

**CONVENTION COLLECTIVE**  
**DE TRAVAIL**  
**DE LA ZONE CERREALIERE**  
**DU**  
**DEPARTEMENT DE L'AUDE**  
**DU 12 JUILLET 1978**

**Mise à jour par**  
**avenant n° 100 du 15/03/2016**

Mise à jour le 021/07/2016

## TABLE DES MATIERES

### Chapitre 1er - CHAMP D'APPLICATION

Article 1er - Champ d'application professionnel	Page 6
Article 2 - Champ d'application territorial	Page 6
Article 3 - Incidence sur les contrats antérieurs	Page 6

### CHAPITRE II - DUREE, REVISION, DENONCIATION DE LA CONVENTION

Article 4 - Durée de la convention	Page 7
Article 5 - Révision et dénonciation de la convention	Page 7

### CHAPITRE III - PROCEDURE CONVENTIONNELLE DE CONCILIATION ET D'ARBITRAGE

Article 6 - Commission conventionnelle de conciliation des conflits collectifs	Page 7-8
--------------------------------------------------------------------------------	----------

### CHAPITRE IV - LIBERTE SYNDICALE ET INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

Article 7 - Liberté syndicale et liberté d'opinion	Page 8
Article 8 - Délégués syndicaux	Page 9
Article 9 - Délégués du personnel	Page 9
Article 10 - Comité d'entreprise	Page 9

### CHAPITRE V - DISPOSITIONS D'ORDRE GENERAL

Article 11 - Formation professionnelle continue	Page 10
Article 11 bis - Cotisations de formation continue	Page 10
Article 12 - Application des Lois Sociales	Page 10
Article 13 - Salariés étrangers	Page 11
Article 14 - Sous-entreprise et marchandage	Page 11

### CHAPITRE VI - PERMANENCE DE L'EMPLOI - EMPLOI DES JEUNES - EMBAUCHAGE

Article 15 - Permanence de l'emploi	Page 11
Article 16 - Emploi des jeunes	Page 11
Article 17 - Présentation d'une attestation de libre engagement ou d'un certificat de travail	Page 12
Article 18 - Cumul d'emploi	Page 12
Article 19 - Période d'essai	Page 12-13
Article 20 - Contrats à durée déterminée	Page 13
Article 21 - Emménagement	Page 14

### CHAPITRE VII - SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 22 - Suspension du contrat de travail	Page 14-15
-----------------------------------------------	------------

## CHAPITRE VIII - DISPOSITIONS RELATIVES A L'EXERCICE DE L'EMPLOI

Article 23 - Classification des emplois Page 15-16-17-18

## CHAPITRE IX - DETERMINATION DES SALAIRES

Article 24 - Taux horaire Page 19  
 Article 25 - Salariés non permanents Page 19  
 Article 26 - Révision Page 19  
 Article 27 - Salariés permanents Page 19  
 Article 28 - Salariés changeant temporairement d'emploi Page 19  
 Article 29 - Femmes Page 20  
 Article 30 - Jeunes Page 20  
 Article 31 - Salariés à capacité professionnelle réduite Page 20  
 Article 32 - Salariés malades Page 20  
 Article 32-1 – Complément de garantie santé des cadres Page 20-21  
 Article 32-2 - Garantie complémentaire frais de santé au profit des salariés non cadres Page 21

## CHAPITRE X - PRIMES DIVERSES

Article 33 - Soufrages, sulfatages et autres traitements chimiques Page 21  
 Article 34 - Taille et enlèvement de bois de pieds-mères de vigne Page 22  
 Article 35 - Vendanges Page 22  
 Article 36 - Outillage Page 22  
 Article 37 - Productivité Page 22  
 Article 37 bis - prime de sujétions afférente aux bergers, vachers, porchers et salariés d'élevage hors sol Page 23

## CHAPITRE XI - PAIE

Article 38 - Périodicité des règlements de salaires Page 23  
 Article 39 - Bulletin de paie Page 23

## CHAPITRE XII - DUREE DU TRAVAIL

Article 40 - Temps de travail et heures supplémentaires Page 23-24  
 Article 40 bis –Durée maximale du travail Page 24  
 Article 40 ter – Repos compensateur en cas d'heures supplémentaires Page 24-25  
 Article 41 - Absences Page 25

## CHAPITRE XIII - AVANTAGES EN NATURE

Article 42 - Avantages courants Page 25-26  
 Article 43 - Vin Page 27  
 Article 44 - Salariés nourris et logés Page 27

## CHAPITRE XIV - CONGES PAYES - JOURS CHOMES

Article 45 - Congés annuels payés	Page 27
Article 46 - Jours chômés et payés	Page 27-28
Article 47 - Jours fériés	Page 28
Article 48 - Repos hebdomadaire	Page 28

#### CHAPITRE XV - HYGIENE ET SECURITE

Article 49 - Logement	Page 28
Article 50 - Mesures préventives	Page 29
Article 50-1 – Formation sur les risques professionnels des produits phytosanitaires	Page 29
Article 51 - Conducteurs de tracteurs	Page 29

#### CHAPITRE XVI - TERME DES CONTRATS

Article 52 - Contrat de travail à durée déterminée	Page 29
Article 53 - Contrat de travail à durée indéterminée	Page 30
Article 54 - Durée du préavis	Page 30
Article 55 - Indemnité de licenciement	Page 31
Article 56 - Indemnité de cessation d'emploi de cadre	Page 30-31
Article 57 - Indemnité de fin de carrière	Page 31
Article 57 bis	
- Mise à la retraite à l'initiative de l'employeur	Page 31
Article 58 - Certificat de travail	Page 32

#### CHAPITRE XVII - REGIME COMPLEMENTAIRE DE RETRAITE ET DE GARANTIE DECES

Article 59 - Dispositions générales	Page 32
-------------------------------------	---------

#### CHAPITRE XVIII - DEPOT ET DATE D'EFFET DE LA CONVENTION

Article 60 - Dépôt	Page 32
Article 61 - Date d'effet	Page 32

#### ANNEXES

Annexe I - Détermination des salaires	Page 33-34
Annexe II - Accord de prévoyance du 2 octobre 1991 concernant le maintien des ressources aux salariés malades ou victimes d'un accident du travail dans la zone céréalière du département de l'Aude	Page 35-36-37
Annexe III - Accord de prévoyance concernant un régime complémentaire de retraite et de garantie-décès dans la zone céréalière du département de l'Aude	Page 38 à 40
Annexes IV – V - VI – article 32-2 - de la convention collective sur la garantie complémentaire frais de santé au profit des salariés non cadres	Page 41 à 48
Annexe VII – dispositions concernant la portabilité	Page 49

## **SIGNATAIRES**

### Organisations patronales :

- la section des Employeurs de main d'œuvre du Syndicat des Exploitants agricoles du Lauragais

### Organisations syndicales de salariés :

- la Section fédérale des travailleurs agricoles C.G.T.-Force Ouvrière de l'Aude,
- le Syndicat départemental C.F.D.T. de l'agriculture de l'Aude,
- le Syndicat des cadres de l'agriculture de l'Aude C.G.C.
- SYNFOCA : Syndicat des cadres de l'agriculture Force Ouvrière
- La Fédération CFTC de l'agriculture CFTC-AGRI

## CHAPITRE 1er

### CHAMP D'APPLICATION

#### **ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL**

(Avt n° 29 du 09/04/87)

« La présente convention détermine exclusivement les rapports entre les employeurs et les salariés des exploitations de polyculture, les exploitations maraîchères, les exploitations horticoles, arboricoles, les exploitations d'élevage, les C.U.M.A ».

Elle s'applique aux salariés agricoles de nationalité française ou étrangère qu'ils soient au service de personnes physiques ou de personnes morales.

Cette convention n'est pas applicable aux salariés susvisés lorsqu'ils sont soumis à un statut législatif ou réglementaire particulier.

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

La présente convention est applicable aux exploitations situées dans la zone céréalière du département de l'Aude telle qu'elle est définie par l'arrêté préfectoral du 11 Janvier 1946 modifié. Elle régit tous les travaux qui y sont effectués où que puissent être domiciliées les parties.

Toutefois elle ne s'applique pas aux exploitations dont le tiers au moins de la superficie des terres labourables est planté en vigne et qui se trouvent situées dans les cantons de la zone céréalière limitrophes de la zone viticole telle qu'elle est définie par l'arrêté préfectoral du 11 Janvier 1946 modifié.

L'existence ou la non existence de la proportion du tiers en vigne est déterminée en fonction des mentions portées sur les matrices cadastrales ou par toutes autres preuves indiscutables.

Lorsque le Service Départemental du Travail et de la Protection Sociale Agricoles est amené à constater des variations de cette proportion susceptibles d'entraîner l'assujettissement ou la cessation d'assujettissement à la présente convention collective, il notifie le changement de régime des exploitations concernées aux diverses organisations syndicales, patronale et salariée, signataires de ladite convention.

Ce changement prend effet à partir du 1er Janvier suivant la date à laquelle la variation de proportion a été constatée par l'employeur, ou, à défaut par le Service Départemental du Travail et de la Protection Sociale Agricoles.

#### **ARTICLE 3 - INCIDENCE SUR LES CONTRATS ANTERIEURS**

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

En aucun cas, la rémunération nette en espèces allouée aux salariés ne pourra être inférieure à celle qui résulte de l'ensemble des dispositions de la présente convention.

## **CHAPITRE II**

### **DUREE, REVISION, DENONCIATION DE LA CONVENTION**

#### **ARTICLE 4 - DUREE DE LA CONVENTION**

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

#### **ARTICLE 5 - REVISION ET DENONCIATION DE LA CONVENTION**

A l'exception des questions relatives à l'examen des salaires prévu à l'article 24 subséquent, la présente convention pourra faire l'objet, à tout moment d'une demande de révision ou d'une dénonciation de la part d'une des parties signataires ou adhérentes, par lettre recommandée adressée aux autres parties et au Chef du Service Départemental du Travail et de la Protection Sociale Agricoles.

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

Le Chef du Service Départemental du Travail et de la Protection Sociale Agricoles doit, dans le délai d'un mois à dater de la réception de la demande de révision ou de dénonciation, provoquer la réunion de la commission mixte.

La présente convention, si elle est dénoncée, 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.

A défaut de dispositions ou d'une convention nouvelle dans le délai d'un an à partir de sa dénonciation, la convention deviendra caduque.

## **CHAPITRE III**

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

#### **ARTICLE 6 - COMMISSION CONVENTIONNELLE DE CONCILIATION DES CONFLITS COLLECTIFS**

Les conflits collectifs nés à l'occasion de l'exécution, la révision ou la dénonciation de la présente convention sont portés devant la commission conventionnelle de conciliation.

Cette commission est composée des représentants de chaque organisation syndicale signataire ou adhérente de la présente convention. Les représentants syndicaux patronaux seront en nombre égal à celui des représentants syndicaux ouvriers. Chaque représentant titulaire pourra désigner un suppléant faisant partie de la même organisation que lui si lui-même ne peut assister à la séance de conciliation.

La commission paritaire de conciliation est présidée par le Directeur Régional du Travail et de la Protection Sociale Agricoles ou son représentant, le secrétariat de la commission est assuré par le Service Départemental.

En cas de non conciliation, ils peuvent être soumis, si les parties y consentent, à un arbitre choisi par celles-ci d'un commun accord, ou, à défaut, par le Président de la Section Départementale Agricole de conciliation.

En cas d'échec de cette procédure conventionnelle, il doit être fait application de la procédure légale de règlement des conflits collectifs. (Les dispositions du présent alinéa sont étendues sous réserve de l'application des articles L.523-3 et L.523-7 du code du travail).

## **CHAPITRE IV**

### **LIBERTE SYNDICALE**

#### **ET INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL**

##### **ARTICLE 7 - LIBERTE SYNDICALE ET LIBERTE D'OPINION**

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

En outre, il est interdit à tout employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en ce qui concerne notamment l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de congédiement.

Il est interdit à tout employeur de prélever les cotisations syndicales sur les salaires de son personnel et de les payer au lieu et place de celui-ci.

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

Toute mesure prise par l'employeur contrairement aux dispositions des alinéas précédents est considérée comme abusive et donne lieu à des dommages et intérêts.

##### **ARTICLE 8 - DELEGUES SYNDICAUX**



## **A / DELEGUES SYNDICAUX INTERENTREPRISES**

Les délégués syndicaux ont qualité pour présenter aux employeurs ou à leurs représentants toutes réclamations des membres de leur syndicat individuelles ou collectives qui n'auraient pas été directement satisfaites concernant l'application de la présente convention et la législation sociale en agriculture.

Ils peuvent saisir le Service Départemental du Travail et de la Protection Sociale Agricoles de toutes plaintes relatives à l'inobservation des prescriptions légales ou réglementaires en matière de législation sociale en agriculture.

Le temps passé par les délégués syndicaux pour l'exercice de leurs fonctions est récupérable sur demande de l'une ou l'autre des parties du contrat dans la limite de quinze heures par mois.

Les organisations syndicales représentatives, tant patronales qu'ouvrières, se font mutuellement connaître le nom du délégué syndical titulaire ou suppléant qu'elles auront désigné.

Les noms et prénom du délégué syndical sont portés à la connaissance du chef d'entreprise par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Copie de cette communication est, simultanément adressée au Service Départemental du Travail et de la Protection Sociale Agricoles.

Le licenciement d'un délégué syndical ne peut intervenir qu'après avis conforme du Service Départemental du Travail et de la Protection Sociale Agricoles.

## **B/ DELEGUES SYNDICAUX**

En outre, dans les exploitations employant habituellement au moins 50 salariés, il sera fait application des dispositions des articles L.412-4 à L.412-17 du code du travail, en ce qui concerne les sections syndicales et les délégués syndicaux.

## **ARTICLE 9 - DELEGUES DU PERSONNEL**

Dans chaque exploitation comprenant au moins 5 salariés, il sera procédé à l'élection de délégués salariés titulaires et suppléants, à raison :

- d'un délégué titulaire et d'un délégué suppléant de 5 à 25 salariés,
- et, au-delà de 25 salariés, d'un délégué titulaire et d'un délégué suppléant par tranche de 25 salariés ou fraction de 25, supérieure à 13 salariés.

Les délégués du personnel seront élus et exerceront leurs fonctions dans les conditions prévues par le code du travail.

## **ARTICLE 10 - COMITE D'ENTREPRISE**

Les membres du comité d'entreprise seront élus et exerceront leurs fonctions dans les conditions prévues par les articles L.431-1 et suivants du livre IV - Titre III du code du travail.

## CHAPITRE V

### DISPOSITIONS D'ORDRE GENERAL

#### **ARTICLE 11 - FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE**

Pour leur formation professionnelle, les travailleurs salariés ont droit tout au long de leur vie active, de s'absenter durant les heures de travail pour recevoir une formation dans un établissement ayant reçu l'agrément de l'Etat sans que le contrat de travail soit rompu, conformément au livre IX du code du travail.

#### (avt n°3 du 09/08/79) **ARTICLE 11 bis - COTISATION DE FORMATION CONTINUE**

Les employeurs ci-après désignés contribuent au financement de la formation professionnelle continue des salariés agricoles au moyen d'une cotisation affectée au fonds d'assurance formation des salariés des exploitations agricoles (F.A.F.S.E.A.). Le montant de cette cotisation est fixée à 0,2% des salaires versés servant d'assiette aux cotisations d'assurances sociales agricoles.

Les employeurs assujettis à la cotisation de formation continue sont les exploitants agricoles, quel que soit le nombre de salariés qu'ils emploient, désignés par les numéros de code suivants des catégories de risque de l'assurance accidents du travail :

- 110 cultures spécialisées,
- 130 élevages spécialisés de gros animaux,
- 140 élevages spécialisés de petits animaux
- 180 cultures et élevage non spécialisés.

La cotisation visée au présent article est recouvrée par la Caisse de Mutualité Sociale Agricole en même temps que les cotisations d'assurances sociales. La Caisse de Mutualité sociale Agricole reversera le produit de cette cotisation au fonds d'assurance formation des salariés des exploitations agricoles ( F.A.F.S.E.A.) conformément au protocole qu'elle a signé avec l'Association Nationale pour la Formation continue des salariés agricoles, organisme gestionnaire du F.A.F.S.E.A.

Il est précisé que cette cotisation s'impute sur la contribution obligatoire créée par les articles L.950-1 et suivants du code du travail à la charge des employeurs d'au moins 10 salariés en moyenne annuelle. Les employeurs concernés peuvent demander au F.A.F.S.E.A., 59 rue Réaumur - 75002 PARIS, un récépissé attestant que la cotisation visée au présent article a été acquittée. »

#### **ARTICLE 12 - APPLICATION DES LOIS SOCIALES**

Les employeurs et les salariés doivent se conformer à la législation en vigueur relative au régime de Mutualité Sociale Agricole.

### **ARTICLE 13 - SALARIES ETRANGERS**

Sans préjudice des dispositions du Traité de Rome en ce qui concerne les travailleurs de la C.E.E. et les conventions internationales dont pourraient se prévaloir les ressortissants d'autres pays, il est interdit à tout employeur d'occuper un salarié étranger non muni d'une carte de travail délivrée conformément aux dispositions réglementaires en vigueur.

### **ARTICLE 14 - SOUS ENTREPRISE ET MARCHANDAGE**

Dans les conditions fixées par l'article L.125-1 du code du travail le marchandage est interdit.

## **CHAPITRE VI**

### **PERMANENCE DE L'EMPLOI - EMPLOI DES JEUNES - EMBAUCHAGE**

#### **ARTICLE 15 - PERMANENCE DE L'EMPLOI** ( Avt n° 45 du 30/03/95)

##### **A - SALARIE PERMANENT**

Est considéré comme faisant partie de la main-d'oeuvre permanente après la période d'essai, tout salarié qui s'engage à travailler sans discontinuité pour son employeur.

En contrepartie, l'employeur doit lui garantir le travail et le salaire tous les jours ouvrables y compris les jours d'intempéries à condition que le salarié se présente au siège de l'exploitation, sauf si les jours d'intempéries rendent les routes notoirement impraticables. Tout salarié permanent bénéficie d'un salaire mensuel garanti.

Toutefois, les salariés appelés à s'absenter pour effectuer des travaux personnels (petit propriétaire, fermier, métayer) doivent signaler leur situation à leurs employeurs lors de l'engagement et perdent la garantie de travail et de salaire prévue au paragraphe précédent pour un nombre de jours d'intempérie (neige, gel, pluie) égal au nombre de jours d'absence.

##### **B - SALARIE NON PERMANENT** (abrogé par l'avenant n° 45 du 30/03/95)

#### **ARTICLE 16 - EMPLOI DES JEUNES**

(Avt n° 45 du 30/03/95)

Les enfants de l'un ou l'autre sexe ne peuvent être employés avant d'être régulièrement libérés de l'obligation scolaire, c'est à dire avant 16 ans.

Toutefois, les adolescents peuvent accomplir, d'une part pendant la dernière année de scolarité des stages de formation pratique dans les conditions déterminées par les textes relatifs à l'instruction obligatoire,

d'autre part pendant les vacances scolaires des travaux légers tels qu'ils sont prévus par l'arrêté ministériel du 3 Décembre 1970. »

Ces dispositions ne font pas obstacle à ce que des adolescents de 14 ans au moins effectuent des travaux légers pendant les vacances scolaires, sous réserve du respect des règles relatives à la durée maximale du travail.

Les chefs d'exploitation qui font usage de la faculté d'employer des adolescents à des travaux légers pendant les vacances scolaires sont tenus d'adresser au service départemental de l'Inspection du Travail de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles, qui dispose d'un délai de 8 jours pour notifier un désaccord éventuel, une déclaration préalable indiquant le nom des enfants, la période pendant laquelle ceux-ci seront occupés et la nature des travaux qui leur seront confiés.

### **ARTICLE 17 - PRESENTATION D'UNE ATTESTATION DE LIBRE ENGAGEMENT OU D'UN CERTIFICAT DE TRAVAIL**

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

Pour permettre au salarié de rechercher un emploi pendant la durée du préavis, l'employeur délivre à l'intéressé une attestation de libre engagement précisant la date à laquelle il sera libre de tout engagement.

### **ARTICLE 18 - CUMUL D'EMPLOI**

Il est formellement interdit aux employeurs d'occuper temporairement ou de quelque façon que ce soit, des salariés en congé payé ou pourvus ailleurs d'un emploi normal, ainsi que les chômeurs secourus et les titulaires d'une retraite complémentaire.

### **ARTICLE 19 - PERIODE D'ESSAI**

(Avt n° 88 du 14/12/11)

A la conclusion du contrat les parties ont la possibilité de prévoir une période d'essai. Celle-ci peut être renouvelée une fois. Ce renouvellement est expressément stipulé dans le contrat de travail.

La période d'essai est déterminée comme suit :

- Pour les salariés sous contrat à durée déterminée, la période d'essai ne peut excéder une durée calculée à raison d'un jour par semaine dans la limite de deux semaines lorsque la durée initialement prévue au contrat est au plus égale à six mois et d'un mois dans les autres cas.

Pour les contrats à durée indéterminée :

- salarié non cadre : 2 mois
- technicien et agent de maîtrise : 3 mois
- cadres : 4 mois

#### **a) Rupture à l'initiative de l'employeur**

Rupture de la période d'essai : la rupture de la période d'essai donne lieu à un délai de prévenance :

Pour l'employeur, ce délai s'applique aux contrats à durée indéterminée et aux contrats à durée déterminée ayant une période d'essai d'au moins une semaine.

Pour les salariés non cadres, il est de 24 heures quand le salarié était présent depuis moins de 8 jours.  
48 heures quand la présence est comprise entre 8 jours et un mois,  
2 semaines après un mois de présence,  
1 mois après 3 mois de présence.

#### **b) Rupture à l'initiative du salarié**

Pour le salarié non cadre le délai de prévenance est de :  
24 heures en dessous de 8 jours de présence et  
48 heures au-delà de 8 jours de présence.

Durant la période d'essai, le salarié est payé au taux correspondant à l'emploi effectivement occupé.

La rupture de l'engagement au cours de la période d'essai ne donne lieu à aucun préavis ou indemnité.

### **ARTICLE 20 - CONTRATS A DUREE DETERMINEE**

( Avt n° 45 du 30/03/95)

Le contrat à durée déterminée doit être obligatoirement écrit, il doit comporter de façon très précise le motif du contrat.

Le contrat à durée déterminée peut être conclu de date à date en prévoyant très exactement la durée pour laquelle il a été conclu ou pour l'exécution d'une tâche bien précise, le contrat prenant fin lorsqu'est réalisée la mission pour laquelle il a été conclu. Dans ce dernier cas, le contrat doit obligatoirement comporter une durée minimale.

Pendant l'exécution du contrat le salarié sous contrat à durée déterminée bénéficie des mêmes droits que les autres salariés.

Lorsqu'à l'issue du contrat les relations ne se poursuivent pas, le salarié a droit à une indemnité égale à 6% de la rémunération totale brute qu'il a perçue pendant la durée du contrat.

Toutefois, cette indemnité n'est pas due dans les cas suivants :

- Emplois à caractère saisonnier (sont considérés comme travaux saisonniers les travaux qui sont normalement appelés à se répéter chaque année, à date à peu près fixe, en fonction du rythme des saisons.).
- Emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir à un contrat à durée indéterminée.
- Contrat conclu avec des jeunes pour une période comprise dans leurs vacances scolaires ou universitaires.
- En cas de refus des salariés d'accepter la conclusion d'un contrat à durée indéterminée.
- En cas de refus des salariés d'accepter la conclusion d'un contrat à durée indéterminée pour occuper le même emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

- En cas de rupture du contrat à l'initiative du salarié, à sa faute grave ou à un cas de force majeure .

### **ARTICLE 21 - EMMENAGEMENT**

Conformément aux usages locaux du département, les frais d'emménagement du salarié permanent sont à la charge de l'employeur.

En cas de départ volontaire et sans motif valable ou de son renvoi pour faute grave dans les douze mois, l'intéressé devra rembourser les frais engagés par l'employeur au prorata du temps restant à courir jusqu'au dernier jour du douzième mois suivant l'embauche.

## **CHAPITRE VII**

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

### **ARTICLE 22 - SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL**

Indépendamment des garanties prévues par les textes en vigueur pour les travailleurs appelés ou rappelés au service national (art. L.122-18 et suivants du code du travail), les femmes en couches et les mères adoptives (art. L.122-25 et suivants du code du travail), il est convenu ce qui suit :

- maladie, accident du travail et maladie professionnelle :

Les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie, d'accident du travail ou de maladie professionnelle ne constituent pas, pendant les 365 premiers jours d'interruption de travail, un motif de rupture du contrat de travail.

Lorsque le salarié, absent en raison d'une telle incapacité bénéficie d'un logement de fonction, le maintien de celui-ci doit lui être assuré pendant ces 365 premiers jours.

Passé ce délai, l'employeur est en droit d'exiger que le logement de fonction soit libéré, à la condition toutefois qu'il procure au salarié un autre logement sensiblement équivalent sis soit sur l'exploitation, soit hors de l'exploitation dans un rayon de 50 Ms, décomptés à partir du logement de fonction.

Si le logement ainsi procuré donne lieu au versement d'un loyer à la charge du salarié, le montant global dudit loyer ne doit pas excéder une somme égale à 36 fois le salaire horaire au coefficient 100.

Les frais de déménagement sont, dans tous les cas, supportés par l'employeur dans la limite toutefois d'une distance de 100 kms au maximum.

L'employeur désirant se séparer du salarié absent à l'expiration du délai de 365 jours est tenu de respecter les dispositions des articles 53 et 54 subséquents.

Le salarié ainsi congédié bénéficie d'une priorité de réembauchage pendant une période de 90 jours en cas de maladie ou de 180 jours en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, la date d'autorisation médicale de reprise de travail constituant le point de départ de ladite période.

En cas de remplacement non définitif du salarié absent, le remplaçant doit être informé par écrit, lors de son embauche, du caractère provisoire de son emploi.

## **CHAPITRE VIII**

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

(Avt .n° 63 du 21/05/2002) **ARTICLE 23 - CLASSIFICATION DES EMPLOIS**

La classification des emplois est ainsi déterminée :

#### **NIVEAU I : ouvrier exécutant**

##### **Echelon 1**

Ouvrier n'apportant que sa force physique sans avoir à faire preuve d'initiative :  
S.M.I.C.

##### **Echelon 2**

1/ Activité :  
Personnel occupé exclusivement à des travaux élémentaires ; exécute des tâches faciles après démonstration :

2/ Autonomie : pas d'initiative.  
Réalise son travail sous surveillance

3/ Responsabilité : limitée à l'exécution de son travail selon les consignes reçues.

4/ Compétence :  
Absence de qualification - pas de mécanisation

Coef.100 et 125

#### **NIVEAU II : ouvrier spécialisé**

### **Echelon 1**

#### 1/ Activité :

Conducteur de tout matériel agricole motorisé.

☞ greffeur et tailleur

Emploi correspondant au référentiel technique du CAPA

2/ Autonomie : sous surveillance journalière

#### 3/ Responsabilité :

Responsable de l'exécution de son travail en fonction des instructions données.

Signale les anomalies constatées.

#### 4/ Compétence :

Capable d'assurer l'entretien et les réglages au travail.

Coef . 135

### **Echelon 2**

Même type de compétence que dans l'échelon 1 ou emploi correspondant au référentiel total du CAPA ; le salarié est responsable du matériel qu'il utilise. Sa responsabilité est limitée à l'entretien courant.

## **NIVEAU III : ouvrier qualifié**

### **Echelon 1**

#### 1/ Activité :

Capable d'exécuter sur l'exploitation les travaux manuels et mécanisés courants.

☞ tractoriste capable d'assurer l'entretien du matériel suivant notice ; homme de cave...

Selon le mode d'organisation du travail, l'emploi peut comporter tout ou partie des activités de l'entreprise.

Dans l'accomplissement de sa tâche, le titulaire de l'emploi peut être assisté d'autres salariés.

☞ Secrétaire polyvalent exerçant des fonctions lui permettant de passer des écritures comptables avec saisie informatique. Il a en charge la facturation et le suivi des comptes clients-fournisseurs. Il peut établir les bulletins de salaires sous le contrôle de l'exploitant.

(Av. n° 69 du 3/10/03) « Emploi correspondant au référentiel du B.E.P.A. »

#### 2/ Autonomie :

Effectue son travail en fonction d'instructions journalières.

Capable d'adapter son travail aux conditions particulières rencontrées sur le terrain.

#### 3/ Responsabilité :

Responsable du matériel utilisé.

#### 4/ Compétence :

Il a la capacité de repérer des anomalies et des incidents sur les cultures, les animaux, les pannes élémentaires sur le matériel sans effectuer de réparations.

Coef. 145

### **Echelon 2**



Même type de compétence que dans l'échelon 1 ; emploi correspondant au référentiel total du BEPA.  
Salarié titulaire d'une grande autonomie quant à l'organisation de son travail dans le cadre des instructions données.

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

Le salarié doit définir lui-même ses séquences de travail et la façon de les effectuer à partir des indications générales qui lui sont données.

bergers, porchers, vachers et salariés d'élevage hors sol dont c'est la principale occupation(Av. n° 72).  
Coef. 150

## NIVEAU IV : ouvrier hautement qualifié.

### Echelon 1

#### 1/ Activité :

Salarié capable d'effectuer l'ensemble des tâches liées à l'activité de l'entreprise.

- ☞ tractoriste responsable de différents travaux
- ☞ responsable de récolte mécanique
- ☞ comptable à titre principal : passe les écritures comptables avec saisie informatique.
- ☞ secrétaire confirmée : assure l'ensemble du secrétariat, tient les registres de l'entreprise.

#### 2/ Autonomie :

Reçoit les directives journalières de l'employeur ou de son représentant.

#### 3/ Responsabilité :

Responsable de la gestion de ses objectifs de travail.

#### 4/ Compétence :

Capable de réaliser un diagnostic technique dans le cadre de son activité.  
(Av. n° 69 du 3/10/03) « Emploi correspondant au référentiel du B.T.A.»

Coef. 165

(av.n°69 du 3/10/03)

### « Echelon 2

Même type de compétence que dans l'échelon 1 ; emploi correspondant au référentiel total du B.T.A.  
Salarié pouvant participer, en outre, à des fonctions complémentaires directement liées à son activité, sous la responsabilité d'un cadre (sans pouvoir se substituer au cadre). Exemple : relations avec les fournisseurs et les clients, gestion des approvisionnements... De par son expérience professionnelle, il peut être amené à transmettre son savoir-faire à d'autres salariés . »

<b>PERSONNEL D'ENCADREMENT</b>
--------------------------------

## NIVEAU V

### échelon 1 :

✓ Mousseignes en fonction depuis moins d'un an sur l'exploitation ou au service du même employeur : cadres définis ci-dessous.

Coefficient 180 (Av. n° 72)

### échelon 2 :

✓ Mousseignes en fonction depuis au moins un an sur l'exploitation ou au service du même employeur. : cadres qui, recevant les ordres de l'employeur ou du régisseur, assurent la cadence du travail, sont responsables du temps de travail, de la qualité et de la quantité de travail accompli journalièrement et prennent part personnellement aux travaux. Ils consacrent tout le temps qui leur est nécessaire à l'exercice de leurs fonctions dans la limite prévue par la loi.

Coefficient 192 (Av. n° 72)

## NIVEAU VI :

✓ Chefs de culture : cadres, qui tout en prenant une part active aux travaux manuels des exploitations, sont chargés de la répartition et de la bonne exécution des travaux sous les ordres des employeurs et de leur représentants et qui assurent habituellement, sur les ordres de leur employeur, le recrutement et la paie du personnel avec tous les éléments y afférents. Ils consacrent tout le temps qui leur est nécessaire à l'exercice de leurs fonctions dans la limite prévue par la loi.

Coefficient 208 (Av. n° 72)

## NIVEAU VII:

### échelon 1 :

✓ Régisseurs : cadres qui sont chargés d'appliquer un plan général d'exploitation préalablement établi en accord avec l'employeur ou son représentant et laissant une large part à leur initiative personnelle. Ils doivent avoir les compétences nécessaires pour suppléer l'employeur sur le plan technique et comptable. Ils procèdent généralement à l'embauchage et au débauchage du personnel, établissent et distribuent la paie et accomplissent les formalités qu'implique l'assujettissement aux différents régimes de protection sociale. Ils consacrent tout le temps qui leur est nécessaire à l'exercice de leurs fonctions dans la limite prévue par la loi.

Coefficient 219 (Av. n° 72)

### échelon 2

✓ Régisseur général : le régisseur général est le cadre qui exerce ses fonctions en l'absence permanente de l'employeur, selon un plan général préalablement établi entre les deux parties, se substitue à l'employeur dans la direction d'une ou plusieurs exploitations. Il consacre tout le temps qui lui est nécessaire à l'exercice de ses fonctions.

Coefficient 230.

## **CHAPITRE IX**

### **DETERMINATION DES SALAIRES**

#### **ARTICLE 24 - TAUX HORAIRE**

(Avt N° 6 du 18/03/80)

Le salaire horaire du coefficient 100 ainsi que la valeur des points hiérarchiques sont fixés en annexe à la présente convention.

#### **ARTICLE 25 - SALAIRES NON PERMANENTS**

(Avt n° 45 du 30/03/95)

Les salariés non permanents auront une rémunération fixée dans la grille de l'article 23 suivant la qualification requise pour le travail pour lequel ils ont été embauchés.

#### **ARTICLE 26 - REVISION**

(Avt n° 38 du 02/10/91)

« En vue de réviser les salaires, la commission mixte se réunira deux fois par an au cours des mois de février et octobre, à la diligence du chef du service départemental du travail de l'emploi et de la politique sociale agricoles ».

#### **ARTICLE 27 - SALAIRES PERMANENTS**

(Avt n° 77 du 12/03/2009)

« Les rémunérations mensuelles des salariés permanents à temps complet sont déterminées ainsi qu'il suit :

A - Salariés non cadres : salaire horaire multiplié par 151,67 heures (35 heures x 52 semaines : 12 mois).

B - Personnel d'encadrement : valeur du point multiplié par le nombre de points figurant dans les coefficients rattachés aux différents niveaux et échelons. »

(Avt n° 63 du 21/05/2002) **ARTICLE 27 BIS – GARANTIE DE REMUNERATION LORS DU PASSAGE AUX 35 HEURES** (supprimé par av. n° 72)

#### **ARTICLE 28 - SALAIRES CHANGEANT TEMPORAIREMENT D'EMPLOI**

Les salariés appelés à effectuer temporairement des travaux dans une catégorie inférieure à leur qualification, conserveront leur salaire. Les salariés appelés à effectuer des travaux dans une catégorie supérieure à leur qualification percevront le salaire de cette catégorie pour le temps qu'ils y seront employés.

Le salaire afférent à ladite catégorie supérieure leur sera définitivement octroyé dès qu'ils auront effectué au moins cinquante heures de travail dans cette catégorie au cours d'une période continue de douze mois.

## **ARTICLE 29 - FEMMES**

Pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes doit être assurée. Par rémunération, il faut entendre le salaire et tous les autres avantages et accessoires payés directement ou indirectement en espèces ou en nature par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier.

## **ARTICLE 30 - JEUNES**

Les salaires applicables aux jeunes travailleurs de l'un ou l'autre sexe, âgés de moins de dix huit ans subissent les abattements suivants par rapport à ceux des travailleurs de la même catégorie professionnelle.

20 % avant dix sept ans

10 % entre dix sept et dix huit ans.

Les salaires des jeunes travailleurs doivent être équivalents à ceux des adultes lorsqu'ils y a égalité de travail et de rendement.

En tout état de cause, l'abattement susvisé est supprimé pour les jeunes travailleurs justifiant de six mois de pratique professionnelle.

## **ARTICLE 31 - SALARIES A CAPACITE PROFESSIONNELLE REDUITE**

Pour les travailleurs handicapés, la rétribution minimum ne pourra être réduite que conformément à la réglementation en vigueur.

## **ARTICLE 32 - SALARIES MALADES**

Le salaire est maintenu aux salariés permanents âgés de dix huit ans au moins et de soixante cinq ans au plus, contraints d'interrompre leur activité pour cause de maladie ou d'accident, y compris d'accidents du travail ou de maladies professionnelles, dans les conditions fixées par l'accord de prévoyance qui sera conclu entre les partenaires sociaux.

## **ARTICLE 32-1 – COMPLEMENT DE GARANTIE SANTE DES CADRES**

(modifié par avenant n° 92 du 18 octobre 2013)

Les employeurs de salariés relevant de la convention collective nationale de prévoyance des ingénieurs et cadres du 2 avril 1952 doivent adhérer au contrat du nouveau régime CPCEA « santé » géré par la CPCEA, Institution de Prévoyance sise 21 rue de la Bienfaisance 75008 Paris et régie par les dispositions de l'article L727-2-II du code rural.

Le tableau des garanties et des conditions générales du régime CPCEA « santé », s'appliquant dans leur intégralité, (tableau en annexe) assurent une prise en charge supplémentaire des dépenses de santé.

Le financement de cette garantie est assuré par une cotisation répartie à hauteur de 50% par l'entreprise et 50% par le salarié.

Le montant de cette cotisation mensuelle révisable est de 62 euros chacun, en vigueur au 1<sup>er</sup> novembre 2013.

**ARTICLE 32-2 - GARANTIE COMPLEMENTAIRE FRAIS DE SANTE AU PROFIT DES SALARIES NON CADRES** *(avenant n° 85 du 14 décembre 2010)*

(Avenant n° 99 du 02/12/2015) :

« Les salariés non cadres bénéficient à titre obligatoire du niveau de garanties de l'option n°1 du dispositif frais santé tel que prévu par l'accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance.

De ce fait les employeurs et salariés relevant de la présente convention collective sont tenus d'appliquer l'ensemble des dispositions prévues par l'accord national modifié du 10 juin 2008 précité, uniquement pour le dispositif frais de santé.

Les garanties de l'option nationale n°1 de l'accord national du 10 juin 2008 (nature et montant des prestations) sont présentées en annexe V.

L'annexe VI (les ayants droits pouvant être couverts par une extension familiale) est supprimée et est remplacée par l'annexe VI « les dispenses du régime de protection sociale complémentaire ».

L'annexe VII sur « la portabilité » est conservée (Avenant n° 95 du 23/10/2014) ».

## CHAPITRE X

### PRIMES DIVERSES

**ARTICLE 33 - SOUFRAGES - SULFATAGES ET AUTRES TRAITEMENTS CHIMIQUES**

Les salariés participant à des travaux de soufrage, de sulfatage ou à tous autres traitements par produits chimiques, doivent bénéficier, pendant la durée de leur participation d'une prime égale à 15% de leur salaire.

**ARTICLE 34 - TAILLE ET ENLEVEMENT DE BOIS DE PIEDS-MERE DE VIGNE**

Tout salarié effectuant des travaux de taille ou d'enlèvement de bois de pieds-mère de vignes bénéficie, quel que soit son coefficient d'emploi, d'une prime journalière d'un montant égal à son salaire horaire.

### **ARTICLE 35 - VENDANGES**

Pour l'ensemble de la zone céréalière, les salaires des vendanges, tant pour les coupeurs que pour les porteurs, seront égaux à ceux fixés par la commission mixte viticole pour ces diverses catégories d'emplois au titre de l'arrondissement de Carcassonne.

Les porteurs et presseurs bénéficient de trois litres de vin par jour, les coupeurs bénéficient de deux litres de vin par jour.

Les salariés ne désirant pas recevoir tout ou partie de la quantité de vin leur revenant perçoivent, en contre partie, une somme équivalente à un sixième du salaire au coefficient 100 par litre de vin non pris.

Le personnel occupé habituellement sur l'exploitation aux travaux de la vigne, sera utilisé par priorité aux travaux des vendanges; s'il ne participait pas effectivement à ces travaux, il percevrait néanmoins le salaire y afférent.

Le personnel permanent et visé à l'alinéa ci-dessus, recevra, pendant la période des vendanges un supplément journalier égal à la différence entre le prix de la journée de vendange et le prix de la journée ordinaire du gagé à tout travail, obtenu en divisant par 25 son salaire mensuel en espèces.

Le travail de pressurage est payé au tarif horaire fixé pour les vendanges qu'il soit effectué par des pressoirs à bras ou par des pressoirs mécaniques.

Les vendangeurs nourris rembourseront le prix de la nourriture sur la base de 30% du salaire en espèces.

### **ARTICLE 36 - OUTILLAGE**

La fourniture et l'entretien des outils de travail, excepté le greffoir sont à la charge de l'employeur.

### **ARTICLE 37 - PRODUCTIVITE**

Il doit être alloué à tout cadre une prime annuelle de rendement fixée de gré à gré entre les parties contractantes et dont la nature et le montant sont précisés dans un écrit portant les signatures de l'employeur et du cadre.

Cette prime ne pourra, en tout état de cause, être inférieure à une somme égale à une fois et demi le salaire du mois de Décembre de l'année considérée.

### **(Av. n° 72 du 08/03/07) ARTICLE 37 BIS – PRIME DE SUJETIONS AFFERENTE AUX BERGERS, VACHERS, PORCHERS ET SALARIES D'ELEVAGE HORS SOL »**

«Les vachers, bergers, porchers et salariés d'élevage hors sol dont c'est la principale occupation seront appelés au bénéfice d'une prime destinée à compenser les sujétions inhérentes à la fonction. Cette prime dont le montant est égal à 16 fois le taux horaire du niveau III, échelon 2, sera versée mensuellement.

## CHAPITRE XI

### PAIE

#### **ARTICLE 38 - PERIODICITE DES REGLEMENTS DE SALAIRES**

La paie se fera toutes les semaines ou toutes les quinzaines pour les salariés volants ou occasionnels; tous les mois pour les salariés permanents.

Les salariés auront la possibilité de percevoir un acompte toutes les semaines.

#### **ARTICLE 39 - BULLETIN DE PAIE**

L'employeur doit remettre au salarié, à l'occasion du paiement de toute rémunération une pièce justificative dite « bulletin de paie ».

Il ne peut être exigé au moment de la paie aucune formalité de signature ou d'engagement 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.

La partie fixe d'un carnet ou registre à souche, dont la partie détachable remise au travailleur aura la même pagination ou le même numéro d'ordre que la partie fixe et contiendra également les mêmes indications (celles prévues pour le bulletin de paie) sera conservée par l'employeur au moins pendant cinq ans.

## CHAPITRE XII

### DUREE DU TRAVAIL

#### **ARTICLE 40 - TEMPS DE TRAVAIL ET HEURES SUPPLEMENTAIRES**

(Avt n° 63 du 21/05/2002)

« La durée du travail est fixée à 35 heures par semaine. »

(Avt n° 17 du 25/03/82)

Le temps pour se rendre sur le lieu de travail à partir de l'exploitation est à la charge de l'employeur, le temps de retour à la charge du salarié.

(Avt. N° 63 du 21/05/2002)

Les heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée normale de 35 heures par semaine, ou 1587 heures annuelles dans le cadre d'une modulation, doivent être justifiées par des travaux urgents et les

nécessités en main d'oeuvre ; elles donnent lieu à des bonifications et majorations de salaire fixées ainsi qu'il suit :

. Bonification pour les heures supplémentaires effectuées de la 36<sup>ème</sup> à la 39<sup>ème</sup> heure :

	<u>2002</u>	<u>2003 et suivantes</u>
Entreprises de 20 salariés ou moins	10 %	25 %
Entreprises de plus de 20 salariés	25 %	25 %

. Majoration à partir de la 40<sup>ème</sup> heure

Les heures supplémentaires effectuées à partir de la 40<sup>ème</sup> heure et jusqu'à la 43<sup>ème</sup> heure incluse donnent lieu à une majoration de salaire de 25 %. Les heures supplémentaires effectuées à compter de la 44<sup>ème</sup> heure donnent lieu à une majoration de salaire de 50 %.

L'exécution d'heures supplémentaires ne peut avoir pour effet de porter à plus de 44 heures la durée moyenne hebdomadaire de travail calculée sur un période quelconque de douze semaines consécutives, et à plus de 48 heures la durée de travail au cours d'une même semaine.

La durée maximale journalière ne peut dépasser dix heures.

(Avt. N° 63 du 21/05/2002°)

#### **ARTICLE 40 BIS – DUREE MAXIMALE DE TRAVAIL**

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

(Avt. N°63 du 21/05/2002)

#### **ARTICLE 40 TER – REPOS COMPENSATEUR EN CAS D'HEURES SUPPLEMENTAIRES**

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 de l'accord national sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles du 23 décembre 1981. Les droits à repos compensateur sont acquis comme suit :

<b>Heures annuelles effectuées</b>	<b>Jours de repos compensateur</b>
de 1861 à 1900	1
de 1901 à 1940	2

"

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. Une copie de ce document est remise au salarié. 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 bénéficiaire 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.

#### **ARTICLE 41 - ABSENCES**

Toute absence doit être autorisée ou motivée. Les absences autorisées seules, pourront, après entente entre l'employeur et le salarié, être récupérées.

L'absence non autorisée ou non motivée valablement, malgré une première observation de l'employeur, pourra être considérée comme une faute grave susceptible d'entraîner le licenciement immédiat, sans aucune indemnité de préavis et de licenciement.

### **CHAPITRE XIII**

#### **AVANTAGES EN NATURE**

#### **ARTICLE 42 - AVANTAGES COURANTS**

Les avantages en nature viennent en déduction des salaires suivant l'évaluation ci-après.

##### **Logement d'une famille**

Dans la mesure où le logement mis à la disposition du salarié répond aux conditions fixées à l'article 49, la valeur mensuelle du logement est fixée à 15 fois le salaire horaire au coefficient 100.

Toutefois, lorsque le logement mis à la disposition du salarié à titre d'accessoire du contrat de travail remplit les conditions pour ouvrir droit à l'allocation logement, la retenue sera égale au montant de cette allocation.

La perte par le salarié du droit à l'allocation logement du fait de la modification de la composition de sa famille et de la réduction du nombre des enfants à charge ne peut entraîner une rupture du contrat de travail.

Si le salarié est licencié pour un motif valable, dans les trois mois qui précèdent ou qui suivent la date de l'extinction du droit à l'allocation logement, un préavis d'une durée fixée à l'article 54 subséquent devra être accordé au salarié dont il s'agit.

Dans les mêmes conditions, ce salarié devra bénéficier du remboursement de la dernière retenue mensuelle effectuée par l'employeur et correspondant à la valeur de l'allocation logement.

Si le salarié cesse d'ouvrir droit à l'allocation logement, l'employeur aura la possibilité de le reloger dans un autre appartement, à condition que celui-ci offre des conditions identiques de salubrité et de confort.

### Nourriture

La valeur de la nourriture est fixée par jour, à deux heures trente de salaire au coefficient 100.

### Basse-cour

La basse-cour mise à la disposition du salarié doit comprendre un abri et un endroit empêchant les animaux d'aller dans les cultures.

### Bois

Le bois est accordé gratuitement. Il est coupé par le salarié sur son temps, ce travail étant accompli sous l'entière responsabilité de l'employeur.

L'employeur indique à son salarié le bois qu'il y aura lieu de couper.

Les quantités de petit et gros bois ainsi désignées, doivent être suffisantes pour assurer les besoins en chauffage et cuisine du salarié.

Toutefois, exceptionnellement, et dans le cas où l'employeur se trouve dans l'impossibilité absolue de remplir les conditions ci-dessus, il fournira par tous moyens à son salarié, la quantité de bois suffisante pour assurer les besoins en chauffage et cuisine de celui-ci, par référence à ce qu'il a utilisé l'année précédente ou à défaut aux coutumes du pays.

### Eclairage

Le salarié règle sa consommation inscrite à son compteur particulier.

### Les autres avantages en nature

Coutumièrement accordés sont : le jardin et la terre à semences (17 ares). Leur valeur est fixée de gré à gré entre l'employeur et le salarié lors de l'embauchage.

### Révision des avantages

La valeur des avantages en nature peut être librement révisée au début de chaque année culturale.

## **ARTICLE 43 - VIN**

Les employeurs effectuant une déclaration de récolte de vin sont tenus de fournir à ceux de leurs salariés qui leur en expriment la demande, du vin loyal et marchand dans la limite maximum de 700 litres par an et par travailleur.

L'octroi de ce vin donne lieu à une retenue sur le salaire en espèces, sa valeur étant forfaitairement fixée, par litre à 10% du salaire horaire au coefficient 100 en vigueur au jour ou a été fourni le travail générateur du salaire.

#### **ARTICLE 44 - SALARIES NOURRIS ET LOGES**

Il sera retenu à l'ouvrier agricole logé, nourri, blanchi et éclairé, une somme égale aux 40% du salaire du gagé à tout travail.

La nourriture servie aux salariés nourris doit être saine et de bonne qualité.

### **CHAPITRE XIV**

#### **CONGES PAYES - JOURS CHOMES**

#### **ARTICLE 45 - CONGES ANNUELS PAYES**

Les salariés agricoles bénéficient des congés annuels payés dans les conditions prévues par l'article L.223-1 et suivants du code du travail.

(Avt n° 45 du 30/03/95)

Le personnel sous contrat à durée déterminée, et quelle que soit la durée du travail, percevra une indemnité compensatrice de congés payés égale au dixième du salaire brut perçu.

#### **ARTICLE 46 - JOURS FERIES ET PAYES**

Le 1er Mai, même s'il tombe un dimanche, et le jour de fête locale et de foire seront chômés et payés.

Sont également rémunérées :

(Avt n° 45 du 30/03/95)

1 - Les absences de quatre jours motivées par le mariage du salarié .

2 - Les absences de trois jours motivées par le décès du conjoint ou d'un enfant du salarié.

3 - Les absences de deux jours motivées par le décès d'un ascendant direct ou d'un descendant direct du salarié.

4 - Les absences justifiées par des motifs de caractère sérieux, préalablement autorisées par l'employeur, lequel précisera au salarié, par écrit, la durée de l'absence.

## **ARTICLE 47 - JOURS FERIES**

Les fêtes déclarées chômées sont les suivantes :

1er Janvier	Lundi de Pâques	Lundi de Pentecôte	Ascension	
14 Juillet	15 Août	1er Novembre	11 novembre	Noël

(Avt n° 45 du 30/03/95)

Ces journées ne pourront être décomptées comme journées de congés payés. Elles ne donneront pas lieu à retenue sur les rémunérations.

## **ARTICLE 48 - REPOS HEBDOMADAIRE** (Avt n°6 du 18/03/80)

En sus du dimanche, les salariés bénéficient d'une demi-journée de repos hebdomadaire, à prendre le samedi après-midi.

Toutefois, durant les périodes du 10 Avril au 20 Mai, d'une part, et du 20 Octobre au 30 Novembre, d'autre part, les cinq demi-journées de repos hebdomadaire pourront être prises tout autre jour que le samedi, après entente entre l'employeur et le salarié à condition cependant que celui-ci puisse en disposer avant l'expiration de chacune desdites périodes .

## **CHAPITRE XV**

### **HYGIENE ET SECURITE**

## **ARTICLE 49 - LOGEMENT**

### 1 - Champ d'application

Le présent article qui détermine les conditions de logement des salariés agricoles logés par leurs employeurs ne s'applique pas :

- aux exploitations pastorales pour les locaux d'habitation utilisés temporairement en montagne,
- aux bergeries lorsque le couchage a lieu au parc.

### 2 - Conditions générales de salubrité

Les logements mis à la disposition des salariés doivent être conformes aux dispositions de l'arrêté préfectoral.

## **ARTICLE 50 - MESURES PREVENTIVES**

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

Lors de l'emploi de produits dangereux pour l'organisme, l'employeur doit informer ses salariés des prescriptions prévues par le fabricant. Les salariés doivent respecter ces prescriptions. Tous les moyens de prévention et de protection doivent être fournis aux salariés par l'employeur.

(Avt. N°66 du 06/09/2002)

#### **ARTICLE 50-1 - FORMATION SUR LES RISQUES PROFESSIONNELS DES PRODUITS PHYTOSANITAIRES**

Tout salarié agricole permanent relevant du champ d'application professionnel et territorial de la présente convention qui est amené à procéder à des traitements au moyen de produits phytosanitaires, dans l'exercice de ses fonctions, doit obligatoirement suivre une formation sur les risques professionnels de ces produits. Cette formation s'ajoute à la formation obligatoire à la charge de l'employeur établie par le décret 87-361 du 27 mai 1987.

Cette formation complémentaire devra avoir lieu dès l'embauche ou au plus tard dans le courant de l'année de l'embauche. Elle sera renouvelée tous les 5 ans.

Pour les salariés déjà en fonction, elle devra être suivie dans l'année qui suit la signature du présent avenant.

Cette formation sera effectuée sur le temps de travail.

Ces dispositions prennent effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2003.

#### **ARTICLE 51 - CONDUCTEURS DE TRACTEURS**

Lorsque le port d'une ceinture abdominale s'avèrera indispensable pour la conduite d'un tracteur, les frais engagés pour la visite médicale et l'acquisition de cette ceinture seront supportés par l'employeur pour la part non remboursée par la Caisse d'Assurances Sociales Agricoles.

### **CHAPITRE XVI**

#### **TERME DES CONTRATS**

##### **ARTICLE 52 - CONTRAT A DUREE DETERMINEE**

(Avt n° 45 du 30/03/95)

Le contrat de travail à durée déterminée doit arriver à son terme, sauf accord des parties ou résiliation judiciaire en cas de faute grave ou cas de force majeure.

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

##### **ARTICLE 53 - CONTRAT A DUREE INDETERMINEE**

Le contrat à durée indéterminée peut cesser à tout moment par la volonté d'une seule des parties.

En outre, toute rupture de contrat à durée indéterminée devra être signifiée par lettre recommandée avec accusé de réception. Cette notification devra être motivée, sous peine de nullité et assortie d'un préavis.

Les employeurs doivent se conformer aux dispositions des articles L.122-6 et suivants du code du travail, en ce qui concerne les licenciements.

Le préavis prend effet le premier jour du mois civil qui suit la date de signature portée sur le récépissé postal.

A moins qu'elle n'ait été sollicitée par le salarié, la dispense par l'employeur de l'exécution du préavis ne doit entraîner aucune diminution des salaires et avantages en nature que le salarié aurait reçus s'il avait accompli son travail.

### **ARTICLE 54 - DUREE DU PREAVIS**

La durée du préavis est fixée ainsi qu'il suit :

- Cadre	6 mois
- Salarié logé par l'employeur ayant perdu le bénéfice de l'allocation logement	6 mois
- Salarié comptant moins de deux ans d'ancienneté	1 mois
- Salarié comptant plus de deux ans d'ancienneté	3 mois

Le fait de la part de l'employeur de ne pas délivrer de bulletin de paye, de ne pas respecter les taux de salaires ou de ne pas payer à date régulière, dispense le salarié de respecter le préavis.

(Avt n° 15 du 29/9/81)

Pendant la durée du préavis, le salarié congédié peut disposer de six demi-journées chômées et rétribuées en vue de rechercher un emploi.

### **ARTICLE 55 - INDEMNITE DE LICENCIEMENT**

( Avt n° 88 du 14/12/11 )

Tout salarié, lié par un contrat de travail à durée indéterminée qui est licencié alors qu'il compte au moins un an d'ancienneté, a droit, sauf faute lourde ou grave, à une indemnité de licenciement. Cette indemnité, non soumise aux cotisations d'assurances sociales, est calculée comme suit :

- moins de 10 ans d'ancienneté : un cinquième de mois par année d'ancienneté.
- à partir de 10 ans d'ancienneté : un cinquième de mois par année d'ancienneté, plus deux quinzième de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

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

Les circonstances qui, en vertu soit des dispositions législatives ou réglementaires (rappel sous les drapeaux, congé prénatal ou postnatal, grèves), soit de la présente convention collective, soit d'usages, soit de stipulations contractuelles, soit de la jurisprudence (maladie, accident du travail, maladie professionnelles, etc.....) entraînent la suspension du contrat de travail, ne sont pas regardées comme interrompant l'ancienneté du salarié pour l'application du présent article.

### **ARTICLE 56 - INDEMNITE DE CESSATION D'EMPLOI DE CADRE**

En sus des indemnités légales de licenciement, le cadre comptant au moins cinq ans d'ancienneté chez l'employeur ou sur l'exploitation et dont le contrat est rompu par l'employeur pour un motif autre que la faute grave du salarié, recevra de l'employeur une indemnité de cessation d'emploi égale à :

- un mois de salaire lorsque l'ancienneté n'excède pas 10 ans,
- deux mois de salaire lorsque l'ancienneté est égale ou supérieure à 10 ans.

### **ARTICLE 57 - INDEMNITE DE FIN DE CARRIERE**

(Avt n° 45 du 30/03/95)

Le salarié qui cesse son activité pour faire valoir ses droits à la retraite recevra de l'employeur une indemnité de fin de carrière d'un montant équivalent à :

- pour un salarié comptant 10 ans d'ancienneté ou pour un mousseigne : 1 mois
- pour un salarié comptant 20 ans d'ancienneté ou pour un chef de culture : 2 mois
- pour un salarié comptant 30 ans d'ancienneté ou pour un régisseur : 3 mois

Cette indemnité est payable en une, deux ou trois échéances selon qu'elle s'élève à un, deux ou trois mois de salaires.

(Avt n° 45 du 30/03/95).

En aucun cas cette indemnité ne peut se cumuler avec l'indemnité prévue à l'article 56.

( Avt n° 45 du 30/03/95 )

### **ARTICLE 57 Bis - MISE A LA RETRAITE A L'INITIATIVE DE L'EMPLOYEUR**

Lorsqu'il atteint l'âge de la retraite et qu'il peut prétendre à une retraite à taux plein, l'employeur peut procéder à la mise à la retraite de son salarié.

La durée du préavis pour licenciement fixée à l'article 54 de la présente convention devra être respectée.

### **ARTICLE 58 - CERTIFICAT DE TRAVAIL**

L'employeur doit obligatoirement, à l'expiration du contrat de travail, qu'il s'agisse de départ volontaire ou de congédiement, délivrer au travailleur 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 .

## **CHAPITRE XVII**

### **REGIME COMPLEMENTAIRE DE RETRAITE ET DE GARANTIE DECES**

#### **ARTICLE 59 - DISPOSITIONS GENERALES**

L'adhésion à une institution d'un régime de retraite complémentaire et de garantie décès est confirmée.

Les modalités d'application font l'objet d'un accord de prévoyance conclu entre les partenaires sociaux.

## **CHAPITRE XVIII**

### **DEPOT ET DATE D'EFFET DE LA CONVENTION**

#### **ARTICLE 60 - DEPOT**

La présente convention sera remise à chacune des organisations signataires et cinq autres ampliations signées seront déposées au Greffe du Tribunal d'Instance de Castelnaudary.

#### **ARTICLE 61 - DATE D'EFFET**

La présente convention dont les parties signataires demandent l'extension prendra effet à compter du 1er Juillet 1978.

Fait à Castelnaudary le 12 Juillet 1978



**ANNEXE 1**  
**DETERMINATION DES SALAIRES**  
**(modifié par avenant n° 100 du 15/03/2016)**

Les salaires bruts correspondant aux coefficients de la classification sont fixés ainsi qu'il suit, à compter du **1<sup>er</sup> mai 2016** :

**PERSONNEL NON CADRE**

**NIVEAU I – OUVRIER EXECUTANT**

Echelon 1	9,67 €
Echelon 2	10,13 €

**NIVEAU II – OUVRIER SPECIALISE**

Echelon 1	10,28 €
Echelon 2	10,40 €

**NIVEAU III – OUVRIER QUALIFIE**

Echelon 1	10,57 €
Echelon 2	10,78 €

**NIVEAU IV – OUVRIER HAUTEMENT QUALIFIE**

Echelon 1	11,11 €
Echelon 2	11,30 €

**PERSONNEL D'ENCADREMENT**  
**(Avenant n° 98 du 2 décembre 2015)**

Les salaires bruts correspondant aux coefficients de la classification sont fixés ainsi qu'il suit, à compter du **1<sup>er</sup> janvier 2016** :

**PERSONNEL D'ENCADREMENT****Valeur du point au 1<sup>er</sup> janvier 2016 : 10,91 €**

	<b><u>Salaire mensuel</u></b>
<b><u>NIVEAU V</u></b>	
Echelon 1 (coefficient 180)	1 963,80
Echelon 2 (coefficient 192)	2 094,72
<b><u>NIVEAU VI</u></b> (coefficient 208)	
	2 269,28
<b><u>NIVEAU VII</u></b>	
Echelon 1 (coefficient 219)	2 389,29
Echelon 2 (coefficient 230)	2 509,30

## ANNEXE II

### ACCORD DE PREVOYANCE Du 2 octobre 1991

#### Concernant le maintien des ressources aux salariés malades ou victimes d'un accident du travail dans la zone céréalière du département de l'Aude

**Article 1er :** Les ressources sont maintenues, dans les conditions ci dessous- définies, aux salariés non cadres, contraints d'interrompre leur activité pour cause de maladie, accident, accident du travail ou maladie professionnelle, qui bénéficient des indemnités journalières versées par la Caisse de Mutualité Sociale Agricole.

**Article 2 :** Le présent accord est applicable à toutes les exploitations comprises dans la zone céréalière du département de l'Aude telle qu'elle est définie par l'arrêté préfectoral du 11 Janvier 1946 et les textes subséquents, ou telle qu'elle pourrait être modifiée par voie réglementaire.

**Article 3 :** *(modifié par avenant n° 2 du 3/06/2010)* Le régime, régi par AGRI PREVOYANCE (siège social 21 rue de la Bienfaisance 75008 -PARIS), fait l'objet entre d'une part AGRI PREVOYANCE, et d'autre part, les organisations syndicales patronales et salariées signataires, d'un protocole d'accord précisant les clauses générales et particulières à sa mise en application.

**Article 4 :** (avenant n° 78 du 3/11/2009) Le maintien des ressources est assuré :

- dès le premier jour d'arrêt du travail, dans le cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle,
- à compter du 4ème jour, *(modifié par avenant n° 2 du 3 juin 2010)* dans le cas de maladie ou d'accident de la vie privée, et aussi longtemps que sont servies les indemnités journalières légales.

**Article 5 :** (avenant n° 78 du 3/11/2009)

Le maintien des ressources, y compris les indemnités journalières légales, est égal à 80% du salaire retenu pour le calcul de ces mêmes indemnités.

Ce pourcentage est porté à 90% pour les salariés justifiant d'au moins trois ans d'ancienneté dans l'entreprise pendant au maximum,

- 30 jours si l'ancienneté est comprise entre 1 et 6 ans,
- 40 jours si l'ancienneté est comprise entre 6 et 10 ans
- 50 jours si l'ancienneté est comprise entre 11 et 16 ans
- 60 jours si l'ancienneté est comprise entre 16 et 21 ans
- 70 jours si l'ancienneté est comprise entre 21 et 26 ans
- 80 jours si l'ancienneté est comprise entre 26 et 31 ans
- 90 jours si l'ancienneté est supérieure de 31 ans.

**Article 5 bis** – (modifié par avenant n°2 du 3 juin 2010)

AGRI PREVOYANCE assurera, en outre, une couverture incapacité permanente aux salariés, définis à l'article 1<sup>er</sup> du présent accord, qui bénéficieront ainsi d'une indemnisation égale à 30% de leur dernier salaire.

Cette pension complémentaire sera servie jusqu'à l'attribution de la retraite à taux plein.

**Article 6** – (modifié par avenant n° 2 du 3 juin 2010) : La cotisation destinée au financement des indemnités complémentaires au régime obligatoire d'assurance contre les accidents du travail et celle assurant la garantie de ressources telle qu'elle est définie par l'article du L.1226-1 du code du travail sont à la charge exclusive de l'employeur.

La cotisation destinée au financement des garanties accordées par le présent accord au-delà de l'obligation légale est répartie à raison de :

- 1/3 à la charge de l'employeur
- 2/3 à la charge du salarié.

Le taux global d'appel des cotisations destinées au financement des prestations qui correspondent aux garanties couvrant l'indemnité journalière pour l'incapacité temporaire de travail et la rente liée à l'invalidité est réparti à la charge des employeurs et à la charge des salariés, comme indiqué ci-dessous :

	<b>Part patronale</b> (% du salaire brut)	<b>part salariale</b> (% du salaire brut)	<b>TOTAL</b> (% du salaire brut)
Incapacité temporaire Garantie légale	0,50%	-	0,50%
Incapacité temporaire Garantie conventionnelle	0,05%	0,10%	0,15%
Assurance cotisations sociales patronales	0,15%	-	0,15%
Garantie incapacité permanente	0,13%	0,27%	0,40%
<b>TOTAL</b>	<b>0,83%</b>	<b>0,37%</b>	<b>1,20%</b>

Ces taux de cotisations sont garantis par l'organisme gestionnaire pour une durée de deux ans à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011.

Pendant une période de deux ans à compter de l'entrée en vigueur du présent avenant, un taux d'appel de 80% sera appliqué.

Ainsi pendant cette période, les cotisations seront les suivantes :

	<b>Part patronale</b> (% du salaire brut)	<b>part salariale</b> (% du salaire brut)	<b>TOTAL</b> (% du salaire brut)
Incapacité temporaire Garantie légale	0,40%	-	0,40%
Incapacité temporaire Garantie conventionnelle	0,04%	0,08%	0,12%

Assurance cotisations sociales patronales	0,12%	-	0,12%	-
Garantie incapacité permanente	0,10%	0,22%	0,32%	
<b>TOTAL</b>	0,66%	0,30%	0,96%	

**Article 6bis** : (avenant n° 79 du 3/11/2009) Réexamen des conditions de la mutualisation : en application de l'article L.912-1 du code de la sécurité sociale, les modalités d'organisation de la mutualisation et notamment le choix de l'assureur seront réexaminés tous les 3 ans.

**Article 7** : Le présent accord annule et remplace celui conclu le 19 décembre 1990.

## ANNEXE III

### ACCORD DE PREVOYANCE

**concernant un régime complémentaire de retraite  
et de garantie décès  
dans la zone céréalière du département de l'Aude**

**Entre :** la section des Employeurs de main-d'oeuvre du syndicat des exploitants agricoles du Lauragais

*d'une part*

**et :**

- le syndicat départemental C.F.D.T. de l'Agriculture de l'Aude,
- la section fédérale des travailleurs agricoles C.G.T Force Ouvrière de l'Aude
- le syndicat des Cadres de l'Agriculture de l'Aude C.G.C,
- SYNFOCA : syndicat des Cadres de l'Agriculture Force Ouvrière,

*d'autre part,*

il a été convenu et décidé ce qui suit :

#### **ARTICLE 1<sup>ER</sup> - AFFILIATION**

L'affiliation des salariés des exploitations de la zone céréalière de l'Aude à (modifié par avenant n° 83 du 06/07/2010) **AGRI PREVOYANCE**, siège social : 21, rue de la Bienfaisance – 75382 PARIS, est obligatoire.

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

Le présent accord est applicable à toutes les exploitations comprises dans la zone céréalière du département de l'Aude telle qu'elle est définie par l'arrêté préfectoral du 11 Janvier 1946 et les textes subséquents, ou telle qu'elle pourrait être modifiée par voie réglementaire.

#### **ARTICLE 3 - CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL**

Sont assujettis aux présentes dispositions tous les salariés âgés de moins de 65 ans, à l'exception des cadres.

Il ne sera pas fait obligation aux employeurs ayant souscrit, antérieurement au 31 décembre 1963, un contrat avec une autre Institution de retraite complémentaire agréée par le Ministère de l'Agriculture de

changer d'organisme, sous réserve que les avantages servis par cette Institution soient au moins égaux ou équivalents à ceux consentis par AGRI PREVOYANCE.

#### **ARTICLE 4 - ASSIETTE DES COTISATIONS**

L'assiette des cotisations est constituée par les salaires réels.

#### **ARTICLE 5 - RETRAITES**

Le taux global de la cotisation de retraite est de 4% supporté à raison de 60% par l'employeur et 40% par le salarié.

Les parties signataires demandent à AGRI PREVOYANCE d'assumer la coordination avec toutes les Caisses de Retraites Complémentaires au régime agricole dont les salariés pourraient relever.

Elles demandent également à AGRI PREVOYANCE de garantir la validation des services passés même dans les entreprises qui n'existent plus.

#### **ARTICLE 6 – DECES**

(modifié par avenant n° 83 du 6 juillet 2010)

##### Article 6-1 :

Les salariés affiliés au régime prévu à l'article 1, bénéficient d'une garantie décès assurée par AGRI PREVOYANCE (du groupe AGRICA), en contrepartie du versement d'une cotisation supplémentaire s'élevant à 0,40% de l'assiette fixée à l'article 4.

Cette cotisation est à la charge exclusive de l'employeur

##### Article 6-2 - Détail des garanties

###### 1/ Capital décès

Sans condition d'ancienneté dans l'entreprise, en cas de décès du salarié, un capital décès d'un montant égal à 100 % de son salaire annuel brut, majoré de 25 % par enfant à charge.

Le capital est versé aux ayants droits, concubins, titulaires d'un PACS ou au (aux) bénéficiaire (s) qu'il a désigné (s).

Le salaire brut pris en compte est celui des 4 derniers trimestres civils précédant le décès.

En cas d'invalidité permanente et définitive du salarié, constatée par le régime de base de la Mutualité Sociale Agricole (3ème catégorie), lui interdisant toute activité rémunérée et l'obligeant à être assisté d'une tierce personne pour les actes de la vie courante, le capital décès peut lui être versé, sur sa demande, de façon anticipée.

###### 2/ Rente éducation

En cas de décès du salarié justifiant de douze mois continus ou non d'affiliation à la garantie décès, chaque enfant à sa charge au moment du décès, perçoit une rente annuelle d'éducation égale à :

- 50 points s'il a moins de 11 ans,
- 75 points s'il a au moins 11 ans et moins de 18 ans,
- 100 points s'il a au moins 18 ans et moins de 26 ans.

Pour les orphelins de plus de 18 ans, le droit à la rente est soumis à la justification de la poursuite de la scolarité.

La valeur du point est égale à celle du point de l'institution de prévoyance revalorisée chaque année au 1er septembre.

### 3/ Risques exclus

La garantie décès couvre tous les risques décès, à l'exclusion de ceux résultant de la guerre civile ou étrangère.

### 4/ Maintien de la garantie décès

En cas de non-renouvellement ou de résiliation de l'accord, la garantie décès est maintenue pour le personnel en arrêt de travail pour maladie, accident, invalidité bénéficiant de prestations d'incapacité de travail ou d'invalidité.

### 5/ Indemnité frais d'obsèques

Une indemnité frais d'obsèques est attribuée au participant non retraité qui a supporté les frais d'obsèques de :

- son conjoint non séparé de corps,
- de son concubin justifiant d'au moins 2 ans de vie commune,
- ou d'un enfant à charge.

L'indemnité frais d'obsèques est égale à 100% du plafond mensuel de sécurité sociale en vigueur à la date du décès.

### Article 6-3 - Réexamen des conditions de la mutualisation

En application de l'article L.912-1 du code de la Sécurité Sociale, les modalités d'organisation de la mutualisation et notamment le choix de l'assureur seront réexaminés tous les 3 ans.



## ANNEXE IV

(avenant n° 85 du 14 décembre 2010)

### Article 32-2 – Garantie complémentaire frais de santé au profit des salariés non cadres

#### Article 1 – Champ d’application professionnel et territorial

Le présent accord est applicable à tous les salariés non cadres et employeurs des exploitations relevant du champ d’application de la convention collective de travail de la zone céréalière du département de l’Aude . .

#### Article 2 – Date d’effet et extension

(Avenant n° 99 du 02/12/2015)

Le présent avenant prendra effet à compter du premier jour du trimestre civil suivant la publication au journal officiel de son arrêté d’extension.

#### Article 3 - Salariés bénéficiaires

(avenant n° 95 du 23 octobre 2014)

##### « **Dispenses d’affiliation** »

- Sous réserve d’en apporter la preuve, des dispenses d’affiliation à la garantie frais de santé sont possibles à la demande des salariés se trouvant dans l’une des situations suivantes :
  - Le salarié bénéficie d’une assurance frais de santé en qualité d’ayant droit de son conjoint, concubin ou partenaire d’un PACS, en application d’un accord collectif obligatoire pour lui, avec un niveau de prestations au moins équivalentes à celles du présent accord. Le salarié peut demander à être exclu de l’assurance complémentaire frais de santé prévue au présent accord, dès lors qu’il apporte un document attestant chaque année de cette couverture obligatoire. La dispense d’affiliation prend fin en cas de modification de la qualité d’ayant droit, en cas de non renouvellement annuel de l’attestation, de modification des prestations à un niveau inférieur à celui fixé dans le présent accord, de cessation du régime obligatoire ou à la demande du salarié ;
  - Le salarié bénéficiaire de la CMUC ou de l’aide à l’acquisition d’une complémentaire santé visée à l’article L.863-1 du code de la sécurité sociale. Dès lors que les salariés perdent le bénéfice de la CMUC, ils doivent être affiliés à la garantie frais de santé s’ils justifient de la condition d’ancienneté de 6 mois ;
  - Le salarié bénéficie d’une couverture complémentaire santé obligatoire du fait d’une autre activité, hors champ d’application de présent accord, exercée simultanément ;
    - Le salarié à temps partiel ayant 6 mois d’ancienneté et plus dès lors que sa cotisation complémentaire santé est égale ou supérieure à 10% de sa rémunération brute.
    - Les salariés en contrat à durée déterminée y compris les apprentis, ayant 6 mois d’ancienneté et moins de 12 mois d’ancienneté.

La demande d’exclusion doit être faite par écrit à l’employeur au plus tard avant la fin du 1<sup>er</sup> mois qui suit celui de l’obtention de la condition de 6 mois d’ancienneté.

Les salariés à temps partiel ou en contrat à durée déterminée ayant entre 6 mois et 12 mois d’ancienneté doivent faire leur demande d’exclusion par écrit adressée à l’employeur avant la fin du 1<sup>er</sup> mois d’application de l’avenant.

En cas d'augmentation de la rémunération du salarié à temps partiel, notamment du fait de l'augmentation de sa durée de travail, si la cotisation représente moins de 10% de celle-ci de façon pérenne, le salarié devra alors obligatoirement cotiser à l'assurance complémentaire santé.

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

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

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

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

#### Article 4 – Garanties

Le présent régime couvre à titre obligatoire le salarié seul.

Toutefois, il est proposé aux salariés la possibilité de couvrir tout ou partie des membres de leur famille : extension au conjoint, extension à un enfant, extension à l'ensemble de la famille (conjoint et enfants). Le supplément de cotisation représenté par la souscription à l'une ou l'autre de ces options demeure entièrement à la charge du salarié.

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

La nature et le montant des prestations attachées au présent régime sont présentés dans le tableau des garanties, en annexe V.

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 articles 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 des contrats dits « responsables ».

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

La totalité des actes de prévention est prise en charge à 100% du ticket modérateur.

#### Article 5 – Adhésion obligatoire

Les entreprises doivent affilier les salariés bénéficiaires visés à l'article 3, auprès de l'organisme assureur désigné à l'article 7, par la signature d'un bulletin d'affiliation.

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 nouvelles caractéristiques du régime.

### Article 6 - Antériorité des régimes d'assurance complémentaire santé d'entreprise

Les entreprises ayant souscrit antérieurement au 1<sup>er</sup> janvier 2003 une assurance complémentaire ayant le même objet auprès d'autres organismes assureurs et dans l'hypothèse où ces garanties sont supérieures à celles instituées par le présent accord, celles-ci seront autorisées à conserver leur contrat.

### Article 7 - Gestion du régime

Pour assurer la gestion du régime d'assurance complémentaire santé 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 institutions de prévoyance AGRI-PREVOYANCE (21 rue de la Bienfaisance - 75008 PARIS), membre du groupe AGRICA.

Les modalités et conditions de gestion sont définies dans la convention conclue entre l'organisme assureur et les partenaires sociaux signataires.

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

### Article 8 - Cotisations

Le présent accord relève des articles L. 871-1 du code de la sécurité sociale et L. 741-10 du code rural.

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.

#### Article 8-1 - Taux de cotisations et répartition

##### **(avenant n° 95 du 23 octobre 2014)**

La cotisation mensuelle du présent régime est exprimée en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS).

Le taux global d'appel des cotisations destinées au financement des prestations définies à l'article 4, est de 1,21 % du PMSS pour le salarié seul assuré à titre obligatoire. Ce taux est réparti comme suit :

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

Les taux de cotisations des options facultatives pour une extension facultative et individuelle du régime aux membres de sa famille sont les suivants :

En % du PMSS (cotisation additionnelle à la cotisation exclusivement à la charge du salarié)

- Tarif conjoint : 1,21 % du PMSS
- Tarif enfant : 0,83 % du PMSS
- Tarif famille : 1,81 % du PMSS

### Article 8-2 – Appel et recouvrement

L'appel et le recouvrement des cotisations obligatoires sont confié par l'organisme désigné à la caisse de Mutualité Sociale Agricole (MSA) compétente sur le territoire. Ainsi pour les salariés affiliés obligatoirement, la MSA répercutera cet appel de cotisations auprès des employeurs.

Pour les salariés affiliés sur option facultative, les ayants droits de tous les salariés et pour les salariés pouvant bénéficier du régime après rupture de leur contrat de travail, l'appel et le recouvrement des cotisations seront confiés aux organismes assureurs. Celui-ci peut décider de le déléguer à la MSA.

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

### Article 9 - Règlement des prestations

La MSA procède aux remboursements de base MSA et complémentaire frais de santé AGRI PREVOYANCE sur le même décompte.

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 bis : portabilité

**(avenant n° 95 du 23 octobre 2014)**

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

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

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

Il est rajouté une **annexe VII** à la convention collective départementale de la zone céréalière concernant les dispositions de la portabilité.

### Article 10 - Cessation des garanties

Pour tout salarié, la garantie cesse d'être accordée à l'expiration du mois au cours duquel prend fin le contrat de travail qui le lie à l'entreprise adhérente.

En outre, les salariés cessant leur activité, ont la possibilité de demander auprès d'AGRI PREVOYANCE, dans des conditions définies par l'organisme précité, le maintien à titre individuel de leur couverture santé, sous réserve qu'ils en fassent la demande au plus tard dans les 6 mois suivant la rupture de leur contrat de travail. Dans ce cadre, AGRI PREVOYANCE procédera au recouvrement de l'intégralité de la cotisation correspondante auprès des salariés concernés, sans que celle-ci dépasse de plus de 50% la cotisation des actifs.

Les salariés visés sont ceux prévus à l'article 4 de la loi Evin n°89-1009 du 31 décembre 1989, à savoir :

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

**(avenant n° 95 du 23 octobre 2014) Article 11 - Suspension du contrat de travail**

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

En cas de suspension du contrat de travail pour un des cas de congés prévus par les dispositions légales, ne donnant pas lieu à maintien en tout ou partie de salaire par l'employeur, le salarié bénéficie des garanties complémentaires frais de santé pendant les trois premiers mois de la suspension du contrat, sans versement de cotisation.

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

- Suspension du contrat de travail pour maladie, accident (toutes origines) ou maternité donnant lieu à paiement d'indemnités journalières ou maintien de salaire par l'employeur.

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

**Article 12 - Clause de réexamen - dénonciation**

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 revoir, 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 de l'organisme assureur.

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

En cas de dénonciation, les partenaires sociaux devront se réunir dans les 6 mois suivants, afin d'étudier les termes d'un éventuel nouvel accord.

**Article 13 - Accord 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 dans le cadre d'une commission de suivi 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 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.

## ANNEXE V

### Tableau des garanties

GARANTIES	Remboursements Régime de base <sup>(1)</sup>	Remboursements complémentaires	Remboursements totaux (y compris Régime de base)
<b>SOINS COURANTS</b>			
Consultations, visites, médecins généralistes ou spécialistes	70% BR	150% BR	220% BR
Auxiliaires médicaux, soins infirmiers, massages pédicures, orthophonistes, orthoptistes	60% BR	40% BR	100% BR
Sages femmes	60% BR	40% BR	100% BR
Analyses, examens de laboratoire	60% BR	40% BR	100% BR
Radiographie, électroradiologie	70% BR	30% BR	100% BR
Actes de prévention responsables <sup>(1)</sup>	35% à 70% BR	65% à 30% BR	100% BR
<b>PHARMACIE</b>			
Pharmacie remboursée par le régime de base	De 15 à 65% BR -	De 85% à 35% BR	100% BR
<b>OPTIQUE</b>			
Verres, Monture, Lentilles prise en charge acceptées ou refusées	60% BR	400% BR + crédit 200€/an/bénéficiaire	460% BR + crédit 200€/an/bénéficiaire
<b>DENTAIRE</b>			
Soins	70% BR	30% BR	100% BR
Prothèses dentaires acceptées ou refusées	70% BR	280% BR + crédit 215€/an/bénéf	350% BR + crédit 215€/an/bénéf
Orthodontie acceptée Orthodontie refusée	100% BR -	200% BR Crédit 400€	300% BR Crédit 400€
<b>APPAREILLAGE</b>			
Prothèses auditives acceptées	65% BR	390% BR	455% BR
Fournitures médicales, pansements, gros et petits appareillages, autres prothèses	65% - 100% BR	0% - 35% BR	100%BR
<b>HOSPITALISATION MEDICALE OU CHIRURGICALE</b>			
Frais de soins et séjour (secteur conventionné ou non)	80% - 100% BR	20% - 0% BR	100% BR
Dépassements d'honoraires	-	220% BR	220% BR
<b>Chambre particulière</b>		<b>40€/ limité à 60 j</b>	<b>40€/ limité à 60 j</b>
Forfait hospitalier	-	Frais réels	Frais réels
Psychiatrie : Frais de soins et séjour	80%	20% + crédit 1/3 PMSS/bénéf	20% + crédit 1/3 PMSS / bénéf
<b>MATERNITE</b>			
Frais de soins et séjour	100% BR	-	100% BR
Dépassements d'honoraires et chambre particulière	-	Crédit 1/3 du PMSS/maternité	Crédit 1/3 du PMSS/maternité
<b>POLYVALENTS</b>			
Forfait actes lourds « 18 euros si actes >120€ »	-	Frais réels	Frais réels
<b>DIVERS</b>			
Cures thermales acceptée	100% BR	-	100% BR
Transport pris en charge	65% ou 100% BR	-	65% ou 100% BR

(1) Dans les conditions prévues par l'arrêté du 8 juin 2006 fixant les prestations obligatoires d'un contrat «responsable». BR : base de remboursement ; PMSS : Plafond mensuel de la Sécurité Sociale.

## ANNEXE VI: Les ayants droits pouvant être couverts par une extension familiale

Alors que l'accord départemental couvre à titre obligatoire le salarié, les partenaires sociaux ont souhaité donner à celui-ci la possibilité d'étendre la couverture prévue dans le cadre du régime obligatoire à tout ou partie de sa famille, de façon à prendre en compte la diversité des situations individuelles.

Ainsi en plus de sa couverture obligatoire, le salarié peut choisir

- d'affilier son conjoint, co-contractant d'un PACS ou concubin seul, il cotise au taux dit « couple »,
- d'affilier un enfant à charge, il cotise au taux dit « enfant »,
- d'affilier sa famille (conjoint et enfant(s), il cotise au taux dit « famille ».

Ces ayants droit pouvant entrer dans le cadre de l'extension familiale sont définis ci-après :

Pour le bénéfice du présent régime, sont considérés comme :

- conjoint : la personne mariée avec le participant et non séparée de corps ;
- cocontractant d'un PACS : est assimilée au conjoint, la personne qui a conclu un Pacte Civil de Solidarité avec le participant ;
- concubin : est assimilée au conjoint, 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.

Par enfant, il faut entendre :

- les enfants du salarié (légitimes, adoptés ou reconnus) ;
- les enfants recueillis par le salarié et pour lesquels la qualité de tuteur lui est reconnue ;
- les enfants qui ont été élevés par le salarié pendant neuf ans au moins avant leur 16ème anniversaire ;
- les enfants dont la qualité d'ayant droit du conjoint, cocontractant d'un PACS ou concubin du salarié aura été reconnue par le régime de base de Sécurité Sociale.

Sont considérés comme enfants à charge :

- tous les enfants âgés de moins de 18 ans ;
- tous les enfants âgés de moins de 26 ans s'ils sont étudiants, apprentis ou demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi et non indemnisés par le régime d'assurance chômage ;
- tous les enfants invalides au sens de la législation sociale si l'état d'invalidité a été constaté avant leur 21ème anniversaire.



**ANNEXE VII**  
**(Avenant n° 95 du 23 octobre 2014)**  
**Dispositions concernant la portabilité**

(article L.911-8 du code de la sécurité sociale)

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

- a- Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder douze mois ;
- b- Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;
- c- Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise ;
- d- Le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période ;
- e- L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article ;
- f- L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le contrat de travail et informe l'organisme assureur de la rupture du contrat de travail mentionnée au premier alinéa.