indemnisation.....	10
A - Personnel d'exécution (non-cadre) : abrogé	
B - Cadres.....	10
II - Incidences sur le contrat de travail.....	10
A - Maladies ou accidents de la vie privée ou de trajet.....	10
B - Accidents du travail et maladies professionnelles .....	10
Article 13 : abrogé	
Article 14 :	
A - Travail temporaire .....	11
B - Travail à temps partiel .....	11
C - Contrat de travail à durée déterminée .....	12

## **CHAPITRE VII - DÉFINITION ET CLASSIFICATION DES EMPLOIS COEFFICIENTS HIÉRARCHIQUES SALARIÉS**

Article 15 :	
A - Personnel d'exécution.....	12
B - Cadres .....	15
C - Transposition des coefficients .....	16
Article 16 :	
A - Dispositions générales.....	16
1° - Mode de calcul du salaire.....	16
2° - Garantie mensuelle de salaire.....	17
3° - Annualisation de la durée du travail .....	17
B - Jeunes travailleurs .....	17
C - Cadres .....	17
Article 17 : Prestations en nature .....	17
A - Apprentis.....	17
B - Personnel d'exécution.....	18
C - Cadres .....	19
Indemnités de fonction.....	19
Avantages en nature .....	19
Avantages divers .....	19
1° - Prime d'intéressement.....	19
a) Exploitation de polyculture .....	19
b) Haras .....	20
2° - Indemnités de déplacement .....	20
a) Petits déplacements .....	20
b) Grands déplacements.....	20

## **CHAPITRE VIII - PAIEMENT DES SALAIRES**

Article 18 : Périodicité de la paie.....	20
Article 19 : Bulletin de paie .....	21

## **CHAPITRE IX - DURÉE DU TRAVAIL REPOS HEBDOMADAIRE ET JOURS FÉRIÉS**

Article 20 : Durée du travail.....	21
A – Définition du travail effectif .....	21
B - Variation saisonnière de l'horaire normal de travail .....	21
C - Réduction exceptionnelle de l'horaire de travail .....	22
D - Coordination entre variation d'horaire, heures de récupération et chômage partiel .....	22
E - Travail par cycles .....	22
F - Contrat de travail intermittent .....	22
G - Durée maximale du travail	
1°) Durée hebdomadaire.....	22
2°) Durée journalière et repos quotidien .....	22
3°) Durée annuelle .....	23
H - Horaire et registre .....	23
Article 21 : Travail de nuit et travail des jeunes	
A - Travail de nuit .....	23
B - Travail des jeunes.....	23
Article 22 : Majorations de salaires	
A - Principes généraux .....	23
B – Repos compensateur de remplacement .....	24
C - Journaliers et salariés à temps partiel (abrogé)	
Article 23 : Repos hebdomadaire, jours fériés et repos compensateur	
A - Repos hebdomadaire .....	24
- Dérogations de plein droit.....	24
- Dérogations à demander .....	25
- Dispositions communes.....	25
B - Jours fériés .....	25
C - Repos compensateur .....	25
Article 24 : Congés payés	
A - Généralités .....	26
B - Jeunes travailleurs.....	26
C - Jeunes mères de famille.....	26
Article 24 bis : Compte épargne temps .....	26

## **CHAPITRE X - CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL**

Article 25 : Cessation du contrat de travail pendant la période d'essai.....	27
Article 26 : abrogé	
Article 27 : Rupture de contrat à durée indéterminée	
A - Personnel d'exécution.....	27
B - Cadres .....	27
C - Dispositions générales.....	28
Article 28 : Licenciement économique .....	28
Article 28 bis : Entretien préalable .....	28
Article 29 : Certificat de travail .....	28
Article 30 : Indemnité de licenciement .....	28
Article 30 bis : Indemnité de départ en retraite .....	29

## **CHAPITRE XI - HYGIÈNE ET SÉCURITÉ**

Article 31 : Sécurité.....	29
Article 32 : Travaux pénibles, dangereux ou insalubres .....	30

## **CHAPITRE XII - CONGÉS EXCEPTIONNELS**

Article 33 :	
A - Congés pour évènements familiaux .....	30
B - Congés-formation des cadres.....	30

## **CHAPITRE XIII - PRIME D'ANCIENNETÉ**

Article 34 :	
A - Personnel d'exécution.....	31
B - Cadres .....	31

## **CHAPITRE XIV - DÉLAI DE LIBÉRATION DU LOGEMENT**

Article 35.....	31
-----------------	----

## **CHAPITRE XV - CONGÉS SPÉCIAUX**

Article 36 : Formation professionnelle.....	32
Article 37 : Vulgarisation et perfectionnement .....	32

## **CHAPITRE XVI - RETRAITE COMPLÉMENTAIRE**

Article 38 :	
A - Personnel d'exécution.....	32
1° - Affiliation.....	32
2° - Répartition des cotisations .....	33
B - Cadres .....	33

## **CHAPITRE XVII**

Article 39 : Dépôt, date d'application et extension .....	33
Modèle de contrat de travail à durée indéterminée.....	34

# **CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL CONCERNANT LES EXPLOITATIONS DE POLY CULTURE, D'ÉLEVAGE, DE MARAICHAGE, D'ARBORICULTURE FRUITIÈRE, LES HARAS ET LES CUMA DU DÉPARTEMENT DE L'ORNE** <sup>(1)</sup>

En application des dispositions des articles L 131-1 à L 136-4 du code du travail relatifs aux conventions collectives du travail, entre les représentants des organisations professionnelles, les représentants des employeurs agissant en vertu d'une délibération spéciale de leurs syndicats, les représentants des travailleurs en vertu des dispositions statutaires de leur organisation, ci-après :

- La Fédération Départementale des Syndicats d'Exploitants Agricoles,
- La Fédération des C.U.M.A. de l'Orne,

d'une part,

et :

- Le Syndicat Général des Salariés de l'Agriculture F.G.A.-C.F.D.T.,
- La Fédération Nationale des Syndicats des Ouvriers Agricoles Indépendants,
- Les Unions Départementales Force Ouvrière et C.F.T.C.,
- L'union Départementale des Syndicats Ouvriers Confédérés,
- Le Syndicat National des Cadres d'Exploitations Agricoles,

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

---

## **CHAPITRE I**

### **CHAMP D'APPLICATION**

---

#### **Article 1er**

La présente convention détermine les rapports entre les employeurs, les salariés, les cadres et apprentis des deux sexes, de tout âge et de toute nationalité :

- des exploitations agricoles (*avenant n° 25 du 13.12.82*) de polyculture et d'élevage et des coopératives d'utilisation de matériel agricole (C.U.M.A.), <sup>(2)</sup>
- des haras du département de l'Orne,
- des associations agricoles de remplacement,  
(*avenant n° 66 du 13.05.96*)
- des exploitations d'arboriculture fruitière,
- des exploitations de cultures maraîchères,
- des exploitations de cultures légumières de plein champ

et abroge les dispositions résultant de la convention du 21 janvier 1969 et de ses avenants.

#### **Article 2**

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

En aucun cas, la rémunération nette en espèces allouée aux salariés ne peut être inférieure à celle qui résulte de l'ensemble des dispositions de la présente convention ou des prescriptions des textes relatifs au salaire minimum de croissance.

Les salariés bénéficiant de conditions de rémunération ou de travail plus avantageuses que celles prévues par la présente convention continueront à en bénéficier. Les avantages acquis resteront acquis.

---

(1) *Avenant n° 66 du 13.05.1996*

(2) *Le terme "et d'élevage" a été ajouté par l'avenant n° 25 du 13.12.1982*

### **Article 3**

La présente convention régit tous les travaux effectués dans tous les établissements dont le siège, représenté par des bâtiments d'exploitation, est situé sur le territoire du département de l'Orne, même si les terrains de cultures s'étendent sur un département limitrophe.

---

## **CHAPITRE II**

### **DURÉE ET RÉVISION**

---

### **Article 4**

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

En cas de dénonciation, elle continuera à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention nouvelle, pendant une durée maximale de deux ans.

La dénonciation a lieu suivant les mêmes procédures que celles retenues à l'article 5 pour la révision et la Commission Mixte commence à étudier le nouveau texte proposé dans un délai de deux mois.

### **Article 5** *(avenant n° 1 du 24.07.78)*

La demande de révision peut être introduite par l'une quelconque des parties. Elle doit être signifiée par lettre recommandée aux autres organisations signataires ou adhérentes et au Service Régional de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles de Basse-Normandie.

Elle doit spécifier les articles auxquels elle s'applique et préciser le nouveau texte que la partie demanderesse propose d'y substituer.

La commission mixte constituée comme il est de règle et convoquée par le Directeur Régional de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles, commence à étudier les modifications demandées dans les trente jours suivant la date de réception de la lettre recommandée susvisée.

La demande de révision en matière de salaires pourra intervenir à la requête de l'une des parties signataires ou adhérentes, notamment à l'occasion d'une réévaluation du salaire minimum de croissance.

Les demandes de révision sur d'autres points ne pourront intervenir qu'une fois par an.

### **Article 5 bis** *(supprimé par l'avenant n° 75 du 2 juillet 2002)*

---

## **CHAPITRE III**

### **PROCÉDURE CONVENTIONNELLE DE CONCILIATION ET D'ARBITRAGE**

---

### **Article 6**

Les conflits collectifs nés à l'occasion de l'exécution, de la révision ou de la dénonciation de la présente convention sont portés devant la section départementale agricole de conciliation de l'Orne, créée au sein de la commission régionale agricole de conciliation de CAEN.

*(avenant n° 1 du 24.07.78)* En cas de non conciliation, le conflit est soumis soit à la procédure d'arbitrage, soit à la procédure de médiation conformément à l'article L 523-7 du code du travail.

*(avenant n° 67 du 13.05.96)* En cas de difficulté d'interprétation de la présente convention notamment lors de la mise en place de la nouvelle classification à compter du 1er juillet 1996, les signataires conviennent de se réunir, dans des délais assez courts, en commission mixte afin d'apporter éventuellement des précisions soit au moyen de décisions interprétatives qui s'intégreront à la présente convention, soit au moyen d'avenants à la présente convention.

---

## CHAPITRE IV

### LIBERTÉS SYNDICALES ET D'OPINION

---

#### **Article 7**

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

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

*(avenant n° 1 du 24.07.78)* Toute propagande ou activité politique ou confessionnelle est interdite sur les lieux et pendant les heures de travail.

Il est interdit à tout employeur de prélever les cotisations syndicales sur les salaires de son personnel et de les payer aux lieux et places de celui-ci.

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

*(avenant n° 1 du 24.07.78)* Les employeurs et salariés s'engagent à respecter les dispositions des articles L 412-1 et suivants du code du travail concernant l'exercice du droit syndical ainsi que l'exercice d'une activité syndicale.

---

## CHAPITRE V

### ACTIVITÉ SYNDICALE - DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL – COMITÉ D'ENTREPRISE

---

#### **Article 8 - DÉLÉGUÉS SYNDICAUX**

Les employeurs sont tenus de laisser des libertés suffisantes aux salariés qui justifient, par présentation dès réception d'une convocation émanant de l'autorité compétente, qu'ils sont appelés à participer aux travaux d'une commission administrative ou contentieuse, constituée en vertu des dispositions d'un texte législatif ou réglementaire pour l'application des articles L 131-1 à L 135-5 du code du travail.

Des autorisations d'absence doivent être également accordées aux délégués syndicaux ou ouvriers justifiant de leur convocation pour des réunions statutaires, des sessions de formation de leur organisation, des réunions mixtes ou paritaires. L'employeur peut toutefois refuser ces autorisations d'absence pendant la période des grands travaux.

Les absences résultant de l'application du présent article ne donnent lieu de la part des employeurs ni à rémunération ni à indemnité d'aucune sorte.

#### **Article 9 - DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL ET COMITÉ D'ENTREPRISE** *(avenant n° 1 du 24.07.78)*

##### **a) Délégués du personnel :**

L'élection, la durée des fonctions et les attributions des délégués du personnel sont déterminées par les articles L 421-1 et suivants et R 422-1 et suivants du code du travail.



## **b) Comité d'entreprise :**

Dans les entreprises employant habituellement au moins cinquante salariés, il devra être procédé à la constitution d'un comité d'entreprise.

L'élection, la durée des fonctions et les attributions des membres du comité d'entreprise sont déterminées par les articles L 431-1 et suivants et R 432-1 et suivants du code du travail.

---

## **CHAPITRE VI**

### **PÉRIODE D'ESSAI, EMBAUCHAGE, EFFET DE VALIDITÉ DU CONTRAT DE TRAVAIL, PERMANENCE DE L'EMPLOI**

---

#### **Article 10 - PÉRIODE D'ESSAI - EMBAUCHAGE**

##### **A - APPRENTIS**

La période d'essai est celle fixée par le code du travail. \*

##### **B - PERSONNEL D'EXÉCUTION**

(avenant n° 95 du 02 juillet 2013) « Sauf accord entre les parties, tout engagement est conclu à l'essai. La période d'essai, au cours de laquelle il est prévu un préavis particulier en cas de rupture de celle-ci, est renouvelable une fois après accord des deux parties et à condition que le contrat de travail le prévoit.

Elle est fixée à :

- deux mois pour les personnels du niveau I ; »
- trois mois pour les ouvriers qualifiés des "niveaux II, III et IV" (avenant n° 67 du 13.05.96).

En cas de renouvellement d'un contrat à durée déterminée, la période d'essai est supprimée.

##### **C - CADRES** (avenant n° 1 du 24.07.78)

Lorsque les employeurs engagent un cadre, ils doivent exiger la présentation d'une attestation de travail délivrée par son ancien employeur.

L'embauchage a lieu au choix, sur titres et références. Cependant, afin de réaliser le plein emploi des cadres, les organisations d'employeurs signataires de la présente convention s'engagent à recommander à leurs adhérents de consulter, avant tout embauchage, les groupements des cadres.

Pour l'embauchage, ne peuvent se prévaloir du titre de cadres d'exploitations agricoles que les candidats diplômés d'écoles d'agriculture publiques ou privées, ou ceux justifiant, par références ou états de service, des connaissances techniques et pratiques suffisantes.

(avenant n° 95 du 02 juillet 2013) « La période d'essai renouvelable une fois après accord des deux parties et à condition que le contrat de travail le prévoit, est fixée à :

- quatre mois pour les cadres des premier, deuxième et troisième groupes. »

##### **D - CONTRATS A DURÉE DÉTERMINÉE**

(avenant n° 23 du 19.05.82) « Sauf accord entre les parties les dispensant de période d'essai, les périodes suivantes sont fixées :

durée du contrat	durée de la période d'essai
1 semaine	1 jour
2 semaines	2 jours
3 semaines	3 jours
de 1 à 2 mois	4 jours
de 2 à 3 mois	1 semaine
de 3 à 6 mois	2 semaines
à partir de 6 mois	1 mois. »

---

\* 2 mois (article L 117-17 du code du travail)

## **Article 11 - CONTRAT DE TRAVAIL**

*(avenant n° 1 du 24.07.78)*

### **A - PERSONNEL D'EXÉCUTION**

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

Il est constaté par un contrat écrit signé (voir modèle joint à la présente convention) des deux parties et rédigé en deux exemplaires, l'un étant conservé par l'employeur, l'autre revenant au salarié. Le contrat précise obligatoirement sa date d'effet, sa durée, la catégorie d'emploi du salarié et le coefficient y afférent. Il peut, en outre, contenir d'autres clauses, dans la mesure où celles-ci sont au moins aussi favorables au salarié que les dispositions de la convention collective.

*(avenant n° 67 du 13.05.96)*

### **B - CADRES**

Tout engagement d'un cadre, même à titre d'essai, doit être confirmé par un contrat de travail écrit, ou par une lettre d'engagement, établi dans les mêmes formes que pour le personnel d'exécution et comportant outre les clauses énumérées au paragraphe A, la détermination précise des fonctions de l'agent cadre, de ses rapports avec l'employeur et de leurs attributions respectives. Toute modification ultérieure aux clauses du contrat fera l'objet d'un accord écrit des intéressés.

## **Article 12 - MALADIES ET ACCIDENTS**

*(avenant n° 64 du 04.07.95)*

### **I - INDEMNISATION**

**A - Personnel d'exécution (non-cadre)** *(supprimé par l'avenant n° 87 du 7.07.2009)*  
*(voir accord prévoyance en annexe)*

#### **B - Cadres**

Pendant les trois premiers mois d'arrêt de travail, quel qu'en soit le motif, l'employeur garantit au cadre ayant un an d'ancienneté, 75% de ses appointements, déduction faite du montant des différentes indemnités journalières qu'il peut percevoir.

Ces indemnités ne peuvent pas être inférieures à celles qui résulteraient de l'application de l'accord interprofessionnel du 10 décembre 1977 rendu applicable à l'agriculture par la loi n°88-1202 du 30 décembre 1988.

### **II - INCIDENCES SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL**

#### **A - Maladies ou accidents de la vie privée ou de trajet**

1°) Les absences pour incapacité résultant de maladie ou d'accident dont l'employeur a été avisé dans les trois jours francs, sauf cas de force majeure, ne constituent pas un motif de rupture du contrat de travail, mais une simple suspension de celui-ci.

Il ne sera procédé à aucun licenciement pour cause de maladie ou d'accident de la vie privée ou de trajet jusqu'à concurrence de six mois d'interruption de travail continue sur l'ensemble de l'année, sous peine de dommages-intérêts.

2°) A l'issue de la suspension du contrat de travail, le maintien dans l'emploi ou le reclassement se fera suivant les dispositions du code du travail (article L.122-24-4).

#### **B - Accidents du travail et maladies professionnelles**

1°) Pendant l'arrêt de travail :

L'employeur ne peut licencier un salarié pendant les périodes de suspension du contrat de travail dues à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, sauf en cas de faute grave du salarié ou si l'employeur justifie de l'impossibilité, pour un motif non lié à l'accident ou la maladie, de maintenir le contrat.

## 2°) A l'issue de l'arrêt de travail :

- Le salarié déclaré apte par le médecin du travail doit retrouver le même emploi et la même rémunération.

- Si le salarié est déclaré inapte par le Médecin du Travail, l'employeur doit proposer, compte tenu des conclusions écrites du Médecin du Travail, un autre emploi approprié à ses capacités, au besoin en aménageant un poste de travail, ou permettant une mutation.

- L'employeur ne peut prononcer le licenciement que s'il justifie par écrit, de l'impossibilité où il se trouve de proposer un autre emploi, ou si le salarié refuse le nouvel emploi proposé.

Dans ce cas, l'employeur devra respecter les procédures prévues par le code du travail et le salarié percevra l'indemnité compensatrice de préavis prévue à l'article 27, et une indemnité spéciale de licenciement égale au double de l'indemnité prévue à l'article 30.

Ces indemnités sont calculées sur la moyenne des trois derniers mois de salaire que le salarié aurait perçus s'il avait continué à travailler à son poste de travail initial.

**Article 13** (supprimé par l'avenant n° 46 du 10 juillet 1989)

**Article 14** (avenant n° 46 du 10.07.89)

### **A - TRAVAIL TEMPORAIRE**

Les employeurs peuvent faire appel aux salariés des entreprises de travail temporaire pour l'exécution d'une tâche non durable dénommée "mission", dont le terme est fixé avec précision dès la conclusion du contrat.

Le contrat de travail temporaire ne peut avoir pour objet de pourvoir un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Il peut être renouvelé une fois.

### **B - TRAVAIL A TEMPS PARTIEL**

(avenant n° 72 du 29 juin 2001) Sont considérés comme salariés à temps partiel les salariés dont la durée du travail est inférieure à la durée légale du travail ou, lorsque ces durées sont inférieures à la durée légale, à la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou aux durées du travail applicables dans l'établissement.

(avenant n° 100 du 03 juillet 2015)

« Le contrat de travail des salariés à temps partiel doit être écrit et doit comporter les mentions suivantes :

- la qualification du salarié ;
- les éléments de rémunération ;
- la durée hebdomadaire ou mensuelle avec la répartition de cette durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;
- les limites dans lesquelles peuvent être effectuées des heures complémentaires (maximum = 1/3 de la durée du travail fixée au contrat). Chacune des heures complémentaires effectuées dans la limite du 10<sup>ème</sup> de la durée prévue au contrat donnera lieu à une majoration de salaire de 10 %. Chacune des heures effectuées au-delà de ce 10<sup>ème</sup> donnera lieu à une majoration de salaire de 25 % ;
- éventuellement, les conditions d'une modification possible de cette répartition (délai minimum de prévenance : 7 jours). »

L'horaire de travail des salariés à temps partiel ne peut comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité dont la durée ne peut excéder deux heures. Cependant, l'interruption d'activité peut être supérieure à deux heures pour les salariés affectés à des travaux de surveillance d'appareils à fonctionnement continu ou à des soins aux animaux. Dans ce cas, aucune des deux séquences de travail de la journée ne peut être inférieure à 1 heure et le salarié bénéficie, sauf stipulation contractuelle plus favorable, d'une indemnisation en fonction du nombre de kilomètres nécessaires pour effectuer le deuxième trajet journalier entre le domicile et le lieu de travail. (avenant n° 75 du 2 juillet 2002) Le montant de cette indemnité kilométrique est déterminé par référence au barème fiscal pour un véhicule de 5 CV dans la première tranche kilométrique, quel que soit le nombre de kilomètres parcourus annuellement par le salarié.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> 0,540 € par kilomètre (2014)

## **C - CONTRAT DE TRAVAIL A DURÉE DÉTERMINÉE**

Le contrat de travail à durée déterminée 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.

Les salariés liés par un contrat à durée déterminée bénéficient des mêmes avantages légaux et conventionnels que les salariés permanents.

Le contrat à durée déterminée doit être écrit et comporter la définition précise de son objet. A défaut, le salarié sera présumé être embauché pour une durée indéterminée.

Le contrat devra prévoir, dès sa conclusion, un terme fixé avec précision.

Lorsqu'il est conclu pour le remplacement d'un salarié absent, ou pour un emploi à caractère saisonnier dont la durée exacte ne peut être connue à l'avance, une période minimale d'embauche devra figurer dans le contrat de travail.

*(avenant n° 51 du 14.12.90)* Le contrat à durée déterminée peut être renouvelé une seule fois pour une période qui peut être supérieure, inférieure ou égale à celle de la période initiale. La durée totale du contrat, renouvellement compris ne peut pas dépasser 18 mois.

Deux contrats à durée déterminée ne peuvent être conclus successivement pour le même poste de travail avant l'expiration d'une période égale au tiers de la durée du premier contrat, sauf lorsque le contrat est conclu pour le remplacement d'un salarié dont l'absence se prolonge.

*(avenant n° 72 du 29 juin 2001)* A la fin du contrat, le salarié perçoit une indemnité égale à 10 % *(avenant n° 75 du 2 juillet 2002)* du montant de la rémunération totale brute versée pendant toute la durée du contrat. Cette indemnité n'est pas applicable aux contrats saisonniers.

Il appartient à l'employeur de notifier au salarié sa volonté de poursuivre ou non leurs relations contractuelles dans les délais suivants :

- 2 semaines avant la fin du contrat pour les contrats de plus de 4 mois,
- 1 semaine avant la fin du contrat pour les contrats inférieurs à 4 mois.

Si ce délai n'était pas respecté, l'employeur serait tenu de verser au salarié, en cas de non poursuite des relations contractuelles, l'indemnité de fin de contrat de 10 % *(avenant n° 75 du 2 juillet 2002)*.

---

## **CHAPITRE VII**

### **DÉFINITION ET CLASSIFICATION DES EMPLOIS COEFFICIENTS HIÉRARCHIQUES SALARIÉS**

---

#### **Article 15**

Les salariés sont classés en catégories définies, affectées de coefficients hiérarchiques comme il est dit ci-après :

*(avenant n° 67 du 13.05.96)*

#### **A - PERSONNEL D'EXÉCUTION**

##### **CONDITIONS GÉNÉRALES :**

- A tous les niveaux, les salariés doivent savoir rendre compte du travail exécuté.
- A tous les niveaux, les salariés doivent accepter de réaliser des travaux de niveau inférieur dans la logique de leur emploi.
- La classification des emplois se détermine par la définition des tâches à exécuter.
- Le changement d'emploi du salarié dans un emploi de qualification supérieure peut comporter une période probatoire de trois mois, renouvelable une fois, ce délai pouvant être réduit par convention entre les parties.

Pendant, et à l'issue de ce délai, si l'employeur ne souhaite pas maintenir le salarié dans son nouvel emploi, celui-ci retrouve son emploi précédent.

## **NIVEAU I**

- ◆ Emplois d'exécutants
- ◆ Compte-rendu oral
- ◆ Niveau échelon 2 : C.A.P.A. sans expérience

### **ECHELON 1 : coefficient 110**

Emploi d'embauche pour un salarié n'ayant pas de connaissance prouvée au poste de travail ou ayant besoin d'un temps de formation.

Demande un encadrement et des explications pour les travaux à réaliser. Se familiarise avec les travaux et les habitudes de l'entreprise.

### **ECHELON 2 : coefficient 120**

Poste de travail ne nécessitant pas de capacité spécifique, pouvant être réalisé après une bonne connaissance des habitudes de travail de l'entreprise. Cet échelon est obtenu automatiquement, après un an de présence dans l'entreprise au coefficient 110, période d'essai comprise, sous réserve d'amélioration de la qualification.

L'encadrement est relâché et les consignes peuvent être données à la journée.

*(avenant n° 68 du 02.07.97)*

Exemples de tâches correspondant au niveau I :

- Paillage, nettoyage et raclage dans les bâtiments d'élevage,
- Entretien des abords,
- Conduite occasionnelle de tracteurs,
- Soins élémentaires aux chevaux.

## **NIVEAU II**

- ◆ Emplois spécialisés
- ◆ Compte-rendu par écrit -rédaction simple
- ◆ Niveau C.A.P.A. ou expérience équivalente

### **ECHELON 1 : coefficient 210**

Poste de travail qui demande une maîtrise des matériels utilisés. Les réglages simples et quotidiens doivent être réalisés par le salarié.

L'organisation journalière du travail n'est pas à la charge du salarié.

Directives quotidiennes de l'encadrement.

### **ECHELON 2 : coefficient 220**

Poste de travail dont l'expérience ou la durée d'emploi a donné une capacité reconnue par les supérieurs hiérarchiques. La connaissance du poste de travail permet au salarié l'organisation de sa journée, après entrevue ou instructions écrites de la part de la hiérarchie ou de l'employeur.

Le sens de l'observation doit permettre de repérer les anomalies, de remédier aux plus simples et d'avertir les supérieurs pour les plus complexes.

Le salarié doit savoir décider d'interrompre le travail en cas de fonctionnement anormal du matériel ou de changements climatiques.

*(avenant n° 68 du 02.07.97)*

Exemples de tâches correspondant au niveau II :

#### **coefficient 210 :**

- Conduite de tracteurs et autres matériels avec des outils demandant des réglages simples,
- Soins courants aux animaux (sous surveillance intermittente),
- Bureau : enregistrements simples divers.

#### **coefficient 220 :**

- Conduite de tracteurs, engins et matériels nécessitant tous les réglages simples, utiles à la bonne réalisation du travail,
- Entretien courant du matériel, graissage, vidange, remplacement des pièces usées,
- Surveillance des opérations de poulinage en l'absence de supérieur hiérarchique,
- Soins courants aux animaux : alimentation, traite, application de traitement vétérinaire,
- Bureau : utilisation de l'informatique et facturation.

## NIVEAU III

- ◆ Emplois qualifiés
- ◆ Niveau B.E.P.A. ou expérience équivalente
- ◆ Compte-rendu écrit avec détails
- ◆ Peut travailler avec un stagiaire pour la partie réalisation du travail

### **ECHELON 1 : coefficient 310**

Poste de travail qui demande une très bonne connaissance des moyens nécessaires à sa réalisation. Si les orientations de gestion ne sont pas appréhendées par le salarié, les moyens techniques sont bien dominés.

Le salarié doit savoir détecter les anomalies, même graves, sans pour cela être capable de les résoudre. Il en réfère à la hiérarchie ou à l'employeur.

Il peut avoir une certaine autonomie après avoir reçu des consignes ou un plan de travail.

### **ECHELON 2 : coefficient 320**

Poste de travail identique à l'échelon 1 mais l'autonomie devient plus grande. Le niveau B.E.P.A. ou l'expérience, et la motivation du salarié et sa connaissance des techniques de productions rendent celui-ci plus autonome, lui permettant de décider seul de l'intervention de tiers comme le vétérinaire ou le mécanicien en l'absence de la hiérarchie ou de l'employeur.

*(avenant n° 68 du 02.07.97)*

Exemples de tâches correspondant au niveau III :

#### **coefficient 310 :**

- Conduite de tous les tracteurs et engins en totale autonomie pour les travaux de labour, fertilisation, semis, exécution de traitement, récolte (moissons, ensilage),
- Conduite d'un atelier en élevage, hormis les décisions de sélection, d'approvisionnement, de vente, de prophylaxie,
- Commercialisation : livraison, accueil clientèle,
- Bureau : informatique, facturation et secrétariat,
- Haras : étalonnier permanent.

#### **coefficient 320 :**

- Implantation d'une culture y compris la préparation,
- Application d'un traitement en élevage et culture,
- Après rencontre d'un technicien, mise en oeuvre des directives.

## NIVEAU IV

- ◆ Emplois hautement qualifiés
- ◆ Niveau B.T.A. ou expérience équivalente
- ◆ Compte-rendu écrit ou informatique
- ◆ Responsable de stagiaire après un an d'expérience

### **ECHELON 1 : coefficient 410**

Le poste de travail requiert une connaissance du fonctionnement d'une entreprise. Sa maîtrise technique et son sens de l'organisation permettent au salarié de faire face à une semaine d'absence imprévue de supérieur, donc sans consignes. Le salarié a une connaissance parfaite de l'ensemble des rouages de l'entreprise.

### **ECHELON 2 : coefficient 420**

Même poste de travail que l'échelon 1 mais le salarié est impliqué dans la gestion technico-économique. Il traite avec les fournisseurs et peut prendre des décisions techniques de travail, sans en référer.

Il peut assurer la responsabilité de l'entreprise et peut devenir occasionnellement et accessoirement responsable de l'entreprise en cas d'absence du chef d'entreprise.

(avenant n° 68 du 02.07.97)

Exemples de tâches correspondant au niveau IV :

**coefficient 410 :**

- Réalisation des objectifs d'un plan d'élevage : insémination raisonnée, plan de monte, mise à la saillie, sélection, recherche de performance,
- Organisation d'un chantier de semis, récolte, traitements,
- Délégation de l'employeur pour l'encadrement et la formation d'apprentis.

**coefficient 420 :**

- Responsable de l'organisation et de l'exécution du travail,
- Autonomie dans la préparation et le dosage des médicaments,
- Responsable de la commercialisation,
- Responsable de la comptabilité.

Les exemples de tâches qui illustrent chacun des niveaux I, II, III et IV ci-dessus ne sont pas exhaustifs. D'autres exemples pourront être ajoutés ultérieurement.

**B - CADRES**

(avenant n° 67 du 13.05.96)

Troisième groupe ..... 500

- Contremaître.
- Intermédiaire entre l'employeur et les ouvriers.
- Répartit le travail, en surveille l'exécution conformément à des ordres précis transmis journellement, ne procède pas aux achats et aux ventes des productions de l'exploitation ni à l'embauche du personnel.

Deuxième groupe ..... 600

- Chef de culture ou d'élevage.
- Dirige l'exploitation selon des instructions générales périodiques variables de l'employeur ; ne s'occupe pas des achats ni des ventes.

Premier groupe ..... 700

- Régisseur ou directeur administratif.
- Administre l'exploitation selon des directives générales préalablement établies laissant une large part à l'initiative personnelle, par exemple établir l'assolement, procéder aux achats et aux ventes des productions de l'exploitation, assurer la comptabilité, embaucher et payer le personnel.

Ces coefficients seront majorés de cinq points pour les élèves diplômés venant des écoles pratiques et de 15 points pour les ingénieurs agronomes, agricoles et d'agriculture.

(avenant n° 67 du 13.05.96)

## **C - TRANSPOSITION DES COEFFICIENTS**

La nouvelle classification et les changements de coefficients ci-dessus définis au A et B prennent effet au 1<sup>er</sup> juillet 1996. A compter de cette date toute nouvelle embauche doit y faire référence.

Pour tous les salariés embauchés avant le 1<sup>er</sup> juillet 1996, la transposition des coefficients doit se faire en respectant le tableau ci-dessous :

Transposition des coefficients	
Anciens coefficients	Nouveaux coefficients à partir du 1er juillet 1996
100	110
120	120
135	210
	220
150	310
	320
175	410
	420
200	500
250	600
300	700

En aucun cas, l'application de cette nouvelle classification ne doit avoir pour effet de réduire la qualification professionnelle ni le salaire.

### **Article 16** (avenant n° 23 du 19.05.82)

#### **A - DISPOSITIONS GÉNÉRALES :**

(avenant n° 105 du 17/01/2018)

##### **1°) Mode de calcul du salaire :**

###### **a) Personnel d'exécution :**

Les salaires horaires et mensuels (base 152 heures) sont fixés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018 à :

	Taux horaire	Salaire mensuel
Coefficient 110	9,88 €	1 501,76 €
Coefficient 120	9,98 €	1 516,96 €
Coefficient 210	10,09 €	1 533,68 €
Coefficient 220	10,35 €	1 573,20 €
Coefficient 310	10,53 €	1 600,56 €
Coefficient 320	10,84 €	1 647,68 €
Coefficient 410	11,52 €	1 751,04 €
Coefficient 420	11,95 €	1 816,40 €

###### **b) Cadres :**

Les salaires horaires et mensuels (base 152 heures) sont fixés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018 à :

	Taux horaire	Salaire mensuel
Coefficient 500	12,41 €	1 886,32 €
Coefficient 600	14,44 €	2 194,88 €
Coefficient 700	16,52 €	2 511,04 €



## **2°) Garantie mensuelle de salaire :**

(avenant n° 77 du 8.12.2003) Suivant les dispositions de l'accord interprofessionnel du 10 décembre 1977 et de l'accord du 23 décembre 1981, la rémunération des heures normales sera mensualisée.

Toutefois, la base de rémunération mensuelle pour 35 heures hebdomadaires sera arrondie à 152 heures, ce qui correspond à un nombre moyen de 4,34 semaines dans le mois.

Cette moyenne de 4,34 semaines sera appliquée à la durée hebdomadaire contractuelle des salariés employés à temps partiel pour déterminer leur salaire mensualisé.

(avenant n° 72 du 29 juin 2001)

## **3°) Annualisation de la durée du travail :**

Le principe et les modalités de l'annualisation de la durée du travail pourront être mis en œuvre selon les dispositions de l'Accord National du 23 décembre 1981 concernant la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles. (article 10.4 et annexe II)

## **B - JEUNES TRAVAILLEURS : (décret n° 71-101 du 2 février 1971)**

Les taux des salaires des ouvriers et ouvrières ayant moins de dix-huit ans sont fixés comme suit, par rapport à ceux des ouvriers et ouvrières de même catégorie professionnelle :

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

Lorsqu'ils justifient de six mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité dont ils relèvent, les abattements de 10 % ou 20 % ci-dessus prévus sont supprimés.

Etant entendu que le principe « à travail égal, salaire égal » est la règle, les jeunes ouvriers et ouvrières devront dans tous les cas être classés au coefficient correspondant à l'emploi réellement occupé.

## **C - CADRES (avenant n° 67 du 13.05.96)**

Les cadres appelés temporairement ou accidentellement à effectuer des travaux ressortissant d'une catégorie inférieure à celle de leur qualification habituelle conservent le bénéfice du salaire afférent au coefficient hiérarchique qui leur est d'ordinaire affecté.

Si les cadres sont appelés à effectuer temporairement ou accidentellement des travaux ressortissant à une catégorie supérieure à celle de leur qualification habituelle, ils perçoivent au titre desdits travaux, le salaire afférent à la catégorie dont relèvent ces derniers.

## **Article 17 - PRESTATIONS EN NATURE**

(avenant n° 1 du 24.07.78)

Les prestations en nature accordées aux salariés sont déduites du salaire. Ces déductions doivent apparaître sur le bulletin de paie.

Cependant, en cas d'attribution de ces prestations en sus du salaire de base, celles-ci, pour être déclarées aux assurances sociales, doivent être ajoutées d'abord afin de figurer dans le salaire brut et être ensuite retranchées du salaire.

## **A - APPRENTIS :**

(avenant n° 105 du 17/01/2018)

- « 1°) L'évaluation journalière de la nourriture, boisson comprise, est fixée à **2,05 €** au 1<sup>er</sup> janvier 2018.
- 2°) L'évaluation mensuelle du logement est fixée à **4,10 €** au 1<sup>er</sup> janvier 2018. »

Ces déductions opérées au titre des avantages en nature ne peuvent excéder chaque mois 75 % du salaire.

## **B - PERSONNEL D'EXÉCUTION :**

(avenant n° 105 du 17/01/2018)

« 1°) L'évaluation journalière de la nourriture, boisson comprise, est fixée à 16,75 € au 1<sup>er</sup> janvier 2018 pour tous les coefficients.

Cette évaluation de la nourriture se décompose de la façon suivante :

Petit déjeuner .....	<b>3,35 €</b>
Déjeuner .....	<b>6,70 €</b>
Dîner .....	<b>6,70 €</b>

2°) L'évaluation du lavage seul est fixée à **23,49 €** par mois au 1<sup>er</sup> janvier 2018 celle du lavage et du raccommodage du linge de corps et des vêtements à **33,16 €** par mois au 1<sup>er</sup> janvier 2018.

3°) La valeur du logement est fixée comme suit au 1<sup>er</sup> janvier 2018 :

a) Logement individuel meublé, par mois :

- chambre meublée possédant l'électricité, un moyen de chauffage efficace, l'eau chaude et l'eau froide	<b>81,30 €</b>
- chambre meublée possédant l'électricité, un moyen de chauffage efficace, l'eau chaude et l'eau froide avec une installation de douche individuelle ou collective	<b>100,03 €</b>
- chambre meublée possédant l'électricité, le chauffage central, l'eau chaude et l'eau froide ainsi qu'une salle de bains	<b>121,15 €</b>
- chambre meublée possédant l'électricité, le chauffage central, l'eau chaude et l'eau froide ainsi qu'une salle de bains et un W.C.	<b>133,24 €</b>

Par moyen de chauffage efficace, il faut entendre « moyen de chauffage permettant d'assurer une température de 18°.

b) Logement non meublé, à défaut d'évaluation dans le contrat individuel de travail (*sont classées pièces habitables, les chambres, salles à manger, cuisines formant salles de séjour. Ne rentrent pas dans cette catégorie : les petits débarras, cabinets de toilette, salles de bains et toutes pièces d'une surface inférieure à 9 m<sup>2</sup>*).

Maison non meublée, disposant d'une installation électrique et distribution d'eau courante :

	Montant par pièce habitable et par mois
Construction ou installation récente, plâtres, peintures et tapisseries neufs ou en très bon état	<b>50,91 €</b>
Bon état général, peintures et tapisseries propres :	<b>40,26 €</b>
Etat moyen, logement propre mais pouvant nécessiter certains travaux (peintures, papiers, etc)	<b>33,86 €</b>

En outre, les éléments de confort suivants entraînent des majorations ainsi calculées, dans la mesure où le logement considéré ouvre droit à l'allocation logement :

- chauffage central : 15 % de la valeur totale du logement,
- lavabo individuel dans une pièce en dehors de la salle de bains : 1 % de la valeur totale du logement,
- salle d'eau avec baignoire ou douche : 10 % de la valeur totale du logement
- W.C. indépendants à l'intérieur : 10 % de la valeur totale du logement.

En cas de désaccord sur les bases ci-dessus, l'évaluation représentera les 2/3 de la valeur locative réelle (surface corrigée). D'un commun accord, un état des lieux sera dressé à l'entrée et le salarié devra rendre le local dans l'état constaté à son entrée, sauf dégradation résultant de l'usage normal. »

4°) Tous les autres avantages en nature seront évalués :

- au prix de vente à la production lorsque les denrées seront produites par l'exploitation,
- au prix de vente à la consommation dans le cas contraire.

## 5°) Salariés autres que les apprentis rémunérés au-dessous du SMIC

(avenant n° 81 du 5 juillet 2006) Pour les salariés, autres que les apprentis, percevant une rémunération inférieure au SMIC, soit par le fait d'un contrat particulier tel qu'un contrat de formation en alternance par exemple, soit parce qu'il s'agit de jeunes de moins de 18 ans, l'évaluation des avantages en nature fixée aux 1°, 2° et 3° ci-dessus, devra être affectée du même pourcentage que celui qui est appliqué au SMIC pour la détermination du salaire.

### **C) CADRES :**

(avenant n° 1 du 24.07.78)

#### **Indemnités de fonctions**

Le personnel d'encadrement sera logé, chauffé et éclairé gratuitement en compensation de sa fonction de surveillance et de gardiennage de l'exploitation lorsqu'il est logé sur place ou à proximité.

Ces indemnités de fonctions étant assujettissables aux assurances sociales, il y a lieu de rédiger les bulletins de paie suivant les indications du deuxième alinéa du présent article".

Toutefois, les quantités de combustibles pour le chauffage ou d'électricité pour l'éclairage pourront être fixées d'un commun accord entre les parties suivant l'importance du logement.

#### **Avantages en nature**

(avenant n° 100 du 03 juillet 2015)

« Il est en outre convenu qu'au titre des avantages en nature, les cadres des premier et deuxième groupes pourront disposer, après accord avec l'employeur, de denrées produites sur l'exploitation nécessaires à leur alimentation. »

### **AVANTAGES DIVERS**

#### **1°) - Prime d'intéressement**

##### a) Exploitations de polyculture :

Le personnel d'encadrement des premier et deuxième groupes bénéficie d'une prime d'intéressement qui est basée sur le montant des ventes de production dont il a la charge.

Par vente, il faut entendre :

- les denrées produites par l'exploitation et vendues à l'extérieur,
- la valeur des animaux produits en excédent, vendus,
- le bénéfice réalisé sur l'engraissement des animaux achetés.

Il doit être tenu compte annuellement des différences d'inventaires sur le cheptel vif et les stocks, les deux inventaires étant comparés en nature et non en argent.

Lorsque les cadres ne bénéficient que de cette prime, son pourcentage est ainsi fixé :

- 1 % pour le chef de culture du deuxième groupe,
- 2 % pour le régisseur ou directeur du premier groupe si celui-ci reçoit de l'employeur les directives générales concernant les achats, les ventes, l'orientation de l'exploitation. Ce pourcentage est ramené à 1 % lorsque le régisseur a un ou plusieurs chefs de culture sous ses ordres.

Dans le cas de régisseurs ou directeurs dirigeant seuls les exploitations, les pourcentages, primes ou intéressements sont à fixer librement entre les parties. Dans ce cas, le pourcentage est calculé sur le bénéfice brut, et ce dans la mesure où le cadre a la connaissance de tous les éléments comptables.

Cette prime sera versée au début de chaque trimestre et calculée sur les ventes effectuées au cours du trimestre précédent.

## b) Haras :

(avenant n° 4 du 23.04.79) Les cadres des haras bénéficient d'une prime d'intéressement calculée sur le montant des primes à l'éleveur perçues par l'employeur lui-même à l'exclusion des primes perçues par les clients des haras en fonction des résultats de toutes les épreuves disputées au cours de l'année civile.

Cette prime calculée au taux de 5 % pourra être éventuellement partagée entre les cadres du haras selon le principe suivant :

- un seul cadre : 5 %,
- deux cadres : 4 % pour le cadre principal et 1 % pour le second,
- trois cadres et plus : 4 % pour le cadre principal et 1 % à partager entre chacun des autres cadres.

Cette prime est versée au moins une fois par an avec le salaire de janvier à tout cadre comptant dans l'effectif du haras au 31 décembre de l'année considérée.

Elle ne peut s'ajouter aux primes d'intéressement existant déjà dans une exploitation ; elle les remplace.

Les cadres ont toutefois la possibilité d'obtenir le versement à sa place d'une prime existant déjà dans l'exploitation qui leur serait plus favorable. Cette option est définitive.

## 2°) - **Indemnités de déplacement :**

### a) Petits déplacements :

Le cadre appelé à effectuer des travaux sur un chantier plus éloigné de son domicile que le lieu habituel de son travail et qui, de ce fait, se trouve dans l'impossibilité de prendre à son foyer son repas de midi, a droit à une indemnité dite de « panier » égale à 200 du salaire horaire de l'ouvrier qualifié, à moins qu'il ne soit nourri aux frais de l'employeur.

Au cas où le cadre effectuerait des déplacements avec sa propre voiture pour le compte de l'employeur, il bénéficierait de l'indemnité kilométrique telle qu'elle figure au barème publié par « L'Auto-Journal », diminuée des incidences régionales.

### b) Grands déplacements :

Le cadre en grands déplacements, c'est-à-dire qui se trouve dans l'impossibilité de rentrer le soir à son foyer, est remboursé des frais de transport calculés au taux minimum de transport public utilisé.

Ses dépenses de nourriture et de logement sont à la charge de l'employeur.

Est également à la charge de l'employeur, un transport du chantier au domicile du cadre et vice-versa, chaque semaine, chaque quinzaine, ou chaque mois, suivant que le chantier se trouve éloigné du siège de l'entreprise, d'une distance inférieure à 150 km, comprise entre 150 et 300 km ou supérieure à 300 km.

La durée effective des transports occasionnés par les grands déplacements est rémunérée comme temps de travail.

---

## **CHAPITRE VIII**

### **PAIEMENT DES SALAIRES**

---

#### **Article 18 - PÉRIODICITÉ DE LA PAIE**

Tous les salaires sont obligatoirement payés au moins une fois par mois. La paie se fait pendant les heures et sur les lieux de travail, et en tout cas avant le cinquième jour ouvrable suivant l'échéance de chaque mois civil.

## **Article 19 - BULLETIN DE PAIE**

*(avenant n° 46 du 10.07.89)*

L'employeur doit remettre au salarié, à l'occasion de sa rémunération (au moins une fois par mois) un bulletin de paie conforme aux dispositions de l'article R 143.2 du code du travail. Un exemplaire du bulletin de salaire pourra être annexé à la présente convention.

---

## **CHAPITRE IX**

### **DURÉE DU TRAVAIL – REPOS HEBDOMADAIRE – JOURS FÉRIÉS**

---

## **Article 20 - DURÉE DU TRAVAIL**

*(avenant n° 72 du 29 juin 2001)*

### **A - DÉFINITION DU TRAVAIL EFFECTIF :**

La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Sont notamment assimilés au travail effectif, les jours de congés payés, de congé pour événements familiaux, de congé de formation payé, de repos compensateur payé, les jours fériés chômés et payés, les heures de délégation payées des représentants du personnel.

Le temps d'habillage est partiellement inclus dans le travail effectif dans les conditions suivantes :

- le temps pour se vêtir « normalement », c'est-à-dire enfiler une combinaison et mettre une paire de bottes, ce qui ne prend pas plus de 2 minutes, ne doit pas être rémunéré,
- lorsque des dispositions particulières, notamment pour des raisons sanitaires, imposent le port d'équipements particuliers, ce temps doit être rémunéré et est considéré comme travail effectif,
- lorsque, à l'intérieur de la journée de travail, le salarié s'équipe pour effectuer un travail particulier (combinaison, masque, gants pour effectuer un traitement phytosanitaire) ce temps fait partie du travail effectif,
- lorsque, en plus des équipements particuliers, le passage à la douche est obligatoire, comme c'est le cas dans certains élevages porcins, ce temps doit être considéré comme travail effectif.

### **Temps d'astreinte :**

Les périodes d'astreinte, telles que définies à l'article 6.3 de l'accord du 23 décembre 1981, peuvent être mises en place suivant les dispositions de ce même article. La rémunération des périodes d'astreintes (hors temps d'intervention, y compris les temps de transport, qui sont considérés comme temps de travail effectif) ouvrent droit à une indemnité forfaitaire d'une fois le taux horaire du SMIC pour une nuit d'astreinte de 12 heures au maximum, et de deux fois le taux horaire du SMIC pour une journée complète de 24 heures consécutives.

### **B - VARIATION SAISONNIÈRE DE L'HORAIRE NORMAL DE TRAVAIL :**

*(avenant n° 72 du 29 juin 2001)* La variation (ou modulation ou annualisation) de la durée annuelle du travail peut être pratiquée suivant les dispositions de l'Accord National du 23 décembre 1981 concernant la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles, notamment l'article 10.4 et l'annexe II de cet accord.

Toutefois, il est précisé que, en cas de modulation, la programmation prévue au § 1 de l'article 10.4 ne pourra pas être inférieure à la demi-journée, celle-ci ne pouvant être inférieure à 3 heures que si le salarié donne son accord par écrit.

La période annuelle d'activité est fixée du 1<sup>er</sup> juin au 31 mai de l'année suivante, une période annuelle différente pouvant cependant être décidée par l'employeur après consultation du personnel et information de l'inspecteur du travail.

## **C - RÉDUCTION EXCEPTIONNELLE DE L'HORAIRE DE TRAVAIL :**

*(avenant n° 72 du 29 juin 2001)* Les heures perdues au-dessous de la durée légale du travail peuvent être récupérées suivant les modalités prévues à l'article 6.4 de l'Accord National du 23 décembre 1981 concernant la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles.

## **D - COORDINATION ENTRE VARIATION D'HORAIRE, HEURES DE RÉCUPÉRATION ET CHOMAGE PARTIEL :**

*(avenant n° 72 du 29 juin 2001)* En cas de circonstances rendant impossible l'horaire programmé, il sera fait application des dispositions prévues à l'article VI de l'annexe II de l'Accord National du 23 décembre 1981 concernant la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles.

## **E - TRAVAIL PAR CYCLES :**

*(avenant n° 72 du 29 juin 2001)* Pour faire bénéficier les salariés d'au moins deux jours de repos hebdomadaires en moyenne par semaine, l'employeur peut organiser la durée du travail sous forme de cycles. La durée maximale de chaque cycle ne saurait excéder 6 semaines.

La durée moyenne du travail calculée sur le cycle pourra être supérieure à 35 heures. Dans ce cas, le dépassement de la moyenne de 35 heures appréciée sur le cycle déclenchera les majorations pour heures supplémentaires et le bénéfice du repos compensateur.

## **F - CONTRAT DE TRAVAIL INTERMITTENT :**

*(avenant n° 72 du 29 juin 2001)* Des contrats de travail intermittent pourront être conclus par écrit à condition de respecter les dispositions de l'article 9.3 de l'Accord National du 23 décembre 1981 concernant la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles.

## **G - DURÉE MAXIMALE DU TRAVAIL :**

### **1°) Durée hebdomadaire :**

*(avenant n° 72 du 29 juin 2001)* L'exécution d'heures supplémentaires ne peut avoir pour effet de porter à plus de 44 heures la durée moyenne hebdomadaire de travail calculée sur une période de 12 mois consécutifs et à plus de 48 heures la durée du travail au cours d'une même semaine, sauf dérogations accordées conformément à l'article L.713-13 du code rural par le chef du service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles.

Toutefois, chaque année, pour les travaux concourant à la production dont l'exécution ne peut être différée, notamment les opérations de semis, plantation, transplantation, fertilisation, traitement, récolte, stockage, conditionnement, commercialisation, mise bas... la durée maximale hebdomadaire absolue instituée par l'article L.713-13 du code rural pourra être dépassée au maximum 25 semaines par salarié concerné et par période annuelle, après autorisation accordée par le chef du service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles.

Le dépassement prévu à l'alinéa précédent sera admis également après autorisation en cas de circonstances exceptionnelles telles que accident, sinistre, forte intempérie, catastrophe naturelle, interruption de service public, guerre, émeute, épidémie..., pouvant mettre en cause la sauvegarde du produit ou la préservation de l'outil de travail.

Le dépassement prévu aux deux précédents alinéas ne peut en aucun cas déroger à la durée maximale annuelle et à la durée maximale journalière prévues par la présente convention.

### **2°) Durée journalière et repos quotidien :**

La durée quotidienne du travail est limitée à 10 heures. Cependant dans les cas où un surcroît temporaire d'activité est imposé, l'employeur peut être autorisé à dépasser cette durée de 10 heures dans les conditions prévues par l'article D.713-5 du code rural (*Avenant n° 81 du 5 juillet 2006*) et par l'article 8.2 de l'accord national du 23 décembre 1981, c'est-à-dire dans la limite de 12 heures par jour et à condition que les dépassements du maximum de 10 heures quotidiennes n'excèdent pas 50 heures dans l'année.

Entre deux journées de travail tout salarié de plus de 18 ans doit bénéficier d'un repos de 11 heures consécutives. Ce repos peut être exceptionnellement réduit à 9 heures dans les conditions prévues à l'article 5.4 de l'accord national du 23 décembre 1981.

### **3°) Durée annuelle :**

(avenant n° 72 du 29 juin 2001) La durée maximale annuelle de travail est définie conformément aux dispositions du chapitre VIII de l'accord national du 23 décembre 1981 (articles 8.1, 8.4 et 8.5).

### **H - HORAIRE ET REGISTRE :**

(avenant n° 72 du 29 juin 2001) Le nombre des heures de travail effectuées chaque jour par chaque salarié est consigné par l'employeur ou son représentant dans un registre ou document dont une copie est remise à chaque salarié en même temps que sa paye conformément aux dispositions du décret n° 95-1073 du 28 septembre 1995.

(avenant n° 72 du 29 juin 2001))

### **Article 21 – TRAVAIL DE NUIT ET TRAVAIL DES JEUNES :**

#### **A - TRAVAIL DE NUIT :**

(avenant n° 77 du 8.12.2003) Tout travail réalisé entre 21 heures et 6 heures du matin est considéré comme travail de nuit et ces heures subissent en conséquence une majoration du salaire horaire de 50 %.

Les travailleurs de nuit, c'est-à-dire ceux définis aux articles L.213-2 et R.213-1 du code du travail, bénéficient, à titre de contrepartie, d'un repos compensateur payé égal à 2 % des heures de nuit effectuées durant la période mentionnée ci-dessus.

La durée maximale quotidienne de travail des travailleurs de nuit peut dépasser 8 heures, à condition de ne pas excéder 12 heures, pauses non rémunérées comprises, dans les cas prévus à l'article R.213-2 du code du travail.

#### **B – TRAVAIL DES JEUNES :** (avenant n° 72 du 29 juin 2001)

Les jeunes travailleurs et apprentis de l'un ou de l'autre sexe, âgés de moins de 18 ans ne peuvent être employés à aucun travail de nuit entre 22 heures et 6 heures du matin.

(avenant n° 85 du 1er juillet 2008) Les jeunes travailleurs et apprentis de l'un ou de l'autre sexe, âgés de moins de 18 ans ne peuvent être employés à un travail effectif de plus de 8 heures par jour et 35 heures par semaine.

Toutefois, à titre exceptionnel, des dérogations peuvent être accordées par le service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles dans les conditions prévues par la législation et la réglementation en vigueur.

La durée de travail des intéressés ne devra pas, en tout état de cause, être supérieure à la durée quotidienne ou hebdomadaire normale de travail des adultes employés dans l'établissement. En outre, aucune période de travail effectif ininterrompue ne peut excéder une durée maximale de quatre heures et demie.

D'une manière générale, les conditions particulières de travail des jeunes et des femmes sont fixées par la réglementation en vigueur.

(avenant n° 23 du 19.05.82)

### **Article 22 - MAJORATION DE SALAIRES**

#### **A - PRINCIPES GENERAUX :**

(avenant n° 72 du 29 juin 2001) Les heures effectuées au-delà de la durée normale de travail fixée par l'article L.713-2 du code rural ou de la durée considérée comme équivalente sont des heures supplémentaires.

Leur décompte intervient par semaine.

Elles donnent lieu à une majoration de salaire fixée comme suit :

- 25% du salaire horaire pour les 8 premières heures effectuées au-delà de la durée légale ;
- 50% du salaire horaire pour les heures suivantes.

(avenant n° 72 du 29 juin 2001)

## **B – REPOS COMPENSATEUR DE REMPLACEMENT :**

Conformément à l'article L.713-7 du code rural, et après consultation de chacun des salariés, le paiement des heures supplémentaires peut être remplacé par un repos payé de une heure quinze minutes pour chacune des huit premières heures supplémentaires et de une heure trente minutes pour chacune des heures supplémentaires suivantes.

L'employeur enregistre sur un document prévu à cet effet le nombre d'heures de repos compensateur de remplacement porté au crédit de chaque salarié. Une copie de ce document est remise à chaque salarié en même temps que la paie. Les heures de repos compensateur sont prises dans les délais et selon les modalités convenues par accord entre l'employeur et le salarié.

Lorsque l'employeur et le salarié ne se mettent pas d'accord sur les dates et modalités de prise du repos compensateur de remplacement, dès que le droit est ouvert, c'est-à-dire dès que le droit à RCR atteint 7 heures (si la durée légale est de 35 heures) ou 8 heures (si la durée légale est de 39 heures) le droit à repos est fixé pour moitié par l'employeur et pour moitié par le salarié et doit être effectivement pris dans un délai de 2 mois. Dans ce cas, la date de prise du repos est indiquée à l'autre partie au moins une semaine à l'avance.

Si l'une des parties (employeur ou salarié) n'avait pas fixé les dates de prise du repos dans le délai de deux mois à partir de l'ouverture du droit, l'autre partie pourrait fixer les dates de prise du repos en respectant un délai de trois jours minimum, à l'exception des périodes de forte activité de l'entreprise.

En tout état de cause, le repos compensateur de remplacement doit être pris au plus tard avant la fin de la période définie à l'article 20 B, c'est-à-dire avant le 31 mai de chaque année. A défaut, les heures supplémentaires qui n'auraient pas donné lieu à repos équivalent doivent être payées avec le salaire du mois de mai.

## **C – JOURNALIERS ET SALARIÉS A TEMPS PARTIEL** (abrogé par avenant n° 100 du 03 juillet 2015)

(avenant n° 23 du 19.05.82)

### **Article 23 - REPOS HEBDOMADAIRE, JOURS FÉRIÉS ET REPOS COMPENSATEUR**

#### **A - REPOS HEBDOMADAIRE :**

(avenant n° 72 du 29 juin 2001) Chaque semaine, le salarié a droit à un repos d'une durée minimale de 35 heures consécutives comprenant au moins une journée complète de 24 heures et un repos quotidien d'au moins 11 heures.

Cette durée minimale est portée, une fois par mois, à deux jours consécutifs (soit au minimum 48 heures consécutives), sauf si le salarié demande expressément (par écrit) à bénéficier de deux jours de repos qui ne soient pas consécutifs.

Ce repos est à prendre le dimanche.

Toutefois, des dérogations, les unes de plein droit, les autres sur autorisation, peuvent être accordées lorsque le travail du dimanche est indispensable.

#### **- Dérogations de plein droit :**

Pour le personnel employé aux soins aux animaux, il est possible de déroger à la règle du repos dominical à condition de donner un repos chaque semaine civile, d'établir un roulement et de faire tomber le jour du repos le dimanche au moins deux fois par mois.



## **- Dérogations à demander :**

(avenant n° 46 du 10.07.89) Tout employeur désirant bénéficier d'une dérogation plus large doit en faire la demande au chef du service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles.

Il devra indiquer les motifs invoqués et la période pour laquelle la dérogation est sollicitée, ainsi que la ou les modalités retenues parmi les suivantes :

a) un autre jour que le dimanche, sous réserve que le jour de repos tombe le dimanche au moins une fois sur quatre,

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

c) par roulement, à condition que le jour de repos tombe le dimanche au moins deux fois par mois (pour les travaux autres que les soins aux animaux).

(avenant n° 75 du 02.07.2002)

## **- Dispositions communes :**

Dans les établissements où le repos hebdomadaire n'est pas donné collectivement pendant la journée entière du dimanche, un registre ou un tableau tenu à jour doit mentionner les noms des salariés soumis à un régime particulier en précisant ce régime ainsi que le jour choisi pour le repos de chacune des personnes intéressées. Ce registre ou ce tableau doit être à la disposition des agents chargés du contrôle et communiqué aux salariés. A cette fin, l'employeur pourra utiliser le registre prévu à l'article 20 - H de la présente convention.

(avenant n° 75 du 02.07.2002) Chaque salarié lorsqu'il ne bénéficie pas de jours de repos réguliers, doit avoir connaissance de son programme de travail et de repos au moins 15 jours à l'avance. Passé ce délai de 15 jours, le planning ne doit plus changer sans l'accord de l'employeur et du salarié, sauf circonstances exceptionnelles et imprévisibles où ce délai peut être réduit à trois jours.

## **B - JOURS FÉRIÉS :**

Tous les jours fériés légaux sont chômés et payés dans les conditions prévues pour le 1er mai.

Tous les travaux autres que les soins aux animaux effectués un jour férié, seront rémunérés sur la base de l'heure normale majorée de 50 %.

Les jours fériés, chômés et payés, sont assimilés à des jours de travail effectif pour le décompte des heures supplémentaires dans la semaine considérée.

Les heures chômées les jours fériés ne sont pas récupérables. (Avenant n° 72 du 29 juin 2001)

## **C - REPOS COMPENSATEUR :**

(avenant n° 72 du 29 juin 2001) Un repos compensateur payé est accordé au salarié qui accomplit plus de 1 860 heures de travail par an. Cette durée s'entend du travail réellement effectué.

(avenant n° 95 du 02 juillet 2013)

« Les droits à repos compensateur sont acquis comme suit :

de 1 861 à 1 900 heures de travail par an : 1 jour

de 1 901 à 1 940 heures de travail par an : 2 jours

de 1 941 à 2 000 heures de travail par an : 3 jours.

Chacune de ces durées sont augmentées de 7 heures correspondant à la journée solidarité. »

Les droits à repos compensateur acquis au cours d'une période annuelle sont pris, au cours de la période annuelle suivante, par journées ou demi-journées déterminées en accord entre l'employeur et le salarié.

Le repos compensateur payé est assimilé à du travail effectif mais n'est pas considéré comme travail effectué pour la détermination de la durée maximale.

La période annuelle visée par le présent article est déterminée conformément aux dispositions de l'article 20-B de la présente convention.

*(avenant n° 23 du 19.05.82)*

## **Article 24 - CONGÉS PAYÉS**

### **A - GÉNÉRALITÉS :**

Les congés annuels payés sont accordés suivant les dispositions des prescriptions des textes législatifs et réglementaires en vigueur.

La période de congé payé, notamment, est fixée conformément à l'article L.223-7 du code du travail.

*(avenant n° 91 du 29 juin 2011)*

« Tout salarié ayant accompli un travail effectif d'au moins 10 jours a droit à un congé dont la durée est déterminée à raison de deux jours et demi par mois de travail (arrondie au nombre entier immédiatement supérieur), sans pouvoir excéder 30 jours ouvrables.

Pour l'acquisition des droits à congés, sont assimilées à du travail effectif notamment toutes les périodes prévues par le code du travail et la jurisprudence. »

L'absence du travailleur ne peut avoir pour effet d'entraîner une réduction de ses droits à congé plus que proportionnelle à la durée de cette absence.

En outre, un congé supplémentaire d'un jour est accordé lorsque le salarié prend 9, 10 ou 11 jours de son congé annuel entre le 1er novembre et le 30 avril et de deux jours lorsqu'il prend au moins douze jours pendant cette période.

Lorsque le salarié accepte le fractionnement du congé, l'employeur ne peut refuser un congé de deux semaines consécutives prises entre deux dimanches pendant les vacances scolaires d'été.

En cas d'accord entre les parties, les quatre semaines pourront être prises pendant les vacances scolaires d'été.

Les traveurs et traveuses bénéficient des congés payés dans les mêmes conditions que les autres ouvriers, conformément aux prescriptions des textes législatifs et réglementaires en vigueur.

En particulier, l'indemnité de congés payés prévue à l'article L.223-11 du code du travail ne doit pas être versée lors de chaque paie, mais au moment où l'ouvrier prend son congé annuel.

### **B - JEUNES TRAVAILLEURS :**

Quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise, les jeunes travailleurs et apprentis âgés de moins de 22 ans (au 30 avril de l'année en cours), ont droit, s'ils le demandent, à un congé de 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.

### **C - JEUNES MÈRES DE FAMILLE :**

Les femmes salariées ou apprenties âgées de moins de 22 ans (au 30 avril de l'année en cours), 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.

Est réputé enfant à charge, l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours.

*(avenant n° 99 du 21/01/2015)*

## **Article 24 bis – COMPTE ÉPARGNE TEMPS**

Le compte épargne temps peut être mis en place dans les exploitations et entreprises agricoles selon les dispositions de l'avenant n° 1 du 09 novembre 2011 à l'accord national du 19 septembre 2001 relatif au compte épargne temps joint en annexe.

---

## CHAPITRE X

### CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE INDÉTERMINÉE

---

#### **Article 25 - CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL PENDANT LA PÉRIODE D'ESSAI :**

(avenant n° 91 du 29 juin 2011)

« Si l'employeur met fin au contrat de travail pendant la période d'essai, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

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

Lorsque le salarié met fin à la période d'essai, il doit respecter un délai de prévenance de 48 heures. S'il est présent dans l'entreprise depuis moins de 8 jours, le délai de prévenance est ramené à 24 heures. »

**Article 26** – (supprimé par l'avenant n° 72 du 29 juin 2001)

#### **Article 27 - RUPTURE DE CONTRAT A DURÉE INDÉTERMINÉE**

##### **A - PERSONNEL D'EXÉCUTION :**

Après l'expiration de la période d'essai, la partie qui désire rompre le contrat de travail à durée indéterminée doit respecter le délai-congé ou préavis réglementaire, sauf (avenant n° 77 du 8.12.2003) faute grave ou faute lourde imputable à l'une ou l'autre des parties.

En cas de préavis insuffisant, la partie lésée a droit à une indemnité égale au salaire de la période du préavis non observé ou non accordé.

(avenant n° 100 du 03 juillet 2015)

« La partie qui prend l'initiative de la rupture du contrat doit signifier le préavis à l'autre par lettre recommandée, avec accusé de réception (la date de présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du préavis).

La durée du préavis, à l'issue de la période d'essai, est fixée comme suit :

1. S'il s'agit des personnels du niveau I (coefficients 110 et 120) et des personnels du niveau II (coefficients 210 et 220) :
  - 1 mois lorsque le salarié a moins de deux ans d'ancienneté. Cependant, lorsque le salarié du coefficient 110 est logé avec sa famille, le délai-congé est porté à 2 mois quelle que soit son ancienneté ;
  - 2 mois lorsque le salarié justifie d'une ancienneté d'au moins 2 ans. »

(avenant n° 103 du 02 novembre 2016)

2. « 2 mois s'il s'agit des personnels des niveaux III et IV. »

Tout salarié licencié a droit, pendant la durée du préavis, à deux demi-journées par semaine, rémunérées normalement (une demi-journée au choix de l'employeur, une demi-journée au choix de l'ouvrier).

Ces deux demi-journées pourront être groupées en une journée à la demande du salarié. (avenant n° 48 du 20.04.90) Pour les salariés employés à temps partiel, ces heures d'absence seront accordées au prorata temporis de l'horaire de travail.

En cas de licenciement, le salarié n'est pas tenu d'accomplir l'intégralité de son préavis.

##### **B - CADRES :**

Le contrat à durée indéterminée peut cesser à tout moment par la volonté d'une seule des parties. Sa dénonciation doit être notifiée par écrit, par envoi d'une lettre recommandée.

A l'issue de la période d'essai, "et avant l'âge de la retraite du cadre", sauf accord entre les parties, ou faute lourde imputable à l'une d'elles et appréciée par la juridiction compétente, cette notification doit précéder la date retenue pour la cessation du contrat de travail, d'un délai de :

- six mois s'il s'agit d'un contremaître ou chef de culture (coef. 500 ou 600),
- un an s'il s'agit d'un régisseur ou directeur d'exploitation (coef. 700).

(avenant n° 1 du 24.07.78) Le cadre licencié peut abréger son préavis, sous réserve d'un délai de prévenance de trois mois s'il appartient au deuxième ou au troisième groupe et de six mois s'il relève du premier groupe.

(avenant n° 61 du 30.06.93) Tout salarié licencié a droit, pendant la durée du préavis, à deux demi-journées par semaine, rémunérées normalement (une demi-journée au choix de l'employeur, une demi-journée au choix du salarié).

Ces deux demi-journées pourront être groupées en une journée à la demande du salarié.

## **C - DISPOSITIONS GÉNÉRALES :**

(avenant n° 4 du 23.04.79) La non-observation du délai-congé entraînera le versement d'une indemnité correspondant à la période restant à courir jusqu'à l'expiration du préavis prévu, sous réserve de la législation sur les cessions et saisies-arrêts.

(avenant n° 64 du 4.07.95) Dans les entreprises, l'employeur qui envisage de licencier un salarié, pour quelque motif que ce soit, doit au préalable le convoquer pour un entretien, conformément aux articles L.122-14 et suivants du code du travail.

Les dispositions qui précèdent ne font pas obstacle à l'application des dispositions de l'article L.323-7 (avenant n° 64 du 4.07.95) du code du travail relatives à la durée du préavis des mutilés de guerre et des handicapés.

(avenant n° 39 du 19.03.87)

### **Article 28 - LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE**

*Les licenciements pour motif économique individuels ou collectifs sont soumis à la législation et à la réglementation en vigueur d'une part, et à l'accord national interprofessionnel et à l'accord national sur l'emploi en agriculture en vigueur, d'autre part.*

(avenant n° 39 du 19.03.87)

### **Article 28 bis - ENTRETIEN PRÉALABLE**

Dans les entreprises de moins de 11 salariés, le salarié convoqué à un entretien préalable peut se faire assister soit d'un autre salarié de l'entreprise, soit d'un salarié extérieur relevant de la présente convention collective.

Le salarié extérieur doit alors avertir dès que possible son propre employeur et dispose d'une autorisation d'absence payée de deux heures par son employeur qui se fait rembourser par l'employeur ayant convoqué son propre salarié à l'entretien préalable.

L'employeur peut également se faire assister au cours de l'entretien préalable par un autre employeur relevant de la présente convention.

### **Article 29 - CERTIFICAT DE TRAVAIL**

A l'expiration du contrat de travail et libération du logement, l'employeur doit délivrer au salarié un certificat de travail sans que celui-ci ait besoin d'en faire la demande.

Dès le début du préavis, si le salarié en fait la demande, l'employeur doit remettre une attestation de cessation d'emploi.

### **Article 30 - INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT**

(avenant n° 91 du 29 juin 2011)

« Tout salarié entrant dans le champ d'application de la présente convention et lié par un contrat de travail à durée indéterminée, qui est licencié alors qu'il compte un an d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement égale au minimum soit à 20 heures de salaire pour les travailleurs rémunérés à l'heure, soit à 1/5<sup>ème</sup> de mois pour les travailleurs rémunérés au mois, par année ou fraction d'année de service dans l'entreprise. Pour les salariés justifiant de plus de 10 ans d'ancienneté, cette indemnité sera augmentée d'une fraction égale à 2/15<sup>ème</sup> de mois de salaire par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

Le salaire mensuel servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement est établi en prenant soit la moyenne des 3 derniers mois, soit la moyenne des 12 derniers mois, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié. »

(avenant n° 46 du 10.07.89)

### **Article 30 bis – INDEMNITÉ DE DÉPART EN RETRAITE**

Les salariés quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une retraite (pension de vieillesse) auront droit à une indemnité de départ en retraite fixée en fonction de leur ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement à :

- ♦ un demi-mois de salaire après 10 ans d'ancienneté,
- ♦ un mois de salaire après 15 ans d'ancienneté,
- ♦ un mois et demi de salaire après 20 ans d'ancienneté,
- ♦ deux mois de salaire après 30 ans d'ancienneté.

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

---

## **CHAPITRE XI**

### **HYGIÈNE ET SÉCURITÉ**

---

#### **Article 31 – SÉCURITÉ**

(avenant n° 102 du 01/07/2016)

« Les employeurs sont tenus de se conformer aux dispositions des lois et règlements en vigueur concernant la santé et la sécurité des travailleurs relevant de la convention collective.

En application de l'article L. 4121-1 du code du travail, l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail, des actions d'information et de formation ainsi que la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

Selon l'article L. 4121-2 du code du travail, l'employeur met en œuvre les mesures prévues à l'article L. 4121-1 sur le fondement des principes généraux de prévention suivants :

- éviter les risques ;
- évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités. Cette évaluation des risques est retranscrite dans un Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels ;
- combattre les risques à la source ;
- adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;
- tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;
- remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;
- planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, tels qu'ils sont définis aux articles L. 1152-1 et L. 1153-1 ;
- prendre les mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
- donner les instructions appropriées aux travailleurs.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

L'employeur met à la disposition des travailleurs, les équipements de protection individuelle appropriés et veille à leur utilisation effective. Ces équipements de protection individuelle sont fournis par l'employeur qui assure leur bon fonctionnement et leur maintien dans un état hygiénique satisfaisant.

L'employeur met à la disposition des travailleurs les moyens d'assurer leur propreté individuelle (eau, savon, essuie-mains), notamment des vestiaires, des lavabos, des cabinets d'aisance et, le cas échéant, des douches (article R. 4228-1 du code du travail).(\*)

## **Article 32 - TRAVAUX PÉNIBLES, DANGEREUX OU INSALUBRES**

Les femmes, les jeunes ouvriers et ouvrières, les apprentis ne doivent pas être employés à des travaux excédant leur force. Il est interdit de les occuper à des travaux insalubres et dangereux.

---

## **CHAPITRE XII**

### **CONGÉS EXCEPTIONNELS**

---

## **Article 33**

### **A - CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX :**

*(avenant n° 100 du 03 juillet 2015)*

« Tout salarié, sans condition d'ancienneté, bénéficie sur justification et à l'occasion de certains événements, d'une autorisation exceptionnelle d'absence. Ces jours d'absence n'entraînent pas de réduction de la rémunération. Ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination du congé annuel :

- ♦ mariage ou conclusion d'un pacte civil de solidarité par le salarié : 4 jours
- ♦ décès du conjoint ou du partenaire lié par un PACS, ou d'un enfant : 3 jours
- ♦ mariage d'un enfant : 1 jour
- ♦ décès du père, de la mère : 2 jours
- ♦ décès des beaux-parents : 1 jour
- ♦ décès d'un frère, d'une soeur, d'un beau-frère ou d'une belle-soeur : 1 jour
- ♦ décès d'un grand-parent en ligne directe : 1 jour
- ♦ naissance ou adoption : 3 jours
- ♦ appel de préparation à la défense : 1 jour »

*(avenant n° 14 du 18.12.80)*

### **B - CONGÉS-FORMATION DES CADRES**

En sus des congés payés accordés suivant les prescriptions des textes législatifs et réglementaires en vigueur, les cadres bénéficieront, en dehors de la période des grands travaux, de :

- une demi-journée par mois pour les cadres du troisième groupe,
- une journée par mois pour les cadres du deuxième groupe,
- deux journées par mois pour les cadres du premier groupe,

afin de pouvoir assister à des sessions ou des cours de perfectionnement techniques, organisés soit par les services du Ministère de l'Agriculture, soit par les organisations professionnelles. Ces absences seront rémunérées jusqu'à concurrence de dix jours par an et justifications en seront fournies à l'employeur.

---

(\*) sous réserve du respect des dispositions de l'article R. 717-95 du code rural et de la pêche maritime

---

## CHAPITRE XIII

### PRIME D'ANCIENNETÉ

---

#### **Article 34**

##### **A - PERSONNEL D'EXÉCUTION :**

Une prime d'ancienneté, payée chaque mois ou en fin d'année, est versée à tout salarié sur les bases suivantes :

- ◆ 2 % après deux ans,
- ◆ 3 % après cinq ans,
- ◆ 4 % après sept ans,
- ◆ 5 % après dix ans.

Cette prime est calculée sur le salaire brut et est assujettie aux cotisations d'assurances sociales, de retraite complémentaire et d'assurance chômage.

En aucun cas, l'application des taux ci-dessus ne doit entraîner une diminution de la prime dont pouvaient bénéficier les salariés antérieurement.

Sont assimilées à des périodes de présence, pour la détermination de l'ancienneté, les périodes d'arrêt de travail pour maladie, accidents du travail, service ou période militaire, maternité, éducation ouvrière ou promotion sociale.

##### **B - CADRES**

Il est attribué aux cadres une prime d'ancienneté unique de 2 % du salaire annuel de base à partir de la fin de la troisième année, de 5 % à partir de la sixième année, de 10 % à partir de la dixième année (plafond).

Cette prime est payée ou sera payée chaque mois ou en fin d'année et, en cas de départ du salarié en cours d'année, le jour du départ et en fonction des salaires perçus depuis le 1<sup>er</sup> janvier.

---

## CHAPITRE XIV

### DÉLAI DE LIBÉRATION DU LOGEMENT

---

#### **Article 35**

*(avenant n° 102 du 01/07/2016)*

« En cas de rupture du contrat de travail, le logement doit être libéré dans les délais maxima fixés ci-dessous, sauf accord particulier entre les parties :

- 1° Cas du salarié qui quitte volontairement son emploi : libération des lieux dès la fin du préavis.
- 2° Cas du salarié licencié pour faute grave :
  - salarié vivant seul et salarié chargé de famille : libération 15 jours après notification du renvoi.
- 3° Cas du salarié licencié pour toute autre cause :
  - salarié vivant seul et salarié chargé de famille : libération à la fin du préavis. »

---

## CHAPITRE XV

### CONGÉS SPÉCIAUX

---

#### **Article 36 - FORMATION PROFESSIONNELLE**

Les employeurs doivent appliquer strictement les lois et règlements en vigueur sur la formation professionnelle.

Pour leur formation professionnelle, les salariés de moins de dix-huit ans peuvent, sans réduction de leur salaire, disposer du 1er octobre au 15 mars, d'un temps équivalent à une journée de travail par semaine, à condition de justifier leur absence par la présentation à leur employeur d'un certificat d'inscription et d'assiduité à un cours professionnel.

*(avenant n° 44 du 20.02.89)* Tous les employeurs relevant du champ d'application de la présente convention participent au financement du Fonds d'Assurance Formation des Salariés des Exploitations et Entreprises Agricoles (F.A.F.S.E.A.) en s'acquittant d'une cotisation égale à 0,2 % des salaires versés à leurs salariés. Ces cotisations sont collectées par la Caisse de Mutualité Sociale Agricole de l'Orne qui les reverse au F.A.F.S.E.A.

#### **Article 37 - VULGARISATION ET PERFECTIONNEMENT**

Afin de permettre aux salariés de continuer leur perfectionnement professionnel et d'acquérir des connaissances et des pratiques nouvelles, les employeurs sont tenus de libérer leurs ouvriers désireux de participer aux sessions de vulgarisation et de perfectionnement agricoles, réalisées pour leur spécialité par des organisations professionnelles compétentes. Toutefois, en demandant à s'absenter pour ce motif, l'ouvrier doit le justifier en présentant à l'employeur, dès réception ou au moins huit jours avant la session, l'invitation ou la feuille d'inscription à celle-ci.

Pour les journées de vulgarisation agricole, une retenue ne pourra être faite, pour les heures utilisées pour la formation professionnelle, sur le salaire de l'ouvrier, que si celui-ci a perçu une indemnité compensatrice par l'organisme réalisateur. Au retour, l'ouvrier devra présenter un certificat de présence, et le cas échéant, de non indemnisation.

Les absences pour sessions et journées ne pourront dépasser en aucun cas une durée totale, dans l'année, de six jours ouvrables maximum pour les sessions et de trois jours ouvrables maximum pour les journées.

Il ne peut être effectué à ce titre, pour tous les cas ci-dessus, une réduction de congés payés.

---

## CHAPITRE XVI

### RETRAITE COMPLÉMENTAIRE

---

#### **Article 38**

##### **A - PERSONNEL D'EXÉCUTION :**

*(avenant n° 1 du 24.07.78)*

##### **1° - Affiliation :**

Les salariés sont obligatoirement affiliés pour l'assurance complémentaire retraite et décès, à la Caisse Mutuelle Autonome de Retraites Complémentaires Agricoles (CAMARCA), 8 et 10, rue d'Astorg à PARIS (8e).



## **2° - Répartition des cotisations :**

Les cotisations d'assurance retraite et de décès sont assises sur le salaire réel brut et sont réparties à raison de 60 % à la charge de l'employeur et de 40 % à la charge du salarié.

### **B - CADRES :**

*(avenant n° 77 du 8.12.2003)* Les salariés bénéficiaires des régimes complémentaires de retraite et de prévoyance institués par la convention collective nationale des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952, doivent être affiliés aux différentes institutions qui les mettent en œuvre.

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

Les partenaires sociaux signataires de la présente convention collective s'engagent à saisir l'AGIRC et à lui transmettre leurs avis au sujet de toute modification des classifications des emplois de cadres 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 figurera en annexe à la présente convention.

---

## **CHAPITRE XVII**

---

### **Article 39 - DÉPÔT, DATE D'APPLICATION ET EXTENSION**

La présente convention sera remise à chacune des organisations signataires et déposée au greffe du Tribunal d'Instance d'Alençon.

Elle s'appliquera à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1978. Les parties signataires s'engagent à en demander l'extension au Ministre de l'Agriculture.

Fait à ALENÇON, le 20 juillet 1977

## CONTRAT DE TRAVAIL A DURÉE INDÉTERMINÉE

ENTRE LES PARTIES SOUSSIGNÉES, IL A ÉTÉ CONVENU CE QUI SUIT :

M. (1) .....

engage M. (1) .....

par un contrat à durée indéterminée, ce, à compter du .....

Ce contrat est soumis aux dispositions de la convention collective des exploitations de polyculture, d'élevage, de maraîchage, d'arboriculture fruitière, des haras et des CUMA du département de l'Orne ainsi qu'aux clauses du présent contrat.

Le présent contrat ne deviendra définitif qu'à l'issue d'une période d'essai de ..... Au cours de cette période, chacune des parties pourra résilier, à tout moment, le présent contrat en respectant le délai de préavis prévu par la convention collective, soit .....

M. (2) .....percevra un salaire mensuel brut de ..... (coefficient.....) correspondant à une durée de travail de ..... heures par semaine, étant entendu que pour les heures effectuées au-delà de 35 heures par semaine, ce taux horaire sera majoré de 25 % jusqu'à la 43<sup>e</sup> heure et de 50 % à partir de la 44<sup>e</sup> heure.

M. (2) ..... bénéficiera des avantages en nature suivants : ..... qui seront déduits du salaire" pour le montant fixé par la convention collective.

M. (2) ..... bénéficiera d'un repos hebdomadaire qui sera pris (3) :  
.....  
.....

Fait en double exemplaire, soit un pour chacune des parties.

A ....., le .....

Le Salarié,

L'Employeur :

---

(1) Nom, prénoms, domicile.

(2) Nom du salarié.

(3) Indiquer les modalités (voir convention collective)

**Accord départemental du 19 juin 2009 sur un régime de prévoyance des salariés agricoles non cadres des exploitations agricoles du département de l'Orne**

*modifié par ses avenants n° 1 et n° 2*

Les organisations professionnelles et syndicales ci-après :

**ENTRE :**

- La Fédération Départementale des Syndicats d'Exploitants Agricoles de l'Orne
- La Fédération Départementale des CUMA de l'Orne

**D'UNE PART :**

**ET :**

- Le Syndicat Général Agroalimentaire de l'Orne C.F.D.T.
- L'Union Départementale des Syndicats C.F.E.- C.G.C.
- L'Union Départementale des Syndicats CFTC de l'Orne
- L'Union Départementale des Syndicats FO de l'Orne
- La FNAF CGT

**D'AUTRE PART :**

**IL A ÉTÉ CONVENU CE QUI SUIT :**

**Préambule**

Le présent accord est un accord autonome de la convention collective concernant les exploitations de polyculture, d'élevage, de maraîchage, d'arboriculture fruitière, des haras et des CUMA du département de l'Orne.

Les partenaires sociaux conviennent que l'article 12 1-A de la convention collective polyculture élevage de l'Orne précitée, sera abrogé à compter de la date d'application du présent accord, par avenant de révision de la convention collective.

Cet accord a pour objectif de faire bénéficier les salariés compris dans le champ d'application du présent accord d'une couverture prévoyance supérieure à l'accord national en date du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire.

## **Article 1 - Champ d'application**

### **Article 1-1 Champ d'application professionnel**

Le présent accord est applicable à l'ensemble des salariés non cadres et employeurs des entreprises agricoles relevant des activités agricoles du département de l'Orne, définies ci après :

- Polyculture/élevage
- Coopératives d'utilisation de matériels agricoles (CUMA)
- Haras
- Arboriculture fruitière
- Cultures maraîchères
- Cultures légumières de plein champ
- Les structures agro touristiques et activités qui sont dans le prolongement de l'acte de production ou qui ont pour support l'exploitation telles que définies par le code rural

### **Article 1-2 Champ d'application territorial**

Le présent accord régit tous les travaux salariés visés à l'article 1-1, effectués dans des entreprises situées sur le département de l'Orne et dans tous les établissements dont le siège, représenté par des bâtiments d'exploitation, est situé sur le territoire du département de l'Orne, même si les terrains de cultures s'étendent sur un département limitrophe.

## **Article 2 - Entrée en vigueur**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur pour l'ensemble des employeurs et salariés compris dans son champ d'application à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010 si son arrêté d'extension est publié avant cette date.

En tout état de cause, le présent accord s'imposera à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010 aux employeurs et salariés ressortissant d'entreprises adhérentes aux organisations signataires.

Le présent accord pourra préalablement à son extension, être appliqué de manière volontaire par l'ensemble des employeurs et salariés ressortissants d'entreprises non adhérentes aux organisations signataires.

Les partenaires sociaux se réservent le droit de renégocier le contenu du présent accord si les circonstances en démontrent l'utilité.

Le régime établi par le présent article ne se cumule pas avec tout autre régime ayant le même objet.

## **Article 3 - Salariés bénéficiaires**

*(avenant n° 2 du 17/12/2015)*

« Les dispositions du présent accord s'appliquent aux salariés non cadres suivant les conditions d'ancienneté prévues pour chacune des garanties figurant à l'article 4 et relevant du champ d'application du présent accord.

à l'exclusion :

- des cadres et personnels ressortissants de la Convention Collective du 2 avril 1952 et relevant de la caisse de retraite complémentaire cadre en application des décisions de l'AGIRC et bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance défini dans la convention précitée ;
- des VRP et bûcherons-tâcherons ressortissants d'autres dispositions conventionnelles ;
- des salariés non cadres définis ci-dessus bénéficiant d'un régime plus favorable que le présent accord institué dans leur entreprise conformément aux dispositions légales et dans les conditions prévues à l'article 5 ci-après, par accord collectif d'entreprise, décision unilatérale ou référendum. »

## **Article 4 - Garanties**

Les organisations signataires précisent que cet accord a pour objectif de mettre en place un régime de prévoyance garantissant à tous les bénéficiaires les prestations définies dans le présent accord, à savoir :

### **Garantie décès**

(avenant n° 2 du 17/12/2015)

« En cas de décès d'un salarié, **quelque soit son ancienneté**, l'organisme assureur verse à la demande du ou des bénéficiaires :

- un **capital décès** égal à 100% du salaire annuel brut Tranche A et Tranche B, majoré de 25 % du salaire annuel par enfant à charge (salaire annuel 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 multiplié par 12 mois.

Le capital décès de base est attribué :

- au(x) bénéficiaire(s) désigné(s) par le participant.

En l'absence de désignation expresse, le capital de base est attribué dans l'ordre de priorité suivant :

- à son conjoint non divorcé ni séparé de corps judiciairement ou à son cocontractant d'un pacte civil de solidarité ou à son concubin ou à ses enfants nés et à naître, vivants ou représentés comme en matière de succession ;
- à défaut, à ses autres héritiers.

Pour ouvrir droit au versement du capital décès de base, le conjoint, le cocontractant d'un PACS, le concubin et l'enfant à charge, tels que définis ci-dessous, doivent être reconnus comme tels au jour du décès du participant.

Si le participant désire que le capital décès ne soit pas attribué selon la clause ci-dessus ou si, en cours de contrat, il souhaite désigner un ou plusieurs autres bénéficiaires, il doit en faire la déclaration à l'organisme assureur.

Cette désignation peut :

- se faire en remplissant le bulletin de désignation prévu à cet effet ;
- ou faire l'objet d'un acte sous seing privé ou d'un acte authentique.

Les majorations familiales (enfant à charge) sont versées dans tous les cas aux seules personnes qui les ont générées.

En cas d'invalidité absolue et définitive (3<sup>ème</sup> catégorie) ou d'incapacité permanente consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle au taux de 66%, constatées par le régime de base de la Sécurité Sociale, interdisant au salarié toute activité rémunérée, et l'obligeant à être assisté d'une tierce personne pour les actes de la vie courante, le capital décès de base et ses majorations peuvent lui être versés, sur sa demande, de façon anticipée en 24 mensualités. Le paiement anticipé du capital décès met fin à la prestation capital décès.

- Une **rente éducation** établie dans les conditions ci après :
  - enfant de 0 à 12 ans : 3% du Plafond Annuel de la Sécurité Sociale (PASS)
  - enfant de 13 à 18 ans : 4,5% du PASS
  - enfant de 19 à 26 ans : 6% du PASS

## AYANTS DROIT :

Sont considérés comme ayants droit du participant pour le bénéfice de la garantie décès :

- **Le conjoint** : la personne mariée avec le participant et non séparé(e) de corps ou non divorcé(e) par un jugement définitif passé en force de chose jugée, exerçant ou non une activité professionnelle.

Sont assimilés au conjoint :

le cocontractant d'un PACS : est assimilé au conjoint, la personne qui a conclu un Pacte Civil de Solidarité avec le participant conformément aux dispositions de l'article 515-1 et suivant du Code Civil.

le concubin : il faut entendre la personne vivant en concubinage, selon les dispositions de l'article 515-8 du Code Civil, avec le salarié, au même domicile, de façon notoire et continue depuis au moins deux ans à la date de l'événement ouvrant droit aux prestations, sous réserve que les concubins soient l'un et l'autre libres au regard de l'état civil de tout lien de mariage ou de PACS. Toutefois, la condition de durée est considérée comme remplie lorsqu'au moins un enfant est né ou à naître de l'union ou a été adopté.

La preuve du lien se fera par déclaration sur l'honneur signée par chacun des intéressés certifiant que le concubinage est notoire et accompagnée impérativement de la justification du domicile commun respectant les conditions ci-dessus.

- **Les enfants à charge**

Sont considérés comme « enfants à charge » les enfants à charge du salarié, de son conjoint, de son partenaire pacsé ou de son concubin tels que définis ci-dessus sous réserve de remplir l'une des conditions suivantes :

- tous les enfants âgés de moins de 21 ans et bénéficiant du dispositif social de base de l'ouvrant droit, de son conjoint, partenaire pacsé ou concubin ;
- tous les enfants âgés de moins de 26 ans s'ils sont étudiants et inscrits au régime de Sécurité Sociale des étudiants ou au régime général au titre de la Couverture Maladie Universelle (CMU) ;
- tous les enfants âgés de moins de 26 ans s'ils se trouvent sous contrat d'alternance ou aidé aux conditions prévues par le Code du Travail, sous réserve qu'ils justifient de ne bénéficier d'aucune couverture maladie complémentaire dans le cadre de leur activité ;
- tous les enfants, quel que soit leur âge, s'ils sont atteints d'une infirmité telle qu'ils ne peuvent se livrer à aucune activité rémunératrice et perçoivent l'Allocation pour Adulte Handicapé (AAH) (article L 821-1 du Code de la Sécurité Sociale). Les personnes handicapées qui remplissent les conditions d'attribution de l'allocation précitée mais auxquelles celle-ci n'est pas versée en raison de leur niveau de ressources sont également considérées comme étant à charge ;
- les enfants du participant nés « viables » moins de 300 jours après son décès.

En tout état de cause, les enfants répondant aux définitions et conditions ci-dessus doivent obligatoirement être également à la charge du bénéficiaire.

- ☉ Une **indemnité frais d'obsèques** : en cas de décès du conjoint non séparé de corps ou à défaut du concubin justifiant de 2 ans de vie commune ou d'un enfant à charge, il est versé au salarié à condition qu'il ait supporté lui-même les frais d'obsèques, 100% du plafond mensuel de la Sécurité Sociale.

## EXCLUSIONS :

Sont garantis par l'organisme assureur tous les risques de décès, y compris le suicide du salarié, à l'exclusion de ceux résultant :

1. de la guerre civile ou étrangère ;
2. du fait volontaire du bénéficiaire du capital décès. »

### **Garantie Incapacité temporaire de travail**

Sauf dispositions plus avantageuses pouvant bénéficier aux salariés, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité temporaire de travail résultant de la maladie ou d'accident, dûment constaté par certificat médical, les salariés qui remplissent les conditions suivantes, bénéficieront d'une garantie incapacité temporaire dans les conditions définies ci après :

- avoir justifié dans les 48 heures de cette absence
- être pris en charge par les assurances sociales agricoles
- être soigné sur le territoire français ou dans l'un des autres états membres de l'union européenne ou dans l'un des autres Etats ressortissants de l'espace économique européen.

Les indemnités journalières dues au titre du présent accord cumulées avec d'autres indemnités ou prestations de même nature ne doivent pas conduire à verser à l'intéressé un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler.

Le salaire brut de référence pris en compte lors du calcul des indemnités journalières complémentaires correspond à celui retenu pour le calcul des indemnités journalières légales, à savoir les 3 derniers mois pour les arrêts d'origine privée et le dernier mois pour les arrêts d'origine professionnelle.

### **En cas de maladie professionnelle et d'accident du travail**

*(avenant n° 1 du 07 octobre 2014)*

« Les salariés qui justifient de 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise, bénéficieront à compter du 1<sup>er</sup> jour d'arrêt d'une indemnisation en complément des indemnités journalières de la MSA leur garantissant **90 %** du salaire brut tranche A et tranche B sous déduction des indemnités journalières légales de la MSA.

La durée de versement de ces indemnités complémentaires est fonction des tranches d'ancienneté ci après :

Supérieure ou égale à 6 mois et inférieure ou égale à 6 ans d'ancienneté :	30 jours
Supérieure à 6 ans et inférieure ou égale à 11 ans :	40 jours
Supérieure à 11 ans et inférieure ou égale à 16 ans :	50 jours
Supérieure à 16 ans et inférieure ou égale à 21 ans :	60 jours
Supérieure à 21 ans et inférieure ou égale à 26 ans :	70 jours
Supérieure à 26 ans et inférieure ou égale à 31 ans :	80 jours
Supérieure à 31 ans :	90 jours

A l'issue de cette première période d'indemnisation et jusqu'à la fin de la perception des indemnités journalières versées par la MSA et au maximum pendant 1095 jours, l'indemnisation se poursuit à hauteur de 80% du salaire brut tranche A et tranche B sous déduction des indemnités journalières légales de la MSA. »

## **En cas de maladie et d'accident de la vie privée**

(avenant n° 1 du 07 octobre 2014)

« Les salariés qui justifient **de 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise**, bénéficieront à compter du 8<sup>ème</sup> jour d'arrêt d'une indemnisation en complément des indemnités journalières de la MSA leur garantissant **90 %** du salaire brut tranche A et tranche B sous déduction des indemnités légales de la MSA.

En outre, les salariés nouvellement embauchés dans une entreprise relevant du champ d'application de l'accord, ayant acquis préalablement le bénéfice de la garantie dans une autre entreprise relevant du champ d'application de l'accord, font l'objet d'un transfert de leurs droits acquis, dès lors que leur embauche intervient au plus tard dans les trois mois suivant la fin de leur contrat de travail précédent.

La durée de versement de ces indemnités complémentaires est fonction des tranches d'ancienneté ci après :

Supérieure ou égale à 6 mois et inférieure ou égale à 6 ans d'ancienneté :	30 jours
Supérieure à 6 ans et inférieure ou égale à 11 ans :	40 jours
Supérieure à 11 ans et inférieure ou égale à 16 ans :	50 jours
Supérieure à 16 ans et inférieure ou égale à 21 ans :	60 jours
Supérieure à 21 ans et inférieure ou égale à 26 ans :	70 jours
Supérieure à 26 ans et inférieure ou égale à 31 ans :	80 jours
Supérieure à 31 ans :	90 jours

A l'issue de cette première période d'indemnisation et jusqu'à la fin de la perception des indemnités journalières versées par la MSA et au maximum pendant 1095 jours, l'indemnisation se poursuit à hauteur de 80% du salaire brut tranche A et tranche B sous déduction des indemnités journalières légales de la MSA. »

## **Assurance des charges sociales patronales**

(avenant n° 2 du 17/12/2015)

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

## **Garantie incapacité permanente professionnelle**

(avenant n° 3 du 02/11/2016)

« Les salariés qui justifient **de 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise**, bénéficieront, en cas d'incapacité permanente de travail résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, correspondant à un taux d'incapacité permanente égal ou supérieur à 2/3, d'une rente complémentaire versée chaque mois égale à :

- 25 % du salaire mensuel brut de référence. Le salaire mensuel brut de référence est égal au 12<sup>ème</sup> des salaires bruts perçus par le salarié au cours des 12 mois civils précédant la date de l'arrêt de travail ou du salaire moyen mensuel brut calculé sur la période travaillée par le salarié si celui-ci a moins de 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise. »

En outre, les salariés nouvellement embauchés dans une entreprise relevant du champ d'application de l'accord, ayant acquis préalablement le bénéfice de la garantie dans une autre entreprise relevant du champ d'application de l'accord, font l'objet d'un transfert de leurs droits acquis, dès lors que leur embauche intervient au plus tard dans les trois mois suivant la fin de leur contrat de travail précédent.

Cette rente s'ajoute à la rente accident du travail versée par la **Mutualité Sociale Agricole**.



La rente ne peut pas se cumuler avec les indemnités journalières que le salarié percevait avant la décision de la MSA au titre de l'incapacité temporaire prévue dans le présent accord.

En tout état de cause, le total des prestations perçues au titre des régimes de base et du présent régime de prévoyance ne peut excéder le salaire net perçu par le salarié en activité.

Le versement de la rente débute dès le versement de la rente suite à un accident du travail ou maladie professionnelle, par la **Mutualité Sociale Agricole** et prend fin à la date de liquidation de la pension de vieillesse à taux plein du bénéficiaire.

Cette rente d'invalidité est maintenue à l'intéressé aussi longtemps qu'il perçoit une rente accident du travail ou maladie professionnelle de la **Mutualité Sociale Agricole** et est suspendue si la Mutualité Sociale Agricole suspend le versement de sa propre rente.

### **Garantie en cas d'invalidité de 2<sup>ème</sup> ou 3<sup>ème</sup> catégorie (garantie incapacité permanente de travail d'origine privée)**

*(avenant n° 3 du 02/11/2016)*

« Les salariés bénéficient d'une pension d'invalidité de 2<sup>ème</sup> ou 3<sup>ème</sup> catégorie (garantie incapacité permanente de travail d'origine privée), en complément de celle versée par la Sécurité Sociale (telle que définie à l'article L. 341-1 et suivants du code de la sécurité sociale), égale à 25 % du salaire mensuel de référence.

Le versement de la prestation cesse définitivement au décès du salarié ou à la date de liquidation de sa pension de vieillesse du régime de base. »

### **Dispositions communes aux prestations visées aux paragraphes ci-dessus**

*(avenant n° 2 du 17/12/2015)*

« En aucun cas, les prestations versées en application du présent accord ne pourront, en s'ajoutant : aux prestations en espèces de même nature servies par la Sécurité Sociale et par tout autre organisme assureur, à toute rémunération notamment en cas de reprise d'activité à temps partiel, ou prestation de l'assurance chômage, permettre au salarié de disposer de ressources supérieures à la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait continué son activité normalement au même poste de travail et pendant la période considérée.

Si tel était le cas, les prestations versées en application du présent accord seraient réduites à due concurrence du dépassement constaté. »

### **Article 4-1 – Revalorisation annuelle des prestations**

*(avenant n° 2 du 17/12/2015)*

« Les prestations prévoyance, en cours de service, au titre du présent accord seront revalorisées annuellement au 1<sup>er</sup> janvier selon les modalités définies par l'organisme assureur choisi par l'entreprise.

En cas de résiliation ou de non renouvellement du contrat collectif d'assurance, auprès duquel l'employeur de l'exploitation ou de l'entreprise agricole a décidé de s'assurer, le service des prestations est maintenu, conformément aux dispositions de l'article 7 de la loi Evin du 31 décembre 1989, au niveau atteint à la date d'effet de la résiliation jusqu'à la survenance d'un événement contractuellement prévu mettant fin à la garantie (reprise d'activité, retraite, décès...).

En cas de décès faisant suite à un arrêt de travail indemnisé, le salaire de référence au titre de la présente garantie sera revalorisé selon les modalités définies par l'organisme assureur choisi par l'entreprise. »

## **Article 4-2 – Reprise du passif**

*(avenant n° 2 du 17/12/2015)*

« Lors du changement d'organisme assureur , l'employeur devra organiser, conformément à l'article L. 912-3 du Code de la Sécurité Sociale, la revalorisation des prestations en cours de service, soit par l'organisme dont le contrat a été résilié, soit par le nouvel organisme assureur. »

## **Article 5 - Adhésion et antériorité**

*(avenant n° 2 du 17/12/2015)*

« Tout employeur ayant une activité définie à l'article 1 de l'accord est tenu d'adhérer pour l'ensemble des salariés concernés à un organisme assureur.

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

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

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

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

## **Article 6- Financement du dispositif prévoyance**

*(avenant n° 3 du 02/11/2016)*

« Le financement du contrat collectif d'assurance souscrit par l'employeur afin de couvrir les garanties collectives complémentaires prévoyance du présent accord, est assuré par une cotisation globale répartie de la façon suivante :

- 51,42 % à la charge de l'employeur ;
- 48,58 % à la charge du salarié.

Par dérogation à ce qui précède, il est précisé que les salariés prennent à leur charge la totalité de la cotisation due au titre de la garantie incapacité permanente de travail d'origine privée mise en place en application du présent accord.

Par ailleurs, la part salariale susmentionnée au 1<sup>er</sup> alinéa est affectée au financement exclusif de la garantie en cas d'Incapacité Temporaire de Travail (ITT) définie à l'article 4 de l'accord, en raison du principe selon lequel les indemnités journalières complémentaires versées au salarié directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un organisme assureur demeurent – en application des articles L. 136-2, I, L. 242-1 et R. 242-1 du code de la sécurité sociale – soumis aux cotisations de la sécurité sociale, à la CSG et à la CRDS, au prorata du financement patronal.

Pour rappel, l'employeur financera l'intégralité du coût du maintien de salaire prévu en application des dispositions légales (articles L. 1226-1, D. 1226-1 à 8 du code du travail). »

## **Article 7- Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail indemnisées**

*(avenant n° 2 du 17/12/2015)*

« L'adhésion des salariés est maintenue obligatoirement sans versement de cotisation pour tout mois complet civil d'absence en cas de suspension de leur contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, dès lors qu'ils bénéficient, pendant cette période, d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par le dispositif de protection sociale complémentaire.

Si l'absence est inférieure à 1 mois, la cotisation pour le dispositif prévoyance est calculée sur le salaire et/ou complément de salaire versé par l'employeur. »

## **Article 8 - Portabilité**

*(avenant n° 1 du 07 octobre 2014)*

« 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 la prise en charge par le régime d'assurance chômage selon les conditions définies par les textes légaux et ce à compter de la date fixée par la loi (dispositions figurant pour information en annexe du présent accord).

Pour bénéficier de la portabilité des droits, le demandeur d'emploi bénéficiant du maintien des garanties doit fournir à l'organisme gestionnaire en plus des justificatifs demandés pour l'obtention des prestations, l'attestation de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lequel les prestations demandées sont dues. »

## **Article 9 – Commission paritaire de suivi de l'Accord**

*(avenant n° 2 du 17/12/2015)*

« Afin d'assurer la parfaite sécurité juridique du présent régime (compte tenu des possibles évolutions législatives ou réglementaires) et pour suivre l'application du présent accord, les signataires instituent une « Commission paritaire de suivi de l'Accord ».

Cette commission exerce ses fonctions sous le contrôle et sous la direction de la Commission Paritaire départementale qui reste seule compétente pour négocier et conclure des avenants relatifs au présent accord.

La commission paritaire de suivi est composée de 3 représentants désignés par chaque organisation syndicale de salariés signataire de l'Accord départemental et par un nombre équivalent de représentants des organisations professionnelles d'employeurs signataires.

La présidence est assurée alternativement pour une période de 2 ans par un représentant choisi alternativement dans chaque collège. Le secrétariat est assuré par la FDSEA de l'Orne. »

## **Article 10 - Dénonciation**

L'accord est conclu pour une durée indéterminée. Le présent accord pourra être dénoncé en respectant un préavis de 3 mois et sauf conclusion d'un nouvel accord, il cessera de produire ses effets après le délai d'un an à compter du préavis.

## **Article 11- Information des salariés**

*(avenant n° 2 du 17/12/2015)*

« Les parties rappellent que les employeurs des exploitations et entreprises agricoles sont tenues de remettre à leurs salariés un exemplaire de la notice d'information qui leur sera transmise par l'organisme assureur – auprès duquel ils auront souscrit les garanties au titre du présent accord – laquelle définit, notamment, lesdites garanties, leurs modalités d'entrée en vigueur, les formalités à accomplir, les exclusions ou limitations de garanties ainsi que les délais de prescription. »

## **Annexe – Dispositions légales sur la portabilité**

*(avenant n° 1 du 07/10/2014)*

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.

Le présent article est applicable dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié qui bénéficient effectivement des garanties mentionnées au premier alinéa à la date de la cessation du contrat de travail.

**Accord Départemental d'assurance complémentaire frais de santé  
du 19 juin 2009 concernant les salariés non cadres  
des exploitations agricoles de l'Orne**

*modifié par ses avenants n° 1 à 4*

Les organisations professionnelles et syndicales ci-après :

**ENTRE :**

- La Fédération Départementale des Syndicats d'Exploitants Agricoles de l'Orne
- La Fédération des CUMA de l'Orne

**D'UNE PART :**

**ET :**

- Le Syndicat Général Agroalimentaire de l'Orne C.F.D.T.
- L'Union Départementale des Syndicats C.F.E.- C.G.C.
- L'Union Départementale des Syndicats CFTC de l'Orne
- L'Union Départementale des Syndicats FO de l'Orne
- La FNAF CGT

**D'AUTRE PART**

**IL A ÉTÉ CONVENU CE QUI SUIT :**

**Préambule**

Par le présent accord, les partenaires sociaux signataires, souhaitent mettre en place un régime frais de santé départemental comme le leur permet l'accord national du 10 juin 2008 « sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance », garantissant des prestations complémentaires au régime obligatoire de la Mutualité sociale agricole, en cas de frais médicaux, chirurgicaux et d'hospitalisation.

Les partenaires sociaux signataires, entendent ainsi :

- Permettre aux salariés agricoles non cadres relevant des activités définies ci après et des CUMA du département de l'Orne de bénéficier d'un régime complémentaire frais de santé offrant un bon niveau de garanties en contrepartie d'un coût raisonnable afin notamment de :
- Favoriser la fidélisation des salariés et renforcer l'attractivité de la branche;
- Conserver la maîtrise du régime au niveau local.

**Le présent accord est un accord autonome de la convention collective des exploitations de Polyculture Elevage, Maraîchage, Arboriculture fruitière, des Haras et des CUMA du département de l'Orne.**

## Article 1 – Champ d'application

### Article 1-1 – CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL

Le présent accord est applicable de manière obligatoire à l'ensemble des employeurs et des salariés non cadres des entreprises agricoles relevant des activités agricoles du département de l'Orne, définies ci après :

- Polyculture/élevage
- Coopératives d'utilisation de matériels agricoles (CUMA)
- Haras
- Arboriculture fruitière
- Cultures maraîchères
- Cultures légumières de plein champ
- Les structures agro touristiques et activités qui sont dans le prolongement de l'acte de production ou qui ont pour support l'exploitation, telles que définies par le code rural

### Article 1-2 -CHAMP D'APPLICATION TERRITORIAL

Le présent accord régit tous les travaux salariés visés à l'article 1-1, effectués dans des entreprises situées sur le département de l'Orne et dans tous les établissements dont le siège, représenté par des bâtiments d'exploitation, est situé sur le territoire du département de l'Orne, même si les terrains de cultures s'étendent sur un département limitrophe.

## Article 2 – Entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur pour l'ensemble des employeurs et salariés compris dans son champ d'application à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010 si son arrêté d'extension est publié avant cette date.

En tout état de cause, le présent accord s'imposera à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010 aux employeurs et salariés ressortissant d'entreprises adhérentes aux organisations signataires.

Le présent accord pourra également préalablement à son extension, être appliqué de manière volontaire par l'ensemble des employeurs et salariés ressortissants d'entreprises non adhérentes aux organisations signataires.

Les partenaires sociaux se réservent le droit de renégocier le contenu du présent accord si les circonstances en démontrent l'utilité.

Par ailleurs, le régime établi par le présent article ne se cumule pas avec tout autre régime ayant le même objet.

## Article 3 - Salariés bénéficiaires

*(avenant N° 4 du 19 novembre 2015)*

Les dispositions du présent accord s'appliquent :

- aux salariés non cadres ayant **au moins 3 mois d'ancienneté continue** dans l'entreprise,
- et relevant du champ d'application du présent accord.

En outre, les salariés nouvellement embauchés dans une entreprise relevant du champ d'application de l'accord, ayant acquis préalablement le bénéfice du présent accord dans une autre entreprise relevant du champ d'application de l'accord, font l'objet d'un transfert de leurs droits acquis, dès lors que leur embauche intervient au plus tard dans les trois mois suivant la fin de leur contrat de travail précédent.

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

#### Cas d'exclusion:

- 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.
- Les VRP et bûcherons-tâcherons ressortissants d'autres dispositions conventionnelles ;
- Les salariés non cadres définis ci-dessus bénéficiant d'un régime plus favorable que le présent accord institué dans leur entreprise conformément aux dispositions légales et dans les conditions prévues à l'article 11 ci-après du présent accord, par accord collectif d'entreprise, décision unilatérale ou référendum.

#### Dispenses d'affiliation

Par exception aux dispositions de l'article 3 du présent accord et par application des règles relatives à la législation sociale et fiscale, notamment l'article R. 242-1-6 du Code de la Sécurité Sociale, il est prévu une faculté, au choix du salarié, de dispense d'adhésion au dispositif frais de santé pour certaines catégories de personnel, quelle que soit leur date d'embauche, sans que cela ne remette en cause le caractère obligatoire du dispositif.

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

- Les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à 12 mois, à condition de le justifier par écrit en produisant tous documents attestant d'une couverture individuelle souscrite pour le même type de garanties ;
- Les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à 12 mois, à condition de le justifier par écrit en produisant tous documents attestant d'une couverture individuelle souscrite pour le même type de garanties ;
- Les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute, à condition de le justifier par écrit en produisant tous documents attestant d'une couverture individuelle souscrite pour le même type de garanties ;
- Les salariés bénéficiaires de l'ACS ou de la CMU-C. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide ;
- Les salariés couverts par une assurance individuelle au moment de la mise en place du dispositif ou de l'embauche si elle est postérieure. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel ;

- Les salariés qui bénéficient par ailleurs, y compris en tant qu'ayants droit d'une couverture collective relevant de l'un des dispositifs de garantie frais de santé conforme à un de ceux visés ci-après (voir *arrêté du 26 mars 2012* relatif aux facultés de dispense d'adhésion), à conditions de le justifier chaque année :
  - dispositif de protection sociale complémentaire (y compris étranger) présentant un caractère collectif et obligatoire (ainsi, la dispense d'adhésion ne peut jouer, pour un salarié ayant droit au titre de la couverture dont bénéficie son conjoint salarié dans une autre entreprise, que si ce dispositif prévoit la couverture des ayants droit à titre obligatoire),
  - régime complémentaire relevant de la caisse d'assurance maladie des industries électriques et gazières (CAMIEG),
  - régime complémentaire frais de santé facultatif référencé de la fonction publique d'Etat, dans le cadre des dispositions prévues par le décret n° 2007-1373 du 19 septembre 2007 relatif à la participation de l'Etat et de ses établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels,
  - régime complémentaire frais de santé facultatif (contrat labellisé ou convention de participation) de la fonction publique territoriale dans le cadre des dispositions prévues par le décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents,
  - contrats d'assurance de groupe dits « Madelin »,
  - régime spécial de Sécurité Sociale des gens de mer (ENIM),
  - caisse de prévoyance et de retraite des personnels de la SNCF (CPRPSNCF).

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

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

La demande d'exclusion doit être notifiée par écrit avant la fin du 1<sup>er</sup> mois qui suit l'obtention de la condition d'ancienneté de 3 mois.

Si le salarié ne remplit plus les conditions de dispense d'affiliation, il doit en informer l'employeur et il devra obligatoirement cotiser à l'assurance complémentaire frais de santé à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois civil suivant.

Pour les salariés à employeurs multiples relevant du champ d'application du présent accord, le salarié et un seul de ses employeurs cotisent auprès de l'organisme assureur mettant en œuvre la présente couverture. Cet employeur est celui auprès duquel le salarié acquiert en premier la condition d'ancienneté requise pour bénéficier des garanties collectives du présent accord, sauf accord express écrit entre les employeurs et le salarié.

Par ailleurs, le caractère collectif et obligatoire de la couverture frais de santé ne pourra être considéré comme respecté qu'à la condition que le salarié se dispense d'adhérer, conformément aux modalités décrites ci-dessus, à la couverture collective mise en place auprès du ou des autres employeurs à compter de l'acquisition de la condition d'ancienneté requise pour le bénéfice du dispositif.

## **Article 4 – Offre à adhésion individuelle et facultative**

### **Article 4-1 LES SALARIES N'AYANT PAS L'ANCIENNETE REQUISE**

S'agissant des salariés ne remplissant pas la condition d'ancienneté permettant d'accéder au régime obligatoire mis en place par le présent accord, les partenaires sociaux ont souhaité qu'ils puissent accéder à un régime à adhésion volontaire et facultatif offrant des prestations identiques.

Les modalités, les conditions d'accès et la fixation de la cotisation relatives à cette offre facultative sont précisés dans l'annexe 2 du présent accord.



(avenant N° 1 du 18 décembre 2012)

**« Article 4-2 L'EXTENSION FAMILLE (AYANTS DROIT DU SALARIÉ NON CADRE) FACULTATIVE**

Les partenaires sociaux ont également souhaité donner la possibilité d'étendre la couverture prévue dans le cadre du présent régime obligatoire à la famille du salarié (conjoint et enfants), à titre individuel et facultatif.

Les modalités, les conditions d'accès et la fixation de la cotisation relatives à cette offre facultative sont précisées dans l'annexe 2 du présent accord. »

**Article 5 – Garanties**

(avenant N° 4 du 19 novembre 2015)

Le présent régime ne couvre à titre obligatoire que le salarié seul.

**Article 5-1 - Niveau des garanties**

Toutes les garanties Frais de santé du présent accord présentées dans le tableau figurant dans l'annexe 1 du présent accord sont exprimées :

- En % de la Base de Remboursement (BR) de la Sécurité Sociale dont relève le salarié visé à l'article 3 du présent accord ou du Ticket Modérateur (TM) ;
- En % du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale (PMSS) ou forfaitairement.

Tous les remboursements prévus à l'annexe 1 comprennent les prestations du régime de base de protection sociale dont relève le salarié visé à l'article 3 du présent accord.

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

**Article 5-2 – Contrat « solidaire » et « responsable »**

Le présent dispositif frais de santé est conforme aux exigences des contrats dits « solidaires » et « responsables », notamment celles posées par l'article L. 871-1 du Code de la Sécurité Sociale, du Décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014 relatif au contenu des contrats d'assurance maladie complémentaire bénéficiant d'aides fiscales et sociales et de sa circulaire d'application n° DSS/SD2A/SD3C/SD5D/2015/30 du 30 janvier 2015.

Ainsi le présent dispositif frais de santé prévoit que :

- les cotisations ne sont pas fixées en fonction de l'état de santé du bénéficiaire et aucune information médicale ne pourra être recueillie à cette fin ;
- les garanties respectent les conditions (notamment les planchers et plafonds de prise en charge) mentionnées à l'article L. 871-1 et R. 871-1 et suivants du Code de la Sécurité Sociale.

**Article 6 – Financement du dispositif frais de santé**

(avenant N° 4 du 19 novembre 2015)

Le financement du contrat collectif d'assurance souscrit par l'employeur, afin de couvrir les garanties du dispositif départemental obligatoire frais de santé définies par le présent accord – au titre du seul salarié – est assuré par une cotisation répartie de la façon suivante :

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

En tout état de cause, si le salarié souhaite étendre facultativement sa couverture Frais de santé à ses ayants droit, il devra en assurer la totalité du financement.

En revanche, si l'employeur, dans le cadre des dispositions de l'acte juridique (défini à l'article L. 911-1 du Code de la Sécurité Sociale) instituant ou modifiant les garanties collectives applicables à ses salariés, choisit :

- d'étendre obligatoirement la couverture frais de santé aux ayants droit de ces derniers ou ;
- de mettre en place obligatoirement des garanties supérieures à celles du dispositif départemental obligatoire frais de santé ;

Ledit employeur devra prendre en charge au minimum 50 % de la cotisation globale appelée à ce titre (part salariale et patronale).

## **Article 7 : Mise en œuvre du principe de solidarité**

*(avenant N° 4 du 19 novembre 2015)*

Les exploitations et entreprises agricoles devront, quel que soit l'organisme assureur auprès duquel elles ont souscrit un contrat collectif d'assurance, s'assurer que la couverture mise en place met en œuvre des mesures collectives ou individuelles de prévention et d'action sociale, notamment celles définies ci-après.

En tout état de cause, au moins 1 % de la cotisation de la couverture frais de santé et prévoyance en application du présent accord sera affectée au financement de ces mesures.

Les mesures collectives ou individuelles de prévention et d'action sociale ci-après ne sauraient être un droit acquis à une prestation. Le bénéfice des mesures instituées en application du présent article est conditionné à l'éligibilité de la demande constituée par le salarié ou ses ayants droit le cas échéant, auprès de l'organisme chargé de la gestion de ces mesures.

### **Article 7.1 : Dispositifs de prévention et d'action sociale**

*(avenant N° 4 du 19 novembre 2015)*

Les mesures collectives ou individuelles de prévention et d'action sociale mettant en œuvre le principe de solidarité au titre du présent dispositif frais de santé, quel que soit l'organisme assureur des employeurs, doivent notamment comprendre :

- une action collective de prévention sur les troubles musculo squelettiques visant à réduire les risques de santé futurs et à améliorer la qualité de vie des salariés ;
- une action collective de prévention sur les risques auditifs, le stress ou plus globalement les risques d'accident du travail ou maladie professionnelle dans les professions agricoles ;
- une action collective de prévention, pour les salariés seniors et les nouveaux retraités, traitant de la transition vie professionnelle / retraite, du vieillissement et de leur santé (par le biais notamment de sujets relatifs à la nutrition, le sommeil ou la maladie d'Alzheimer) ;
- un dispositif d'aide financière octroyée aux salariés actifs ou retraités de la production agricole notamment en cas d'handicap, de chômage, de perte d'autonomie, de problème de santé ou de veuvage ;
- un dispositif d'aide financière permettant de favoriser la mobilité des apprentis lors de leur formation en entreprise ou sur l'exploitation agricole en prenant en charge, via une prime de 150 à 500 €, une partie des coûts de leurs déplacements ou leur hébergement ;
- le maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail, tel que défini à l'article 10.

## **Article 7.2 : Tiers payant**

*(avenant N° 4 du 19 novembre 2015)*

Après affiliation de l'assuré auprès de l'organisme assureur, l'organisme gestionnaire délivrera une carte santé permettant la pratique du tiers payant avec certaines professions de santé et l'obtention le cas échéant d'une prise en charge hospitalière.

Cette carte santé reste la propriété de l'organisme assureur.

## **Article 8 : Maintien de garantie au profit des anciens salariés et des ayants droit d'un salarié décédé**

*(avenant N° 4 du 19 novembre 2015)*

Sous réserve des dispositions prévues à l'article 9 bis, les garanties cessent d'être accordées à l'expiration du mois au cours duquel prend fin le contrat de travail du salarié.

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

- des anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement, sans condition de durée, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail ou, le cas échéant, dans les 6 mois suivant l'expiration de la période durant laquelle ils bénéficient à titre temporaire du maintien de ces garanties à titre gratuit (maintien prévu à l'article 9 bis ci-après) ;
- des personnes garanties du chef de l'assuré décédé, pendant une durée minimale de 12 mois à compter du décès, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois suivant le décès.

En tout état de cause, conformément aux dispositions de l'article 1er du Décret n° 90-769 du 30 août 1990, les tarifs applicables aux personnes visées aux alinéas précédents ne peuvent pas être supérieurs de plus de 50 % aux tarifs globaux applicable aux salariés actifs.

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

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

## **Article 9 : Maintien des garanties**

*(avenant N° 4 du 19 novembre 2015)*

### **En cas de suspensions du contrat de travail non indemnisées**

L'adhésion des salariés – y compris leurs ayants droit s'ils sont couverts obligatoirement le cas échéant – à la couverture frais de santé est maintenue obligatoirement pendant les 3 premiers mois de la suspension du contrat sans versement de cotisation pour un des cas de congés prévus par les dispositions légales ne donnant pas lieu à maintien en tout ou partie de salaire par l'employeur, notamment pour l'un des congés ci-dessous :

- le congé sans solde ;
- le congé sabbatique ;
- le congé parental d'éducation à plein temps ;
- le congé pour création d'entreprise ;

- le congé de solidarité internationale ;
- le congé de solidarité familiale ;
- le congé de formation ;
- le congé d'enseignement ou de recherche.

Après cette période, lesdits salariés peuvent, pendant la période de suspension restant à courir, demander à l'organisme assureur dont ils relèvent à titre individuel à continuer de bénéficier de la garantie complémentaire santé sous réserve qu'ils s'acquittent seuls de l'intégralité de la cotisation au titre du contrat collectif concerné, sans pouvoir prétendre à une participation de l'employeur.

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

L'adhésion des salariés – y compris leurs ayants droit s'ils sont couverts obligatoirement le cas échéant – à la couverture frais de santé est maintenue obligatoirement sans versement de cotisation pour tout mois complet civil d'absence en cas de suspension de leur contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, dès lors qu'ils bénéficient, pendant cette période, d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par le dispositif de protection sociale complémentaire.

Si l'absence est inférieure à 1 mois, la cotisation forfaitaire pour la garantie complémentaire Frais de santé est due intégralement.

Par ailleurs et s'agissant de l'extension famille facultative prévue dans le présent accord, les salariés ayant opté pour cette option prévue en annexe 2 du présent accord continueront de verser la cotisation auprès de l'organisme gestionnaire.

## **Article 9 bis – Portabilité à titre gratuit**

*(avenant N° 4 du 19 novembre 2015)*

Les salariés entrant dans le champs d'application du présent accord et couverts collectivement par les garanties frais de santé bénéficient des dispositions légales sur le maintien du régime frais de santé en cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage selon les conditions définies par les textes légaux et ce à compter de la date fixée par la loi. Dispositions figurant en annexe 3 au présent avenant pour information.

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

## **Article 10 : Commission paritaire de suivi du régime Frais de santé**

*(avenant N° 4 du 19 novembre 2015)*

Afin d'assurer la parfaite sécurité juridique du dispositif de protection sociale complémentaire des salariés non cadres en Agriculture (compte tenu des possibles évolutions législatives ou réglementaires) et pour suivre l'application du présent accord, les signataires instituent une «Commission paritaire de suivi de l'Accord».

Cette commission exerce ses fonctions sous le contrôle et sous la direction de la Commission Paritaire départementale qui reste seule compétente pour négocier et conclure des avenants relatifs au présent accord.

La commission paritaire de suivi est composée de 3 représentants désignés par chaque organisation syndicale de salariés signataire de l'Accord départemental et par un nombre équivalent de représentants des organisations professionnelles d'employeurs signataires.

La présidence est assurée alternativement pour une période de 2 ans par un représentant choisi alternativement dans chaque collègue. Le secrétariat est assuré par la FDSEA de l'Orne.

## **Article 11 : Antériorité des régimes d'entreprise**

*(avenant N° 4 du 19 novembre 2015)*

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

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

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

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

## **Article 12 : Recours contre les tiers responsables**

*(avenant N° 4 du 19 novembre 2015)*

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

## **Article 13 : Information des salariés**

*(avenant N° 4 du 19 novembre 2015)*

Les parties rappellent que les employeurs des exploitations et entreprises agricoles sont tenues de remettre à leurs salariés un exemplaire de la notice d'information qui leur sera transmise par l'organisme assureur – auprès duquel ils auront souscrit les garanties au titre du présent accord – laquelle définit, notamment, lesdites garanties, leurs modalités d'entrée en vigueur, les formalités à accomplir, les exclusions ou limitations de garanties ainsi que les délais de prescription.

## **Article 14 : Formalités administratives**

*(avenant N° 4 du 19 novembre 2015)*

Le présent accord sera établi en nombre suffisant pour être déposé selon les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du Code du travail.

Les parties signataires ont convenu de demander, sans délai, l'extension du présent accord.

**Fait à Alençon le 19 juin 2009**

**(suivent les signatures)**

# Annexe 1 - Tableau Garanties complémentaire santé

(avenant N° 4 du 19 novembre 2015)

NATURE DES RISQUES	Remboursement régime obligatoire (à titre indicatif)	Remboursement complémentaire		Remboursement total Base conventionnelle
		Au titre du ticket modérateur	Au titre des forfaits et dépassement dans la limite de	
<b>Frais médicaux</b>				
Honoraires et dépassement d'honoraires des généralistes (1)	70%	30%	170% BR CAS 100% BR NON CAS	270 % BR CAS 200 % BR NON CAS
Honoraires et dépassement d'honoraires des spécialistes (1)	70%	30%	270% BR CAS 100% BR NON CAS	370 % BR CAS 200 % BR NON CAS
Actes Techniques et dépassement d'honoraires (1)	70%	30%	-	100 % BR
Radiologie et dépassement d'honoraires (radio, scanner, IRM...) (1)	70%	30%	-	100 % BR
Sages-femmes	70%	30%	-	100 % BR
Auxiliaires médicaux	60%	40%	-	100 % BR
Analyses médicales	60% ou 100%	40% ou 0%	-	100% BR
Médecine douce : ostéopathie, chiropractie, acupuncture	-	-	35 € / 4 séances par an	35 € x 4 / an
Sevrage tabagique (hors et sur prescription médicale)	0 € à 150 € / an / bénéficiaire	-	-	0 € à 150 € / an / bénéficiaire
Actes de prévention (2)	35% à 70%	65% à 30%	-	100 % BR
<b>Pharmacie</b>				
Médicaments à service médical rendu « majeur ou important »	65% BR	35%	-	100 % BR
Médicaments à service médical rendu « modéré »	30% BR	70%	-	100 % BR
Médicaments à service médical rendu « faible »	15% BR	85%	-	100 % BR
Vaccins prescrits non remboursés par le régime de base	-	-	25 € / an	25 €/an
<b>Hospitalisation (conventionné ou non)</b>				
Frais de séjour	80% à 100%	20% à 0%	-	100 % BR
Honoraire médical et chirurgical	80% à 100%	20% à 0%	-	100 % BR
Dépassements d'honoraires	-	-	100 % BR (non CAS) (1) 155 % BR (CAS)	100 % BR (non CAS) (1) 155 % BR (CAS)
Forfait journalier hospitalier (sauf établissements médicaux sociaux)	-	-	100 % FR	100 % FR
Forfait actes lourds (18 €) (actes affectés d'un coefficient ≥ 60 ou d'un tarif ≥ 120 €)	-	-	100 % FR	100 % FR
Chambre particulière	Hospitalisation (hors maternité et psychiatrie)		25 € / jour	25 € / jour
	Maternité		25 € / jour	25 € / jour
	Psychiatrie		25 € / jour	25 € / jour
Chambre particulière en ambulatoire	-	-	15 € / jour	15 € / jour
Maternité (3)	-	-	1/3 PMSS	1/3 PMSS
Frais de transport	65%	35%	-	100 % BR
Cure thermale (y compris forfait de surveillance médicale, forfait thermal, frais d'hébergement et frais de transport)	65% à 70%	35% à 30%	-	100 % BR
<b>Dentaire</b>				
Soins dentaires	70%	30%	-	100 % BR
Inlays et Onlays (acceptés par le régime de base)	70%	30%	120%	220 % BR
Inlay Cores (acceptés par le régime de base)	70%	30%	25%	125 % BR
Prothèses dentaires (acceptées par le régime de base y compris prothèses implantoportées)	70%	30%	220 % BR + 300 € / an / bénéficiaire	320 % BR + 300 € / an / bénéficiaire
Orthodontie (acceptée par le régime de base)	70% à 100%	30% à 0%	150%	250 % BR
<b>Optique</b>				
Fréquence de prise en charge de l'équipement optique (monture + verre) (4)				Tous les 2 ans
Monture seule	60%	40%	355% BR	455 % BR
2 verres simples classe (a) (5)	60%		10% PMSS	60 % BR + 10 % PMSS
2 verres complexes classe (b) (5)	60%		12% PMSS	60 % BR + 12 % PMSS
2 verres très complexes classe (c) (5)	60%		12% PMSS	60 % BR + 12 % PMSS
1 verre simple classe (a) et 1 verre complexe classe (b) (5)	60%		12% PMSS	60 % BR + 12 % PMSS
1 verre simple classe (a) et 1 verre très complexe classe (c) (5)	60%		12% PMSS	60 % BR + 12 % PMSS

1 verre complexe classe (b) et 1 verre très complexe classe (c) (5)	60%		12% PMSS	60 % BR + 12 % PMSS
Lentilles (refusées et acceptées par le régime de base)	0% à 60%	40%	100 € / an / bénéficiaire	100 % BR + 100 € / an / bénéficiaire
<b>Prothèse hors dentaire</b>				
Prothèse auditive (hors entretien)	60%	40%	5,25% du PMSS / an	100 % BR
Autres prothèses et petit appareillage	60%	40%		100 % BR
Gros appareillage	100%	0%		100 %
Fourniture médicale et pansement	60%	40%		100 % BR
<b>Assistance</b>				<b>Oui</b>

**Légende :**

BR : Base de Remboursement

TM : Ticket Modérateur

CAS : Convention d'Accès aux Soins

PMSS : Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale

FR : Frais Réels

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

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

(3) Dans la limite des frais réellement engagés

(4) Prise en charge tous les 2 ans sauf pour les mineurs, sauf changement d'acuité visuelle et sauf pour les lentilles

Verres simples classe (a) : verres unifocaux dont la sphère est comprise entre - 6,00 et + 6,00 dioptries et dont le cylindre  $\leq$  + 4,00 dioptries

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

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

(5) Y compris forfait monture

## **Annexe 2 – Les offres à adhésion individuelles et facultatives**

(avenant N° 4 du 19 novembre 2015)

### **1. Les salariés n'ayant pas l'ancienneté requise**

S'agissant des salariés ne remplissant pas la condition d'ancienneté permettant d'accéder au régime mis en place par le présent accord, les partenaires sociaux ont souhaité qu'ils puissent accéder à un régime à adhésion volontaire et facultative offrant des prestations identiques, à un taux de cotisation défini par l'organisme assureur.

Ces salariés peuvent donc demander à bénéficier à titre individuel et facultatif des garanties prévues par le présent accord, auprès de l'organisme assureur et dans les conditions prévues par ce dernier. L'organisme assureur proposera ainsi aux salariés intéressés un contrat individuel.

Ce régime est ouvert auprès du même organisme que celui choisi pour le régime obligatoire dans les conditions prévues par celui-ci.

La cotisation qui en résulte est entièrement à la charge du salarié et l'organisme assureur procédera directement au recouvrement de la cotisation auprès du salarié.

### **2. L'extension famille individuelle et facultative (conjoint et enfants)**

Les partenaires sociaux ont également souhaité donner la possibilité d'étendre la couverture prévue dans le cadre du présent régime obligatoire à la famille du salarié (conjoint et enfants), à titre individuel et facultatif.

La cotisation extension famille (conjoint et enfants) est facultative et est laissée au choix du salarié. Le taux global de la cotisation mensuelle facultative « extension famille » est à la seule charge du salarié et est exprimée en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS). Le supplément de cotisation représenté par la souscription à cette option demeure entièrement à la charge exclusive du salarié et l'organisme assureur procédera directement à la collecte de la cotisation.

La définition des ayants-droit du salarié est précisée dans la convention de gestion conclue entre les partenaires sociaux et l'organisme assureur.

#### **Définition des ayants-droits du salarié**

- Le conjoint : personne liée au bénéficiaire<sup>2</sup> par les liens du mariage (article 143 du Code Civil), non séparé(e) de corps ou non divorcé(e) par un jugement définitif passé en force de chose jugée exerçant ou non une activité professionnelle ;
- Le cocontractant d'un PACS (le « **pacsé** ») : personne ayant conclu avec le bénéficiaire un pacte civil de solidarité dans les conditions fixées par les articles 515-1 à 515-7 du Code Civil, exerçant ou non une activité professionnelle ;
- Le concubin : personne vivant avec le bénéficiaire en concubinage au sens de l'article 515-8 du Code Civil, au même domicile, de façon notoire et continue depuis au moins deux ans à la date de l'évènement ouvrant droit aux prestations ; aucune durée n'est exigée si un enfant est né ou à naître de cette union ; les concubins ne doivent ni l'un ni l'autre être par ailleurs mariés ou liés par un PACS.

La preuve du lien se fera par déclaration sur l'honneur signée par chacun des intéressés certifiant que le concubinage est notoire et accompagnée impérativement de la justification du domicile commun respectant les conditions ci-dessus ;

---

<sup>2</sup> Le bénéficiaire tel que défini à l'article 3 du présent accord.



- Les **enfants à charge** du bénéficiaire, de son conjoint, de son partenaire pacsé ou de son concubin :
  - âgés de moins de 21 ans et bénéficiant du dispositif social de base du bénéficiaire, de son conjoint, partenaire pacsé ou concubin,
  - âgés de moins de 28 ans, poursuivant leurs études et inscrits au régime de Sécurité sociale des étudiants ou au régime général au titre de la Couverture Maladie Universelle (C.M.U),
  - âgés de moins de 28 ans, se trouvant sous contrat d’alternance ou aidé aux conditions prévues par le Code du travail, sous réserve qu’ils justifient de ne bénéficier d’aucune couverture maladie complémentaire dans le cadre de leur activité,
  - quel que soit leur âge, s’ils sont atteints d’une infirmité telle qu’ils ne peuvent se livrer à aucune activité rémunératrice et perçoivent l’Allocation pour Adulte Handicapé – AAH – (article L. 821-1 du Code de la Sécurité Sociale). Les handicapés qui remplissent les conditions d’attribution de l’allocation précitée mais auxquels celle-ci n’est pas versée en raison de leur niveau de ressources sont également considérés comme étant à charge ;
- Les enfants du bénéficiaire nés « viables » moins de 300 jours après son décès ;
- Les **ascendants à charge** : les personnes ascendantes du bénéficiaire à condition d’être à charge du participant au sens de la législation fiscale. Un justificatif fiscal doit notamment être fourni à l’organisme assureur.

### **Annexe 3 – Dispositions légales sur la portabilité**

*(avenant n° 3 du 01/04/2014)*

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.

Le présent article est applicable dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié qui bénéficient effectivement des garanties mentionnées au premier alinéa à la date de la cessation du contrat de travail.

## Annexe III

### Accord collectif national

#### **COMPTE ÉPARGNE-TEMPS DANS LES EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES AGRICOLES (19 septembre 2001)**

(Etendu par arrêté du 19 décembre 2001,  
*Journal officiel* du 29 décembre 2001,  
modifié par arrêté du 21 janvier 2002,  
*Journal officiel* du 30 janvier 2002)

#### AVENANT N° 1 DU 9 NOVEMBRE 2011

NOR : AGRS1297012M

#### PRÉAMBULE

Le compte épargne-temps est un outil à destination des salariés pour notamment leur permettre de favoriser la mise en place de projets personnels, qu'ils soient professionnels ou autres, en finançant des périodes d'absence normalement non rémunérées ou en accédant directement à des fonds épargnés.

Dès 2001, les partenaires sociaux agricoles ont signé un accord créant un dispositif de compte épargne-temps conformément aux textes en vigueur, qui accompagnait et s'appuyait sur l'accord du 23 décembre 1981 modifié sur la durée du travail en agriculture, permettant, entre autres, d'organiser dans le cadre de l'aménagement de la durée du travail la prise de jours de repos pour réduction du temps de travail.

L'évolution du contexte, tant législatif que conjoncturel, amène les organisations syndicales et professionnelles agricoles à se repositionner sur le compte épargne-temps par cet avenant. Cette volonté s'est d'ailleurs exprimée dans d'autres accords nationaux où ce dispositif a été choisi comme voie d'aménagement du contrat de travail en fin de carrière :

- celui du 11 mars 2008 pour l'emploi des seniors dans les entreprises agricoles ;
- et celui du 23 décembre 2008 sur les conditions de travail en agriculture.

En ouvrant les sources d'alimentation et les possibilités d'utilisation d'un compte épargne-temps, les organisations syndicales et professionnelles agricoles démontrent leur capacité à trouver des solutions adaptées pour répondre aux attentes et besoins de chacun.

Les organisations syndicales et professionnelles tiennent à réaffirmer que l'ouverture d'un compte épargne-temps ne peut se fonder que sur la seule volonté du salarié. Par conséquent, chaque salarié choisit librement le moment de l'ouverture d'un compte. En revanche, les moyens d'alimentation comme d'utilisation du compte doivent suivre les règles du présent avenant. Cependant, des aménagements peuvent être apportés au dispositif par convention collective ou accord d'entreprise, à l'exception des dispositions relatives à la garantie des droits sur le compte épargne-temps.

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

### *Champ d'application*

Le présent accord est applicable sur l'ensemble du territoire français (métropole et départements d'outre-mer), aux salariés et employeurs des exploitations et entreprises agricoles ayant une activité définie à l'article L. 722-1, 1° (à l'exception des centres équestres, entraîneurs de chevaux de courses, champs de courses et des parcs zoologiques), 2°, 3° (à l'exception de l'Office national des forêts), et 4° (à l'exception de la conchyliculture) du code rural et de la pêche maritime, ainsi qu'aux coopératives d'utilisation de matériel agricole.

## **Article 2**

### *Définition*

Le compte épargne-temps permet au salarié d'accumuler des droits à congés rémunérés ou de bénéficier d'une rémunération, immédiate ou différée, en contrepartie des périodes de congé ou de repos non prises ou des sommes qu'il y a affectées.

## **Article 3**

### *Salariés bénéficiaires*

Tous les salariés ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'exploitation ou l'entreprise peuvent ouvrir un compte épargne-temps. Les salariés intéressés doivent en informer par écrit leur employeur.

## **Article 4**

### *Alimentation du compte*

Le compte épargne-temps peut être alimenté :

– soit en temps :

- par les jours de congés excédant 24 jours ouvrables ;
- par des jours de repos générés par la réduction du temps de travail dans la limite de 12 jours ;
- par les heures de repos compensateur de remplacement tel que défini par l'article 10.2 de l'accord national sur la durée du travail ;
- par les jours ou heures effectués au-delà de la durée de travail prévue dans la convention individuelle de forfait.

En revanche, le repos quotidien, le repos hebdomadaire ou le repos donné en contrepartie du travail de nuit ne peuvent en aucun cas alimenter le compte épargne-temps ;

– soit en argent :

- par les augmentations ou compléments de salaire ;
- par les primes et indemnités conventionnelles ;
- par les majorations pour heures supplémentaires ou complémentaires ;
- par tout ou partie des primes d'intéressement ;
- à l'issue de la période d'indisponibilité, par tout ou partie des avoirs issus de la participation ou d'un plan d'épargne d'entreprise.

## **Article 5**

### *Modalités d'alimentation du compte*

Le salarié doit informer par écrit l'employeur du nombre de jours ou d'heures qu'il entend verser à son compte épargne-temps dans les conditions ci-dessus, une fois par an à la date fixée dans l'entreprise ou, à défaut, avant la fin du mois d'avril de chaque année en indiquant le nombre total de jours ou d'heures qu'il souhaite épargner et la nature des jours ou des heures épargnés.

Lorsque le salarié souhaite mettre une somme en argent sur son compte épargne-temps, il doit en avertir son employeur par écrit dès qu'il a connaissance de ce futur versement afin que l'employeur puisse retenir les sommes visées pour les affecter sur le compte épargne-temps.

## **Article 6**

### *Gestion du compte épargne-temps*

Le compte épargne-temps est exprimé en euros. Les jours versés au compte épargne-temps sont épargnés pour le salaire correspondant à ces jours au moment du versement.

## **Article 7**

### *Garanties des droits accumulés sur un CET*

Les droits acquis dans le cadre d'un compte épargne-temps sont garantis dans les conditions de l'assurance contre le risque de non-paiement des sommes dues en exécution du contrat de travail (AGS).

Pour les droits acquis qui excèdent le montant de 6 fois le plafond mensuel retenu pour le calcul des contributions du régime d'assurance chômage, à défaut d'accord ou convention d'entreprise ou de branche établissant un dispositif d'assurance ou de garantie, l'employeur doit mettre en place un système de garantie financière. Cette garantie ne peut résulter que d'un engagement de caution. Il doit être pris par :

- un organisme de garantie collective ;
- une société de caution mutuelle ;
- une compagnie d'assurance ;
- une banque ou un établissement financier habilité à donner caution.

Cet engagement doit faire l'objet d'un contrat écrit précisant les conditions et le montant de la garantie accordée, et doit être tenu à la disposition de l'inspection du travail.

Dans l'attente de la mise en place d'un dispositif de garantie financière, lorsque les droits acquis excèdent le plafond précité, une indemnité correspondant à l'ensemble de ses droits doit être versée au salarié.

## **Article 8**

### *Utilisation du compte épargne-temps*

#### Prise du compte épargne-temps

Le compte épargne-temps peut être utilisé par le salarié :

- soit pour financer totalement ou partiellement un des congés suivants : les congés parentaux, les congés sabbatiques ou toute autre période d'absence non rémunérée ou non indemnisée définie par le code du travail.

L'utilisation du compte épargne-temps ne deviendra effective que si le salarié remplit les conditions exigées par les textes pour bénéficier du congé demandé et que si l'entreprise n'a pas refusé ou reporté le congé lorsque de telles possibilités sont prévues par les textes et dans les conditions arrêtées.

En cas de report éventuel des dates de départ en congés par l'entreprise conformément aux dispositions légales, l'utilisation du compte épargne-temps est reportée en conséquence ;

- soit pour bénéficier d'une rémunération immédiate. Cependant, pour les congés payés, seuls ceux au-delà de la 5<sup>e</sup> semaine peuvent donner lieu à une conversion monétaire (congé pour ancienneté, congé supplémentaire, congé pour fractionnement) ;

- soit pour bénéficier d'une rémunération différée : plan d'épargne salariale (PEE, PEI, PERCO), prestation de retraite à caractère collectif et obligatoire (retraite supplémentaire), rachat d'annuités manquantes pour la retraite ;
- soit pour aménager la fin de carrière.

#### Congé de fin de carrière

Lorsque le compte épargne-temps est utilisé dans le cadre d'un aménagement pour fin de carrière conformément à l'article 15 de l'accord national du 11 mars 2008 sur l'emploi des seniors, le salarié bénéficie d'un abondement versé par l'employeur. Cet abondement correspond à 50 % du montant total des sommes épargnées dans la limite de 6 mois de salaires.

Lorsque le compte épargne-temps est utilisé dans le cadre d'un aménagement pour fin de carrière conformément à l'article 9 de l'accord national du 23 décembre 2008 sur les conditions de travail en agriculture, le salarié bénéficie d'un abondement versé par l'employeur. Cet abondement correspond à 50 % du montant total des sommes épargnées dans la limite de 9 mois de salaires.

#### **Article 9**

##### *Modalités d'utilisation du compte épargne-temps*

Pour un congé autre que dans le cadre d'un aménagement pour fin de carrière :

Le salarié qui décide d'utiliser son compte épargne-temps pour un congé autre que dans le cadre d'un aménagement pour fin de carrière doit, sauf accord différent, avvertir son employeur au moins 2 mois avant la prise effective de ce congé.

Pour une rémunération immédiate :

Le salarié qui décide d'utiliser son compte épargne-temps pour le versement d'un complément de rémunération doit, sauf accord différent, avvertir son employeur au moins 1 mois civil avant.

Pour un congé dans le cadre d'un aménagement pour fin de carrière :

Le salarié qui décide d'utiliser son compte épargne-temps dans le cadre d'un aménagement du contrat de fin de carrière doit se conformer aux dispositions conventionnelles issues des accords sur l'emploi des seniors du 11 mars 2008 ou sur les conditions de travail en agriculture du 23 décembre 2008.

#### **Article 10**

##### *Indemnisation du congé*

Les jours épargnés pris par le salarié, lors de la prise d'un congé défini ci-dessus, sont indemnisés sur la base du salaire journalier brut perçu par l'intéressé au moment de la prise de son congé (le salaire journalier prend en compte les différents éléments de la rémunération du salarié hors primes exceptionnelles ou annuelles éventuelles versées le mois considéré, hors heures supplémentaires).

Les indemnités sont versées mensuellement en fonction du nombre de jours épargnés pris par le salarié, pendant tout ou partie de la durée du congé, jusqu'à épuisement du compte épargne-temps.

Dans les cas pendant lesquels le salarié bénéficie de rémunérations ou revenus inférieurs à sa rémunération à temps plein, le versement mensuel est calculé sur un nombre de jours inférieur au nombre de jours dans le mois afin d'assurer au salarié au maximum un maintien de ces revenus ou rémunérations antérieurs.

Lorsque le salarié utilise le compte épargne-temps comme un complément de rémunération, si ce complément correspond à plus de 2 mois de salaire, il fait l'objet de plusieurs versements (un par mois jusqu'à épuisement du compte), chaque versement ne pouvant être supérieur à 2 mois de salaire.

Chaque versement mensuel effectué au titre du compte épargne-temps donne lieu à l'établissement d'un bulletin de paie, il est soumis aux mêmes cotisations que les salaires. Les versements sont effectués aux mêmes échéances que les salaires dans l'entreprise.

#### **Article 11**

##### *Rupture du contrat de travail*

En cas de rupture du contrat de travail, pour quelque motif que ce soit et quel que soit l'auteur de la rupture, l'entreprise verse au salarié une indemnité correspondant à l'intégralité des droits qu'il a acquis à son compte épargne-temps.

Cette indemnité figure sur le bulletin de paie et est soumise aux mêmes cotisations que le salaire.

En cas de changement d'employeur, le salarié peut demander que son compte épargne-temps exprimé en euros soit transféré dans la nouvelle entreprise à la condition que cette entreprise entre dans le champ d'application de cet accord. Cependant, dans le cadre d'une utilisation du compte épargne-temps des sommes ainsi transférées pour un aménagement pour fin de carrière, l'abandonnement de l'employeur prévu dans l'accord national du 11 mars 2008 sur l'emploi des seniors (art. 15) ou dans l'accord national du 23 décembre 2008 sur les conditions de travail en agriculture (art. 9) n'est applicable que sur les sommes épargnées dans l'entreprise dans laquelle l'aménagement pour fin de carrière est effectif.

Le salarié peut également demander, en accord avec l'employeur, à ce que la conversion de l'ensemble des droits acquis sur le compte épargne-temps soit consignée auprès de la Caisse des dépôts et consignations selon les modalités de l'article D. 3154-5 du code du travail. Le déblocage des droits ainsi consignés se fait au profit du salarié ou de ses ayants droit selon les dispositions légales en vigueur.

#### **Article 12**

##### *Information du salarié*

Une information est donnée par l'employeur au salarié sur la situation de son compte épargne-temps dans le mois qui suit celui où a été effectué un versement au compte épargne-temps. L'information doit préciser la date d'ouverture du compte épargne-temps et le montant des sommes épargnées depuis l'ouverture du compte ou depuis sa dernière utilisation. Cette information peut figurer sur le bulletin de paie ou sur un document annexé.