

**« CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 28 JUIN 1985  
CONCERNANT LES ENTREPRISES ET EXPLOITATIONS DE POLY CULTURE ET  
D'ELEVAGE, LES EXPLOITATIONS MARAICHERES ET DE CULTURES LEGUMIERES DE  
PLEIN CHAMP ET LES COOPERATIVES D'UTILISATION DE MATERIELS AGRICOLES  
DU DEPARTEMENT DE L'EURE »**

Etendue par Arrêté Ministériel du 14 janvier 1986  
(J.O. 4 février 1986)

**Dispositions de l'accord national du 23 décembre 1981 concernant la durée du travail dans les  
exploitations et entreprises agricoles figurant dans la convention collective (page 29)**

accord prévoyance (annexe III) page 44  
+ accord santé (annexe IV) page 53  
(Intégrant les dispositions de l'avenant n° 1 de l'accord collectif en santé  
Etendu par arrêté ministériel du 07 juillet 2015 – JO du 16 juillet 2015

Et

de l'avenant n°2 de l'accord collectif de prévoyance  
du 25 septembre 2014  
Etendu par arrêté ministériel du 17 juillet 2015 – JO du 30 juillet 2015

➤ Avenant salaire n°54 du 16 avril 2015 personnel ouvrier  
Etendu par arrêté ministériel du 08 décembre 2015 – JO du 16 décembre 2015

Les dispositions non étendues sont indiquées en *italique*

**Mise à jour janvier 2016**

| <b>TABLE DES MATIERES</b>  |                |             |
|--|----------------|-------------|
| <b>TITRE</b>   | <b>ARTICLE</b> | <b>PAGE</b> |
| Absences   | 58             | 21          |
| Apprentis  | 35             | 16          |
| Assouplissement de l'horaire de travail  | 54             | 21          |
| Attestation de cessation de travail  | 73             | 27          |
| Bulletin de paie   | 40             | 17          |
| Calcul de l'indemnité de congés payés  | 61             | 23          |
| Certificat de travail  | 74             | 28          |
| Champ d'application professionnel  | 1              | 4           |
| Champ d'application territorial  | 2              | 4           |
| Changement temporaire d'emploi   | 37             | 16          |
| Classification des emplois - Salaires  | 24             | 11          |
| Congé à la naissance   | 64             | 24          |
| Congés de formation économique, sociale et syndicale et congés de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse | 63             | 24          |
| Congés pour événements familiaux   | 65             | 24          |
| Contrat de travail à durée indéterminée  | 67             | 25          |
| Cumul des majorations  | 32             | 16          |
| Définition de la durée normale du travail  | 48             | 20          |
| Définition et paiement des heures supplémentaires  | 29             | 14          |
| Délai-congé ou préavis   | 68             | 25          |
| Délégués du personnel et autres institutions représentatives du personnel  | 12             | 7           |
| Délégués syndicaux   | 11             | 7           |
| Déplacements   | 38             | 17          |
| Dépôt  | 81             | 28          |
| Détermination de la période annuelle   | 53             | 21          |
| Dispositions relatives au contrôle   | 59             | 22          |
| Durée  | 4              | 5           |
| Durée du congé annuel payé   | 60             | 22          |
| Durée maximale du travail  | 52             | 20          |
| Egalité professionnelle  | 25             | 13          |
| Embauchage   | 16             | 8           |
| Emploi des machines  | 79             | 27-28       |
| Engagements à durée indéterminée   | 18             | 9           |
| Engagements à durée déterminée   | 19             | 9           |
| Extension  | 82             | 28          |
| Formation permanente et continue   | 14             | 8           |
| Garantie de rémunération lors du passage aux 35 heures   | 27             | 13          |
| Garantie de ressources en cas de maladie ou accident   | 23             | 10          |
| Hygiène et sécurité  | 75             | 27          |
| Incidence sur le salaire   | 43             | 18          |
| Incidences sur les contrats antérieurs et postérieurs  | 3              | 4           |
| Indemnité de départ à la retraite  | 72             | 26          |

|   |        |          |
|---|--------|----------|
| Indemnité de licenciement                               | 71     | 26       |
| Intempéries   | 76     | 27       |
| Jeunes ouvriers   | 34     | 16       |
| Jours fériés  | 57     | 21       |
| Liberté syndicale et d'opinion                          | 9      | 6        |
| Logement  | 45     | 18-19    |
| Mensualisation - Fixation des salaires                  | 26     | 13       |
| Modalités de paiement des salaires                      | 39     | 17       |
| Nourriture  | 44     | 18       |
| Nourriture et logement des jeunes ouvriers et apprentis | 46     | 20       |
| Perfectionnement  | 13     | 7        |
| Période d'essai   | 17     | 8-9      |
| Période et date des congés payés                        | 62     | 23-24    |
| Personnel employé par intermittence                     | 21     | 9        |
| Prime d'ancienneté                                      | 42     | 17-18    |
| Procédure conventionnelle de conciliation               | 8      | 6        |
| Procédure d'arbitrage                                   | 7      | 5        |
| Procédure de conciliation et de médiation               | 6      | 5        |
| Procédure de résiliation du contrat de travail          | 69     | 25       |
| Produits de consommation fournis par l'employeur        | 47     | 19       |
| Propriété des fournitures                               | 80     | 28       |
| Recours au travail de nuit                              | 31     | 14-15-16 |
| Réduction exceptionnelle de l'horaire de travail        | 50 bis | 20       |
| Réintégration et priorité d'embauche                    | 22     | 10       |
| Répartition du temps de travail                         | 49     | 20       |
| Repos compensateur de remplacement                      | 29 bis | 14       |
| Repos compensateur en cas d'heures supplémentaires      | 51     | 20       |
| Repos hebdomadaire, dérogation, suspension              | 56     | 21       |
| Repos quotidien   | 56 bis | 21       |
| Représentation professionnelle des salariés             | 10     | 6        |
| Retraite complémentaire et prévoyance                   | 15     | 8        |
| Révision et dénonciation                                | 5      | 5        |
| Temps libre pour rechercher un autre emploi             | 70     | 25-26    |
| Temps partiel   | 20     | 9        |
| Travail à temps partiel ponctuel                        | 20 bis | 9        |
| Travail dans l'eau                                      | 77     | 27       |
| Travail des femmes                                      | 33     | 16       |
| Travail des jeunes et des femmes                        | 55     | 21       |
| Travail du dimanche                                     | 30     | 14       |
| Travailleurs handicapés                                 | 36     | 16       |
| Travaux salissants, douches                             | 78     | 27       |
| Variation de l'horaire normal de travail                | 50     | 20       |

ENTRE :

La fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles,

La fédération de l'Eure des coopératives d'utilisation de matériel agricoles  
(Adhésion du 12 août 1987)

d'une part,

ET

L'Union départementale des syndicats ouvriers confédérés C.G.T.-F.O., section de l'Eure,

Le syndicat C.F.D.T. des salariés de la production agricole (section de l'Eure),  
(Adhésion du 21 janvier 1986)

Le syndicat C.F.T.C.-Agri, fédération de l'agriculture de l'Eure,

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

## **CHAPITRE PREMIER**

### **CHAMP D'APPLICATION**

#### **Article 1er - (Avenant n° 31 du 23 avril 2002.) "CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL"**

La présente convention détermine les rapports entre les employeurs et les salariés non cadres des exploitations de polyculture et d'élevage (Avenant n°34 du 17 mars 2004) ",des exploitations maraîchères et de cultures légumières de plein champ" qui ne sont pas des entreprises publiques dont le personnel est soumis à un statut législatif ou réglementaire.

(Avenant n°11 du 4 mai 1990.) « Elle s'applique aux salariés non cadres des coopératives d'utilisation de matériels agricoles. »

Des avenants à la présente convention pourront être conclus, à la demande de l'une des parties signataires et des conventions annexes, à la demande d'autres catégories professionnelles.

Les dispositions de la présente convention sont applicables aux salariés étrangers, qu'ils soient permanents ou saisonniers.

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

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'Eure, même si les terrains de culture s'étendent sur un département limitrophe et, ceci, où que soient domiciliés les employeurs et les salariés.

#### **Article 3 - INCIDENCES SUR LES CONTRATS ANTERIEURS ET POSTERIEURS**

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

Sa mise en application ne peut être cause, pour aucun salarié et pour un travail équivalent d'une réduction de l'ensemble de sa rémunération brute globale annuelle, y compris le montant chiffré des avantages dont il a effectivement bénéficié avant son entrée en vigueur.

## CHAPITRE II

### DUREE, REVISION ET DENONCIATION

#### Article 4 - DUREE

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

En cas de dénonciation, elle continuera à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention destinée à la remplacer ou, à défaut de conclusion d'une convention nouvelle, pendant une durée d'un an, à compter de l'expiration du délai de préavis.

#### Article 5 - REVISION ET DENONCIATION

La présente convention peut à tout moment faire l'objet d'une demande de révision de la part de l'une des parties signataires adressée par lettre recommandée aux autres parties et au service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles.

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

La présente convention peut être dénoncée par l'une ou l'autre des parties signataires sous réserve du respect d'un préavis de deux mois.

*(Avenant n° 11 du 4 mai 1990.)* « La partie signataire qui dénoncera la convention devra prévenir les autres parties par lettre recommandée. En application de l'article L. 132-8, 2ème alinéa du code du travail, la dénonciation sera déposée en cinq exemplaires auprès du service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles.

Le chef du service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles doit, à dater de la notification de la dénonciation ou de la demande de révision, provoquer la réunion de la commission mixte. »

En tout état de cause et sans qu'il soit besoin d'une demande de révision ou de dénonciation émanant de l'une des parties signataires, la commission mixte se réunira au moins une fois l'an dans le courant des deux premiers mois de l'année en vue d'examiner l'évolution de la conjoncture et s'il y a lieu de procéder à une révision de la présente convention.

Cette réunion annuelle sera organisée sur proposition du service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles.

## CHAPITRE III

### *(Avenant n° 11 du 4 mai 1990.)* "PROCEDURES DE CONCILIATION, DE MEDIATION, OU D'ARBITRAGE"

#### *(Avenant n° 11 du 4 mai 1990.)* SECTION I : CONFLITS COLLECTIFS DE TRAVAIL

#### **Article 6** *(Avenant n° 11 du 4 mai 1990.)* « PROCEDURE DE CONCILIATION ET DE MEDIATION

Les conflits collectifs du travail peuvent être soumis aux procédures de conciliation prévues à l'article L. 523-1 du code du travail.

Une procédure de médiation peut être engagée dans le respect des dispositions de l'article L. 524-1 du code du travail »

#### **Article 7** *(Avenant n° 11 du 4 mai 1990.)* « PROCEDURE D'ARBITRAGE »

En cas d'échec *(Avenant n° 11 du 4 mai 1990.)* « de la conciliation ou » de la médiation, il pourra être fait appel à un arbitre choisi en accord entre les parties sur une liste comprenant six personnalités.

Cette liste sera dressée par la commission mixte lors de sa réunion annuelle ordinaire.

A défaut d'accord entre les parties sur le choix de l'arbitre, celui-ci sera désigné parmi les personnalités figurant sur ladite liste, par le président de la section départementale agricole de conciliation.

*(Avenant n° 11 du 4 mai 1990.)* **SECTION II : CONFLITS INDIVIDUELS DE TRAVAIL**

**Article 8** *(Avenant n° 11 du 4 mai 1990.)* « **PROCEDURE CONVENTIONNELLE DE CONCILIATION** »

Il est créé une commission paritaire départementale de conciliation dont le rôle est d'examiner et de proposer des solutions aux conflits individuels survenant entre employeurs et salariés liés par la présente convention.

A cette fin, les parties intéressées pourront saisir cette commission en présentant leur demande au chef du service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles.

Un représentant de chaque organisation syndicale de salariés signataire de la présente convention et un nombre égal d'employeurs relevant de l'organisation patronale signataire composent cette commission.

Les dispositions qui précèdent ne font pas obstacle à la liberté des employeurs et des salariés de porter les conflits individuels survenus entre eux devant les juridictions compétentes.

La présente commission pourra se réunir également en cas de difficulté d'interprétation des dispositions de la présente convention. Elle est également compétente pour régler les litiges pouvant naître du principe à travail égal, salaire égal.

**CHAPITRE IV**

**DISPOSITIONS D'ORDRE GENERAL**

**Article 9 - LIBERTE SYNDICALE ET D'OPINION**

La liberté d'opinion ainsi que le droit d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat constitué en vertu des dispositions du livre IV du code du travail, ne peuvent être contestés. *(Avenant n° 11 du 4 mai 1990.)* « Les employeurs ne pourront prendre en considération l'exercice d'une activité syndicale, le fait d'appartenir ou non à un syndicat, à une organisation politique ou confessionnelle pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne notamment l'embauche, la conduite et la répartition des travaux, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération, l'octroi d'avantages sociaux, les mesures disciplinaires ou les congédiements. »

Sur convocation écrite de leur syndicat, les syndiqués seront mis en congé non rémunéré pour permettre à ceux-ci d'assister aux congrès et assemblées statutaires de leur organisation. L'employeur devra être avisé le plus tôt possible dès réception de la convocation.

**Article 10 - REPRESENTATION PROFESSIONNELLE DES SALARIES**

Les employeurs sont tenus de laisser des libertés suffisantes aux salariés qui justifient, par présentation d'une convocation émanant de l'autorité compétente, qu'ils sont appelés à participer aux travaux d'une commission administrative ou contentieuse ou d'un organisme, constitués en vertu des dispositions d'un texte législatif ou réglementaire.

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

*(Avenant n° 16 du 15 juin 1993.)* "Toutefois, pour ce qui concerne la négociation collective visée par l'accord national du 21 janvier 1992, il serait fait application de cet accord."

## **Article 11 - DELEGUES SYNDICAUX**

(Avenant n° 11 du 4 mai 1990.) « Le bénéfice des dispositions du présent article est limité à 5 délégués syndicaux au total par circonscription judiciaire (BERNAY et EVREUX).

Les délégués syndicaux sont désignés par leur organisation dans la limite de trois délégués pour chacune des organisations syndicales de salariés signataires ou adhérentes à la présente convention. La qualité de délégué syndical de chacun des salariés intéressés doit être notifiée, par pli recommandé à son employeur, à l'organisation syndicale patronale et à l'inspecteur du travail par l'organisation syndicale dont il relève. La désignation devra indiquer la circonscription dont relève le délégué.

Les contestations relatives à la procédure de désignation ci-dessus sont réglées comme indiqué à l'article L.412-15 du code du travail.

Les délégués syndicaux ainsi dûment mandatés par leur organisation bénéficient des mesures de protection prévues à l'article L. 412-8 du code du travail.

Chaque délégué syndical bénéficie pour l'exercice de ses fonctions d'un temps de liberté au plus égal à 12 heures par trimestre. Ce temps de liberté est considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale. Tout dépassement exceptionnel du crédit d'heures est subordonné à l'accord de l'employeur.

L'indemnisation du délégué est assurée par son employeur, à charge pour ce dernier d'en demander le remboursement à l'organisation patronale signataire, s'il en est membre.

Le délégué syndical ne peut intervenir au niveau des entreprises de sa circonscription qu'en avertissant son employeur 48 heures à l'avance et, dans le même délai, l'organisation patronale signataire qui pourra désigner un délégué pour l'accompagner. A la demande de l'un des deux délégués, il pourra être fait appel à l'assistance d'un agent du service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles. »

## **Article 12 - DELEGUES DU PERSONNEL ET AUTRES INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL**

La réglementation concernant les délégués du personnel et les autres institutions représentatives du personnel s'applique dans les entreprises ou établissements relevant de la présente convention.

La contribution versée chaque année par l'employeur pour financer les institutions sociales et culturelles du comité d'entreprise ne peut être inférieure à 1 % de la masse salariale brute sans pouvoir être inférieure au montant fixé par l'article L. 432-9 du code du travail.

## **Article 13 - PERFECTIONNEMENT**

Les ouvriers adultes pourront disposer en dehors des périodes de grands travaux du temps de liberté nécessaire pour leur permettre d'assister à des sessions ou à des cours de perfectionnement. Ils devront justifier de leur participation à ces cours et sessions qui devront avoir reçu l'agrément du comité départemental pour la vulgarisation du progrès agricole.

Le temps de liberté visé à l'alinéa précédent ne pourra être limité à moins de dix demi-journées ou cinq jours par an.

Dans la limite de quatre demi-journées ou de deux jours par an, ce temps de liberté sera payé.

Les salariés de moins de dix-sept ans pourront disposer, pour leur formation professionnelle, et ceci sans préjudice d'aucune retenue sur leurs salaires et congés payés, d'un temps équivalent à un jour de travail par semaine, du 1er octobre au 31 mars, à condition de justifier de la fréquentation d'un cours agricole.

## **Article 14 - FORMATION PERMANENTE ET CONTINUE**

Les employeurs visés à l'article 1er de la présente convention contribuent au financement de la formation permanente et continue des salariés agricoles au moyen d'une cotisation affectée au Fonds d'assurance formation des salariés d'exploitations agricoles (F.A.F.S.E.A.). (*Avenant n° 31 du 23 avril 2002.*) « Le montant de cette cotisation est fixé en fonction des accords nationaux en vigueur. »

La caisse de mutualité sociale agricole assure le recouvrement de cette cotisation en même temps que les cotisations d'assurances sociales. Elle en reverse le produit au Fonds d'assurance formation des salariés d'exploitations agricoles (F.A.F.S.E.A.), conformément au protocole qu'elle a signé.

Il est précisé que cette cotisation s'impute sur la contribution obligatoire créée par la loi du 16 juillet 1971 à la charge des employeurs d'au moins dix salariés en moyenne annuelle. (*Avenant n° 31 du 23 avril 2002.*) « Les employeurs concernés peuvent demander au FAFSEA, un récépissé attestant que la cotisation visée au présent article a été acquittée. »

## **Article 15 (*Avenant n° 11 du 4 mai 1990.*) « RETRAITE COMPLEMENTAIRE ET PREVOYANCE »**

Les salariés des exploitations visés à l'article 1er de la présente convention seront obligatoirement affiliés à une institution de retraite complémentaire agréée par le ministère de l'agriculture.

L'adhésion des employeurs doit se faire à la caisse de retraite interentreprises agricoles, institution de retraites complémentaires agricoles (C.R.I.A.-I.R.C.A.) "....." (membre de phrase supprimé par l'avenant n°31 du 23 avril 2002.)

(*Avenant n° 12 du 18 décembre 1990.*) « Les cotisations dont les taux sont répartis par moitié entre employeurs et salariés comprennent :

- une cotisation de base au taux contractuel (*Avenant n° 31 du 23 avril 2002.*) « en vigueur »;
- une cotisation au titre du régime supplémentaire au taux contractuel (*Avenant n° 31 du 23 avril 2002.*)

« en vigueur. »

Le taux global d'appel de ces cotisations est fixé selon les dispositions édictées par l'A.R.R.C.O. (Association des Régimes de Retraite Complémentaire) »

## **CHAPITRE V**

### **EMBAUCHAGE - PERIODE D'ESSAI - EMPLOI - GARANTIE DE RESSOURCES**

#### **Article 16 - EMBAUCHAGE**

Les employeurs pourront faire connaître leurs besoins de main d'œuvre à l'Agence nationale pour l'emploi ainsi qu'aux syndicats professionnels de salariés, signataires de la présente convention.

Les employeurs, quand ils engagent un salarié, doivent demander à celui-ci la présentation d'un certificat de travail ou une attestation de cessation de travail délivrée par son ancien employeur, sous peine de s'exposer à une demande de dommages intérêts de la part de l'ancien employeur.

#### **Article 17 - PERIODE D'ESSAI**

(*Avenant n° 49 du 25 mai 2010 - Arrêté d'extension du 26 janvier 2011 - J.O du 4 février 2011*)  
Sauf accord contraire des parties, tout engagement à durée indéterminée est conclu à l'essai.

La durée de la période d'essai, qui peut être renouvelée une fois, est fixée comme suit :

- . 1 mois pour les salariés employés aux niveaux I et II ;
- . 2 mois pour les salariés employés aux niveaux III et IV ;

Pendant la période d'essai, la partie qui désire mettre fin au contrat de travail devra avertir l'autre partie :



**Rupture par le salarié :**

- . 24 heures pour une présence de 7 jours maximum ;
- . 48 heures pour une présence de 8 jours et plus

**Rupture par l'employeur :****1 - Pour les salariés employés des niveaux I et II**

- le délai de prévenance est de 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- le délai de prévenance est de 48 heures entre 8 jours et un mois de présence ;
- le délai de prévenance est de deux semaines après un mois de présence

**2 - Pour les salariés employés des niveaux III et IV**

- le délai de prévenance est de 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- le délai de prévenance est de 48 heures entre 8 jours et un mois de présence ;
- le délai de prévenance est de deux semaines après un mois de présence ;
- le délai de prévenance est d'un mois après trois mois de présence.

**Article 18 - ENGAGEMENTS A DUREE INDETERMINEE**

(Avenant n° 31 du 23 avril 2002.) «Pour les engagements à durée indéterminée, le contrat de travail est conclu par écrit et établi, en deux exemplaires, l'un destiné au salarié, l'autre à l'employeur.»

**Article 19 - ENGAGEMENTS A DUREE DETERMINEE**

(Avenant n° 31 du 23 avril 2002.) «Les engagements à durée déterminée sont obligatoirement conclus par contrat écrit établi en conformité avec la réglementation en vigueur.

A l'issue du contrat, il est versé au salarié une indemnité dont le montant minimum est fixé par la loi. Cette indemnité de fin de contrat a le caractère d'un complément de salaire. Elle est due dans tous les cas sauf dans les cas prévus par la loi.»

**Article 20 -(Avenant n° 31 du 23 avril 2002.) « TEMPS PARTIEL**

Il est fait application des dispositions de l'article 9.2 de l'accord national du 23 décembre 1981 ci-après annexé.

Il est précisé que le montant de l'indemnité kilométrique du paragraphe 2 de l'article 9.2 est établi selon le barème fiscal. »

**(Avenant n° 21 du 21 juin 1996.) Article 20 bis - TRAVAIL A TEMPS PARTIEL PONCTUEL**

Pour les salariés non permanents, lorsque le travail à temps partiel ne peut être circonscrit dans le cadre d'un horaire hebdomadaire ou mensuel fixé à l'avance, le salarié reçoit une rémunération majorée de 10 % par rapport à la rémunération horaire de base des salariés de même qualification professionnelle occupant un emploi à temps complet

**Article 20 ter (abrogé par avenant n° 31 du 23 avril 2002.)****Article 21 -(Avenant n° 31 du 23 avril 2002.) « PERSONNEL EMPLOYE PAR INTERMITTENCE**

Il est fait application des dispositions de l'article 9.3 de l'accord national du 23 décembre 1981 ci-après annexé.»

## **Article 22 - REINTEGRATION ET PRIORITE D'EMBAUCHE**

### **1° Maladie ou accident :**

Toute interruption de travail, résultant d'une maladie ou d'un accident dont est victime le salarié, dès lors que sa durée est inférieure ou égale à six mois, ne peut constituer un motif légitime de rupture du contrat de travail. Dès guérison ou consolidation de sa blessure pendant ou à l'issue de la période de six mois susvisée, le salarié malade ou accidenté doit être réintégré de plein droit dans son emploi.

*(Avenant n° 19 du 5 juillet 1995.)* « Les absences répétées au cours d'une même année civile dont la durée cumulée sera inférieure ou égale à six mois ne peuvent constituer un motif légitime de rupture de contrat de travail exception faite des cas où ces absences répétées entraîneraient des perturbations graves dans l'entreprise nécessitant le remplacement définitif du salarié. »

Si l'indisponibilité du salarié malade ou accidenté dure plus de six mois, le contrat peut être rompu dans le respect des dispositions du chapitre IX. S'il l'est par l'employeur, le salarié licencié bénéficiera, s'il est rétabli d'une priorité d'embauche dans le délai de six mois à compter du licenciement. Cette priorité n'existe toutefois que si l'emploi offert correspond à la qualification professionnelle du salarié licencié.

### **2° Accident du travail ou maladie professionnelle :**

Les dispositions légales relatives à la protection de l'emploi des salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle s'appliquent aux entreprises ou exploitations relevant de la présente convention.

Les victimes d'accident de trajet ne bénéficient pas des mesures de protection légale visées au paragraphe ci-dessus. Les mesures prévues au 1° du présent article leur sont applicables pour toute interruption de travail résultant d'un tel accident, dès lors que sa durée est inférieure ou égale à huit mois.

En cas de licenciement, après cette période de huit mois, le salarié bénéficiera, s'il est rétabli, d'une priorité d'embauche dans le délai de six mois à compter de son licenciement. Cette priorité n'existe toutefois que si l'emploi offert correspond à la qualification du salarié licencié.

### **3° Maternité :**

Pour les femmes en couches, la réintégration est de plein droit, l'état de grossesse ne faisant que suspendre l'exécution du contrat de travail.

*(Avenant n° 31 du 23 avril 2002.)* « 4° Journées citoyens et rappel pour des périodes d'exercice militaire :  
Il est fait application des dispositions légales en vigueur. »

## **Article 23 - GARANTIE DE RESSOURCES EN CAS DE MALADIE OU ACCIDENT**

*(Avenant n° 46 du 9 juillet 2009.)* "Les modalités de garantie de ressource en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident sont régies par l'accord de prévoyance du 9 juillet 2009 dont le contenu figure en annexe III de la convention".

### *(Avenant n° 46 du 9 juillet 2009)* "**Article 23 bis - REGIME D'ASSURANCE COMPLEMENTAIRE FRAIS DE SANTE**"

Le régime d'assurance complémentaire frais de santé est régi par les dispositions de l'accord du 9 juillet 2009 dont le contenu figure en annexe IV de la convention."

## CHAPITRE VI

### CLASSIFICATION DES EMPLOIS - SALAIRES

#### SECTION I

##### Article 24 – CLASSIFICATION DES EMPLOIS

(Avenant n° 31 du 23 avril 2002.) «La classification des emplois ci-après se détermine par la définition des tâches à exécuter.

Le référentiel technique ou professionnel est pris en compte dans la mesure où il est mis en œuvre dans l'emploi exercé.

L'employeur peut demander occasionnellement au salarié d'exécuter des tâches relevant d'un niveau de qualification inférieur à l'emploi qu'il occupe sans baisse de rémunération.

Chaque salarié est amené à être polyvalent à son niveau de qualification. Sa spécialisation dans un secteur déterminé ne le dispense pas d'effectuer les travaux relevant d'un autre secteur.

Le niveau de connaissance technique requis pour occuper les emplois définis à chaque niveau de qualification peut être acquis par le salarié par la formation professionnelle ou une expérience professionnelle équivalente.

A tous les niveaux, l'entreprise favorise l'accès à la formation et le salarié actualise ses connaissances.

A tous les niveaux de qualification, une concertation devra avoir lieu entre l'employeur et le salarié en vue de l'accès au niveau correspondant aux compétences du salarié et aux postes disponibles dans l'entreprise.

| Niveau  | CLASSIFICATION DES EMPLOIS   |
|---|--|
| <p><b>Niveau I</b></p>                                    | <p style="text-align: center;"><b>EMPLOIS D'EXECUTANTS</b></p> <p>L'emploi comporte des tâches d'exécution sans difficulté particulière immédiatement reproductibles après simple démonstration ou nécessitant un temps d'adaptation par habitude ou apprentissage.<br/>Le travail est exécuté selon des consignes précises (et/ou) sous surveillance permanente et ne nécessite aucune initiative importante.<br/>Il peut comporter l'utilisation de machines pré-réglées de maniement simple.</p> <p><b>Exemples indicatifs et non limitatifs</b> : travaux simples de culture et d'élevage, conduite de tracteur avec outil ne demandant pas de réglage, nettoyage des bâtiments, entretien des abords.</p>   |
| <p><b>Niveau II</b></p> <p>Echelon 1</p> <p>Echelon 2</p> | <p style="text-align: center;"><b>EMPLOIS SPECIALISES</b></p> <p>Emploi comportant des tâches d'exécution plus complexes qui nécessitent une maîtrise des savoir-faire permettant de participer à l'ensemble des travaux courants de l'entreprise. Le travail est exécuté selon des consignes précises sous surveillance intermittente.<br/>Dans l'exercice de sa tâche, le titulaire doit être capable de déceler des anomalies et d'assurer l'entretien courant du matériel.</p> <p><b>Exemples indicatifs et non limitatifs</b> : conduite de tracteur et/ou autres matériels avec des outils pré-réglés, traite des animaux, soins courants aux animaux, travaux de préparation des sols, bureau : enregistrements simples et divers.</p> <p>L'emploi peut comporter la participation à des travaux plus qualifiés nécessitant un savoir-faire acquis par l'expérience et exécutés sous la surveillance d'un salarié plus expérimenté ou du chef d'entreprise. Le titulaire du poste assure les remises en état et les réparations simples du matériel dont il a la charge. Il est capable de prendre des dispositions de sécurité qui s'imposent en cas d'anomalie. Il possède le permis V.L.</p> |

|                   |  |
|-------------------|--|
|                   | <p><b>Exemples indicatifs et non limitatifs</b> : conduite de tracteur, engins et matériels nécessitant tous les réglages simples utiles à la bonne réalisation du travail, entretien courant du matériel, soins aux animaux, soins aux cultures, bureau : travaux de saisie informatique.</p>   |
|                   | <p>Ces deux échelons correspondent au niveau technique du C.A.P.A.</p>   |
| <b>Niveau III</b> | <b>EMPLOIS QUALIFIES</b>   |
| Echelon 1         | <p>L'emploi comporte l'exécution d'opérations qualifiées nécessitant des connaissances ou une expérience professionnelle. Le titulaire détient les permis réclamés pour la conduite des véhicules et engins utilisés par l'entreprise. Le travail est exécuté à partir d'instructions et est contrôlé à posteriori à partir de compte-rendu.</p> <p>L'emploi nécessite des compétences techniques et des aptitudes permettant de façon autonome, d'évaluer et d'ajuster les méthodes de travail aux conditions du moment.</p> <p>Le titulaire est capable de mettre en œuvre les moyens de production qui lui sont confiés, de les entretenir et d'en assurer les réparations courantes.</p> <p>Ses initiatives ont des incidences limitées sur le plan économique, la sécurité des personnes, l'environnement.</p> <p>En cas d'anomalie, il est capable de prendre les dispositions d'urgence technique et de sécurité qui s'imposent.</p> <p><b>Exemples indicatifs et non limitatifs</b> : conduite de tous les tracteurs et engins en totale autonomie : exécution des travaux de labour, de semis, de fertilisation, de traitement et récolte ; exécution des travaux d'un atelier d'élevage, hormis les décisions de sélection, d'approvisionnement, de vente et de prophylaxie, bureau : informatique, factures, secrétariat.</p> |
| Echelon 2         | <p>L'emploi comporte, l'exécution d'opérations qualifiées dont le champ d'intervention est plus large, à partir d'instructions et de compte-rendu qui peuvent être hebdomadaires.</p> <p>Il suppose la capacité de son titulaire à s'adapter aux évolutions techniques.</p> <p>Plus autonome, le titulaire participe à l'organisation du travail et peut participer à l'encadrement de stagiaires.</p> <p><b>Exemples indicatifs et non limitatifs</b> : application avec discernement d'un traitement en culture ou en élevage, bureau : saisie de pièces comptables.</p>   |
|                   | <p>Ces deux échelons correspondent au niveau technique du B.E.P.A.</p>   |
| <b>Niveau IV</b>  | <b>EMPLOIS HAUTEMENT QUALIFIES</b>   |
| Echelon 1         | <p>L'emploi comporte l'exécution de différentes opérations dans le cadre de la conduite d'activités. Le titulaire est responsable de l'organisation et de la bonne exécution de son travail, selon les directives générales concernant les résultats attendus. Participant aux décisions techniques, le titulaire est capable de diagnostiquer l'état des cultures et des élevages, et d'utiliser de façon optimale les facteurs de production mis à sa disposition. Ses initiatives de type diagnostic ont des incidences importantes sur le plan économique, de la sécurité des personnes, de l'environnement. Le titulaire rend compte de ses activités.</p> <p><b>Exemples indicatifs et non limitatifs</b> : responsable d'un chantier, d'un secteur de production, d'un atelier, d'une culture, comptabilité.</p>  |
| Echelon 2         | <p>L'emploi peut comporter, en outre, la participation à des fonctions complémentaires sous la responsabilité du chef d'entreprise. Dans ce cadre ; le titulaire encadre temporairement des salariés ; il organise accessoirement le travail d'une équipe ; il surveille le travail d'un ou plusieurs aides ; il participe à d'autres fonctions telles que relations avec les fournisseurs et les clients, gestion des approvisionnements ou des commandes, suivi technique des activités.</p> <p><b>Exemples indicatifs et non limitatifs</b> : salarié autonome, responsable, en fonction de directives périodiques de l'organisation et de l'exécution du travail d'un ou plusieurs autres salariés.</p>  |
|                   | <p>Ces deux échelons correspondent au niveau technique du B.T.A.»</p>  |

Pour l'application de cette nouvelle classification des emplois, les employeurs peuvent s'aider de la grille de correspondance ci-après qui n'a qu'un caractère indicatif :

| Anciens coefficients | Niveaux        |
|----------------------|----------------|
| 130-140              | I              |
| Nouveau              | II échelon 1   |
| 160                  | II échelon 2   |
| 180                  | III échelon 1  |
| Nouveau              | III échelon 2  |
| 210                  | IV échelon 1   |
| Nouveau              | IV échelon 2 » |

#### **Article 25 - EGALITE PROFESSIONNELLE**

L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes est reconnue, notamment en ce qui concerne l'emploi, la formation, la promotion ainsi que les conditions de travail. Tous les emplois prévus à l'article 24 sont accessibles aux femmes.

### **SECTION II**

#### **MONTANT DES SALAIRES**

##### **Article 26 - MENSUALISATION - FIXATION DES SALAIRES**

(Avenant n° 31 du 23 avril 2002.) «1°) Rémunération mensualisée des heures normales :

Il est fait application des dispositions de l'article 6.5 de l'accord national du 23 décembre 1981 ci-après annexé.

2°) Fixation des salaires :

(Avenant n° 54 du 16 avril 2015 - Etendu le 08 décembre 2015 - JO du 16 décembre 2015)

Les salaires minimaux des salariés sont fixés comme suit par référence à la classification des emplois figurant à l'article 24 :

| Niveau de l'emploi | Taux horaire | Salaire mensuel (base 151.67 heures) |
|--------------------|--------------|--------------------------------------|
| N1                 | 9,61 €       | 1457,55 €                            |
| NII E 1            | 9,81 €       | 1487,88 €                            |
| NII E 2            | 9,85 €       | 1493,95 €                            |
| NIII E 1           | 9,94 €       | 1507,60 €                            |
| NIIIE 2            | 10,33 €      | 1566,75 €                            |
| NIVE 1             | 10,92 €      | 1656,24 €                            |
| NIVE 2             | 11,98 €      | 1817,01 €                            |

Pour les animaliers (vachers, porchers, bergers) qui assument totalement l'ensemble des sujétions inhérentes à l'emploi, les salaires réels sont majorés de 4%.»

##### **Article 27 - (Avenant n° 31 du 23 avril 2002.) « GARANTIE DE REMUNERATION LORS DU PASSAGE AUX 35 HEURES**

Il est fait application des dispositions de l'article 6.6 de l'accord national du 23 décembre 1981 ci-après annexé.

Il est précisé que pour le calcul du complément différentiel, les primes, avantages en nature, l'indemnité de congés payés et la prime d'ancienneté ne sont pas pris en compte. »

**Article 28** (abrogé par avenant n° 31 du 23 avril 2002)**Article 29 - DEFINITION ET PAIEMENT DES HEURES SUPPLEMENTAIRES**

(Avenant n° 31 du 23 avril 2002.) «Il est fait application des dispositions des articles 7.1, 7.2 et 7.3 de l'accord national du 23 décembre 1981 ci-après annexé.

(Avenant n° 42 du 10 novembre 2006) « Il est précisé que pour l'application du paragraphe 3 de l'article 7.3, une convention de forfait peut être conclue par écrit avec les salariés qui sont chargés des soins et de la surveillance des animaux, ou avec des salariés polyvalents chargés des animaux et ou des travaux de culture, sous réserve du respect des dispositions de l'article L.713-6 du code rural."

La convention de forfait est conclue pour une durée de douze mois.

Elle sera renouvelable pour la même durée par tacite reconduction.

Elle pourra être résiliée par l'une ou l'autre des parties, dans un délai de trente jours avant la date anniversaire.

La résiliation sera soit remise en main propre contre décharge, soit expédiée par lettre recommandée.

Le forfait pourra être établi sur la base d'un nombre d'heures supplémentaires hebdomadaires d'au maximum 8.

Les heures supplémentaires dues au-delà du forfait seront payées en plus ou compensées par un repos compensateur de remplacement selon les dispositions de l'article 29 bis de la convention collective et de l'article 10.2 de l'accord national »<sup>(1)</sup>.

**Article 29 bis** -(Avenant n° 31 du 23 avril 2002.) "**REPOS COMPENSATEUR DE REMPLACEMENT**

Il est fait application des dispositions de l'article 10.2 de l'accord national du 23 décembre 1981 ci-après annexé.

Mais il est précisé que pour l'application de l'article 10.2, le repos compensateur de remplacement ne pourra être mis en place qu'après accord de chacun des salariés concernés."

**Article 30 - TRAVAIL DU DIMANCHE**

Le salaire rémunérant les heures de travail effectuées le dimanche est égal au salaire horaire de base majoré de 50%.

Cette disposition n'est pas applicable aux salariés visés à l'article 26 qui bénéficient d'une majoration de salaire en raison des sujétions inhérentes à leur emploi.

(Avenant n° 31 du 23 avril 2002.) «Dans ce cas, ces salariés recevront pour toute intervention égale ou supérieure à une heure une prime complémentaire unique par dimanche égale à une fois le taux horaire de base».

(Avenant n° 37 du 2 mars 2005) «Sous réserve de la réglementation relative aux possibilités de travailler le dimanche et des procédures de dérogation, ces dispositions ne sont pas applicables aux salariés embauchés pour travailler exclusivement le samedi et/ou le dimanche dans les activités de vente au détail ou d'accueil du public.»

**Article 31** - (Avenant n° 37 du 2 mars 2005.)" Rémunération des heures de nuit à titre exceptionnel

Dans des circonstances exceptionnelles, en période de récolte par exemple, des heures de nuit, entre 21 heures et 6 heures du matin, pourront être effectuées. Ces heures feront l'objet d'une rémunération majorée de

<sup>(1)</sup> Etendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L.713-6 du code rural et de l'article 7.3 de l'accord national du 23.12.1981 modifié concernant la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles relatives aux majorations pour heures supplémentaires.

50% ou seront réglées par un repos compensateur de remplacement majoré à due proportion selon les modalités de l'article 29 bis de la convention collective. »

(Avenant n°37 du 2 mars 2005) - « **Article 31 bis** - *Travail de nuit à titre régulier*

(Avenant n°42 du 10 novembre 2006) "Devant l'impossibilité de livrer, par exemple, les marchés d'intérêt national, les grandes surfaces, les centres villes, les centrales d'achat, pendant la journée, les livraisons s'effectueront pendant les horaires de nuit."

*"Est considéré comme travailleur de nuit à titre régulier tout salarié qui accomplit au moins deux fois par semaine au moins trois heures de son travail quotidien entre 21 heures et 6 heures du matin. Est également travailleur de nuit le salarié qui effectue au moins 350 heures de travail de nuit, entre 21 heures et 6 heures du matin, sur une période de douze mois consécutifs.*

*Le travail de nuit à titre régulier ne sera admis que pour les salariés affectés à des travaux de livraison, de surveillance ou en cas de nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production. Ce travail de nuit est soumis à l'accord préalable du salarié.*

*Le salarié doit bénéficier d'un temps de pause d'au moins 20 minutes avant que son temps de travail n'atteigne 6 heures consécutives. Il sera fait application des articles R.232-10-1 et 2 du code du travail relatifs à la mise à disposition de moyens permettant aux salariés de se restaurer sur les lieux de travail.*

*Lorsque le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, notamment avec la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante, il est fait application des articles L.213-4-2 et L.213-4-3 du code du travail.*

*En cas de nécessité d'assurer les livraisons, la continuité du service, de la production ou de la surveillance, et dans la mesure où il n'est pas possible de remplacer le travailleur de nuit, la durée maximale du travail d'un travailleur de nuit pourra être portée à 44 heures hebdomadaires, calculée sur une période quelconque de douze semaines consécutives.*

*Pour les salariés affectés à des travaux de livraison, de surveillance, ou en cas de nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production, la durée maximale quotidienne de travail pourra être portée à dix heures, à condition que le nombre d'heures de travail effectif de nuit soit au plus égal à cinq.*

*Les heures de nuit seront réglées par un repos compensateur de remplacement majoré de 50 % selon les modalités de l'article 29 bis de la convention collective ou feront l'objet d'une rémunération majorée de 50%.*

*Il est également accordé :*

- (avenant n°42 du 10 novembre 2006) "une demi-journée de repos au travailleur de nuit ayant effectué moins de 350 heures de travail de nuit"
- un jour de repos au travailleur de nuit ayant effectué 350 heures de travail de nuit
- deux jours de repos au travailleur de nuit ayant effectué 450 heures de nuit
- une demi-journée supplémentaire de repos au travailleur de nuit par tranche supplémentaire de 100 heures de nuit

*(la période de référence nécessaire au calcul des jours de repos dus au travailleur de nuit est celle définie à l'article 53 de la convention collective.)*

*Les heures effectuées au-delà de la durée quotidienne de base donneront lieu à un repos d'une durée équivalente à prendre à l'issue de la période de travail.*

*Les travailleurs de nuit qui souhaitent occuper un poste de jour, ou vice et versa, ont priorité pour l'attribution de l'emploi ressortissant à la même catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.*

*Tout travailleur de nuit bénéficie, avant son affectation sur un poste de nuit et à intervalles réguliers d'une surveillance médicale particulière.*

*La considération du sexe ne pourra être prise en compte par l'employeur :*

- Pour embaucher un salarié à un poste comportant du travail de nuit, conférant à l'intéressé la qualité de travailleur de nuit ;
- Pour muter un salarié d'un poste de nuit vers un poste de jour ;

- Pour prendre des mesures spécifiques aux travailleurs de nuit ou de jour en matière de formation professionnelle. Les travailleurs de nuit doivent notamment voir accès aux actions prévues dans le plan de formation.

L'employeur devra s'assurer que, lors de son embauche ou de son affectation sur un emploi de nuit, le travailleur de nuit dispose d'un moyen de transport entre son domicile et l'entreprise.

Le travail de nuit ne peut faire obstacle aux fonctions syndicales ou représentatives du personnel. A ce titre, les travailleurs de nuit bénéficient des mêmes moyens, notamment en termes d'heures de délégation. »<sup>(1)</sup>

### **Article 32 - CUMUL DES MAJORATIONS**

Les majorations de salaire résultant des dispositions visant les heures supplémentaires, le travail du dimanche et le travail de nuit ne peuvent se cumuler.

### **Article 33 - TRAVAIL DES FEMMES**

A égalité de qualification professionnelle et de travail, les femmes doivent percevoir le même salaire que les hommes.

### **Article 34 - JEUNES OUVRIERS**

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

|   |      |
|---|------|
| - (Avenant n°11 du 4 mai 1990.) « avant 17 ans ».....       | 80 % |
| - (Avenant n°11 du 4 mai 1990.) « entre 17 et 18 ans »..... | 90 % |

Au-dessus de dix-huit ans, les jeunes ouvriers et ouvrières sont considérés comme adultes et recevront le salaire de leur catégorie.

Les ouvriers et ouvrières de moins de dix-huit ans doivent recevoir le salaire de la catégorie adulte lorsqu'ils en ont les aptitudes et le rendement.

Les jeunes ouvriers justifiant de six mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité dont ils relèvent doivent recevoir un salaire horaire au moins égal au S.M.I.C.

### **Article 35 - APPRENTIS**

(Avenant n° 16 du 15 juin 1993.) « Le salaire minimum des apprentis titulaires d'un contrat d'apprentissage régulièrement souscrit et enregistré est fixé conformément à la loi.

La retenue pour avantages en nature est limitée à :

- . 50 % du salaire, la première année,
- . 75 % du salaire, les années suivantes. »

### **Article 36 - TRAVAILLEURS HANDICAPES**

Les employeurs de travailleurs handicapés ont la possibilité de demander l'autorisation de pratiquer un abattement de salaire (Avenant n°11 du 4 mai 1990.) « Cette demande sera soumise à la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel (COTOREP). »

### **Article 37 - CHANGEMENT TEMPORAIRE D'EMPLOI**

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

---

<sup>(1)</sup> non étendu (arrêté du 9.8.2005)



### **Article 38 - DEPLACEMENTS**

*(Avenant n° 31 du 23 avril 2002.)* " A défaut de véhicule fourni par l'employeur,

- le salarié effectuant des déplacements avec sa propre voiture pour le compte de l'employeur, bénéficie de l'indemnité kilométrique telle qu'elle figure au barème fiscal ;
- le temps de déplacement est rémunéré s'il correspond à du travail effectif défini par l'article 6.2. de l'accord national du 23 décembre 1981 ci-après annexé.»

Dans le cas où l'employeur n'a pas prévu les modalités du déplacement et si le salarié est dans l'obligation de prendre ses repas ou de se loger en dehors de son domicile pour cause de déplacement, il doit être remboursé par l'employeur des frais de repas et des frais de séjour. Ces remboursements sont effectués sur la base des justificatifs produits par le salarié ou forfaitairement en application des barèmes en vigueur dans l'entreprise et communiqués au salarié avant son déplacement.

## **SECTION III**

### **PAIEMENT DES SALAIRES**

#### **Article 39 - MODALITES DE PAIEMENT DES SALAIRES**

*(Avenant n° 31 du 23 avril 2002.)* «La paie est faite au siège de l'exploitation pendant les heures de travail. Elle doit être effectuée suivant la périodicité adoptée d'un commun accord pour le règlement des salaires, et, en tout état de cause, au moins une fois par mois dans les trois jours ouvrables qui suivent la fin du mois civil. Ce délai de trois jours peut être augmenté sans toutefois dépasser sept jours à condition qu'un acompte d'au moins 70 % soit versé en fin de période de travail.»

Si dans les huit jours qui suivent les délais ci-dessus, le salarié n'a toujours pas été réglé de son salaire, il est fondé à considérer qu'il y a inexécution du contrat de travail par l'employeur et à rompre ledit contrat sans préavis. La responsabilité de la rupture incombe à l'employeur.

Les salariés payés une fois par mois ont la possibilité de percevoir un acompte à la fin de la première quinzaine, à jour fixe.

En ce qui concerne les salariés employés par contrat à durée déterminée pour effectuer une tâche occasionnelle, le règlement du salaire a lieu après accomplissement des travaux lorsque la durée du contrat est inférieure à un mois.

#### **Article 40 - BULLETIN DE PAIE**

*(Avenant n°11 du 4 mai 1990.)* « L'employeur doit remettre au salarié à l'occasion du paiement de sa rémunération une pièce justificative dite bulletin de paie comportant les mentions prévues par la loi et les règlements en vigueur. "...."supprimé par avenant n°31 du 23 avril 2002.

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

**Article 41** - *(Supprimé par avenant n° 31 du 23 avril 2002.)*

## **SECTION IV**

### **PRIMES**

#### **Article 42** - *(Avenant n° 19 du 5 juillet 1995.)* « **PRIME D'ANCIENNETE**

Une prime d'ancienneté est attribuée à chaque salarié (à l'exclusion des jeunes travailleurs et des apprentis) qui justifie de plus d'une année de présence. Cette prime sera payée en même temps que le salaire, suivant les taux ci-après applicables à la rémunération des heures de travail effectif ou assimilé:

- 2 % après 1 an de service;

- 3 % après 2 ans de service;
- 4 % après 3 ans de service;
- 5 % après 4 ans de service;
- 6 % après 5 ans de service.

La prime maximum est fixée à 6 % du salaire.

Pour l'attribution de cette prime, le temps passé en apprentissage, en contrat d'orientation, d'adaptation, de qualification, en stage d'accès à l'entreprise, en contrat initiative emploi et tout autre dispositif d'insertion, ne rentre pas dans le calcul de l'ancienneté.

Lorsqu'un exploitant reprend une ferme, il est tenu de payer la prime d'ancienneté aux salariés de la ferme dans la mesure de leur temps de service dans l'exploitation. Si un salarié accomplit un travail à temps partiel, il a droit à la prime d'ancienneté. »

## SECTION V

### PRESTATIONS ET PRODUITS FOURNIS EN NATURE

#### Article 43 - INCIDENCE SUR LE SALAIRE

La valeur des prestations et produits en nature fournis par l'employeur vient, sauf clause contraire, en déduction des salaires ci-dessus fixés.

#### Article 44 - NOURRITURE

*(Avenant n° 25 du 28 mai 1998.)* " Le prix de la nourriture est fixé par jour à deux fois la valeur du minimum garanti affecté d'un coefficient de 1,91." *(Avenant n° 31 du 23 avril 2002.)* « ..... »

Le prix ci-dessus s'entend pour : le petit déjeuner, les repas du midi et du soir et les casse-croûte dans les régions où cette pratique est en vigueur. Il comprend la boisson pendant les repas seulement.

La nourriture sera saine, variée et en quantité suffisante, la boisson loyale et marchande.

Pour les ouvriers qui ne sont pas nourris un jour complet, la nourriture sera évaluée comme suit par rapport aux taux indiqués ci-dessus :

- 20 % pour le petit déjeuner ;
- 40 % pour le repas du midi ;
- 40 % pour le repas du soir.

*(Avenant n° 31 du 23 avril 2002.)* « ..... »

#### Article 45 – LOGEMENT

*(Avenant n° 31 du 23 avril 2002.)* «L'évaluation du logement du salarié vivant seul ou avec sa famille est déterminée par référence à la valeur du minimum garanti affecté d'un coefficient de 1,91.

Evaluations par mois:

##### I. - Logement meublé :

- |   |                                   |
|---|-----------------------------------|
| - logement composé d'une seule pièce habitable..... | 6 fois l'évaluation de référence  |
| - logement composé de deux pièces habitables.....   | 10 fois l'évaluation de référence |
| - par pièce au-delà de la deuxième.....             | 4 fois l'évaluation de référence  |

##### II. - Logement nu avec électricité ou installation similaire :

- |  |                                  |
|--|----------------------------------|
| - toute pièce de 9 m <sup>2</sup> minimum..... | 3 fois l'évaluation de référence |
|--|----------------------------------|

|  |                                   |
|--|-----------------------------------|
| - salle d'eau pourvue d'eau chaude.....  | 3 fois l'évaluation de référence  |
| - eau courante à l'intérieur.....  | 3 fois l'évaluation de référence  |
| - W.C. intérieurs avec effet d'eau.....  | 3 fois l'évaluation de référence  |
| - dépendances couvertes en dur ou demi-dur de 12 m2 minimum..  | 2 fois l'évaluation de référence  |
| local pouvant être utilisé comme remise pour une automobile, servir de bûcher, de 12 m <sup>2</sup> ou plus..... | 2 fois l'évaluation de référence» |

### III. - Logement ouvrant droit à l'allocation logement :

Lorsque le logement mis à la disposition de l'ouvrier ouvre droit à l'allocation logement prévue par les textes légaux du fait des caractéristiques de son confort (salle d'eau, W.C., etc.) son évaluation est à débattre entre les parties sous réserve que le taux retenu ne soit pas supérieur à 80 % des loyers pratiqués dans la région.

L'eau et l'électricité sont à la charge de l'occupant à condition que le logement comporte un compteur individuel. La fourniture gratuite de l'eau et de l'électricité ne constitue pas un avantage acquis lors de l'installation d'un compteur d'eau ou d'électricité sauf si le contrat de travail prévoit la fourniture gratuite de tout ou partie des avantages.

Un état des lieux, écrit, en double exemplaire, dont l'un sera remis au salarié, sera effectué à l'entrée et à la sortie du logement et servira à déterminer les indemnités éventuellement dues par l'une ou l'autre des parties.

Le contrat de travail ayant pris fin, l'ouvrier devra libérer le logement dont il jouissait en accessoire de ce contrat dans les délais suivants :

Logement occupé par une personne :

|                     |          |
|---------------------|----------|
| - départ volontaire | 15 jours |
| - licenciement      | 1 mois   |

Logement occupé par un ménage ou plusieurs personnes de la famille :

|                     |          |
|---------------------|----------|
| - départ volontaire | 15 jours |
| - licenciement      | 3 mois   |

Quel que soit le nombre de personnes occupant le logement :

|  |        |
|--|--------|
| - licenciement pour suppression d'emploi | 6 mois |
| - départ ou mise à la retraite           | 3 mois |
| - invalidité                             | 1 an   |

Dans la limite de ces délais, les conditions d'occupation du logement, et notamment le montant des sommes dues à ce titre à l'ancien employeur seront identiques aux conditions applicables pendant la durée du contrat de travail.

### **Article 46 - NOURRITURE ET LOGEMENT DES JEUNES OUVRIERS ET APPRENTIS**

Pour les jeunes ouvriers de moins de 18 ans et les apprentis, le prix de la nourriture et du logement subira les mêmes abattements que ceux qui sont applicables à leurs salaires, en vertu des articles 34 et 35 de la présente convention collective.

### **Article 47 - PRODUITS DE CONSOMMATION FOURNIS PAR L'EMPLOYEUR**

Les produits de consommation fournis au salarié par l'employeur à titre onéreux sont comptés au cours à la production, c'est-à-dire au prix de gros, s'ils sont récoltés dans l'exploitation. Dans le cas contraire, ils seront calculés au cours du détail.

Les dispositions de l'alinéa précédent concernant les produits récoltés dans l'exploitation ne sont applicables qu'en ce qui concerne les quantités destinées à satisfaire les besoins du salarié et de sa famille.

## **CHAPITRE VII**

### **DUREE DU TRAVAIL - REPOS HEBDOMADAIRE - JOURS FERIES**

#### **Article 48 - DEFINITION DE LA DUREE NORMALE DU TRAVAIL**

(*Avenant n° 31 du 23 avril 2002.*) «Il est fait application des dispositions des articles 6.1, 6.2 et 6.3 de l'accord national du 23 décembre 1981 ci-après annexé.

Toutefois, il est précisé que pour l'application de l'article 6.2, le temps passé à l'habillage et au déshabillage est rémunéré au taux horaire de base ou selon un forfait qui sera établi d'un commun accord entre l'employeur et le salarié. Il est précisé que ces heures ne seront pas comptées dans le temps de travail effectif.

Pour l'application de l'article 6.3 relatif aux périodes d'astreintes, il est précisé qu'à défaut de stipulation contractuelle plus favorable, les périodes d'astreintes ouvrent droit au versement d'une indemnité forfaitaire dont le montant est égal à une heure de salaire horaire de base par nuit d'astreinte et à deux fois ce montant *par* période de 24 heures consécutives d'astreintes. En cas d'intervention, le temps de trajet est payé et décompté en travail effectif.»

#### **Article 49 - REPARTITION DU TEMPS DE TRAVAIL**

L'employeur fixe pour chaque salarié l'horaire de travail journalier. La répartition de la durée normale du temps de travail s'effectue conformément aux dispositions réglementaires en vigueur selon le nombre de jours ou de demi-journées effectivement travaillés.

Le recours aux heures supplémentaires dont il est question à l'article 29 de la présente convention doit être justifié par des travaux urgents ou les nécessités en main-d'œuvre.

#### **Article 50 - VARIATION DE L'HORAIRE NORMAL DE TRAVAIL**

(*Avenant n° 31 du 23 avril 2002.*) «Il est fait application des dispositions des articles 10.1, 10.2, 10.3 et 10.4 de l'accord national du 23 décembre 1981 ci-après annexé.

Il est précisé que pour l'application de l'article 10.2, le repos compensateur de remplacement ne pourra être mis en place qu'après accord de chacun des salariés concernés.

Il est précisé que pour l'application de l'article 10.4, paragraphe 1, le nombre d'heures de modulation susceptibles d'être effectuées tous les ans est limité à 300.

Pour l'application de l'article 10.4, paragraphe 4, deuxième formule, le nombre d'heures de modulation programmées en début de période annuelle peut excéder 200 heures dans la limite maximum de 300.»

#### *(Avenant n° 11 du 4 mai 1990.)* **Article 50 bis - REDUCTION EXCEPTIONNELLE DE L'HORAIRE DE TRAVAIL**

(*Avenant n° 31 du 23 avril 2002.*) «Il est fait application des dispositions de l'article 6.4 de l'accord national du 23 décembre 1981 ci-après annexé.»

#### **Article 51 - REPOS COMPENSATEUR EN CAS D'HEURES SUPPLEMENTAIRES**

(*Avenant n° 31 du 23 avril 2002.*) «Il est fait application des dispositions de l'article 7.4 de l'accord national du 23 décembre 1981 ci-après annexé.»

#### **Article 52 - DUREE MAXIMALE DU TRAVAIL**

(*Avenant n° 31 du 23 avril 2002.*) «Il est fait application des dispositions des articles 8.1, 8.2, 8.3, 8.4 et 8.5 de l'accord national du 23 décembre 1981 ci-après annexé.»

### **Article 53 - DETERMINATION DE LA PERIODE ANNUELLE**

(Avenant n° 31 du 23 avril 2002.) «La période annuelle dont il est question dans l'accord national du 23 décembre 1981 est l'année civile. Toutefois, l'employeur peut décider après consultation du personnel et information de l'inspecteur du travail, de faire référence à une période annuelle différente qui devra cependant débiter le premier jour d'un quelconque mois de l'année.»

### **Article 54 - ASSOUPLISSEMENT DE L'HORAIRE DE TRAVAIL**

(Avenant n° 31 du 23 avril 2002.) «Les employeurs, dans le respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, pourront :

- établir des horaires réduits de fin de semaine ;
- aménager l'horaire de travail en vue de permettre le fonctionnement continu de certains équipements dans le respect des dispositions de l'article 52 relatif à la durée maximale du travail ;
- établir des horaires individualisés en application des dispositions de l'article 9.1 de l'accord national du 23 décembre 1981 ci-après annexé.»

### **Article 55 - TRAVAIL DES JEUNES ET DES FEMMES**

(Avenant n° 31 du 23 avril 2002.) «Il est fait application des textes en vigueur.»

### **Article 56 -(Avenant n° 31 du 23 avril 2002.) « REPOS HEBDOMADAIRE – DEROGATION - SUSPENSION**

Il est fait application des dispositions des articles 5.1, 5.2 et 5.3 de l'accord national du 23 décembre 1981 ci-après annexé. »

(Avenant n° 31 du 23 avril 2002.) « **Article 56 bis - REPOS QUOTIDIEN**

Il est fait application des dispositions de l'article 5.4 de l'accord national du 23 décembre 1981 ci-après annexé. »

### **Article 57 - JOURS FERIES**

(Avenant n° 31 du 23 avril 2002.) «Il est fait application des dispositions des articles 4.1, 4.2, 4.3 et 4.4 de l'accord national du 23 décembre 1981 ci-après annexé.

Pour l'application des articles 4.2 et 4.4 de l'accord national, il est précisé que le salarié qui aura travaillé un jour férié bénéficiera en compensation :

- soit d'un repos rémunéré de durée équivalente à prendre dans les quinze jours ;
- soit d'une compensation financière équivalente au nombre d'heures effectuées multiplié par le taux horaire de base.»

(Avenant n° 47 du 9 juillet 2009) "Ces dispositions ne concernent pas le 1<sup>er</sup> mai.

1<sup>er</sup> mai :

Lorsque le salarié travaille le 1<sup>er</sup> mai, il sera indemnisé selon les dispositions légales en vigueur."

### **Article 58 - ABSENCES**

Pour s'absenter de son travail, le salarié doit recueillir l'accord de son employeur ou de son représentant au moins (Avenant n° 31 du 23 avril 2002.) « une semaine » lorsque l'absence est prévisible.

Toute absence en dehors des congés payés entraîne la perte de salaire correspondant, sauf dispositions contraires ou entente particulière avec l'employeur ou son représentant sur cette absence.

Excepté le cas de force majeure, toute absence non autorisée et non justifiée constitue un manquement à l'obligation de travail susceptible d'être sanctionné.

Dès lors que cette absence se prolonge au-delà de trois jours ouvrés, l'employeur peut faire usage de la procédure de licenciement.

En cas d'absence imprévisible qui se serait imposée au salarié, ce dernier doit prendre toutes dispositions pour informer son employeur ou son représentant, dans les plus brefs délais, des motifs et de l'importance de son absence ; il devra ultérieurement, le cas échéant, apporter les justifications nécessaires.

### **Article 59 - DISPOSITIONS RELATIVES AU CONTROLE**

*(Avenant n° 31 du 23 avril 2002.)* « Le contrôle a posteriori de l'horaire de travail est organisé conformément aux dispositions légales. »

Lorsqu'il est prévu la consultation préalable du personnel pour la mise en application de certaines dispositions du présent chapitre, celle-ci s'effectue par l'intermédiaire du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel.

A défaut de représentants du personnel, l'employeur consulte directement les salariés de l'entreprise ou de l'exploitation.

## **CHAPITRE VIII**

### **CONGES PAYES ET CONGES SPECIAUX**

#### **Article 60 - DUREE DU CONGE ANNUEL PAYE**

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

L'année de référence commence le 1er juin de l'année précédente et se termine le 31 mai de l'année en cours.

Aux périodes d'un mois de travail effectif, sont assimilées les périodes de quatre semaines ou vingt-quatre jours de travail effectif, notamment pour le calcul de la durée du congé des salariés n'effectuant pas un travail régulier.

*(Avenant n°11 du 4 mai 1990.)* « Sont assimilés à du travail effectif pour la détermination de la durée du congé : les jours de congés payés, de congés pour événements familiaux payés, de congé de formation, de repos compensateur payés, les jours fériés chômés et payés, les heures de délégation payées des représentants du personnel, ainsi que les périodes de repos des femmes en couche prévues aux articles L. 122-25 à L. 122-30 du code du travail, les périodes limitées à un mois maximum d'arrêt de travail pour maladie régulièrement constatée, les périodes limitées à une durée ininterrompue d'un an pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle et toutes autres périodes, journées ou absences faisant l'objet d'une telle assimilation par les lois et les règlements en vigueur. »

L'absence, justifiée ou non du salarié lorsqu'elle ne peut être assimilée à du travail effectif ne peut avoir pour effet d'entraîner une réduction de ses droits à congé plus que proportionnelle à la durée de cette absence.

Lorsque le nombre de jours ouvrables de congé calculé comme indiqué ci-dessus n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur.

Quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise, les jeunes et apprentis de moins de vingt et un ans au 30 avril de l'année précédente ont droit, s'ils le demandent, à un congé de trente jours ouvrables. Les jours de congé en sus du congé principal calculé comme ci-dessus, n'ouvrent pas droit à indemnité.

Des congés supplémentaires payés sont accordés dans les cas suivants :

a) Pour fractionnement (sauf renonciation écrite du salarié) :

*(Avenant n° 31 du 23 avril 2002.)* « Sauf la partie du congé qui excède vingt-quatre jours ouvrables et qui peut être fractionnée sans ouvrir droit à des congés supplémentaires dits de fractionnement, le congé

d'une durée supérieure à douze jours et inférieure à vingt-cinq jours ouvrables peut être fractionné dans les conditions suivantes. »

- deux jours ouvrables supplémentaires, lorsque le nombre de jours de congé pris en dehors de la période 1er mai au 31 octobre est au moins égal à six ;
- un jour ouvrable supplémentaire, lorsque le nombre de jours de congé pris en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre est compris entre trois et cinq jours.

(Avenant n° 31 du 23 avril 2002.) b)"Pour les femmes salariées ou apprenties âgées de moins de vingt et un ans au 30 avril de l'année précédente."

- deux jours ouvrables supplémentaires par enfant à charge lorsque le congé principal est supérieur à six jours ouvrables ;
- un jour ouvrable supplémentaire par enfant à charge lorsque le congé principal est inférieur ou égal à six jours ouvrables.

c) Pour les salariés ayant une certaine ancienneté (continue ou non) dans l'entreprise :

- un jour ouvrable supplémentaire après dix ans d'ancienneté ;
- deux jours ouvrables supplémentaires après vingt ans d'ancienneté ;
- trois jours ouvrables supplémentaires après vingt-cinq ans d'ancienneté.

### **Article 61 - CALCUL DE L'INDEMNITE DE CONGES PAYES**

L'indemnité afférente au congé principal payé tel qu'il est prévu au premier alinéa de l'article 60 ci-dessus est égale au dixième de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence. Pour la détermination de la rémunération totale, il est tenu compte de l'indemnité de congé de l'année précédente. Les jours ou périodes assimilés au travail effectif sont considérés comme ayant donné lieu à rémunération en fonction de l'horaire de travail habituel.

Lorsque la durée du congé est différente de celle prévue au premier alinéa de l'article ci-dessus, l'indemnité est calculée proportionnellement à la durée du congé effectivement dû.

Toutefois, l'indemnité due au titre du congé annuel payé ne peut être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant le période de congé si le salarié avait continué à travailler selon son horaire habituel.

Lorsqu'il est mis fin au contrat de travail avant que le salarié ait pu bénéficier de la totalité du congé annuel auquel il a droit, celui-ci reçoit une indemnité compensatrice pour la fraction de congé dont il n'a pas bénéficié. Cette indemnité est calculée comme indiqué aux deux premiers alinéas du présent article.

Il est interdit à tout employeur comme à tout salarié, sous peine des sanctions prévues par la loi, de faire exécuter un travail rémunéré pendant les congés.

### **Article 62 (Avenant n° 14 du 29 mai 1991.) « PERIODE ET DATE DE CONGES PAYES**

La période des congés payés s'étend du 1er mai au 30 avril de l'année suivante.

A défaut d'accord entre les parties l'ordre et les dates de départ en congé sont fixés par l'employeur après avis le cas échéant des délégués du personnel.

Sauf circonstances exceptionnelles, l'ordre et les dates de départ ne pourront être modifiés dans le délai d'un mois avant la date prévue du départ.

A moins qu'il résulte d'un accord entre les parties ou d'une décision expresse de l'employeur, le départ en congé ne peut avoir lieu pendant les périodes de grands travaux afférentes à l'exploitation. La durée de ces périodes ne peut excéder chaque année cinq mois consécutifs ou non.

Pendant ces périodes de grands travaux des autorisations d'absence au titre des congés peuvent être accordées à la demande des salariés.

La durée de ces absences sera déterminée strictement en fonction du déroulement et des impératifs des travaux.

Le congé payé ne dépassant pas 12 jours ouvrables doit être continu.

La durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder 24 jours. Le congé principal d'une durée supérieure à 12 jours ouvrables et au plus égale à 24 jours ouvrables peut être fractionné par l'employeur avec l'agrément du salarié. Dans ce cas, une fraction d'au moins 12 jours ouvrables continus compris entre 2 jours de repos hebdomadaire doit être attribuée pendant la période du 1er mai au 31 octobre.

Jusqu'à concurrence de 12 jours ouvrables, l'employeur devra accorder prioritairement les congés pendant les vacances scolaires d'été sur leur demande aux salariés ayant des enfants scolarisés, si les impératifs des travaux le permettent.

Lorsqu'une fraction du congé principal est attribuée à la demande du salarié en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre, l'employeur peut exiger qu'il renonce par écrit au bénéfice des jours de congés supplémentaires prévus par la loi.

En tout état de cause tous les congés doivent être attribués avant la fin de la période des congés payés fixée au 30 avril.

Quelle que soit l'époque où ils auront été attribués, les jours de congés dus en sus des 24 jours ouvrables ne peuvent être pris en compte pour l'ouverture d'un droit à congé supplémentaire. »

**Article 63 - (Avenant n°11 du 4 mai 1990.) « CONGES DE FORMATION ECONOMIQUE, SOCIALE ET SYNDICALE ET CONGES DE FORMATION DE CADRES ET D'ANIMATEURS POUR LA JEUNESSE**

Ces congés seront accordés conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur. »

**Article 64 - CONGE A LA NAISSANCE**

(Avenant n° 31 du 23 avril 2002.) «Un congé est accordé au salarié dans les conditions fixées par les lois et règlements en vigueur à l'occasion de la naissance d'un enfant ou de l'arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption.»

**Article 65 - CONGES POUR EVENEMENTS FAMILIAUX**

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

- (Avenant n°37 du 2.3.2005)« Mariage ou conclusion d'un pacte civil de solidarité de l'intéressé : 4 jours"  
 - mariage d'un enfant..... : 1 jour  
 (Avenant n°37 du 2.3.2005)-«Obsèques du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité, du père, de la mère ou d'un enfant : 2 jours".  
 - obsèques de l'un des beaux-parents, d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur..... : 1 jour  
 - (Avenant n° 31 du 23 avril 2002.) « Journée citoyenne..... : 1 jour. »

(Avenant n° 11 du 4 mai 1990.) « Ces jours de congés n'entraîneront pas de réduction de la rémunération mensuelle. »

Les salariés ont la faculté de demander, à l'occasion des événements ci-dessus, un congé payé supplémentaire venant en déduction des congés annuels payés.

Un congé non payé peut être accordé par l'employeur aux salariés qui en feront la demande, à l'occasion de l'un des événements ci-dessus ou à l'occasion d'une maladie du conjoint.



## CHAPITRE IX

### (Avenant n° 11 du 4 mai 1990.) **RUPTURE OU RESILIATION DU CONTRAT DE TRAVAIL**

**Article 66** (abrogé par *avenant n° 31 du 23 avril 2002*)

#### **Article 67 - CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE INDETERMINEE**

Le contrat à durée indéterminée peut être rompu à tout moment par la volonté d'une seule des parties. La rupture du fait de l'employeur doit être justifiée par une cause réelle et sérieuse.

Dans tous les cas, sa dénonciation par l'une des parties doit être notifiée à l'autre partie par pli recommandé avec accusé de réception. Sauf 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 d'un délai, dit délai-congé ou préavis, dont la durée est fixée par l'article 68 ci-après et dont le point de départ coïncide avec la date mentionnée par la poste sur l'accusé de réception.

#### **Article 68 - DELAI-CONGE OU PREAVIS**

(*Avenant n° 31 du 23 avril 2002.*) « La durée de préavis à observer en cas de démission du salarié ou de licenciement est fixée comme suit:

- durée du préavis pour les salariés ayant moins de deux ans d'ancienneté de service chez leur employeur:
  - en cas de démission : 15 jours
  - en cas de licenciement : 1 mois
- durée du préavis pour les salariés ayant une ancienneté de service de deux ans ou plus chez leur employeur:
  - en cas de démission : 1 mois
  - en cas de licenciement : 2 mois. »

(*Avenant n° 11 du 4 mai 1990.*) « Par contrat individuel, les parties peuvent seulement convenir d'un allongement de durée de ces délais en cas de licenciement ou d'une réduction de durée de ces délais en cas de démission. »

#### **Article 69 - (Avenant n° 11 du 4 mai 1990.) « PROCEDURE DE RESILIATION DU CONTRAT DE TRAVAIL**

(*Avenant n° 11 du 4 mai 1990*) « La rupture du contrat de travail conclu sans détermination de durée doit être effectuée dans le respect des dispositions des articles L. 122-4 et suivants du code du travail relatives à la procédure de résiliation du contrat de travail à durée indéterminée. »

#### **Article 70 - TEMPS LIBRE POUR RECHERCHER UN AUTRE EMPLOI**

Pendant la durée du préavis, le salarié a droit à des demi-journées ou journées pour rechercher un autre emploi, soit :

- lorsque la durée du préavis est de quinze jours..... : trois demi-journées ou un jour et demi de liberté ;
- lorsque la durée du préavis est de un mois..... : six demi-journées ou trois jours de liberté
- lorsque la durée du préavis est de deux mois ou plus.... : dix demi-journées ou cinq jours de liberté.

Le salaire de ces demi-journées ou journées sera payé, en cas de licenciement sans faute grave et non déductible des congés payés. En cas de démission du salarié, ou s'il y a faute grave, ces journées ou demi-journées ne seront pas payées. Ce temps libre sera pris en accord entre les deux parties, et, faute d'accord, alternativement au choix de chacune d'elles.

Le droit au préavis et le droit aux congés payés sont deux droits distincts. Il en résulte que, sauf accord entre les deux parties, le salarié ne peut être contraint de prendre, au cours du temps de préavis, les congés

payés auxquels il peut prétendre, et, réciproquement, il ne peut exiger de bénéficiaire de ces congés pendant ce temps.

### **Article 71 - INDEMNITE DE LICENCIEMENT**

En cas de rupture du contrat de travail du fait de l'employeur, le salarié bénéficie, indépendamment du préavis ou de l'indemnité de préavis, d'une indemnité de licenciement, sauf si la rupture est provoquée par une faute grave.

*(Avenant n°47 du 9 juillet 2009.) "Cette indemnité est égale à l'indemnité légale de licenciement".*

*(Avenant n°11 du 4 mai 1990.) "Le salaire à prendre en considération pour le calcul de cette indemnité est le douzième de la rémunération brute des douze derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des trois derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aurait été versée au salarié pendant cette période, ne serait prise en compte que prorata temporis.*

Cette indemnité de licenciement ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature."

### **Article 72 - (Avenant n° 11 du 4 mai 1990.) « INDEMNITE DE DEPART A LA RETRAITE**

*(Avenant n° 37 du 3 mars 2005.) "La rupture du contrat de travail intervenant à l'initiative de l'employeur ou du salarié dans les conditions prévues à l'article L. 122-14-13 du code du travail ouvre droit à une indemnité de départ à la retraite au bénéfice du salarié"*

*(Avenant n° 37 du 3 mars 2005.) « La mise à la retraite à l'initiative de l'employeur pourra avoir lieu avant soixante-cinq ans sous réserve que le salarié puisse bénéficier d'une retraite du régime de base et d'une retraite complémentaire à taux plein. Dans ce cas l'employeur (avenant n°42 du 10 novembre 2006) "doit" mettre en place une formation professionnelle qualifiante dans un délai d'un an précédant ou suivant le départ du salarié pour permettre, le cas échéant, aux salariés restants d'accéder aux responsabilités du salarié mis à la retraite ou de réorganiser la répartition de l'emploi afin de préserver les emplois existants.<sup>(1)</sup>*

Le départ à la retraite à l'initiative du salarié pourra avoir lieu avant soixante ans dans le cadre des mesures légales permettant au salarié qui remplit les conditions requises de prendre sa retraite avant l'âge légal »

Le montant de cette indemnité est fixé comme suit :

- en cas de départ à l'initiative de l'employeur :

- . un dixième de mois par année d'ancienneté sur l'exploitation ;
- . après dix ans d'ancienneté, cette indemnité est majorée d'un quinzième de mois par année d'ancienneté.

- en cas de départ à l'initiative du salarié :

- . un dixième de mois par année d'ancienneté sur l'exploitation.

Le salaire à prendre en considération est celui défini à l'article 71 de la présente convention.

Les parties sont tenues de respecter les durées de préavis fixées à l'article 68 de la présente convention.

L'indemnité de départ à la retraite ne peut se cumuler avec toute autre indemnité de même nature.

Elle sera versée dès la rupture effective du contrat de travail. »

*(Avenant n° 19 du 5 juillet 1995.) « En cas de décès du salarié l'année du départ en retraite, l'indemnité de fin de carrière sera versée aux ayant-droits. »*

<sup>(1)</sup> cet alinéa 2 n'est pas étendu (arrêté du 2.8.2005)

### **Article 73 - ATTESTATION DE CESSATION DE TRAVAIL**

A la demande des salariés quittant volontairement ou par congédiement leur emploi, les employeurs sont obligés de délivrer une attestation pour leur permettre de trouver du travail. Mais le certificat de travail ne pourra être délivré qu'à la fin du préavis. L'attestation devra mentionner la date à laquelle le salarié sera libre.

### **Article 74 - CERTIFICAT DE TRAVAIL**

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

Le certificat doit également mentionner le ou les coefficients ou indices auxquels le salarié était ou a été classé. Il sera établi en double exemplaire et signé par les deux parties.

## **CHAPITRE X**

### **HYGIENE - PROTECTION ET SECURITE DES TRAVAILLEURS**

#### **Article 75 - HYGIENE ET SECURITE**

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

Toutes mesures de protection, à la charge de l'employeur, doivent être prises lors de l'emploi de produits corrosifs, toxiques, dangereux, telles que fourniture de masques, de vêtements en caoutchouc, de gants.

L'employeur mettra à la disposition des ouvriers au cours du travail les produits nécessaires du point de vue hygiène : eau, savon et essuie-mains, et éventuellement, les antitoxiques prévus par le corps médical.

#### **Article 76 - INTEMPERIES**

En cas d'intempéries rendant le travail difficile et exposant le personnel à la pluie, l'employeur devra prendre les dispositions pour l'occuper à l'intérieur de l'exploitation ; des imperméables seront mis à la disposition des ouvriers obligés de travailler dehors.

#### **Article 77 - TRAVAIL DANS L'EAU**

Les ouvriers recevront de l'employeur des bottes en caoutchouc ou des chaussures les mettant à l'abri de l'humidité.

#### **Article 78 - TRAVAUX SALISSANTS, DOUCHES**

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

Il en sera de même des tabliers imperméables utilisés par les vachers et des tabliers de protection utilisés pour le soudage.

Dans toutes les exploitations occupant en permanence au moins trois salariés, des douches avec appareil fonctionnant à eau chaude et froide seront mises à la disposition du personnel, dans un délai de deux ans au plus à compter de la signature de la présente convention.

#### **Article 79 - EMPLOI DES MACHINES**

(Avenant n° 31 du 23 avril 2002.) «Les employeurs veilleront à l'application des règles de sécurité relatives à l'utilisation des machines fixes et mobiles.

Si, sur prescription médicale, le conducteur de tracteur se trouvait dans l'obligation de se munir d'une ceinture de protection abdominale, le montant du ticket modérateur serait à la charge de l'employeur.»

#### **Article 80 - PROPRIETE DES FOURNITURES**

Les fournitures diverses énumérées ci-dessus (vêtements de pluie, bottes, gants, etc.) que les employeurs sont tenus de remettre à leurs salariés effectuant des travaux spéciaux, restent la propriété de l'employeur et devront lui être rendues par les salariés intéressés à la fin de chaque journée de travail.

### **CHAPITRE XI**

#### **DEPOT**

#### **Article 81 - DEPOT**

La présente convention est applicable à compter du 1er juillet 1985 et sera remise à chacune des organisations signataires, cinq ampliations signées seront déposées, pour enregistrement, au service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles du lieu de signature.

#### **Article 82 - EXTENSION**

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

Fait à Evreux, le 28 juin 1985

(Avenant n°31 du 23 avril 2002) "**ANNEXE**"

**DISPOSITIONS DE L'ACCORD NATIONAL DU 23 DÉCEMBRE 1981 CONCERNANT LA DURÉE DU TRAVAIL DANS LES EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES AGRICOLES FIGURANT DANS LA CONVENTION COLLECTIVE**

**Article 4.1 - Liste des jours fériés légaux**

Les jours fériés légaux applicables en agriculture sont ceux énumérés à l'article L. 222-1 du code du travail.

**Article 4.2 - Jours fériés légaux chômés et payés**

Tous les jours fériés légaux sont chômés et payés lorsqu'ils tombent un jour normalement ouvré dans l'entreprise.

Les modalités de rémunération des jours fériés légaux autres que le 1<sup>er</sup> mai sont déterminées par les conventions collectives de travail. A défaut, le salarié non mensualisé bénéficie d'une indemnité égale au produit du nombre d'heures de travail perdues du fait du jour férié chômé par le montant de son salaire horaire de base. Pour les salariés mensualisés en application de l'accord national interprofessionnel sur la mensualisation du 10 décembre 1977 rendu applicable en agriculture par la loi du 30 décembre 1988, le chômage des jours fériés ne pourra être une cause de réduction de la rémunération.

La rémunération des jours fériés chômés n'est accordée qu'aux salariés présents le dernier jour de travail précédant le jour férié et le premier jour de travail qui fait suite, sauf autorisation d'absence préalablement accordée.

Lorsque l'ancienneté du salarié dans l'entreprise est inférieure à un mois de date à date lors de la survenance d'un jour férié légal chômé, les indemnités de jour férié versées au cours de ce mois ne peuvent dépasser au total, 3 % du montant total du salaire payé.

Les troisième et quatrième alinéas du présent article ne s'appliquent qu'à défaut de clauses conventionnelles ou d'usages plus favorables.

**Article 4.3 - Récupération des jours fériés**

Les heures perdues du fait du chômage d'un jour férié légal ne sont pas récupérables.

**Article 4.4 - Travail effectué un jour férié(*R<sub>1</sub>*)**

Lorsque le travail du jour férié est indispensable au fonctionnement de l'entreprise, le salaire correspondant est fixé conformément aux dispositions de la convention collective applicable.

-----

**Article 5.1 - Le repos dominical**

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

A ces 24 heures consécutives de repos hebdomadaire, il doit être ajouté les heures consécutives de repos quotidien prévu par l'article 5.4.

**Article 5.2 - Dérogation au repos dominical**

Il peut être dérogé au repos dominical conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

**Article 5.3 - Suspension du repos hebdomadaire (*R<sub>2</sub>*)**

Le repos hebdomadaire peut être suspendu six fois au maximum par an en cas de circonstances exceptionnelles, sous réserve que les intéressés bénéficient d'un repos d'une durée égale au repos supprimé.

(*R<sub>1</sub>*) Sous réserve de l'application de l'article L. 222-7 du code du travail (arrêté du 26 juillet 2000 – JO du 22 août 2000)

(*R<sub>2</sub>*) Sous réserve de l'obligation faite à l'employeur d'informer l'autorité administrative en application du décret n° 75-957 du 17 octobre 1975 modifié (arrêté du 26 juillet 2000 – JO du 22 août 2000).

#### **Article 5.4 - Repos quotidien<sup>(1)</sup>**

Tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de onze heures consécutives. Il peut être dérogé à cette règle conformément aux dispositions du décret n° 2000-86 du 31 janvier 2000, à condition que des périodes au moins équivalentes de repos soient accordées aux salariés concernés ou qu'une contrepartie équivalente soit prévue par convention collective.

-----

#### **Article 6.1 - Définition de la durée normale du travail effectif**

La durée normale du travail effectif est fixée à 35 heures par semaine.

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.

Le temps nécessaire à la restauration ainsi que les temps consacrés aux pauses sont considérés comme du travail effectif lorsque les critères définis à l'alinéa précédent sont réunis.

#### **Article 6.2 - Présences ne constituant pas du travail effectif**

Même lorsqu'ils font l'objet d'une rémunération en application de stipulations conventionnelles ou contractuelles ou conformément aux usages, ne sont pas considérés comme travail effectif :

- le temps nécessaire à la restauration et les temps consacrés aux pauses, ainsi qu'aux trajets entre le siège de l'entreprise ou de l'établissement et le lieu de travail lorsque les critères définis à l'alinéa 2 de l'article 6.1 ci-dessus ne sont pas réunis ;
- les périodes d'inaction déterminées par l'article 5 du décret n° 97-540 du 26 mai 1997 ;
- le temps nécessaire à l'habillage et au déshabillage. Cependant, lorsque le port d'une tenue de travail est imposé sur le lieu de travail par des dispositions législatives ou réglementaires, par des clauses conventionnelles, le règlement intérieur ou le contrat de travail, ce temps fait obligatoirement l'objet, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2001, de contreparties soit sous forme de repos, soit financières, devant être déterminées par convention ou accord collectif ou à défaut par le contrat de travail. Il est précisé que lorsque le salarié effectue des travaux salissants énumérés dans l'arrêté du 3 octobre 1985 modifié, le temps passé à la douche ainsi qu'au déshabillage et à l'habillage est rémunéré au tarif des heures normales de travail sans être compté dans la durée du travail effectif.

#### **Article 6.3 - Périodes d'astreinte**

Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, à l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise, la durée de cette intervention étant considérée comme un temps de travail effectif.

Ces astreintes sont mises en place par des conventions ou accords collectifs étendus ou des accords d'entreprise ou d'établissement, qui en fixent le mode d'organisation. A défaut de conclusion d'une convention ou d'un accord, les conditions dans lesquelles les astreintes sont organisées, sont fixées par l'employeur après information et consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel s'ils existent, et après information de l'inspecteur du travail. A défaut de stipulation conventionnelle ou contractuelle plus favorable, les périodes d'astreinte ouvrent droit au versement d'une indemnité forfaitaire dont le montant est égal à une fois le minimum garanti prévu à l'article L. 141-8 du code du travail par nuit d'astreinte et à deux fois ce minimum garanti par période de 24 heures consécutives d'astreintes.

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

(1) La rédaction de cette partie résulte de l'avenant n° 14 du 20 juin 2000 étendu par arrêté du 26 juillet 2000 - JO du 22 août 2000

#### **Article 6.4 - Heures de travail perdues récupérables**

Les heures perdues en dessous de la durée légale du travail à la suite d'une interruption collective résultant de causes accidentelles, d'intempéries ou de cas de force majeure, pour cause d'inventaire, pour cause de fête locale ou coutumière ou à l'occasion du chômage d'un "pont", c'est-à-dire d'un jour ou de deux jours ouvrables compris entre un jour férié et un jour de repos hebdomadaire ou d'un jour précédent les congés annuels, peuvent être récupérées dans les conditions déterminées par l'article 6 du décret n° 97-540 du 26 mai 1997.

Ces heures sont payées au tarif normal, à titre d'avance, avec la paie du mois au cours duquel elles ont été perdues.

#### **Article 6.5 - Rémunération mensualisée des heures normales**

Conformément aux dispositions de l'article 2 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 sur la mensualisation dans son texte annexé à la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978, rendue application à l'agriculture par la loi du 30 décembre 1988, la rémunération des heures normales de travail est mensualisée sur la base de 151,67 heures (35 heures multipliées par 52 semaines, divisé par 12 mois).

*La mensualisation de la rémunération des heures normales a pour but d'uniformiser le montant de la paie mensuelle en neutralisant les conséquences de la répartition inégale des jours de travail entre les douze mois de l'année.*

En cas d'absence conduisant à un horaire hebdomadaire effectif de travail inférieur à 35 heures, et sauf dans les cas où le salaire est maintenu en application d'une disposition législative, réglementaire ou conventionnelle, la rémunération mensualisée est diminuée à raison de 1/151,67<sup>ème</sup> par heure d'absence en deçà de 35 heures. Lorsque l'absence porte sur plus de 151,67<sup>ème</sup> heures normales au titre d'un même mois, une déduction supplémentaire est effectuée sur la rémunération du mois suivant.

#### **Article 6.6 – Garantie de rémunération lors du passage aux 35 heures (R<sub>1</sub>)**

Les salariés dont la rémunération mensualisée est réduite et calculée sur la base de 151,67 heures bénéficient d'une rémunération mensuelle minimale égale, en francs, à la rémunération mensualisée calculée sur la base de 169 heures à laquelle ils pouvaient prétendre au titre du mois précédant la réduction de la rémunération mensualisée.

Cette garantie est assurée par le versement d'un complément différentiel égal à la différence entre la rémunération mensuelle minimale et la somme des salaires, avantages en nature et majorations diverses ayant le caractère d'un complément de salaire, effectivement perçue au titre du mois, si cette somme est inférieure. Il est précisé que les remboursements de frais et les majorations de salaire pour heures supplémentaires ne peuvent pas être inclus dans le complément différentiel et sont payés en sus.

Les salariés à temps partiel, employés dans les entreprises où la durée du travail est réduite en dessous de 39 heures, et dont la durée du travail est réduite, ne peuvent percevoir un salaire inférieur au minimum défini ci-dessus calculé à due proportion.

Les salariés embauchés à temps complet ou à temps partiel postérieurement à la réduction de la durée du travail et occupant des emplois équivalents à ceux occupés par des salariés bénéficiant du minimum ci-dessus défini ne peuvent percevoir une rémunération inférieure à ce minimum ou, s'agissant des salariés à temps partiel, à ce minimum calculé à due proportion.

La rémunération mensuelle minimale est réduite à due proportion lorsque, pour un motif quelconque, le salarié n'a pas travaillé pendant la totalité du mois et que la rémunération de cette absence n'est pas prévue par une disposition législative, réglementaire ou conventionnelle.

Le complément différentiel est versé pendant une période dont la durée maximum ne peut excéder trois ans. La convention collective de travail pourra définir les modalités de mise en œuvre de ce principe. A l'issue de cette période, le montant de la rémunération mensualisée calculée sur la base de 151,67 heures doit être au moins égal au montant de la rémunération mensuelle minimale ci-dessus définie.

---

(R<sub>1</sub>) Sous réserve de l'article 32 de la loi du 19 janvier 2000 (arrêté du 26 juillet 2000 - JO du 22 août 2000).

### Article 7.1 - Définition des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont celles qui sont effectuées au-delà de la durée normale du travail effectif défini au chapitre VI ci-dessus.

### Article 7.2 - Décision d'exécution des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont décidées par l'employeur. Cependant, les conventions collectives de travail peuvent déterminer la nature des circonstances ou des travaux susceptibles de justifier l'exécution des heures supplémentaires.

### Article 7.3 - Rémunération des heures supplémentaires

#### § 1 - Bonifications pour heures supplémentaires entre 36 et 39 h

Chacune des quatre premières heures supplémentaires effectuées au-delà de 35 heures donne lieu à une bonification de 25 %. Après consultation des salariés concernés, cette bonification est attribuée :

- soit par le versement d'une majoration de salaire égale à 25 %
- soit sous la forme d'un repos payé d'un quart d'heure par heure supplémentaire.

A titre transitoire, pendant la première année au cours de laquelle la durée normale du travail applicable dans l'entreprise est fixée à 35 heures, la bonification ci-dessus prévue est fixée à 10 %.

#### § 2 - Majorations pour heures supplémentaires au-delà de la 39<sup>ème</sup>

Chacune des quatre heures supplémentaires effectuées au-delà de la quatrième donne lieu à une majoration de salaire de 25 %, et les heures suivantes à une majoration de 50 %.

#### § 3 - Conventions de forfait

Les employeurs peuvent conclure des conventions de forfait en heures avec ceux de leurs salariés qui sont responsables de l'organisation de leur horaire de travail. Les conventions collectives de travail déterminent les conditions et les modalités selon lesquelles une convention de forfait peut être conclue notamment avec le personnel de surveillance des appareils à fonctionnement continu et le personnel de l'élevage chargé de la surveillance des animaux.

### Article 7.4 - Repos compensateur annuel en cas d'heures supplémentaires

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 effectué au sens de l'article 8.1 ci-après. Les droits à repos compensateur sont acquis comme suit :

| Heures annuelles effectuées | Jours de repos compensateur |
|-----------------------------|-----------------------------|
| de 1861 à 1900              | 1                           |
| de 1901 à 1940              | 2                           |
| de 1941 à 2000              | 3                           |

A la fin de la période annuelle, l'employeur enregistre sur un document prévu à cet effet, le nombre de journées de congé porté au crédit de chaque salarié au titre du repos compensateur. Ce document est tenu à jour tous les mois et une copie est remise au salarié en même temps que la paie.

Les droits à repos compensateur acquis au cours d'une période annuelle sont pris, au cours de la période annuelle suivante, par journée ou demi-journée, aux dates convenues par accord entre l'employeur et le salarié. En l'absence d'accord, la demande du bénéfice du repos compensateur doit être formulée par le salarié au moins dix jours à l'avance. Dans les cinq jours qui suivent la réception de la demande, l'employeur doit faire connaître à l'intéressé soit son accord, soit les raisons relevant d'impératifs liés au fonctionnement de l'entreprise ou l'exploitation, qui motivent le report de la demande. Dans ce dernier cas, l'employeur doit proposer au salarié une autre date à l'intérieur d'un délai de deux mois.



La période annuelle visée par le présent article peut être fixée par la convention collective de travail, une période annuelle différente pouvant cependant être décidée par l'employeur après consultation du personnel et information de l'inspecteur du travail. A défaut de convention collective ou de décision de l'employeur, la période annuelle commence le 1<sup>er</sup> juin et se termine le 31 mai de chaque année.

### **Article 8.1 - Heures de travail prises en compte dans la durée maximale**

Les dispositions du présent chapitre relatives à la durée maximale du travail visent les périodes de travail réellement effectuées. Les périodes assimilées à des périodes de travail effectif en application de dispositions légales réglementaires ou conventionnelles, ne sont pas considérées comme des périodes de travail effectué.

La période annuelle visée par le présent chapitre est déterminée conformément aux dispositions du dernier alinéa de l'article 7.4 ci-dessus.

### **Article 8.2 - Durée maximale quotidienne**

La durée maximale quotidienne de travail effectif, qui est fixée à dix heures par l'article 992 du code rural, peut être dépassée dans les cas et dans les conditions déterminées par le décret n° 97-541 du 26 mai 1997. Par dérogation aux dispositions de ce décret, le nombre global d'heures de dépassement au-delà de dix heures ne peut être supérieur à 50 par période annuelle telle que définie à l'article 7-4 ci-dessus.

### **Article 8.3 - Durée maximale hebdomadaire**

En application de l'article 994 du code rural, la durée maximale hebdomadaire est fixée à 48 heures. Cependant, les exploitations et entreprises agricoles peuvent être autorisées à dépasser le plafond de 48 heures selon la procédure définie à l'article 9 du décret n° 75-956 du 17 octobre 1975. La demande de dérogation est adressée au chef du service départemental du travail, de l'emploi et de la protection sociale agricoles soit par l'employeur, soit par l'organisation représentative des employeurs concernés.

### **Article 8.4 – Durée maximale annuelle ( $R_1$ )**

L'exécution d'heures supplémentaires ne peut avoir pour effet de porter la durée annuelle du travail effectuée à plus de 1940 heures.

Par exception à la règle posée à l'alinéa précédent, la durée annuelle maximale du travail est portée à 2000 heures :

- d'une part, dans les entreprises de travaux agricoles, ruraux et forestiers et dans les CUMA ;
- d'autre part, dans les autres exploitations et entreprises relevant du champ d'application du présent accord lorsqu'elles n'emploient qu'un seul salarié permanent.

La durée maximale annuelle du travail susceptible d'être effectuée par un salarié est réduite à due proportion des périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue.

### **Article 8.5 - Maximum d'entreprise**

Dans chaque exploitation ou entreprise employant plus de trois salariés, le nombre total des heures de travail effectué ne peut être supérieur, par année, à un maximum qui est déterminé en fonction du nombre de salariés.

Ce maximum d'entreprise est égal à :

- entreprises de 4 à 20 salariés : nombre de salariés x 1900 heures
- entreprises de plus de 20 salariés : nombre de salariés x 1860 heures

Le nombre de salariés pris en compte pour l'établissement du maximum d'entreprise correspond au nombre de salariés présents dans l'entreprise au début de la période annuelle et embauchés soit par contrat à durée indéterminée, soit par contrat à durée déterminée au moins égale à six mois. En cas d'embauche ou de débauche (ou fin de contrat à durée déterminée) en cours d'année, le maximum annuel de l'entreprise est majoré ou minoré à due proportion.

Les salariés embauchés par contrat à durée déterminée inférieure à six mois, et notamment les saisonniers, ne sont pas pris en compte pour la détermination du maximum d'entreprise et les heures de travail qu'ils effectuent ne s'imputent pas sur le maximum d'entreprise. Ces salariés suivent l'horaire de travail du ou des autres salariés de l'entreprise affectés aux mêmes travaux.

(R<sub>1</sub>) *Sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 713-13 du code rural relatif à la limitation à 44 heures de la durée hebdomadaire moyenne de travail calculée sur douze mois consécutifs (arrêté du 26 juillet 2000 – JO du 22 août 2000).*

### **Article 9.1 – Horaire individualisé**

Pour répondre à la demande des salariés, et conformément aux dispositions de l'article L.212-4-1 du code du travail, les employeurs sont autorisés à pratiquer des horaires individualisés sous réserve que le comité d'entreprise ou, s'il n'en existe pas, les délégués du personnel n'y soient pas opposés et que l'inspecteur du travail soit préalablement informé. En l'absence de représentation du personnel, la pratique des horaires individualisés est autorisée par l'inspecteur du travail après qu'il ait constaté l'accord du personnel.

Les horaires individualisés peuvent entraîner, dans la limite de 5 heures par semaine, des reports d'heures d'une semaine à une autre sans que ces heures aient d'effet sur le nombre et le paiement des heures supplémentaires. Le cumul des reports ne peut avoir pour effet de porter le total des heures reportées à plus de 15.

### **Article 9.2 - Contrat de travail à temps partiel**

#### *§ 1.- Définition du contrat de travail à temps partiel*

Les contrats de travail à temps partiel peuvent être conclus conformément aux dispositions des articles L.212-4-2 et suivants du code du travail.

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) ;
- à la durée mensuelle résultant de l'application, sur cette période, de la durée légale du travail ;
- à la durée annuelle résultant de l'application sur cette période de la durée légale du travail diminuée des heures correspondant aux jours de congés légaux et aux jours fériés légaux.

#### *§ 2.- Mentions obligatoires*

Le contrat de travail des salariés à temps partiel est un contrat écrit. Il mentionne la qualification du salarié, les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire ou, le cas échéant, mensuelle prévue et la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois. Le contrat détermine également les modalités selon lesquelles les horaires de travail sont communiqués par écrit au salarié.

L'horaire journalier du salarié à temps partiel ne peut être inférieur à 3 heures de travail, sauf cas particulier concernant notamment des salariés affectés à des travaux d'entretien, de maintenance ou de surveillance exigeant moins de 3 heures de travail par jour, pour lesquels l'horaire journalier ne peut être inférieur à 1 heure.

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 conventionnelle ou 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. Le montant de cette indemnité kilométrique est déterminé par convention ou accord collectif ou à défaut par le contrat de travail.

#### *§ 3.- Modification des horaires*

Le contrat de travail définit en outre les cas dans lesquels peut intervenir une modification éventuelle de la répartition de la durée du travail dans la semaine ou dans le mois ainsi que la nature de cette modification. Toute modification doit être notifiée au salarié sept jours au moins avant la date à laquelle elle doit avoir lieu. Cependant, en cas de circonstances exceptionnelles, ce délai de prévenance peut être réduit jusqu'à un minimum de trois jours ouvrés, et dans ce cas le salarié a le droit de refuser la modification sans avoir à le justifier dans la limite de deux fois par an.

Le refus du salarié d'accepter ce changement ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement dès lors que ce changement n'est pas compatible avec des obligations familiales impérieuses, avec le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur, avec une période d'activité fixée chez un autre employeur ou avec une activité professionnelle non salariée. Il en va de même en cas de changements des horaires de travail au sein de chaque journée travaillée qui figurent dans le document devant être transmis au salarié.

Lorsque l'employeur demande au salarié de changer la répartition de sa durée du travail, alors que le contrat de travail n'a pas prévu les cas et la nature de telles modifications, le refus du salarié d'accepter ce changement ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

#### *§ 4.- Heures complémentaires*

Le contrat de travail précise par ailleurs le nombre d'heures complémentaires susceptibles d'être effectuées par le salarié au cours d'une même semaine ou d'un même mois. Ce nombre ne peut être supérieur au tiers de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans le contrat. Chacune des heures complémentaires effectuées au-delà du dixième de la durée prévue au contrat donne lieu à une majoration de salaire de 25 %. Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail effectuée par un salarié au niveau de la durée légale du travail.

Le refus d'effectuer les heures complémentaires proposées par l'employeur au-delà des limites fixées par le contrat ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement. Il en est de même, à l'intérieur de ces limites, lorsque le salarié est informé moins de trois jours avant la date à laquelle les heures complémentaires sont prévues.

Lorsque, pendant une période de douze semaines consécutives ou pendant douze semaines au cours d'une période de quinze semaines, l'horaire moyen réellement effectué par le salarié a dépassé de deux heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat, celui-ci est modifié, sous réserve d'un préavis de sept jours et sauf opposition du salarié intéressé, en ajoutant à l'horaire antérieurement fixé la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué.

#### *§ 5.- Contrat de travail à temps partiel variable<sup>(1)</sup>*

Le contrat de travail à temps partiel peut prévoir que la durée hebdomadaire ou mensuelle peut varier à condition que sur un an, la durée hebdomadaire ou mensuelle n'excède pas, en moyenne, la durée stipulée au contrat. Le contrat détermine la période annuelle de variation de l'horaire.

Cette possibilité concerne les salariés dont l'emploi est soumis à des variations saisonnières de production. Cette possibilité concerne également les contrats conclus dans le cadre de services de remplacement.

La durée hebdomadaire ou mensuelle moyenne doit être au moins égale à 3 ou 12 heures. En conséquence, la durée minimale de travail hebdomadaire ou mensuelle est de 2 heures ou 9 heures. L'écart entre la durée effective de travail et la durée moyenne stipulée au contrat ne peut pas excéder un tiers de cette durée. La durée du travail du salarié ne peut être portée à un niveau égal ou supérieur à la durée légale hebdomadaire. La durée minimale de travail pendant les jours travaillés et l'interruption d'activité au cours d'une même journée sont celles indiquées au §2 ci-dessus.

Le programme indicatif annuel de la répartition de la durée du travail est communiqué par écrit au salarié au moins une semaine avant le début de la période annuelle. Les modifications du programme et les horaires de travail sont notifiés au salarié par un écrit remis en mains propres au moins sept jours à l'avance sauf circonstances exceptionnelles justifiant une réduction de ce délai à trois jours.

Les heures de travail effectuées par le salarié sont enregistrées selon les modalités prévues au I de l'article 2 du décret du 28 septembre 1995 relatif au contrôle de la durée du travail

*§ 6.- Garanties dont bénéficient les salariés à temps partiel*

Les salariés à temps partiel peuvent bénéficier d'actions de formation professionnelle continue dans les mêmes conditions que les salariés à temps complet. Ils peuvent bénéficier de promotions dans leur emploi dans les mêmes conditions que les salariés à temps complet.

D'une manière générale, les salariés à temps partiel bénéficient des droits reconnus aux salariés à temps complet. Lorsque c'est approprié, le principe du prorata temporis s'applique.

---

*(1) La rédaction de cette partie résulte de l'avenant n° 14 du 20 juin 2000 étendu par arrêté du 12 octobre 2000 - JO du 21 octobre 2000*

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet, et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise, ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants. Le salarié doit formuler sa demande par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en mains propres contre récépissé. L'employeur peut refuser cette demande s'il ne dispose pas d'un emploi à temps complet de même catégorie professionnelle susceptible d'être proposé au salarié à temps partiel ou si le passage à temps partiel d'un salarié à temps complet désorganise le fonctionnement de l'entreprise. Dans cette hypothèse, il doit communiquer son refus dans le mois qui suit la demande par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en mains propres contre récépissé.

*§ 7.- Maintien des contrats à temps partiel annualisé*

Les stipulations des contrats de travail à temps partiel annualisé conclus avant l'entrée en vigueur de la loi n°2000-37 du 19 janvier 2000 demeurent en vigueur. Cependant, lorsque la limite dans laquelle peuvent être effectuées des heures complémentaires a été portée au-delà du dixième de la durée annuelle fixée au contrat de travail, chacune des heures complémentaires effectuées au-delà de la durée précitée donne lieu à une majoration de salaire de 25 %.

**Article 9.3 - Contrat de travail intermittent<sup>(1)</sup>**

*§1.- Principe général*

Les employeurs agricoles peuvent conclure des contrats de travail intermittent pour pourvoir des emplois permanents soumis soit à des variations saisonnières ou de production, soit à des contraintes saisonnières ou extérieures de commercialisation, ou conclu dans le cadre de services de remplacements, comportant par nature une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées. Ces contrats doivent être conclus dans le respect des règles fixées par le présent accord.

Le contrat de travail intermittent est un contrat à durée indéterminée, obligatoirement écrit. Le contrat de travail mentionne notamment la qualification du salarié et la durée annuelle minimale de travail du salarié. La durée minimale ne peut être inférieure à 300 heures par an et supérieure à 1200 heures par an. Les heures dépassant la durée minimale fixée aux contrats ne peuvent excéder le tiers de cette durée sauf accord du salarié.

*§2.- Période et horaire de travail*

En ce qui concerne les périodes et les horaires de travail, il y a lieu de distinguer deux catégories de contrats de travail intermittent.

*a) Contrat prévoyant des périodes de travail fixées avec précision*

Le contrat de travail intermittent peut prévoir une ou plusieurs périodes travaillées par an en fixant avec précision la date de début et de fin de ces périodes. Le contrat précise la répartition des heures de travail à l'intérieur des périodes travaillées. Le salarié peut suivre l'horaire habituel de l'entreprise.

*b) Contrat prévoyant des travaux saisonniers ou conclu dans le cadre de services de remplacement*

Dans ce cas, le contrat de travail intermittent peut prévoir une ou plusieurs périodes de travail dont les dates de début et de fin ainsi que la répartition des heures de travail au sein de ces périodes, peuvent ne pas être fixées avec précision au contrat, en raison de la nature de l'activité.

- d'une part, le contrat doit énumérer la nature des travaux saisonniers ou préciser qu'il est conclu dans le cadre d'un service de remplacement ;
- d'autre part, l'employeur doit notifier au salarié la date du début de chaque période de travail et les horaires de travail au moins huit jours à l'avance. Sauf circonstances justifiées, le salarié doit se présenter au travail à la date indiquée sous peine de sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement.

---

(1) La rédaction de cette partie résulte de l'avenant n° 14 du 20 juin 2000 étendu par arrêté du 12 octobre 2000 – JO du 21 octobre 2000.

(2)

Lorsque le contrat de travail est conclu dans le cadre d'un service de remplacement, la date du début d'une période de travail peut être notifiée au salarié un jour avant, en cas de remplacement non prévisible. Dans ce cas, le salarié peut refuser 2 fois par an sans justification d'effectuer cette période de travail et 2 autres fois en cas d'incompatibilité avec d'autres engagements professionnels sur présentation de justificatifs.

*§ 3.- Rémunération*

Le contrat de travail intermittent doit préciser les modalités de rémunération du salarié. A cet effet, les parties au contrat peuvent opter pour l'une des deux formules suivantes :

- soit la rémunération mensuelle des heures de travail effectivement faites au cours du mois, majorées de 13 % dont 10 % au titre de l'indemnité compensatrice de congés payés et 3 % au titre du paiement des jours fériés ;
- soit la rémunération mensualisée et lissée sur la base du douzième de la durée du travail annuelle prévue au contrat majorée de 13 %.

*§ 4.- Maintien des contrats en cours*

Les stipulations des contrats de travail intermittent conclus antérieurement au 1<sup>er</sup> mars 2000 demeurent en vigueur.

-----

**Article 10.1 - Réduction du temps de travail sous forme de repos**

La durée hebdomadaire moyenne sur l'année peut être réduite, en tout ou en partie, en deçà de 39 heures, par l'attribution de journées ou demi-journées de repos. La période annuelle visée par le présent article est celle définie au dernier alinéa de l'article 7.4 ci-dessus.

Les heures de travail effectuées au-delà de 39 heures par semaine sont des heures supplémentaires. Constituent également des heures supplémentaires les heures de travail effectuées au-delà de la durée hebdomadaire moyenne de 35 heures calculée sur l'année et qui auraient été effectuées dans la limite de 39 heures ( $R_1$ ).

L'employeur enregistre sur un document prévu à cet effet le nombre d'heures de repos portés au crédit de chaque salarié. Il remet à chaque salarié concerné, en même temps que la paie, un document récapitulant le nombre d'heures de repos portés au crédit du salarié au cours du mois, le nombre exprimé en heures, de journées ou demi-journées de repos pris par le salarié au cours du mois, et le cumul du nombre d'heures de repos inscrits au crédit du salarié en fin de mois.

Les journées ou demi-journées de repos acquises par le salarié doivent être prises au cours de la période annuelle de référence *ou, au plus tard, dans les trois premiers mois de la période annuelle suivante (1)*. Les dates auxquelles ces repos peuvent être pris sont fixées par l'employeur pour les deux tiers de ce nombre et par le salarié pour un tiers de ce nombre. Cependant, l'employeur peut interdire la prise de repos à l'initiative du salarié pendant les périodes dites d'activité intense dont la durée totale ne peut excéder 13 semaines par an. Le cas échéant, ces périodes sont indiquées sur le document mensuel remis aux salariés concernés. En cas de modification par l'employeur des dates fixées pour la prise des jours de repos, ce changement doit être notifié au salarié dans un délai de 7 jours au moins avant la date à laquelle cette modification doit intervenir. Ce délai peut être réduit à un jour en cas de force majeure, notamment imprévus de production ou commerciaux.

Les salariés concernés par ces dispositions perçoivent une rémunération mensualisée lissée sur la base de 151,67 heures par mois. Lorsque le contrat de travail est résilié avant que le salarié ait pu bénéficier de la totalité des jours de repos auquel il a droit, il doit recevoir une indemnité compensatrice égale à la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait effectivement pris ces jours de repos.

*(R<sub>1</sub>) Sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 212-9-II du code du travail qui prévoit notamment que les heures effectuées au-delà de 1600 heures sont des heures supplémentaires.*

*(1) Ce membre de phrase en italique est exclu de l'extension (arrêté du 26 juillet 2000 – JO du 22 août 2000)*

## **Article 10.2 - Repos compensateur de remplacement**

Après consultation de chacun des salariés concernés, 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. A titre transitoire pendant la première année au cours de laquelle la durée normale du travail applicable dans l'entreprise est fixée à 35 heures, le paiement des heures supplémentaires comprises entre la 36<sup>ème</sup> et la 39<sup>ème</sup> heure hebdomadaire peut être remplacé par un repos payé de une heure six minutes.

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 par journées ou demi-journées dans les délais et selon les modalités convenues par accord entre l'employeur et le salarié. En l'absence d'accord, le droit au repos compensateur est réputé ouvert dès lors que la durée de ce repos atteint 7 heures, et le repos doit obligatoirement être pris dans un délai maximum de deux mois suivant l'ouverture du droit. Dans ce cas, l'ouverture du droit et le délai dans lequel le repos doit être pris doivent être mentionnés sur le document susvisé.

En ce qui concerne les heures de travail effectuées au-delà de la 39<sup>ème</sup> heure hebdomadaire, la pratique du repos compensateur de remplacement n'est pas incompatible avec la pratique des horaires individualisés ou de la réduction du temps de travail sous forme de repos décrite aux articles 9.1 et 10.1 ci-dessus.

## **Article 10.3 - Travail par cycles**

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 six semaines.

## **Article 10.4 - Annualisation de la durée du travail**

### *§1.- Principe de l'annualisation*

L'horaire de 35 heures peut être modulé en vue d'adapter la durée effective du travail à la nature de l'activité.

L'annualisation de la durée du travail est organisée dans le cadre d'une période au maximum égale à 12 mois consécutifs au cours de laquelle les heures de modulation effectuées au-delà de 35 heures par semaine doivent être compensées par des heures de repos appelées heures de compensation. Le nombre d'heures de modulation susceptibles d'être effectuées tous les ans est limité à 250. Cependant, ce nombre annuel maximum d'heures de

modulation peut être majoré, par convention ou accord collectif ou, dans les entreprises de moins de 50 salariés, par accord avec le ou les délégués du personnel, dans la limite de 100 heures au maximum. Le nombre d'heures de modulation susceptibles d'être effectuées au cours d'une même semaine n'est limité que par les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles relatives à la durée maximale quotidienne et hebdomadaire. Le nombre d'heures de compensation susceptibles d'être prises au cours d'une même semaine n'est pas limité et peut donc conduire soit à une réduction de la durée journalière de travail, soit à l'attribution d'un ou de plusieurs jours de compensation. Il est précisé qu'un horaire journalier réduit ne peut être inférieur à la demi-journée, sauf cas particulier concernant notamment des salariés affectés à des travaux d'entretien, de maintenance ou de surveillance exigeant moins d'une demi-journée de travail par jour, pour lesquels l'horaire de travail réduit ne peut être inférieur à deux heures.

#### §2.- Programmation et compte individuel de compensation

L'employeur qui met en œuvre l'annualisation de l'horaire de travail doit établir une programmation et tenir des comptes individuels de compensation conformément aux dispositions de l'Annexe II du présent accord.

#### §3.- Rémunération en cas d'annualisation

La rémunération mensualisée des salariés concernés par l'annualisation est indépendante de l'horaire réel de travail et est lissée sur la base 151,67 heures par mois. En cas d'absence ne donnant pas lieu à maintien du salaire par l'employeur, la déduction à opérer sur la rémunération mensuelle lissée est fonction du nombre d'heures d'absence calculé par rapport à l'horaire programmé. La déduction est égale, par heure d'absence, à  $1/151,67^{\text{ème}}$  de la rémunération mensuelle lissée. Lorsque l'absence porte sur plus de 151,67 heures au titre d'un même mois, une déduction supplémentaire est effectuée sur la rémunération du mois suivant.

#### §4.- Heures effectuées hors modulation

Lorsqu'il est constaté, en fin de période d'annualisation, que le nombre d'heures de modulation effectuées excède le nombre d'heures de compensation prises, les heures effectuées en trop constituent des heures hors modulation. A cet effet, l'employeur doit, lorsqu'il établit sa programmation annuelle, opter pour l'une des deux formules suivantes :

- Première formule : le nombre d'heures de modulation programmées en début de période annuelle n'excède pas 200 heures. Dans cette hypothèse, le contingent annuel maximum d'heures hors modulation est fixé à 150 heures. Toutefois, ce contingent est fixé à 190 heures au cours de la première période annuelle au titre de laquelle une formule d'annualisation est mise en œuvre dans l'entreprise et à 170 heures au cours de la deuxième année.
- Deuxième formule : le nombre d'heures de modulation programmées en début de période annuelle excède 200 heures dans la limite maximum de 250 heures ou dans la limite maximale fixée par convention ou accord collectif. Dans cette hypothèse, le contingent annuel maximum d'heures hors modulation est fixé à 100 heures. Cependant, ce nombre annuel maximum d'heures hors modulation peut être majoré par la convention collective applicable dans la limite de 50 heures au maximum sauf dans le cas où la convention collective majore le nombre maximum de 250 heures de modulation.

Les heures hors modulation ainsi effectuées sont rémunérées avec le dernier salaire mensuel de la période, à raison de  $1/151,67^{\text{ème}}$  du salaire mensualisé lissé majoré de 25 %. Cependant, ces heures peuvent, en tout ou en partie, ne pas faire l'objet d'une rémunération à la fin de la période si elles sont reportées sur la période annuelle suivante sous forme de repos compensateur. Dans cette hypothèse, chaque heure reportée ouvre droit à une heure et quart de repos compensateur payé et le contingent annuel maximum de 250 heures de modulation de la période annuelle suivante sera réduit du nombre d'heures ainsi reportées.

## ANNEXE I

**Tableau récapitulatif des absences rémunérées**

Sans préjudice des dispositions conventionnelles ou des usages, les dispositions législatives et réglementaires et les stipulations des accords nationaux aux termes desquelles le salaire est maintenu par l'employeur en cas d'absence du salarié, concernent les absences justifiées par l'un des motifs ci-après énumérés :

- jour férié légal
- jour de congé payé
- jour de congé pour événement familial
- repos compensateur de remplacement des heures supplémentaires
- repos compensateur annuel prévu à l'article 7.4 du présent accord
- examen de la médecine du travail
- examen médical de grossesse
- jour au cours duquel s'est produit un accident du travail
- formation décidée par l'employeur
- heures de délégation des délégués syndicaux d'entreprise, des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise
- exercice de la mission de conseiller du salarié
- participation à une instance prévue à l'article L 992-8 du code du travail
- participation aux élections de conseillers prud'hommes, de membres de la chambre d'agriculture ou d'administrateurs de caisses de Mutualité sociale agricole
- exercice de fonctions de conseiller prud'homme, de membre de Chambre d'agriculture ou d'administrateur de caisse de Mutualité sociale agricole
- exercice d'un mandat de représentant des salariés dans un comité des activités sociales et culturelles visé à l'article 1000-7 du code rural, dans un observatoire de l'emploi salarié en agriculture visé à l'article 1000-8 du code rural, ou dans une commission paritaire d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en agriculture visé à l'article L.231-2-1 du code du travail.

Il en est de même dans le champ d'application des accords nationaux ci-après cités, lorsque l'absence est justifiée par l'un des motifs suivants :

- participation à une formation dans le cadre du congé individuel de formation (Accord national du 24 mai 1983) ;
- participation à une instance paritaire du FAFSEA, à une commission paritaire de l'emploi, à une association paritaire pour l'emploi et la formation (accord national du 2 octobre 1984) ;
- participation à une commission paritaire ou à une commission mixte de négociation collective et le cas échéant, à une réunion de préparation ou de suivi (accord national du 21 janvier 1992).



## ANNEXE II

**Dispositions complémentaires relatives à l'annualisation de la durée du travail**

Pour la mise en œuvre de l'annualisation de la durée du travail prévue au chapitre 10 du présent accord, les employeurs doivent respecter les dispositions de la présente annexe.

**I. Principe de l'annualisation :**

Dans les exploitations et entreprises agricoles relevant du champ d'application du présent accord national, la durée du travail peut être annualisée conformément aux dispositions de l'article 10.4 du présent accord, afin d'adapter la durée du travail à la nature de l'activité.

La durée hebdomadaire de travail peut être modulée dans le cadre d'une période de 12 mois consécutifs maximum.

Il est convenu d'appeler "heures de modulation" les heures de travail effectuées au-delà d'une durée hebdomadaire de 35 heures et "heures de compensation" les heures de repos prises en compensation des heures de modulation et conduisant à un horaire hebdomadaire de travail inférieur à 35 heures.

**II. Mise en œuvre de l'annualisation :**

Tout employeur relevant du champ d'application du présent accord national peut mettre en œuvre l'annualisation du temps de travail dans les conditions fixées au présent accord.

Avant de décider la mise en œuvre de l'annualisation, l'employeur doit consulter le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel s'ils existent.

En tout état de cause, la décision prise doit être portée à la connaissance du personnel par voie d'affichage un mois avant le début de la période d'annualisation.

Si, au titre d'une période d'annualisation ultérieure, l'employeur décide d'opter pour une autre formule ou d'y renoncer, le personnel est consulté et informé dans les mêmes formes et délais.

L'annualisation doit s'appliquer à l'horaire de travail d'une collectivité de salariés précisément définie et soumise à un même horaire de travail quelle que soit la nature ou la durée des contrats de travail (salariés d'une entreprise, d'un établissement, d'un atelier, d'un service, d'une équipe ...) étant entendu que plusieurs formules de modulation peuvent coexister au sein de la même entreprise.

**III. Programmation indicative de l'annualisation :**

Avant le début de la période d'annualisation, l'employeur établit pour la collectivité de salariés concernés un programme indiquant l'horaire indicatif correspondant aux travaux à réaliser pendant la période considérée. Ce programme peut être modifié en cours d'annualisation.

Ce programme doit préciser les points suivants :

- la formule d'annualisation choisie par référence à l'article §4 de l'article 10.4 du présent accord,
- la collectivité de salariés concernés,
- la période d'annualisation retenue, qui ne peut être supérieure à 12 mois consécutifs,
- les périodes de grande activité, pendant lesquelles l'horaire de travail est supérieur à la durée hebdomadaire de 35 heures,
- les périodes d'activité réduite ou nulle, pendant lesquelles l'horaire de travail est inférieur à la durée hebdomadaire de 35 heures, voire nulle, étant précisé qu'un horaire journalier réduit ne peut être inférieur à la demi-journée, sauf cas particuliers concernant notamment des salariés affectés à des travaux d'entretien, de maintenance ou de surveillance exigeant moins d'une demi-journée de travail par jour, pour lesquels l'horaire de travail réduit ne peut être inférieur à deux heures
- les périodes pendant lesquelles l'horaire est égal à la durée hebdomadaire de 35 heures,
- l'horaire indicatif correspondant à chacune de ces périodes.

Le programme indicatif d'annualisation est soumis à la consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel s'ils existent et est porté à la connaissance du personnel par voie d'affichage au moins une semaine à l'avance. Un exemplaire du document affiché est transmis à l'inspecteur du travail.

#### **IV. Modification du programme d'annualisation :**

En cas de modification du programme en cours de période d'annualisation, l'employeur devra préciser si cette modification est susceptible d'être compensée ou non avant la fin de la période d'annualisation :

- lorsque la modification est susceptible d'être compensée, le programme modifié devra indiquer que l'augmentation ou la diminution de l'horaire par rapport au programme indicatif entraînera une autre modification en sens inverse du même programme, au cours d'une période ultérieure, de telle sorte que sur l'ensemble de la période d'annualisation, le nombre d'heures de "modulation" soit compensé par un nombre identique d'heures de "compensation",
- lorsque l'augmentation ou la diminution de l'horaire initialement programmé ne peut plus être compensée avant la fin de la période d'annualisation, le programme modifié devra indiquer :
  - \* au cas où l'augmentation de l'horaire ne peut plus être compensée par des heures de "compensation", que les heures effectuées en plus sont des heures hors modulation ;
  - \* au cas où la diminution de l'horaire ne peut plus être compensée par des heures de modulation, si les heures seront récupérées dans les conditions prévues à l'article 6.4. du présent accord ou si elles feront l'objet d'une demande d'admission au chômage partiel.

Le projet de modification du programme d'annualisation est soumis à la consultation du comité d'entreprise ou à défaut, des délégués du personnel s'ils existent et est porté à la connaissance du personnel par voie d'affichage au moins une semaine à l'avance, sauf cas de force majeure, notamment imprévus de production ou commerciaux et en cas de survenance de circonstances justifiant la réduction de l'horaire ou l'interruption collective du travail, lorsque les heures ainsi perdues sont susceptibles d'être récupérées ou de faire l'objet d'une demande d'admission au titre du chômage partiel. Une copie du document affiché est transmise à l'inspecteur du travail.

Il est précisé que lorsque, un ou plusieurs salariés sont conduits à travailler exceptionnellement selon un horaire différent de l'horaire programmé, il ne s'agit pas d'une modification du programme applicable à la collectivité des salariés concernés par l'annualisation. La procédure prévue à l'alinéa précédent n'est donc pas applicable.

#### ***V. Compte individuel de compensation***

L'employeur doit pour chaque salarié concerné par l'annualisation de la durée du travail tenir un compte individuel de compensation sur lequel l'employeur enregistre :

- l'horaire programmé pour la semaine,
- le nombre d'heures de travail réellement effectuées par les salariés au cours de la semaine,
- le nombre d'heures correspondant à des absences indemnisées ou non indemnisées programmées ou non programmées.

L'état du compte individuel de compensation est retranscrit tous les mois sur le bulletin de paie ou un document annexé au bulletin de paie.

En fin de période d'annualisation, ou à la date de la rupture du contrat de travail intervenue en cours de période d'annualisation, l'employeur clôt le compte individuel de compensation et remet à chaque salarié concerné un document récapitulant l'ensemble de ses droits.

S'il apparaît en fin de période d'annualisation ou à la date de la rupture du contrat de travail, que le nombre d'heures de "modulation" effectuées est supérieur au nombre d'heures de "compensation" prises, il s'agit d'heures hors modulation qui seront rémunérées selon les dispositions prévues à l'article 10.4 du présent accord.

S'il apparaît, au contraire que le nombre d'heures de "compensation" prises est supérieur au nombre d'heures de "modulation" effectuées, la rémunération versée au salarié lui reste acquise sauf dans deux cas :

- les heures perdues correspondent à des heures perdues au titre du chômage partiel, auquel cas elles doivent être indemnisées comme telles ;
- l'excès d'heures de "compensation" prises est constaté à l'occasion de la rupture du contrat de travail en cours de période d'annualisation pour un motif autre que le licenciement pour motif économique, auquel cas le salarié devra restituer la rémunération perçue au titre de ces heures. Le montant à restituer est déduit de la dernière paie.

## **VI. Annualisation et chômage partiel :**

En cas de survenance de circonstances rendant impossible le respect de l'horaire programmé, l'employeur peut modifier le programme sans respecter la procédure prévue à l'alinéa précédent, en vue de réduire immédiatement l'horaire de travail.

Dans cette hypothèse, l'employeur informe sans délai l'inspecteur du travail des circonstances justifiant la réduction d'horaire et s'il apparaît, à la fin de la période d'annualisation, que le nombre d'heures de travail ainsi perdues n'a pas pu être compensé par des heures de modulation, l'indemnisation au titre du chômage partiel peut être sollicitée. Cependant, l'admission au chômage partiel pourra être sollicitée immédiatement au cas où l'horaire hebdomadaire en deçà de la limite inférieure fixée par le programme indicatif.

**ANNEXE III****Accord du 9 juillet 2009 instaurant un régime d'assurance complémentaire Prévoyance au bénéfice des salariés agricoles non cadres des entreprises et exploitations de polyculture et d'élevage, des exploitations maraîchères et de cultures légumières de plein champ et des CUMA du département de l'Eure****ENTRE**

Les organisations professionnelles et syndicales ci-après :

- La fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de l'Eure
- La Fédération de l'Eure des coopératives d'utilisation de matériels agricoles

**D'UNE PART****ET**

- le syndicat C.F.D.T. des salariés de la production agricole (section de l'Eure)
- l'union départementale des syndicats ouvriers confédéré C.G.T.-F.O (section de l'Eure)
- le syndicat CFTC-AGRI- Fédération de l'Agriculture (Section de l'Eure)

**D'AUTRE PART.****IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :****Préambule**

(Modifié par l'avenant N°2 du 25 septembre 2014 étendu par arrêté ministériel du 17 juillet 2015 – JO du 30 juillet 2015)

Par le présent accord, les partenaires sociaux de l'agriculture du département de l'Eure ont souhaité mettre en place un régime départemental de protection sociale complémentaire 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 ».

Pour se mettre en conformité avec l'avenant 3 du 9 juillet 2013 à l'Accord National du 10 juin 2008 concernant la protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance, les partenaires sociaux signataires se sont accordés pour procéder à des aménagements de l'accord collectif de prévoyance du 9 juillet 2009.

Les partenaires sociaux ci-dessus désignés entendent ainsi :

- Permettre aux salariés agricoles non cadres dudit département de bénéficier d'une couverture Prévoyance offrant un bon niveau de garanties en contrepartie d'un coût raisonnable ;
- Favoriser la fidélisation des salariés et renforcer l'attractivité de la branche agricole dans le département;
- Conserver la maîtrise du régime au niveau local.

Le présent accord constituera l'annexe III de la convention collective du 28 juin 1985 concernant les exploitations et les entreprises agricoles de l'Eure.

**Article 1 - Champ d'application**

Sont visés, de manière obligatoire, par le présent accord, l'ensemble des employeurs et des salariés non cadres des exploitations et entreprises agricoles entrant dans le champ d'application professionnel défini par la convention collective du 28 juin 1985 et ses avenants ultérieurs concernant les entreprises et exploitations de polyculture et d'élevage, des exploitations maraîchères et de cultures légumières de plein champ et des coopératives d'utilisation de matériels agricoles (CUMA) de l'Eure.

## 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 ressortissant 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 accord ne se cumule pas avec tout autre régime ayant le même objet, notamment l'accord national du 10 juin 2008 précité.

## Article 3 - Salariés bénéficiaires

Les dispositions du présent accord s'appliquent à tout salarié relevant du champ d'application du présent accord dès l'entrée en vigueur de son contrat de travail dans l'entreprise,

En sont exclus :

- Les cadres et personnels ressortissants de la convention collective du 2 avril 1952 et relevant de la caisse de retraite complémentaire cadre en application des décisions de l'AGIRC et bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance défini dans la convention précitée. Ou précisé le titre de la convention Collective des cadres de l'Eure.
- Les catégories particulières de salariés (VRP par exemple) ressortissant d'autres dispositions conventionnelles.

## Article 4 – Garanties

(Modifié par l'avenant N°2 du 25 septembre 2014 étendu par arrêté ministériel du 17 juillet 2015 – JO du 30 juillet 2015)

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

### A Décès

**La garantie décès comprend trois prestations :**

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

#### A – a) Capital décès

(Modifié par l'avenant N°2 du 25 septembre 2014 étendu par arrêté ministériel du 17 juillet 2015 – JO du 30 juillet 2015)

En cas de décès, quelle qu'en soit l'origine, d'un salarié tel que défini à l'article 3 du présent accord, il est versé à ses ayants droit, concubin, cocontractant d'un PACS ou au (aux) bénéficiaire(s) qu'il a désigné(s), un capital décès égal à 100% du salaire brut total soumis à cotisations perçu pendant les 12 derniers mois précédent le décès, majoré de 25 % du salaire brut par enfant à charge. En cas de décès avant 12 mois d'ancienneté, le capital décès est calculé sur la base du salaire moyen mensuel du salarié multiplié par 12 mois.

Pour le bénéfice du capital décès (base et majoration), le "conjoint" s'entend :

- du conjoint survivant non séparé de corps ou du cocontractant d'un PACS
- à défaut, du concubin justifiant de deux ans de vie commune avec le salarié ou d'un enfant né de leur union.

Le capital est versé en priorité :

1. au conjoint survivant ou au cocontractant d'un PACS ou à défaut au concubin, à moins que l'assuré ait fixé et notifié à l'organisme assureur désigné une répartition entre son conjoint et ses descendants (cette répartition ne pouvant réduire la part revenant au conjoint ou au cocontractant d'un PACS ou à défaut au concubin à moins de 50 % du capital) ;
2. en l'absence de conjoint survivant ou de cocontractant d'un PACS ou à défaut de concubin, le capital est versé aux descendants.

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

- aux bénéficiaires désignés par le participant ;
- aux héritiers du participant.

Lorsqu'il y a attribution de majorations familiales, chacune de ces majorations est versée directement à la personne au titre de laquelle elle est accordée ou à son représentant légal.

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.

#### ▪ **Garantie « double effet »**

En outre, en cas de décès du conjoint ou du partenaire du salarié lié par un pacte civil de solidarité (PACS), sous réserve que cet événement se produise simultanément (dans les 24 heures qui précèdent ou suivent le décès du salarié) ou postérieurement, il est versé au profit du ou des enfants à charge un capital supplémentaire égal au capital décès ci-dessus.

#### **A – b) Garantie rente annuelle d'éducation**

En cas de décès, quelle qu'en soit l'origine, d'un salarié, il est versé à chacun des enfants à charge une rente annuelle fixée comme suit :

- 4,5 % du plafond annuel de la sécurité sociale (PASS) jusqu'au 11<sup>ème</sup> anniversaire
- 6,5 % du plafond annuel de la sécurité sociale (PASS) du 11<sup>ème</sup> jusqu'au 18<sup>ème</sup> anniversaire
- 9 % du plafond annuel de la sécurité sociale (PASS) du 18<sup>ème</sup> au 26<sup>ème</sup> anniversaire, si poursuite d'étude ou événement assimilé.

#### **A – c) Garantie indemnité frais d'obsèques**

En cas de décès du conjoint non séparé de corps ou du cocontractant d'un PACS ou à défaut du concubin justifiant de deux 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, une indemnité de frais d'obsèques qui est égale à 100% du plafond mensuel de Sécurité Sociale en vigueur à la date du décès.

#### **A – d) Définitions**

Sont considérés comme « enfant » :

- L'enfant du salarié (légitime, adopté ou reconnu, né ou à naître) ;
- L'enfant recueilli par le salarié et pour lequel la qualité de tuteur lui a été reconnue ;
- L'enfant qui a été élevé par le salarié pendant 9 ans au moins avant son 16<sup>ème</sup> anniversaire ;
- L'enfant dont la qualité d'ayant droit du salarié a été reconnue par le régime de base.

Sont considérés comme « à charge » :

- Les enfants âgés de moins de 18 ans, quelle que soit leur situation ;
- Les enfants jusqu'à leur 26<sup>ème</sup> anniversaire, et sous condition, soit :
  - de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel ;
  - d'être en apprentissage ;

- de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant d'une part des enseignements généraux professionnels et technologiques dispensés pendant le temps de travail, dans des organismes publics ou privés de formation, et d'autre part l'acquisition d'un savoir faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
- d'être préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré : inscrits à Pôle emploi comme demandeurs d'emploi, ou stagiaires de la formation professionnelle ;
- d'être employés dans un Centre d'Aide par le Travail ou dans un atelier protégé en tant que travailleurs handicapés.
- Les enfants invalides, en cas d'invalidité équivalente à l'invalidité de deuxième ou troisième catégorie de la Sécurité Sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'ils bénéficient de l'allocation d'adulte handicapé et tant qu'ils sont titulaires de la carte d'invalidité civile.

### **A – e ) Les risques exclus**

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

- De la guerre civile ou étrangère ;
- Du fait volontaire du bénéficiaire ;
- Du fait volontaire du salarié, le suicide étant toutefois couvert.
- 

### **B Incapacité – Invalidité**

(Modifié par l'avenant N°2 du 25 septembre 2014 étendu par arrêté ministériel du 17 juillet 2015 – JO du 30 juillet 2015)

#### **B – a ) Garantie Incapacité temporaire de travail**

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, le salarié tel que défini à l'article 3 du présent accord, à condition :

- D'avoir justifié dans les 48 heures de cette absence ;
- D'être pris en charge par les assurances sociales agricoles ;
- D'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 ;

bénéficie d'une indemnisation complémentaire aux indemnités journalières versées par la Caisse de Mutualité Sociale Agricole, de sorte que l'indemnisation globale brute soit égale à (avenant n° 1 du 25 mai 2010) **90 %** du salaire retenu pour le calcul des indemnités journalières légales, pendant 135 jours.

Lors de chaque arrêt de travail, l'indemnisation intervient à compter :

- du 1<sup>er</sup> jour d'absence, si celui-ci est consécutif à un accident du travail, à un accident de trajet ou à une maladie professionnelle,
- du 4<sup>ème</sup> jour d'absence dans les autres cas.

Puis à 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, le salarié bénéficie d'une garantie de salaire équivalent à 75% du salaire journalier retenu par la CMSA pour le calcul des indemnités journalières toujours sous déduction des prestations servies par la MSA.

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

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

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

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

### **B – c ) Assurance des charges sociales patronales**

La part patronale des charges sociales dues sur les indemnités journalières complémentaires sont payées à la caisse de Mutualité Sociale Agricole par l'organisme assureur désigné et financées par la cotisation « assurance des charges sociales patronales ».

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

### **B – d ) Garantie Incapacité permanente**

(Modifié par l'avenant N°2 du 25 septembre 2014 étendu par arrêté ministériel du 17 juillet 2015 – JO du 30 juillet 2015)

#### Conditions et modalités d'indemnisation

AGRI PREVOYANCE verse mensuellement aux salariés visés à l'article 3 du présent accord, une pension d'invalidité complémentaire ou une rente accident du travail complémentaire, dès lors que ces derniers bénéficient au titre du régime de base :

- d'une pension d'invalidité de catégories 1, 2 ou 3 ;
- ou, d'une rente accident du travail au taux d'incapacité au moins égal aux 2/3.

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

#### Montant de l'indemnisation

Le montant total des prestations perçues (pension ou rente du régime de base ainsi que la pension ou rente versée par AGRI PREVOYANCE) servi est égal à 75 % du salaire brut du salarié.

Le salaire mensuel brut de référence est égal au douzième 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 à moins de 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

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

La prestation est maintenue à l'intéressé aussi longtemps qu'il perçoit une pension ou une rente du régime de base et est suspendue si le régime de base suspend le versement de ses propres prestations (pension ou rente).

Les pensions et rentes complémentaires versées par AGRI PREVOYANCE :

- sont revalorisées selon les mêmes modalités que les pensions et rentes du régime de base ;
- cessent à la date de liquidation d'une pension de retraite versée par le régime de base.

### **Article 5- Gestion du régime**

Pour assurer la gestion du régime d'assurance complémentaire Prévoyance défini dans le présent accord et la mutualisation entre les salariés et les employeurs, les organisations signataires ont convenu, après avoir procédé à un appel d'offres, de désigner les organismes :

- ANIPS (4-6 avenue d'Alsace – 92033 La Défense Cedex), en partenariat avec GROUPAMA,
- AGRI-PREVOYANCE (21 rue de la Bienfaisance - 75008 PARIS) membre du groupe AGRICA, en coassurance à hauteur respectivement de 50% pour l'ANIPS et 50% pour AGRI-PREVOYANCE,



Il est précisé que la garantie rente d'éducation est assurée à 100 % par l'OCIRP, Union d'Institutions de Prévoyance à laquelle adhèrent l'ANIPS et AGRI Prévoyance.

AGRI Prévoyance est apériteur du régime de Prévoyance.

Le choix de l'organisme gestionnaire du régime doit faire l'objet d'un réexamen par les partenaires sociaux selon une périodicité ne pouvant excéder cinq ans.

Les modalités et conditions de gestion sont définies dans la convention conclue entre les organismes assureurs et les partenaires sociaux signataires.

#### **Article 6- Adhésion et Antériorité des régimes de prévoyance d'entreprise**

Les entreprises disposant déjà d'un régime de prévoyance au jour de la signature du présent accord, comprenant l'ensemble des garanties définies par le présent accord pour un niveau de prestations supérieures, peuvent ne pas remettre en cause leurs propres garanties et ne pas rejoindre les organismes désignés dans le présent accord. En revanche, les entreprises ayant mis en place, préalablement à la signature du présent accord, un régime de prévoyance de niveau égal ou inférieur doivent le résilier de manière à rejoindre le régime conventionnel à compter de la date de son entrée en vigueur.

#### **Article 7- Cotisations**

(Modifié par l'avenant N°2 du 25 septembre 2014 étendu par arrêté ministériel du 17 juillet 2015 – JO du 30 juillet 2015)

##### **A Assiette**

Les cotisations sont appelées pour tous les salariés entrant dans le champ du présent accord conventionnel sur la base des rémunérations brutes, prises en considération pour les cotisations d'assurances sociales.

##### **B Taux de cotisations et répartitions**

Pour tous les employeurs et les salariés, le taux global d'appel des cotisations destinées au financement des prestations définies est fixé à **1,90%** des rémunérations brutes.

##### **Tableau récapitulatif**

Les cotisations telles que fixées dans le présent accord sont réparties comme suit :

| <b>Prévoyance</b>                     | <b>Taux global</b> | <b>Part employeur</b> | <b>Part salarié</b> |
|---------------------------------------|--------------------|-----------------------|---------------------|
| Décès - Indemnités obsèques           | <b>0,23 %</b>      | 0,23                  | -                   |
| Rente Education                       | <b>0,24 %</b>      | 0,05%                 | 0,19%               |
| Incapacité - mensualisation           | <b>0,45 %</b>      | 0,45%                 |                     |
| Incapacité – relais mensualisation    | <b>0,34 %</b>      | -                     | 0,34%               |
| Invalidité                            | <b>0,40 %</b>      | -                     | 0,40%               |
| Assurance charges sociales patronales | <b>0,24 %</b>      | 0,24 %                | -                   |
| <b>TOTAL</b>                          | <b>1,90 %</b>      | <b>0,97%</b>          | <b>0,93%</b>        |

### **C Collecte**

L'appel et le recouvrement des cotisations sont confiés par les organismes désignés à la Caisse de Mutualité Sociale Agricole (MSA) compétente sur le département de l'Eure selon les termes d'une convention conclue entre eux.

### **D Suspension du contrat de travail**

*(Modifié par l'avenant N°2 du 25 septembre 2014)*

En cas de suspension du contrat de travail ne donnant pas lieu au paiement d'un salaire par l'employeur et intervenant après la date d'affiliation au régime et pour une autre cause que l'arrêt de travail, les garanties prévues en cas de décès continuent à être accordées, sous réserve que l'intéressé en fasse la demande auprès de l'organisme apériteur désigné et qu'il règle la totalité de la cotisation correspondante.

En cas d'arrêt de travail pour maladie, accident ou maternité pris en charge par la MSA et intervenant après la date d'affiliation au régime, les garanties prévues en cas de décès et incapacité permanente professionnelle sont maintenues sans versement de cotisations pour tout mois complet civil d'absence.

Si l'absence est inférieure à un mois la cotisation pour la garantie décès et incapacité permanente professionnelle est calculée sur le salaire et/ou complément de salaire versé par l'employeur.

### **E Portabilité**

*(Modifié par l'avenant N°2 du 25 septembre 2014 étendu par arrêté ministériel du 17 juillet 2015 – JO du 30 juillet 2015)*

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

Pour bénéficier de la portabilité des droits, l'assuré doit fournir, en plus des justificatifs demandés pour l'obtention de la prestation, l'attestation de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lequel les prestations demandées sont dues.

### **Article 8- Clause de réexamen**

Le régime Prévoyance mis en œuvre par le présent accord fera l'objet d'un réexamen, dans un délai qui ne pourra excéder 5 ans à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord, pour permettre aux partenaires sociaux signataires d'en réexaminer, au vu des résultats techniques et financiers enregistrés pendant la période écoulée, les conditions tant en matière de garantie que de financement et de choix des organismes assureurs.

En cas de dénonciation du présent accord par l'une ou l'autre des parties, l'organisme assureur concerné maintiendra les prestations en cours de service à la date d'effet de la dénonciation à leur niveau atteint à cette date, dans l'hypothèse où les partenaires sociaux ne procéderaient pas à la désignation d'un nouvel organisme assureur.

En cas de fin d'application d'une garantie suite à la révision du présent accord, l'organisme assureur concerné maintiendra les prestations en cours de service à la date d'effet de la dénonciation à leur niveau atteint à cette date, dans l'hypothèse où les partenaires sociaux ne procéderaient pas à la désignation d'un nouvel organisme assureur.

En cas de changement d'organisme assureur, l'organisme concerné pourra éventuellement transférer au nouvel assureur les provisions mathématiques correspondant aux prestations en cours de service à la date de résiliation.

Ainsi, le nouvel assureur procédera au versement desdites prestations jusqu'à leur terme.

Les partenaires sociaux en application de l'article L. 912-3 du Code de la Sécurité Sociale organiseront les modalités de la poursuite des revalorisations, avec le nouvel organisme assureur et tout autre organisme pouvant assurer ce type de prestation.

### **Article 9 -Convention de gestion spécifique et suivi du régime**

Les modalités de mise en œuvre pratique des garanties prévues par le présent accord font l'objet d'un protocole de gestion distinct qui définit entre l'organisme assureur désigné et les partenaires sociaux, notamment les modalités de suivi du régime.

Les organisations professionnelles signataires se réuniront\* par ailleurs une fois par an au moins, et chaque fois que jugé nécessaire à la demande de l'un des collèges (employeurs ou salariés), avec les représentants de l'organisme désigné, afin notamment :

- De faire le point des entreprises et salariés relevant du présent accord.
- De dresser un bilan de l'application de l'accord, des évolutions et résultats globaux du régime de prévoyance mis en place par l'accord.
- D'examiner les avis relatifs à l'évolution du régime.
- De vérifier que les objectifs professionnels et de mutualisation sont réalisés dans les meilleures conditions.
- De consolider les différentes données statistiques sur les entreprises et les salariés.

*\*Soit dans le cadre d'une réunion de la commission mixte, soit dans le cadre d'un groupe paritaire réunissant au moins quatre représentants issus d'organisations syndicales ou professionnelles distinctes en nombre égal dans chaque collège, et chargé de rendre compte à la commission mixte.*

### **Article 10 – Dénonciation**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il 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 terme du préavis.

### **Article 11 – Dépôt et Extension**

(Modifié par l'avenant N°2 du 25 septembre 2014 étendu par arrêté ministériel du 17 juillet 2015 – JO du 30 juillet 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.

L'avenant N°2 du 25 septembre 2014 prendra effet à compter du premier jour du trimestre civil suivant l'arrêté d'extension et en tout état de cause à la date fixée pour certaines dispositions par les textes légaux ou réglementaires si celle-ci est antérieure à l'arrêté d'extension

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

Fait à Evreux, le 09 juillet 2009.

Ont signé :

| <b>Organisation</b>   | <b>Nom</b> | <b>Signature</b> |
|---|------------|------------------|
| Pour la Fédération Départementale des Syndicats d'Exploitants Agricoles (FDSEA) de l'Eure               |            |                  |
| Pour la Fédération Départementale des Coopératives d'Utilisation de Matériel Agricole (CUMA) de l'Eure, |            |                  |

|   |  |  |
|---|--|--|
| Pour Syndicat C.F.D.T. des salariés de la production agricole (section de l'Eure)         |  |  |
| Pour Union départementale des syndicats ouvriers confédéré C.G.T.-F.O (section de l'Eure) |  |  |
| Pour Syndicat CFTC-AGRI-Fédération de l'Agriculture (Section de l'Eure)                   |  |  |

**ANNEXE IV**

**Accord du 09 juillet 2009 instaurant un régime d'assurance complémentaire Frais de Santé au bénéfice des salariés agricoles non cadres des entreprises et exploitations de polyculture et d'élevage, des exploitations maraîchères et de cultures légumières de plein champ et des CUMA de l'Eure**

**ENTRE**

- La fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de l'Eure,
- La fédération de l'Eure des coopératives d'utilisation de matériels agricoles,

**D'UNE PART****ET**

- Le syndicat C.F.D.T. des salariés de la production agricole (section de l'Eure),
- L'union départementale des syndicats ouvriers confédéré C.G.T.-F.O (section de l'Eure),
- Le syndicat CFTC-AGRI- Fédération de l'Agriculture (Section de l'Eure),

**D'AUTRE PART.****IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :****Préambule**

Par le présent accord, les partenaires sociaux de l'agriculture du département de l'Eure ont souhaité mettre en place un régime départemental de protection sociale complémentaire - Frais de Santé - 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 des exploitations de production agricole du département de l'Eure de bénéficier d'un régime complémentaire - Frais de Santé - offrant un bon niveau de garanties en contrepartie d'un coût raisonnable ;
- Favoriser la fidélisation des salariés et renforcer l'attractivité de la branche agricole dans le département ;
- Conserver la maîtrise du régime au niveau local.

Le présent accord constituera l'annexe IV de la convention collective du 28 juin 1985 concernant les exploitations et les entreprises agricoles de l'Eure

**Article 1 – CHAMP D'APPLICATION**

Sont visés, de manière obligatoire, par le présent accord, l'ensemble des employeurs et des salariés non cadres des exploitations et entreprises agricoles entrant dans le champ d'application professionnel défini par la convention collective du 28 juin 1985 et ses avenants ultérieurs concernant les entreprises et exploitations de polyculture et d'élevage, les exploitations maraîchères et de cultures légumières de plein champ et les Coopérative d'utilisation de matériels agricoles (CUMA) de l'Eure.

## **Article 2 – ENTREE EN VIGUEUR**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur pour l'ensemble des employeurs et des 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, il s'imposera à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010, aux employeurs et salariés ressortissants d'entreprises adhérentes aux organisations signataires.

Le présent accord pourra toutefois 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, notamment l'Accord national du 10 juin 2008 précité.

## **Article 3 - SALARIES BENEFICIAIRES**

(Modifié par l'avenant N°2 du 25 septembre 2014 étendu par arrêté ministériel du 07 juillet 2015 - JO du 16 juillet 2015)

Les dispositions du présent accord s'appliquent :

- à l'ensemble du personnel ne relevant pas de la Convention collective du 2 avril 1952 ni de la caisse de retraite complémentaire cadre en application des décisions de l'AGIRC,
- ayant six mois d'ancienneté et plus dans l'entreprise,
- et relevant du champ d'application du présent accord.

### **Affiliation :**

A compter de la date d'effet du présent accord, les entreprises doivent affilier l'ensemble des salariés visés au présent article, auprès de l'organisme assureur désigné à l'article 6.

Les salariés ayant acquis préalablement le bénéfice du présent accord, à titre collectif, dont le contrat de travail a pris fin et embauchés dans les 3 mois suivant la fin du contrat du travail auprès d'une entreprise ou exploitation relevant du champ d'application visé à l'article 1, peuvent transférer leur droit acquis à la couverture complémentaire frais de santé prévue par le présent accord.

Dans ce cadre, les salariés doivent en faire la demande écrite formelle au nouvel employeur.

En tout état de cause et en cas de cessation des garanties, l'ancien salarié a la possibilité d'adhérer à l'une des garanties individuelles élaborées à son intention.

Le bénéfice du régime frais de santé prend effet le 1er jour du mois civil au cours duquel le salarié atteint l'ancienneté de 6 mois ou dès la date de l'embauche du salarié en cas de transfert de droits acquis.

Conformément aux dispositions légales, une notice d'information, délivrée par l'organisme assureur à l'employeur, sera remise par ce dernier à chaque salarié de l'entreprise afin de lui faire connaître les caractéristiques du régime.

### **Cas d'exclusion :**

- Les cadres et les personnels ressortissants de la Convention Collective Nationale 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 catégories particulières de salariés (VRP par exemple) ressortissant d'autres dispositions conventionnelles obligatoires
- Les salariés « non cadres » définis ci-dessus ressortissant d'un accord collectif d'entreprise dans les conditions fixées à l'article 13 du présent accord.

**Dispenses d'affiliation**

(Modifié par l'avenant N°2 du 25 septembre 2014 étendu par arrêté ministériel du 07 juillet 2015 - JO du 16 juillet 2015)

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

- Salariés bénéficiant en qualité d'ayants droit, d'une couverture complémentaire santé collective obligatoire, pour un niveau de prestations au moins équivalentes,
- Salariés sous contrat à durée déterminée et les apprentis, dont la durée du contrat est supérieure à 6 mois et de moins de 12 mois,
- les salariés couverts par une assurance individuelle frais de santé au moment de l'embauche. Dans ce cas, la dispense ne peut jouer que jusqu'à l'échéance du contrat individuel,
- Salariés bénéficiant d'une couverture complémentaire santé obligatoire dans le cadre d'un autre emploi,
- Salariés à temps partiel ou en contrat de formation par alternance (notamment les apprentis) pour lesquels le montant de cotisation à leur charge représenterait 10% ou plus de leur rémunération brute au titre du régime d'assurance complémentaire santé,
- Salariés bénéficiant de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé visée à l'article L.863-1 du Code de la Sécurité Sociale, ou bénéficiaires de la CMU-C.
- pour les couples travaillant dans une même entreprise, un seul des membres du couple peut être affilié en propre, son conjoint pouvant l'être en tant qu'ayant droit (cotisation « Famille »).

Dans le cas d'un salarié employé par plusieurs employeurs relevant du champ d'application du présent accord, le salarié et un seul de ses employeurs cotisent auprès de l'organisme désigné. Il s'agit du premier employeur auprès duquel le salarié acquiert la condition d'ancienneté requise pour bénéficier du régime, sauf accord écrit entre les employeurs et le salarié concernés.

La mise en œuvre d'un de ces cas de dispense ne peut avoir lieu que sur demande expresse de la part du salarié concerné qui devra produire chaque année les justificatifs permettant de vérifier les conditions de la dispense.

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

Après l'entrée en vigueur de l'avenant, la demande d'exclusion doit être faite par écrit à l'employeur au plus tard avant la fin du premier mois qui suit celui de l'obtention de la condition d'ancienneté.

Si le salarié ne remplit plus les conditions d'adhésion facultative il doit en informer l'employeur.

La dispense prend fin en cas de modification de la situation du salarié ne lui permettant plus d'en justifier les conditions, en cas de non renouvellement annuel des justificatifs ou à sa demande ; il doit alors obligatoirement cotiser à l'assurance complémentaire santé à compter du mois civil suivant.

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

#### **Article 4 – OFFRE A ADHESION 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 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 précisées dans l'annexe 2 du présent accord.

## **Article 4-2 : L'EXTENSION FAMILLE (ENFANTS ET CONJOINT) 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**

### **Le présent régime couvre à titre obligatoire le salarié seul.**

Le présent régime a pour objet le remboursement total ou partiel des dépenses de santé engagées par le participant, en complétant, acte par acte, les prestations versées par le Régime Social de Base, dans la limite des frais réels.

Ce régime s'inscrit dans le cadre du dispositif législatif relatif aux contrats dits « responsables » défini par l'article 57 de la loi n°2004-810 du 13 août 2004 et à ses différents décrets et arrêtés d'application et à ce titre, les contributions patronales sont exonérées.

Ainsi, le présent régime ne rembourse ni les pénalités mises à la charge de l'assuré notamment en cas de non respect du parcours de soins ni la participation forfaitaire et la franchise respectivement prévues aux II et III de l'article L. 322-2 du code de la sécurité sociale.

En tout état de cause, les garanties du présent régime seront automatiquement adaptées en fonction des évolutions législatives et réglementaires régissant les garanties des contrats dits « responsables ».

La nature et le montant des prestations du régime conventionnel sont présentés dans le tableau annexé à l'accord (voir partie annexe 1 « tableau garanties complémentaire santé »).

## **Article 6- GESTION DU REGIME COMPLEMENTAIRE FRAIS DE SANTE**

Pour assurer la gestion de leur régime complémentaire obligatoire frais de santé, les organisations signataires ont convenu, après avoir procédé à un appel d'offres, de désigner les organismes :

- **ANIPS** Institution de prévoyance régie par le Code de la Sécurité Sociale, sise 4-6 avenue d'Alsace – 92033 La Défense Cedex, en partenariat avec GROUPAMA afin de pouvoir faire bénéficier les salariés du réseau des praticiens partenaires Groupama

et

- **AGRI PREVOYANCE**, Institution de prévoyance régie par le Code de la Sécurité Sociale, sise 21 Rue de la Bienfaisance - 75382 PARIS Cedex 08, membre du groupe **AGRICA**, en co-assurance à hauteur respectivement de 50% pour l'ANIPS et 50% pour AGRI – PREVOYANCE.

ANIPS est apériteur du régime complémentaire Frais de Santé.

Les modalités et conditions de gestion sont définies dans la convention conclue entre les organismes assureurs et les partenaires sociaux signataires.

Les modalités d'organisation de la mutualisation du régime seront régulièrement réexaminées par les partenaires sociaux.



## **Article 7 - COTISATION**

### **Article 7-1 : MONTANT DE LA COTISATION**

(Modifié par l'avenant N°2 du 25 septembre 2014 étendu par arrêté ministériel du 07 juillet 2015 - JO du 16 juillet 2015)

Les cotisations sont établies sur la base de la législation de l'assurance maladie et de la réglementation sociale et fiscale en vigueur au moment de la conclusion du présent accord. Les cotisations pourront être revues sans délai en cas de changement de ces textes.

Les parties signataires pourront également convenir d'une révision des garanties en tout ou partie, à cette occasion.

Les taux de cotisations ainsi définis sont garantis pour une durée de 3 ans à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2012, sauf modification de la législation et de la réglementation en vigueur.

### **Taux et répartition de la cotisation isolée obligatoire :**

(Modifié par l'avenant N°2 du 25 septembre 2014 étendu par arrêté ministériel du 07 juillet 2015 - JO du 16 juillet 2015)

A compter de la date d'extension du présent avenant n° 1 à l'accord départemental du 9 juillet 2009, le taux global de la cotisation mensuelle du présent régime « complémentaire frais de santé » exprimé en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) est égal à **1,15% du PMSS**.

Ce taux tient compte de l'application de l'article L.911-8 du code de la Sécurité sociale, issu de la loi n°2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, autorisant les salariés à bénéficier des dispositions légales sur le maintien des garanties en cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage.

Ce taux est réparti comme suit :

16% à la charge de l'employeur,

84% à la charge du salarié.

La tarification isolée obligatoire concerne le salarié seul.

### **Article 7-2 : APPEL ET RECOUVREMENT DES COTISATIONS**

L'appel et le recouvrement des cotisations sont confiés par les organismes désignés à la Caisse de Mutualité Sociale Agricole (MSA) compétente sur le département de l'Eure selon les termes d'une convention conclue entre eux.

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

Les cotisations sont dues pour la totalité du mois au cours duquel les garanties sont accordées.

## **Article 8 - REGLEMENT DES PRESTATIONS**

La MSA procède aux remboursements de base MSA et complémentaire Frais de Santé du présent régime sur le même décompte. Concernant les frais d'optique et dentaire GROUPAMA remboursera la partie complémentaire santé pour le compte des organismes désignés.

Les prestations garanties sont versées soit directement aux salariés, soit aux professionnels de santé par tiers payant.

Les modalités pratiques complémentaires du règlement des prestations (pièces justificatives...) seront détaillées dans la convention de gestion et la notice d'information remise aux salariés.

## **Article 9 - TIERS PAYANT ET UTILISATION DU RESEAU OPTIQUE/DENTAIRE DE GROUPAMA**

Après l'enregistrement de l'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, de prises en charge hospitalières.

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

Avec l'accord des organismes désignés, les salariés et leurs ayants-droit peuvent bénéficier des Services de Tiers payant du réseau Optique et Dentaire de Groupama, en partenariat avec l'ANIPS.

### **Article 10 - CESSATION DES GARANTIES**

(Modifié par l'avenant N°2 du 25 septembre 2014 étendu par arrêté ministériel du 07 juillet 2015 - JO du 16 juillet 2015)

En application de l'article L.911-8 du Code de la Sécurité sociale issu de la loi n°2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, les salariés bénéficient des dispositions légales sur le maintien des garanties 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 (1<sup>er</sup> juin 2014).

En cas de rupture du contrat de travail, le salarié entrant dans le champ de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, peut bénéficier du maintien de ses garanties frais de santé issues de l'accord départemental, dans les conditions prévues par cet article, en en faisant la demande auprès de la Caisse Régionale GROUPAMA CENTRE MANCHE, partenaire de l'ANIPS.

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

(Modifié par l'avenant N°2 du 25 septembre 2014 étendu par arrêté ministériel du 07 juillet 2015 - JO du 16 juillet 2015)

En cas de suspension du contrat de travail d'une durée supérieure à un mois civil d'arrêt complet, l'affiliation du salarié au régime pourra être maintenue dans les cas suivants :

#### **Suspension du contrat de travail pour un des cas de congés prévus par les dispositions légales (motif non lié à une maladie, à un accident ou la maternité) avec versement de salaire total ou partiel par l'employeur**

L'affiliation au contrat est maintenue à compter du premier jour du mois qui suit la date de suspension du contrat de travail.

Ce maintien d'affiliation s'effectue, tant que dure le maintien de salaire total ou partiel, sur les mêmes bases que celles prévues pour les salariés exerçant leur activité professionnelle : mêmes prestations et mêmes cotisations appelées à l'employeur et au salarié.

#### **Suspension du contrat de travail pour un des cas de congés prévus par les dispositions légales (motif non lié à une maladie, à un accident ou la maternité) sans versement de salaire total ou partiel par l'employeur**

Le salarié bénéficie des garanties complémentaires frais de santé pendant les 3 premiers mois civils de la suspension du contrat sans versement de cotisation. Il demeure seulement redevable de la part de cotisations correspondant au tarif « Famille », le cas échéant.

Après cette période, pendant la période de suspension restant à courir, la couverture pourra être maintenue à titre individuel, à la demande du salarié formulée à la Caisse Régionale GROUPAMA CENTRE-MANCHE, partenaire de l'ANIPS, sous réserve du paiement par l'intéressé de la totalité de la cotisation.

#### **Suspension du contrat de travail pour maladie, accident (toutes origines) ou pour maternité donnant lieu à versement d'indemnités journalières ou complément de salaire**

En cas d'arrêt de travail pour maladie, accident ou maternité pris en charge par la MSA et intervenant après la date d'affiliation au régime, les garanties sont maintenues sans versement de cotisation pour tout mois complet civil d'absence. Le salarié demeure seulement redevable de la part de cotisations correspondant au tarif « Famille », le cas échéant.

Si l'absence est inférieure à un mois civil, la cotisation est due intégralement.

## **Art 12 – ACCORD DE GESTION SPECIFIQUE ET SUIVI DU REGIME**

Les modalités de mises en œuvre pratiques des garanties prévues par le présent accord font l'objet d'une convention de gestion distincte qui définit entre les organismes assureurs désignés et les partenaires sociaux, notamment les modalités de suivi du régime.

Les organisations professionnelles signataires se réuniront\* par ailleurs au moins une fois par an, et chaque fois que jugé nécessaire à la demande de l'un des collègues (employeurs ou salariés), avec les représentants des organismes assureurs désignés, afin notamment :

- de faire le point des entreprises et salariés relevant du présent accord,
- de dresser un bilan de l'application de l'accord, des évolutions et résultats globaux du régime de frais de santé mis en place par l'accord,
- d'examiner les avis relatifs à l'évolution du régime,
- de vérifier que les objectifs professionnels et de mutualisation sont réalisés dans les meilleures conditions,
- de consolider les différentes données statistiques sur les entreprises et les salariés.

\*dans le cadre d'une réunion de la commission mixte, soit dans le cadre d'un groupe paritaire réunissant au moins quatre représentants issus d'organisations syndicales ou professionnelles distinctes en nombre égal dans chaque collège, et chargé de rendre compte à la commission mixte.

## **Article 13 - ANTERIORITE DES REGIMES D'ENTREPRISE**

L'adhésion de toutes les entreprises relevant du champ d'application du présent accord et l'affiliation des salariés bénéficiaires visés à l'article 3 de ces entreprises auprès de l'organisme assureur désigné, sont obligatoires à compter de la prise d'effet du présent accord.

Ainsi, tout employeur ayant une activité définie à l'article 1<sup>er</sup> du présent accord, est tenu d'adhérer, au présent régime, pour l'ensemble des salariés concernés au titre du présent accord, en application des modalités fixées entre les partenaires sociaux et les organismes désignés, sauf dans le cas défini ci après.

Les entreprises disposant déjà d'un régime complémentaire santé au jour de la signature du présent accord, comprenant l'ensemble des garanties définies à l'article 5 pour un niveau de prestations supérieures, peuvent ne pas remettre en cause leurs propres garanties et ne pas rejoindre les organismes désignés dans le présent accord.

En revanche, les entreprises ayant mis en place, préalablement à la signature du présent accord, un régime complémentaire santé de niveau égal ou inférieur aux garanties définies à l'article 5, doivent le résilier de manière à rejoindre le régime conventionnel, à compter de la date de son entrée en vigueur.

## **Article 14 - RECOURS CONTRE LES TIERS RESPONSABLES**

En cas de paiement des prestations à l'occasion d'un accident comportant un tiers responsable, les organismes assureurs désignés sont subrogés 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 15 - CLAUSE DE REEXAMEN-DENONCIATION**

(Modifié par l'avenant N°2 du 25 septembre 2014 étendu par arrêté ministériel du 07 juillet 2015 - JO du 16 juillet 2015)

Le régime d'assurance complémentaire santé mis en œuvre par le présent accord fera l'objet d'un réexamen, dans un délai qui ne pourra excéder 5 ans à compter de la date de son entrée en vigueur, pour permettre aux partenaires sociaux signataires d'en réexaminer, au vu des résultats techniques et financiers enregistrés pendant la période écoulée, les conditions tant en matière de garanties que de financement et de choix des organismes assureurs.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il peut être dénoncé à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires sous réserve d'un préavis de 3 mois, selon les modalités de dénonciation prévues à l'article L. 2261-9 du code du travail.

L'organisme assureur concerné maintiendra les prestations en cours de service à la date d'effet de la dénonciation.

Les modifications apportées par l'avenant N°1 du 25 septembre 2014 prennent effet au 1<sup>er</sup> juillet 2014 pour ce qui concerne l'article 3 – Salariés Bénéficiaires, au 1<sup>er</sup> juin 2014 pour l'article 10 – Cessation des Garanties et prendront effet au 1<sup>er</sup> jour du trimestre civil suivant la date de publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension du présent avenant les articles 7-1 Montant de la cotisation, l'annexe 2 – les offres à adhésion individuelles et facultatives et l'article 11 – Suspension du contrat de travail.

#### **Article 16 - DEPOT ET EXTENSION**

(Modifié par l'avenant N°2 du 25 septembre 2014 étendu par arrêté ministériel du 07 juillet 2015 - JO du 16 juillet 2015)

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

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

Les parties signataires demandent l'extension de l'avenant N° 1 du 25 septembre 2014 à l'Accord départemental du 9 juillet 2009 qui sera déposé en 5 exemplaires, dont un en version numérique, à l'Unité territoriale de la DIRECCTE de l'Eure

#### **Fait à Evreux le 09 juillet 2009**

Ont signé :

| <b>Organisation</b>  | <b>Nom</b> | <b>Signature</b> |
|--|------------|------------------|
| Pour la fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de l'Eure            |            |                  |
| Pour la Fédération de l'Eure des coopératives d'utilisation de matériels agricoles           |            |                  |
| Pour le syndicat C.F.D.T. des salariés de la production agricole (section de l'Eure)         |            |                  |
| Pour l'union départementale des syndicats ouvriers confédérés C.G.T.-F.O (section de l'Eure) |            |                  |
| Pour le syndicat CFTC-AGRI-Fédération de l'Agriculture (Section de l'Eure)                   |            |                  |

## Annexe 1 – Tableau Garanties Régime complémentaire Frais de Santé des salariés agricoles non cadres de l'Eure :

Les prestations sont exprimées **en complément du remboursement de la MSA**, dans la limite des frais réels

| <b>Définitions :</b>   |  |
|--|--|
| <b>FR :</b>  | frais réels  |
| <b>TM :</b>  | ticket modérateur c'est dire différence entre la base de remboursement et le remboursement de la MSA |
| <b>BR :</b>  | base de remboursement de la MSA.   |
| <b>HOSPITALISATION</b>   |  |
| Honoraires   | 200% BR  |
| Séjour conventionné  | 100 % FR   |
| Séjour non conventionné  | 100% BR  |
| Forfait hospitalier  | 100% FR  |
| Chambre particulière / jour  | 50 €   |
| Lit + repas accompagnant / jour  | 30 €   |
| <b>MATERNITE (secteur conventionné ou non)</b>   |  |
| Dépassement d'honoraires et frais de chambre particulière  | 1/3 du PMSS (soit 953 € en 2009)   |
| <b>SOINS MEDICAUX</b>  |  |
| Pharmacie prescrite et remboursée par la MSA   | TM   |
| Médecins généralistes et spécialistes  | 100% BR  |
| Ostéopathes, Chiropracteurs  | 20 € / séance<br>Max 2 / an / personne   |
| Consultations diététiques  | 28€ / an / personne  |
| Auxiliaires Médicaux<br>Laboratoire<br>Radiologie<br>Frais de transport pris en charge par la MSA<br>Appareillage (hors prothèses auditives) | 100% BR  |
| Prothèses auditives<br>Forfait supplémentaire prothèses auditives / oreille tous les 3 ans   | TM<br>+ 150 €  |
| Cures thermales prises en charge par la MSA<br>Forfait supplémentaire cures thermales / an / pers  | TM<br>+ 125 €  |
| <b>DENTAIRE</b>  |  |
| Soins conservateurs (hors inlays / onlays)   | FR   |
| Inlays / Onlays  | 275% BR  |
| Toutes prothèses   | 275% BR  |
| Parodontologie / an / personne   | 150 €  |
| Implantologie / an / personne  | 400 €  |
| Orthodontie prise en charge par la MSA à 100 % BR  | 200% BR  |
| Orthodontie non prise en charge par la MSA / an / personne   | 200 €  |
| <b>OPTIQUE</b>   |  |
| Verres /an/ personne   | Partenaires Groupama   |
| Monture / an / personne  | Autres opticiens   |
| Lentilles / an / personne  | 100 % prix négociés pour les verres *  |
|  | 400 % BR + 200 €   |
|  | 200 €  |

| PREVENTION ET SANTE AU QUOTIDIEN  |          |
|---|----------|
| Actes de prévention responsables pris en charge par la MSA  | 100 % BR |
| Moyens contraceptifs et vaccins prescrits non remboursés par la MSA / an / pers   | 50 €     |
| Substituts nicotiniques / an / pers (après intervention MSA)  | 50 €     |
| Assistance**  | Inclus   |
| Tiers payant systématique en pharmacie et à l'hôpital et selon les accords passés avec les MSA pour les laboratoires et la radiologie | Inclus   |
| Tiers payant optique (chez les partenaires uniquement)  | Inclus   |

\* 100 % des prix négociés : prise en charge intégrale des verres sélectionnés par les opticiens partenaires et Groupama dans la limite de deux verres / an / personne.

\*\* Assistance 7 jours sur 7 en cas d'hospitalisation ou d'immobilisation à domicile : services d'une aide-ménagère, approvisionnement des médicaments, assistance et garde des enfants, soutien scolaire. Ce service d'assistance est géré par Mutuaide Assistance.

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

(Modifié par l'avenant N°2 du 25 septembre 2014 étendu par arrêté ministériel du 07 juillet 2015 - JO du 16 juillet 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 facultatif offrant des prestations identiques.

Ces salariés peuvent donc demander à bénéficier à titre individuel des garanties prévues par le présent accord, auprès de la Caisse Régionale GROUPAMA CENTRE-MANCHE, partenaire de l'ANIPS et dans les conditions prévues par ladite Caisse Régionale. La Caisse Régionale proposera ainsi aux salariés intéressés un contrat individuel.

Ce régime est géré directement par la Caisse Régionale GROUPAMA CENTRE MANCHE, indépendamment du régime obligatoire.

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

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

(Modifié par l'avenant N°2 du 25 septembre 2014 étendu par arrêté ministériel du 07 juillet 2015 -

JO du 16 juillet 2015)

A compter de la date d'extension du présent avenant n° 1 à l'accord départemental du 9 juillet 2009, le taux global de la cotisation mensuelle facultative « extension famille » est à la seule charge du salarié et exprimé en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS). Il est égal à **2,26% du PMSS. Cette cotisation s'ajoute à celle du salarié (1,15% PMSS) et sera appelée par la MSA.**

Ce taux tient compte de l'application de l'article L.911-8 du code de la Sécurité sociale, issu de la loi n°2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, autorisant les salariés à bénéficier des dispositions légales sur le maintien des garanties en cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage.

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

Le conjoint : la personne mariée avec le participant et non séparée de corps ;

Le cocontractant d'un PACS : est assimilée au conjoint, la personne qui a conclu un Pacte Civil de Solidarité avec le participant ;

Le concubin du participant justifiant de deux années de vie commune (la condition de durée est considérée comme remplie lorsqu'un enfant est né de l'union) sous réserve que le salarié soit libre au regard de l'état civil de tout lien de mariage ou de PACS .

Les enfants à charge :

Est considéré comme enfant à charge, l'enfant du salarié, de son conjoint, partenaire ou concubin:

- âgé de moins de 21 ans et bénéficiant du régime social de base du chef du salarié, de son conjoint, partenaire ou concubin ;

- âgé de moins de 28 ans poursuivant ses études et inscrit au régime de la sécurité sociale des étudiants ou au régime général au titre de la Couverture Maladie Universelle (CMU). L'enfant est considéré à charge tant qu'il remplit les conditions énumérées ci-dessus même s'il exerce temporairement (emploi saisonnier...) ou accessoirement (petit travail d'appoint,...) une activité professionnelle, sous réserve qu'il justifie de ne bénéficier d'aucune maladie complémentaire dans le cadre de cette activité.

- âgé de moins de 28 ans, se trouvant sous contrat d'apprentissage aux conditions prévues par le Code du travail, sous réserve qu'il justifie de ne bénéficier d'aucune couverture maladie complémentaire dans le cadre de cette activité salariée.

- quel que soit son âge, s'il est atteint d'une infirmité telle qu'il ne peut se livrer à aucune activité rémunératrice et perçoit l'allocation prévue par la législation en vigueur en faveur des adultes handicapés. Le handicapé qui remplit les conditions d'attribution de l'allocation précitée mais auquel celle-ci n'est pas versée en fonction de son niveau de ressources peut être garanti.

