

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

DE LA ZONE VITICOLE

DU

DEPARTEMENT DE L'AUDE

DU 21 JUILLET 1998

**Etendue par arrêté du 19 octobre 1998
Mise à jour par avenant n° 48 du 29 juin 2017**

TITRE PRELIMINAIRE

OBJET ET VALIDITE DE LA CONVENTION

CHAPITRE 1ER

CHAMP D'APPLICATION

ARTICLE 1ER - CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL

La présente convention détermine exclusivement les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises agricoles quelle que soit la nature de leurs activités, à l'exception de celles qui sont déjà régies par une convention collective spécifique.

La présente convention s'applique aux salariés agricoles qu'ils soient au service de particuliers, personnes physiques ou de personnes morales.

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

Dans tout établissement compris dans le champ d'application de cette convention collective, les dispositions de cette convention s'appliquent, nonobstant tous usages ou coutumes locaux et toutes stipulations contenues dans les contrats de travail particuliers ou les accords d'établissements lorsque ces usages, coutumes ou stipulations sont moins favorables aux salariés.

ARTICLE 2 - CHAMP D'APPLICATION TERRITORIAL

La présente convention est applicable à toutes les entreprises comprises dans la zone viticole du département de l'Aude telle qu'elle est définie par l'arrêté préfectoral du 11 Janvier 1946 modifié.

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

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 Chef du Service départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique 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 signataires de ladite convention.

Celle-ci régit tous les travaux qui sont effectués dans son champ d'application territorial, où que puissent être domiciliés par ailleurs les parties.

ARTICLE 3 - SALARIES ETRANGERS

Les dispositions de la présente convention sont applicables aux salariés étrangers.

Le fait d'introduire par immigration ou régularisation de situation des salariés étrangers ne peut être une cause de licenciement du personnel habituellement occupé sur l'exploitation.

ARTICLE 4 - APPRENTIS

Les clauses de la présente convention sont applicables aux apprentis dans la mesure où elles ne sont pas contraires aux dispositions légales en vigueur.

Les contrats d'apprentissage sont régis par les articles L.117-1 et suivants du code du Travail.

Les apprentis liés par ces contrats doivent bénéficier des avantages prévus par lesdits textes et notamment percevoir au moins le salaire minimum fixé par l'article D.117-1 du code du travail. *(voir tableau en annexe I)*

ARTICLE 5 - MODALITES D'APPLICATION

La présente convention s'applique malgré tous usages ou coutumes et toutes stipulations contenues dans les contrats ou accords collectifs conclus antérieurement à son dépôt.

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

L'application de la présente convention ne peut avoir pour effet de réduire les dispositions plus favorables aux salariés.

CHAPITRE II

DUREE REVISION ET DENONCIATION DE LA CONVENTION

ARTICLE 6 - DUREE DE LA CONVENTION

La présente convention est conclue pour une durée de deux ans.

Passé ce délai, elle se renouvellera automatiquement par périodes successives déterminées d'un an.

ARTICLE 7 - REVISION DE LA CONVENTION

La présente convention peut faire l'objet, à tout moment d'une demande de révision de la part de l'un des syndicats signataires, adressée par lettre recommandée à l'autre partie et au Chef du Service Départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles.

(Avenant n°2 du 26/01/1999)

La partie qui demande la révision doit joindre à la demande ses propositions sur le ou les points à réviser « qui devront être examinés dans le délai d'un mois. »

En cas de révision de la présente convention, la clause à réviser reste en vigueur jusqu'à la mise en place de nouvelles dispositions.

Les Organisations syndicales salariées représentatives au sens de l'article L.132-2 du code du travail signataires ou adhérentes à la présente convention peuvent s'opposer à l'entrée en vigueur d'un avenant portant révision de la Convention dans un délai de 15 jours à compter de la date de la signature dans les conditions fixées à l'article L.132-7 du code du travail. Les avenants de révision susceptibles

d'opposition sont ceux qui réduisent ou suppriment un ou plusieurs avantages individuels ou collectifs dont bénéficient les salariés en application de la présente convention.

La présente convention peut comporter des dispositions plus favorables aux salariés que celles des Lois et règlements en vigueur. Elle ne peut déroger aux dispositions d'ordre public de ces Lois et règlements.

ARTICLE 8 - DENONCIATION DE LA CONVENTION

La partie qui dénonce la convention devra accompagner la lettre de dénonciation d'un nouveau texte afin que la négociation puisse s'ouvrir sans retard.

La dénonciation n'interviendra que sous réserve que soit donné un préavis minimum de six mois avant l'expiration du terme.

En cas de dénonciation, la convention collective continuera à s'appliquer jusqu'à l'entrée en vigueur d'une convention nouvelle, sous réserve des dispositions de l'article L.132-8 du code du travail, 3ème alinéa.

Une nouvelle négociation doit être engagée à la demande de l'une des parties intéressées, notifiée au Chef du Service départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles dans les trois mois qui suivent la date de la dénonciation.

CHAPITRE III

PROCEDURE CONVENTIONNELLE DE CONCILIATION ET D'ARBITRAGE DES CONFLITS COLLECTIFS

ARTICLE 9 - COMMISSION DE CONCILIATION

Les conflits et différends collectifs nés de l'application de la présente convention sont soumis, par la partie la plus diligente, à la commission paritaire de conciliation.

Cette commission comprend un représentant de chacune des organisations syndicales de salariés signataires et un nombre égal de représentants de l'organisation signataire des employeurs.

(Avenant n°2 du 26/01/1999)

« La présidence et le secrétariat de la commission sont assurés alternativement par un employeur et un salarié. »

La commission paritaire de conciliation, saisie par la partie la plus diligente, se réunit obligatoirement dans un délai de trois jours francs à partir de la requête et se prononce dans un délai de cinq jours à partir de la date de la réunion.

Conformément à l'article L.523-3 du code du travail, les parties sont tenues de donner toutes facilités aux membres des commissions pour leur permettre de remplir la fonction qui leur est dévolue.

Si un accord intervient devant la commission de conciliation, un procès-verbal est dressé sur le champ; il est signé des membres présents ainsi que des parties au conflit ou de leurs représentants. Le procès-verbal est notifié sans délai aux parties.

Si les parties ne concluent pas d'accord sur tout ou partie du litige, un procès verbal de non conciliation est dressé, précisant les points sur lesquels le différend persiste; il est signé par les membres présents de la commission ainsi que des parties présentes ou de leurs représentants.

La Commission de conciliation peut faire des recommandations aux parties en cause. Ces recommandations figureront dans le procès-verbal.

La non comparution de la partie qui a introduit la requête aux fins de conciliation, vaut renonciation à sa

demande. La commission doit cependant entendre l'autre partie et décider de provoquer une nouvelle réunion dans les huit jours.

ARTICLE 10 - REGLEMENT DES CONFLITS COLLECTIFS DU TRAVAIL PAR LA VOIE REGLEMENTAIRE

Les conflits collectifs qui n'ont pas été soumis à la procédure conventionnelle décrétée à l'article 9 ci-dessus ou, s'ils l'ont été, en cas de non conciliation, peuvent être portés devant les instances instituées par les chapitres II, III, IV et V du titre II du Livre V du code du travail, suivant les conditions et modalités édictées par ces textes.

TITRE I

DISPOSITIONS D'ORDRE GENERAL

ARTICLE 11 - LIBERTE SYNDICALE ET LIBERTE D'OPINION

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 et 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 aux lieu et place de celui-ci.

Le Chef d'entreprise ou ses représentants ne devront 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 sera considérée comme abusive et donnera lieu à dommages et intérêts.

Ces dispositions sont d'ordre public.

Employeurs et salariés s'engagent, dans leurs rapports de travail, à ne pas prendre en considération le sexe, l'appartenance politique, religieuse, raciale ou philosophique.

Chaque syndicat représentatif peut décider de constituer dans l'entreprise ou l'établissement une section syndicale en application des articles L.412-4 et suivants du code du travail.

ARTICLE 12 - DELEGUES DU PERSONNEL

Dans chaque exploitation occupant plus de dix salariés, il sera élu des délégués salariés dans les conditions prévues par le code du travail (articles L.421-1 et suivants et R.423-1 et suivants).

(Avenant n°2 du 26/01/1999) L'employeur a l'obligation d'organiser l'élection des délégués du personnel.

ARTICLE 13 - FORMATION PROFESSIONNELLE

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

Pour leur formation professionnelle, les jeunes de moins de 17 ans peuvent disposer, du 1er octobre au 31 mars, d'un temps équivalent à une journée de travail par semaine, à condition de justifier de leur absence par la présentation à leur employeur d'un certificat d'inscription et d'assiduité à un cours professionnel.

Il ne peut être effectué à ce titre, ni réduction de salaire, ni réduction de congés payés.

ARTICLE 14 - INTEMPERIES

En cas d'intempéries rendant le travail difficile et exposant le personnel à la pluie ou au gel, l'employeur devra occuper le personnel bénéficiant de la garantie de l'emploi définie à l'article ci-après à l'intérieur des bâtiments de l'exploitation.

ARTICLE 15 - PERMANENCE ET SECURITE DE L'EMPLOI

Selon l'accord réalisé lors de l'engagement les salariés sont classés dans une des deux catégories ci-dessous :

A/ Salarié sous contrat à durée indéterminée

Le salarié permanent est le salarié qui, après la période d'essai de l'article 24 ci-dessous, est lié à l'employeur par un contrat de travail à durée indéterminée.

B/ Salarié sous contrats à durée déterminée

Le contrat à durée déterminée ne peut être qu'une forme subsidiaire d'emploi nécessaire pour faire face aux situations particulières énumérées à l'article 23 de la présente convention. Il ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Le contrat à durée déterminée doit être établi par écrit et comporter la définition précise de son motif, à défaut il est réputé conclu pour une durée indéterminée.

C/ Garantie de l'emploi

Quelle que soit la nature de leur contrat de travail (C.D.I., C.D.D., C.D.I. à temps partiel annualisé...) tous les salariés bénéficient d'une garantie de travail et de salaire pendant toute la durée de leur emploi, dans la limite hebdomadaire de la durée légale ou contractuelle de travail, dès lors qu'ils justifient d'une ancienneté ininterrompue de 30 jours dans la même entreprise ou chez le même employeur.

Si par suite d'intempéries, la durée du travail hebdomadaire fixée n'est pas atteinte, les heures perdues sont rémunérées comme temps de travail effectif à concurrence de ce seuil, à condition que le salarié se présente au siège de l'exploitation, sauf si les intempéries rendent les routes notoirement impraticables.

Les heures perdues pour cause d'intempéries par les salariés qui ne remplissent pas les conditions d'ancienneté prévues ci-dessus peuvent être récupérées dans les conditions fixées par le décret n° 97-540 du 26 mai 1997 :

-La récupération est effectuée dans la période de 26 semaines qui suit la semaine au cours de laquelle a eu lieu l'interruption.

- Le nombre d'heures de récupération ne peut excéder huit heures par semaine.

- L'employeur doit informer l'inspecteur du travail.

- Les heures de récupération sont rémunérées au taux normal sans majoration.

ARTICLE 16 - APPLICATION DES LOIS SOCIALES

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

Conformément à la loi, les employeurs sont personnellement responsables pour tous leurs salariés, de l'immatriculation et du versement des cotisations afférentes à la protection sociale.

Les employeurs sont légalement responsables des accidents qui arrivent à leurs salariés du fait du travail.

ARTICLE 17 - SOUS ENTREPRISE ET MARCHANDAGE

La sous entreprise ou marchandage est interdite. Aucun intermédiaire ne peut être placé entre le salarié et l'employeur. Celui-ci aura la responsabilité de son salarié en ce qui concerne les questions de salaires, sécurité sociale et convention collective.

ARTICLE 18 - ENTRAIDE

L'entraide est réalisée entre agriculteurs par des échanges de services en travail et en moyens d'exploitation.

Elle peut être occasionnelle, temporaire ou intervenir d'une manière régulière.

L'entraide est un contrat à titre gratuit, même lorsque le bénéficiaire rembourse au prestataire tout ou partie des frais engagés par ce dernier.

Le prestataire reste responsable des accidents du travail survenus à lui-même ou aux membres de sa famille, ou à toute personne considérée légalement comme aide familiale, ou à ses ouvriers agricoles.

Il reste également responsable, conformément aux dispositions des articles 1382 et suivants du Code civil, des dommages occasionnés par les personnes visées à l'alinéa précédent, ainsi que par le matériel ou les animaux dont il continue à assurer la garde.

Le prestataire devra, en conséquence, contracter une assurance couvrant tous les risques entraînés par l'exécution d'un service rendu au titre de l'entraide agricole et, en particulier, les risques d'accidents du travail de ses ouvriers agricoles.

TITRE II

DISPOSITIONS RELATIVES A L'EMBAUCHAGE

ARTICLE 19 - AGE D'ADMISSION AUX TRAVAUX AGRICOLES

L'admission des enfants aux travaux agricoles ne doit pas avoir pour effet de les soustraire aux obligations scolaires telles qu'elles résultent des lois et règlements en vigueur édictées en cette matière.

Ces dispositions ne font pas obstacle :

- A ce que les élèves qui suivent un enseignement alterné accomplissent des stages d'initiation ou d'application en milieu professionnel durant les deux dernières années de leur scolarité obligatoire.

- A ce que les adolescents de 14 ans au moins effectuent des travaux légers pendant leurs vacances scolaires à condition que soit assuré aux intéressés un repos effectif d'une durée au moins égale à la moitié de chaque période de vacances.

La durée de travail des intéressés ne peut excéder 7 heures par jour et 32 heures par semaine (35 heures pour les jeunes âgés d'au moins 15 ans). Lorsqu'ils travaillent pour plusieurs employeurs, le temps de travail qu'ils effectuent pour chacun d'eux est additionné pour l'application de ces dispositions. Une pause d'au moins 30 minutes doit être accordée après une période de travail ininterrompue de 4 h.30. Les jeunes travailleurs

doivent en outre bénéficier, pour chaque période de 24 heures, d'un temps de repos fixé à 14 heures s'ils sont encore soumis à l'obligation scolaire et de 12 heures dans le cas contraire.

Une déclaration préalable doit être adressée au service de l' I.T.E.P.S.A. indiquant le nombre de jeunes concernés, leurs nom, prénom et âge, la nature des travaux qui leur seront confiés et le lieux précis où les travaux seront effectués.

ARTICLE 20 - PRESENTATION D'UNE ATTESTATION DE CESSATION D'EMPLOI

Lorsqu'un employeur engage un salarié, il doit exiger de lui, une attestation ou un certificat de cessation de travail délivré par le dernier employeur sous peine de s'exposer, de la part de celui-ci, à une demande de dommages et intérêts pour débauchage.

Lorsque les délais et les formes de préavis ont été respectés, l'employeur doit obligatoirement délivrer l'attestation de cessation de travail précisant que le salarié est libre de tout engagement.

ARTICLE 21 - CUMUL D'EMPLOI

L'emploi, même temporaire, de personnel pourvu par ailleurs, d'un emploi normal ou en congés payés est interdit.

Cette disposition ne fait pas obstacle à l'exécution de certains travaux urgents ou occasionnels par un personnel de complément, mais cette pratique ne peut en aucune manière avoir de conséquence quant à la situation des salariés habituellement occupés sur l'exploitation ou dans la commune.

Article 22 - EMBAUCHAGE

Il est obligatoirement établi un contrat de travail écrit en deux exemplaires signés par l'employeur et le salarié et dont chacun d'eux conserve un exemplaire. Ce contrat écrit doit permettre au salarié d'être informé sur les éléments essentiels de ses conditions de travail. Il doit dans tous les cas préciser la date à laquelle il prend effet, sa durée, la qualification professionnelle du salarié et sa rémunération.

ARTICLE 23 - CONCLUSION DU CONTRAT A DUREE DETERMINEE

Le contrat à durée déterminée est obligatoirement conclu par écrit. Sauf accord entre les parties le contrat ne peut-être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave ou de force majeure.

La méconnaissance des dispositions prévues à l'alinéa précédent par l'une des parties ouvre droit au profit de l'autre partie à des dommages et intérêts dans les conditions fixées à l'article L.122-3-8 du code du travail.

Le contrat à durée déterminée ne peut être conclu que pour les cas limitativement énumérés par le code du travail :

- 1° - Remplacement d'un salarié en cas d'absence ou de suspension de son contrat de travail.
- 2° - Accroissement temporaire d'activité.
- 3° - Emplois à caractère saisonniers ou pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir à un contrat à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère temporaire de l'emploi.
- 4° - Contrats liés à la politique d'emploi.

Le contrat de travail écrit doit obligatoirement comporter la définition précise de son objet ainsi que les mentions suivantes :

- le nom et la qualification du salarié remplacé lorsque le contrat est conclu pour remplacer un salarié absent ;
- la date d'échéance du terme et, le cas échéant, une clause de renouvellement lorsqu'il comporte un terme précis
- la désignation du poste de travail en précisant la nature des activités auxquelles participe l'intéressé durant son séjour dans l'entreprise ;
- l'intitulé de la Convention Collective applicable ;
- la durée de la période d'essai éventuellement prévue ;
- le montant de la rémunération et de ses différentes composantes y compris les accessoires du salaire ;

- le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire et de l'organisme de prévoyance le cas échéant.

Le contrat de travail doit être remis au salarié, au plus tard dans les deux jours suivant l'embauche.

Exceptionnellement, le contrat à durée déterminée peut ne pas comporter de terme précis : remplacement d'un salarié absent, emplois saisonniers (taille, vendange) etc.... Dans ce cas, le contrat est conclu pour la durée de la mission pour laquelle le salarié a été engagé. Toutefois ce type de contrat doit obligatoirement comporter une durée minimale.

Le contrat à durée déterminée peut être renouvelé une fois pour une durée qui, ajoutée à la durée du contrat initial ne peut excéder 18 mois sauf exceptions énumérées à l'article L.112-1-2 du code du travail. Le contrat à durée déterminée peut comporter une période d'essai dont la durée est fixée à l'article 24 de la présente convention. Lorsque à l'issue du contrat les relations contractuelles ne se poursuivent pas le salarié a droit à une indemnité égale à 10% de la rémunération totale brute due au salarié pendant la durée du contrat.

Toutefois cette indemnité n'est pas due dans les hypothèses suivantes :

- Emplois à caractère saisonniers. Par emplois saisonniers, on entend des travaux qui appelés à se répéter chaque année, à date à peu près fixe, en fonction des particularités de la production végétale, doivent être menés à terme en un temps très limité et nécessitent en conséquence le recrutement d'une main-d'œuvre nombreuse. Ces travaux correspondent à des périodes de cueillette ou de récolte (vendanges, cueillette de fruits et de légumes) mais aussi à d'autres activités spécifiques : écrêtage du maïs, taille et palissage.

Par contre, les travaux courants de l'exploitation, même s'ils sont conditionnés par le rythme des saisons, ne peuvent être qualifiés de campagnes saisonnières (sont donc exclus les labours, les traitements divers, les semailles, ...).

- Emplois pour lesquels dans certains secteurs d'activité il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée.
- Contrats conclus dans le cadre de mesures pour l'emploi.
- En cas de refus du salarié, à l'issue de son contrat à durée déterminée d'accepter la conclusion d'un contrat à durée indéterminée.
- En cas de rupture anticipée du contrat due à l'initiative du salarié, à sa faute grave ou à un cas de force majeure.
- Dans le cas de contrats à durée déterminée conclus avec des jeunes pour une période comprise dans les vacances scolaires ou universitaires.

ARTICLE 24 - PERIODE D'ESSAI

Sauf accord entre les parties, tout engagement est conclu à l'essai. La période d'essai est de un mois pour les ouvriers embauchés sous contrat à durée indéterminée.

Pour les cadres, la durée est fixée à un an.

Durant la période d'essai, le salarié est payé au taux correspondant à l'emploi pour lequel il a été engagé.

La qualification professionnelle du salarié est définitivement arrêtée à la fin de la période d'essai.

La rupture de l'engagement pendant la période d'essai ou à la fin de cette période ne donne lieu à aucun préavis ni indemnité ; sauf pour le personnel d'encadrement pour lequel un délai de prévenance d'un mois sera attribué lorsque la cessation de la période d'essai intervient après 15 jours ouvrables.

Le contrat à durée déterminée peut comporter une période d'essai. Cette période qui doit être expressément prévue dans le contrat écrit est fonction de la durée du contrat. Elle ne peut dépasser :

- 1 jour par semaine dans la limite de deux semaines si la durée du contrat est inférieure ou égale à six mois.
- 1 mois si la durée du contrat est supérieure à 6 mois.

ARTICLE 25 - REINTEGRATION ET PRIORITE D'EMBAUCHE

1° Service préparatoire - Engagement pour la durée de la guerre - Rappel sous les drapeaux.-

En matière de louage de services, si un employeur, un salarié ou un apprenti se trouve astreint aux obligations imposées par le service préparatoire, ou se trouve rappelé sous les drapeaux en exécution d'un engagement pour la durée de la guerre ou rappelé ou maintenu sous les drapeaux à un titre quelconque, le contrat de travail ou d'apprentissage ne peut être rompu de ce fait.

2° - Maladie -

(Avenant n°2 du 26/01/1999)

- Les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie, ne constituent pas, pendant trois mois, une rupture de contrat de travail. Toutefois dans le cas où ces absences imposeraient (dans le respect des dispositions de l'article L.122-14-3 concernant le caractère réel et sérieux du motif de la rupture du contrat de travail) le remplacement effectif des intéressés, ceux-ci ont droit à un réembauchage pendant une durée totale de trois mois à compter de leur remplacement.

Au delà de ces trois mois, ils ont droit à une priorité d'embauche dans l'entreprise pendant trois autres mois.

En cas de remplacement, l'employeur doit, d'une part informer le remplaçant du caractère provisoire de son emploi, d'autre part, informer le salarié absent de son remplacement.

(avenant n° 6 du 28/11/2000)

La fin d'emploi du remplaçant intervenant dans ces conditions ne donne lieu ni à préavis ni à indemnité à l'exclusion de l'indemnité de précarité, prévue pour les contrats à durée déterminée « *qui reste due* ».

- Si le salarié est déclaré inapte à reprendre son ancien emploi par le médecin du travail, l'employeur est tenu de lui proposer un nouveau poste en tenant compte des conclusions écrites du médecin du travail et des indications que celui-ci a formulées quant à l'inaptitude de l'intéressé.

Le nouveau poste, approprié aux capacités du salarié doit être aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé. S'il est envisageable, le reclassement doit intervenir dans un délai d'un mois. Si à l'issue de cette période le salarié n'est ni reclassé, ni licencié, l'employeur est tenu de lui verser le salaire correspondant à l'emploi occupé auparavant.

En cas de licenciement du salarié, son reclassement à un autre poste de travail étant impossible, la procédure précisée à l'article 71 de la présente convention doit être respectée. Si les conditions d'ancienneté requises prévues par l'article 76 de la présente convention sont remplies, le salarié bénéficiera de l'indemnité de licenciement, mais l'intéressé n'étant pas en mesure d'effectuer le préavis, l'indemnité compensatrice de préavis ne sera pas due.

3° - Suspension du contrat de travail pour cause d'accident du travail

Le salarié qui a interrompu son travail pour cause d'accident du travail, reprend son activité au sein de l'exploitation à l'issue de son congé. Au cours de la suspension du contrat de travail, l'employeur ne peut résilier le contrat de travail à durée indéterminée, sauf faute grave du salarié ou impossibilité pour des motifs non liés à l'accident du travail ou à la maladie professionnelle.

A l'issue de la période de suspension, le salarié déclaré apte par le médecin du travail retrouve son emploi ou un emploi similaire avec une rémunération équivalente.

Si le salarié est déclaré par le médecin du travail inapte à reprendre, à l'issue des périodes de suspension, l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur est tenu de lui proposer, compte tenu des conclusions écrites du médecin du travail et des indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existant dans l'entreprise et après avis des délégués du personnel, un autre emploi approprié à ses capacités et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en oeuvre de mesures telles que mutations, transformations de poste ou aménagement du temps de travail.

S'il ne peut proposer un autre emploi, l'employeur est tenu de faire connaître par écrit les motifs qui s'opposent au reclassement.

L'employeur ne peut prononcer le licenciement que s'il justifie soit de l'impossibilité où il se trouve de proposer un emploi dans les conditions prévues ci-dessus, soit du refus par le salarié de l'emploi proposé dans ces

conditions.

Le salarié licencié peut prétendre à une indemnité compensatrice d'un montant égal à celui de l'indemnité due en cas de non respect du préavis ainsi qu'au double de l'indemnité spéciale de licenciement calculée dans les conditions fixées à l'article 76 de la présente convention.

Ces indemnités ne sont pas dues si l'employeur établit que le refus par le salarié du reclassement qui lui est proposé est abusif.

La procédure de licenciement est celle de l'article 71 de la présente convention.

ARTICLE 26 - EMMENAGEMENT

Lors de l'embauchage le transport du mobilier des salariés permanents est à la charge de l'employeur.

Tout salarié qui quitterait son employeur avant un an, est tenu de rembourser à ce dernier le prix du déménagement, sauf si le départ est consécutif à une faute de l'employeur ou de son représentant.

Le remboursement s'effectuera également dans le cas de licenciement du salarié motivé par une faute grave.

Dans les cas de remboursement ci-dessus prévus, le prix du déménagement sera réduit d'autant de douzièmes qu'il y a de mois de travail depuis l'engagement.

TITRE III

DISPOSITIONS RELATIVES A L'EXERCICE DE L'EMPLOI

CHAPITRE 1er

CLASSIFICATION DES EMPLOIS ET COEFFICIENTS HIERARCHIQUES

(Avenant n°2 du 26/01/1999 et 6 du 28/11/2000)

ARTICLE 27 - HIERARCHIE DES EMPLOIS

La grille de classification est conçue à partir de la qualification de l'emploi et non pas selon une logique diplômante. Le diplôme est considéré comme un niveau pouvant situer le titulaire dans un parcours professionnel.

Il est de la responsabilité de l'employeur de vérifier et de s'assurer si le titulaire d'un diplôme possède bien les compétences et les aptitudes requises que l'emploi proposé exige.

PERSONNEL NON CADRE

CATEGORIES PROFESSIONNELLES

NIVEAU I - OUVRIER EXECUTANT

1) Activité

Personnel occupé exclusivement à des travaux élémentaires. Exécute des tâches faciles, après démonstration, telles que :

- tirer les sarments
- attacher
- palisser

- travail à la brasse....
- travaux élémentaires sur chaîne d'embouteillage
- 2) Autonomie
Pas d'initiative, réalise son travail sous surveillance
- 3) Responsabilité
Responsabilité limitée à l'exécution de son travail, selon les consignes reçues
- 4) Compétence
Absence de qualification, pas de mécanisation.

NIVEAU II - OUVRIER SPECIALISE

ECHELON 1

1) Type d'activité

Ouvrier spécialisé mais sans fonction mécanisée, capable d'effectuer notamment :

- la taille,
- ou les travaux élémentaires d'irrigation et de vinification,
- ou si titulaire du permis B, conduite occasionnelle du véhicule de l'exploitation
- ou travaux élémentaires de secrétariat (utilisation de traitement de texte, classement et rangement des dossiers)
- ou emploi correspondant au référentiel technique du C.A.P.A.

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'effectuer différents types de taille, de former un maieul...

ECHELON 2

Même type de compétence que dans l'échelon 1 ou emploi correspondant au référentiel total du C.A.P.A.

Capable, du fait de sa bonne pratique et de sa connaissance des travaux de les réaliser avec une bonne qualité dans l'exécution.

NIVEAU III - OUVRIER QUALIFIE

ECHELON 1

1) Type d'activité

Capable d'exécuter sur l'exploitation les travaux manuels et mécanisés courants. Exemple : tractoriste capable d'assurer l'entretien du matériel suivant notice, homme de cave, emploi correspondant au référentiel du B.E.P.A..

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.

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 ou des incidents sur les cultures, les animaux, ou les pannes élémentaires sur le matériel sans effectuer de réparations

ECHELON 2

1) Type d'activité

Emploi comportant l'exécution des opérations qualifiées relatives aux activités

de l'entreprise. Selon le mode d'organisation du travail, l'emploi peut comporter tout ou partie des activités de l'entreprise. Ex. : Tractoriste confirmé, capable de conduire les engins mécaniques de l'exploitation, tracto-pelle, machine à vendanger...
Ou emploi correspondant au référentiel total du B.E.P.A.

2) Autonomie

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

3) Responsabilité

Responsable du matériel et de la bonne exécution de son travail dans le cadre des instructions données.

4) Compétence

Capable de régler les charrues, d'appliquer les dosages de traitements suivant le plan donné par l'employeur ou son représentant.

NIVEAU IV - OUVRIER HAUTEMENT QUALIFIE

ECHELON 1

1) Type d'activité

Ouvrier capable d'effectuer l'ensemble des tâches liées à l'activité de l'entreprise - caviste. Il participe aux décisions, donne son avis mais n'est pas décisionnaire, emploi correspondant au référentiel du B.T.A..

- tractoriste responsable des différents travaux de la vigne.

- responsable de la 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.

ECHELON 2

Ouvrier hautement qualifié, emploi correspondant au référentiel du B.T.A..

Ex. : Mécanicien, chef caviste.

PERSONNEL D'ENCADREMENT

(Avenant n°4 du 06/01/2000)

NIVEAU V - CHEF DE CULTURE

Le chef de culture est le cadre qui, tout en prenant une part active aux travaux manuels de l'exploitation, est chargé de la répartition et de la bonne exécution des travaux sous les ordres de l'employeur ou de son représentant.

Il peut éventuellement effectuer la distribution de la paie du personnel.

Il consacre tout le temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions dans la limite prévue par la loi (cf. article 63)

A l'intérieur de ce niveau, il est établi des échelons correspondant à des degrés autour de 3 critères:

1 - Taille de l'exploitation, en liaison avec le nombre des salariés

	<u>Superficie</u>		<u>Nombre de salariés</u>
<u>échelon 1</u>	inférieur à 50 ha de vignes	ou	inférieur ou égal à 2 salariés
<u>échelon 2</u>	de 50 à 75 ha de vignes	ou	3 salariés
<u>échelon 3</u>	de 75 à 100 ha de vignes	ou	4 salariés
<u>échelon 4</u>	supérieur à 100 ha de vignes	ou	supérieur ou égal à 5 salariés

2 - Compétence liée à l'ancienneté sur l'exploitation ou dans le métier

3 - Etendue des responsabilités

responsabilité de cultures diversifiées

responsabilité de la cave avec ou sans mise en bouteille

responsabilité de l'irrigation du domaine, selon les méthodes d'irrigation.

Ces trois critères doivent permettre aux entreprises d'établir un coefficient pour chacun de leurs cadres et de leur proposer un profil de carrière.

Nombre de points correspondant à chaque échelon :

Echelon 1	185
Echelon 2	190
Echelon 3	195
Echelon 4	200

NIVEAU VI - REGISSEUR

Le régisseur est le cadre chargé d'appliquer un plan général d'exploitation préalablement établi en accord avec l'employeur ou son représentant et laissant une large part à son initiative personnelle.

Il doit avoir les compétences nécessaires pour suppléer l'employeur sur le plan technique et comptables est susceptible de prendre part aux travaux manuels de l'exploitation. Il procède généralement à l'embauchage et au débauchage du personnel, établit et distribue la paie et accomplit les formalités qu'implique l'assujettissement aux régimes de protection sociale.

Il consacre tout le temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions dans la limite prévue par la loi (cf. article 63)

A l'intérieur de ce niveau, il est établi des échelons correspondant à des degrés autour de 3 critères:

1 - Taille de l'exploitation, en liaison avec le nombre des salariés

Superficie

Nombre de salariés

<u>échelon 1</u>	inférieur à 50 ha de vignes	ou	inférieur ou égal à 2 salariés
<u>échelon 2</u>	de 50 à 75 ha de vignes	ou	3 salariés
<u>échelon 3</u>	de 75 à 100 ha de vignes	ou	4 salariés
<u>échelon 4</u>	supérieur à 100 ha de vignes	ou	supérieur ou égal à 5 salariés

2 - Compétence liée à l'ancienneté sur l'exploitation ou dans le métier

3 - Etendue des responsabilités

responsabilité de cultures diversifiées
responsabilité de la cave avec ou sans mise en bouteille
responsabilité de l'irrigation du domaine, selon les méthodes d'irrigation.

Ces trois critères doivent permettre aux entreprises d'établir un coefficient pour chacun de leurs cadres et de leur proposer un profil de carrière.

Nombre de points correspondant à chaque échelon :

Echelon 1	213
Echelon 2	218
Echelon 3	222
Echelon 4	226

NIVEAU VII - REGISSEUR GENERAL

Le régisseur général est le cadre qui, selon un plan général préalablement établi, laissant une large part à l'initiative personnelle, est substitué à l'employeur dans la direction d'une ou plusieurs exploitations. Il consacre tout le temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions dans la limite prévue par la loi (cf. article 63)

A l'intérieur de ce niveau, il est établi des échelons correspondant à des degrés autour de 3 critères:

1 - Taille de l'exploitation, en liaison avec le nombre des salariés

	<u>Superficie</u>		<u>Nombre de salariés</u>
<u>échelon 1</u>	inférieur à 50 ha de vignes	ou	inférieur ou égal à 2 salariés
<u>échelon 2</u>	de 50 à 75 ha de vignes	ou	3 salariés
<u>échelon 3</u>	de 75 à 100 ha de vignes	ou	4 salariés
<u>échelon 4</u>	supérieur à 100 ha de vignes	ou	supérieur ou égal à 5 salariés

2 - Compétence liée à l'ancienneté sur l'exploitation ou dans le métier

3 - Etendue des responsabilités

responsabilité de cultures diversifiées
responsabilité de la cave avec ou sans mise en bouteille
responsabilité de l'irrigation du domaine, selon les méthodes d'irrigation.

Ces trois critères doivent permettre aux entreprises d'établir un coefficient pour chacun de leurs cadres et de leur proposer un profil de carrière.

Nombre de points correspondant à chaque échelon :

Echelon 1	226
Echelon 2	241
Echelon 3	256
Echelon 4	273

ARTICLE 28 - COMMISSION PARITAIRE DE CLASSEMENT

Une Commission paritaire examinera les litiges relatifs à l'application de la nouvelle grille hiérarchique et à la classification des cadres.

Sa composition est la suivante : un représentant de chaque organisation syndicale signataire de la présente convention ainsi qu'un nombre égal de représentants de l'organisation d'employeurs signataire.

CHAPITRE II

REMUNERATION

ARTICLE 29 - FIXATION DES SALAIRES :

La Commission mixte se réunira deux fois par an, afin de procéder à la révision des salaires du personnel cadre et non cadre, en janvier et en juillet.

Au cours de la réunion prévue au mois de juillet, seront également discutés les salaires afférents aux travaux de vendanges.

A – Salaires –

(modifié par avenant n° 48 du 29/06/2017) pour l'ensemble de la zone viticole de l'Aude, les salaires sont fixés ainsi qu'il suit, à compter du 1^{er} août 2017 :

Salaire horaire

<u>NIVEAU I – OUVRIER EXECUTANT</u>	9,76
<u>NIVEAU II – OUVRIER SPECIALISE</u>	
- Echelon 1	9,85
- Echelon 2	9,90
<u>NIVEAU III – OUVRIER QUALIFIE</u>	
- Echelon 1	10,10
- Echelon 2	10,45
<u>NIVEAU IV – OUVRIER HAUTEMENT QUALIFIE</u>	
- Echelon 1	10,85
- Echelon 2	11,60

PERSONNEL D'ENCADREMENT

(Avenant n°48 du 29/06/2017)

Valeur du point à compter du 1^{er} août 2017 : **11,11 €**

<u>NIVEAU V – CHEF DE CULTURE</u>		<u>salaire mensuel</u>
- Echelon 1 (185)		2.055,35
- Echelon 2 (190)		2.110,90
- Echelon 3 (195)		2.166,45
- Echelon 4 (200)		2.222,00

NIVEAU VI – REGISSEUR

- Echelon 1	(213)	2.366,43
- Echelon 2	(218)	2.421,98
- Echelon 3	(222)	2.466,42
- Echelon 4	(226)	2.510,86

NIVEAU VII – REGISSEUR GENERAL

- Echelon 1	(226)	2.510,86
- Echelon 2	(241)	2.677,51
- Echelon 3	(256)	2.844,16
- Echelon 4	(273)	3.033,03

B - Salaires des vendanges – Avenant n° 48 du 29 juin 2017 :

Les salaires des vendanges sont fixés ainsi qu'il suit à la convention collective du 21 juillet 1998 :

Coupeurs : 9,76 € - Niveau I – ouvrier exécutant – et 1,5 litres de vin par 8 heures de travail.

Videurs de seaux : 9,85 € - Niveau II (échelon 1) – ouvrier spécialisé – et 1,5 litres de vin par 8 heures de travail.

Porteur : 9,90 € - Niveau II (échelon 2) – ouvrier spécialisé – et 1,5 litres de vin par 8 heures de travail.

ARTICLE 30 - SALAIRES

Le salaire est la contrepartie du travail et n'est dû que pour le travail effectivement fourni.

La rémunération individuelle d'un salarié est constituée par l'ensemble des sommes gagnées pendant une période déterminée, y compris les primes, gratifications, indemnités, etc...ayant un caractère contractuel ou de fait d'un complément de salaire et à la seule exclusion des indemnités correspondant à un remboursement de frais.

Aucun salarié ne peut percevoir un salaire inférieur au SMIC.

(Avenant n° 8 du 27/02/2002)

L'embauche d'un cadre ne peut être effectuée sur la base d'un salaire inférieur au salaire mensuel conventionnel correspondant à sa qualification.

ARTICLE 31 - SALAIRES DES SALARIES AU MOIS

Les salariés permanents sont payés au mois.

Leurs rémunérations sont déterminées ainsi qu'il suit :

A/ **Personnel d'encadrement** : le salaire mensuel est égal à la valeur du point multipliée par l'indice correspondant.

B/ **Autres salariés permanents** : le salaire minimum de base mensuel est égal au produit du salaire horaire par le nombre d'heures hebdomadaire fixé à l'article 62 multiplié par 52 semaines, divisé par 12 mois.

(Avenant n° 8 du 27/02/2002)

ARTICLE 31 BIS – GARANTIE DE REMUNERATION LORS DU PASSAGE AUX 35 HEURES

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

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

Les salariés embauchés postérieurement à la réduction de la durée du travail et occupant des emplois équivalents à ceux occupés par des salariés bénéficiant du minimum ci-dessus défini ne peuvent percevoir une rémunération inférieure à ce minimum.

Le complément différentiel est versé pendant une période dont la durée maximum ne peut excéder trois ans. A l'issue de cette période, le montant de la rémunération mensualisée calculée sur la base de 151,67 heures doit être au moins égal au montant de la rémunération mensuelle minimale ci-dessus définie."

ARTICLE 32 - FEMMES

A égalité de qualification professionnelle et en cas de salaire au rendement, à égalité de rendement, les femmes doivent percevoir le même salaire que les hommes.

ARTICLE 33 - JEUNES SALARIES

La rémunération des jeunes de moins de dix huit ans non titulaires d'un contrat d'apprentissage est égale à :

- 80% pour les salariés âgés de moins de dix sept ans
- 90% pour les salariés âgés de dix sept à dix huit ans

du salaire de l'adulte de même catégorie professionnelle.

En aucun cas, cette rémunération ne peut être inférieure à 80% ou 90% du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Cet abattement est supprimé pour les jeunes travailleurs justifiant de six mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité dont ils relèvent.

Les salaires doivent être équivalents à ceux des adultes chaque fois qu'il y a égalité de travail et de rendement.

ARTICLE 34 - SALARIES A CAPACITE PROFESSIONNELLE REDUITE

Les travailleurs handicapés seront occupés et rémunérés d'après les conditions fixées à la section II du chapitre III du titre II du livre III du code du travail.

ARTICLE 35 - SALAIRE DES SALARIES CHANGEANT TEMPORAIREMENT D'EMPLOI

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.

Les salariés appelés à effectuer des travaux dans une catégorie inférieure à leur qualification conserveront leur salaire.

ARTICLE 36 - REMUNERATION DES SALARIES SOUS CONTRAT A DUREE DETERMINEE

La rémunération du salarié sous contrat à durée déterminée ne peut être inférieure à celle que percevrait dans la même exploitation, après la période d'essai, un salarié sous contrat à durée indéterminée de qualification équivalente et occupant les mêmes fonctions.

ARTICLE - 37 - PRIMES DES CADRES

Les cadres bénéficient d'une prime annuelle destinée à compenser les sujétions inhérentes à la fonction. Cette prime, fixée selon les usages régionaux ou de gré à gré, ne peut toutefois être inférieure à un mois de salaire.

Le versement de la prime n'est pas obligatoire la première année, celle-ci étant assimilée à une période d'essai, mais si, après cette période le cadre reste en place, la prime de cette première année sera perçue.

(Avenant n° 13 du 20/07/04)

ARTICLE 37 BIS - FRAIS PROFESSIONNELS

En raison des conditions particulières d'organisation du travail propres aux entreprises et exploitations relevant du champ d'application de la présente convention, il est institué « une indemnité de sacquette » versée mensuellement aux salariés. En aucun cas, cette indemnité ne peut être confondue avec la prime de panier.

Le montant de cette indemnité est évalué forfaitairement :

- pour les salariés permanents : à 1 heure 30 du SMIC en vigueur par mois.
- pour les salariés sous contrat à durée déterminée : à 1/20^{ème} du montant précité par journée de travail.
- Pour les salariés à temps partiel : le montant précité est proratisé en fonction du temps de travail accompli par rapport au temps de travail collectif normal appliqué dans l'entreprise.

TRAVAUX DE RECOLTES

ARTICLE 38 - VENDANGES ET PRESSURAGES

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

- Le personnel payé au mois recevra pendant la période des vendanges un supplément journalier égal à la différence entre le prix de la journée du porteur de vendange et le prix de la journée ordinaire de travail correspondant à son coefficient.

Le travail de pressurage effectué après la cueillette des raisins sera fait par le personnel de l'exploitation et les salariés y participant seront payés au tarif fixé pour les porteurs de vendanges.

Les salariés prenant part aux travaux de pressurage, ces derniers étant effectués soit par des pressoirs à bras, soit par des pressoirs mécaniques, recevront le salaire fixé pour les porteurs de vendanges.

Les vendangeurs nourris rembourseront le prix de la nourriture sur la base de 2 h 30 du S.M.I.C.

Seules les heures de travail effectives à la vigne sont payées au taux de vendange, à l'exception des tractoristes qui sont rémunérés d'après l'horaire réellement effectué en raison des contraintes liées au transport de la vendange.

Les hommes de cave embauchés à l'occasion des vendanges bénéficient des mêmes salaires et conditions de travail que les porteurs de vendanges.

CHAPITRE III

PAIE

ARTICLE 39 - PERIODICITE DES REGLEMENTS DE SALAIRES

La paie se fera dès la fin du travail, toutes les semaines ou toutes les quinzaines, ou le premier et le 16 de chaque mois, pour les salariés payés à la journée ou à la semaine ; tous les mois pour les salariés payés au mois.

Les salariés auront la possibilité de percevoir un acompte toutes les semaines, sur leur demande.

ARTICLE 40 - BULLETIN DE PAYE

L'employeur doit remettre au salarié à l'occasion du paiement de toute rémunération, une pièce justificative dite bulletin de paye établie conformément aux dispositions législatives et réglementaires (*annexe III*).

CHAPITRE IV

AVANTAGES ET FOURNITURES EN NATURE

(Avenant n° 13 du 20/07/04)

« ARTICLE 41 – ATTRIBUTION D'AVANTAGES EN NATURE »

Les avantages accessoires en nature accordés aux salariés agricoles sont les suivants :

- Vin,
- Logement.

Ces avantages sont accordés gratuitement.

Les régisseurs et les régisseurs généraux doivent bénéficier des avantages en nature coutumièrement accordés à ces catégories de salariés.

(Avenant n° 13 du 20/07/04)

ARTICLE 42 – VIN

Le vin, avantage professionnel non déductible des salaires en espèces fixés par la présente convention est accordé aux salariés dans les conditions suivantes :

- salariés permanents 30 litres par mois (3,6 hectolitre par an)
- Salariés sous contrat à durée déterminée 1,5 litres par jour de travail.

Le vin fourni doit être loyal et marchand. Il doit être pris et ne peut être rémunéré en espèces.

Il ne peut être exigé la fourniture de vin de la part d'une entreprise qui n'en produit pas.

Les périodes de suspension pour cause de maladie ou d'accident du travail seront considérées comme des périodes de travail effectif pour l'attribution du vin.

(Avenant n° 13 du 20/07/04)

ARTICLE 43 – LOGEMENT

Le logement mis à la disposition des salariés à titre d'accessoire au contrat de travail doit répondre aux conditions d'hygiène et de sécurité prévues par le décret n° 95-978 du 24 août 1995 et les textes subséquents.

Le logement étant un accessoire du contrat, il doit être évacué lorsque le contrat de travail cesse d'avoir effet. »

(Avenant n° 13 du 20/07/04)

ARTICLE 44 – EVALUATION DES AVANTAGES EN NATURE POUR LE CALCUL DES COTISATIONS DE SECURITE SOCIALE

L'avantage en nature « VIN » est évalué par référence au prix du vin de table de 10 à 11,9 degrés établi annuellement par l'arrêté préfectoral fixant le cours moyen de certaines denrées servant de base au calcul des baux à ferme.

L'avantage en nature « LOGEMENT » est évalué forfaitairement sur la base des dispositions de l'article 2 de l'arrêté du 17 juin 2003 relatif à l'évaluation des avantages en nature en vue du calcul des cotisations de sécurité sociale des salariés du régime agricole. »

Ces dispositions prendront effet à compter du 1^{er} octobre 2004.

ARTICLE 45 - NOURRITURE

La valeur de la nourriture est fixée par jour à 2 H 30 du SMIC.

La nourriture doit être saine et variée. Elle doit être suffisante en qualité et quantité.

ARTICLE 46 - ELECTRICITE

Le salarié règle sa consommation inscrite à son compteur particulier.

ARTICLE 47 - FOURNITURES EN NATURE

Les produits fournis par l'employeur à titre onéreux seront évalués au prix de vente à la propriété s'ils sont produits dans l'exploitation, au prix d'achat s'ils sont acquis à l'extérieur.

de 21 jours par mois.

ARTICLE 48 supprimé par l'avenant n° 13 du 20 juillet 2004

CHAPITRE V

CONGES PAYES - JOURS CHOMES

ARTICLE 49 - CONGES ANNUELS PAYES

Les salariés agricoles bénéficient des congés annuels payés dans les conditions prévues :

- par les articles L.223-1 et suivants du livre II du Code du travail,

La durée du congé payé sera calculée à raison de deux jours et demi par mois de travail ou assimilé pour le personnel payé au mois.

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.

L'octroi des congés payés ne pourra avoir pour effet de réduire à moins de 50% l'effectif du personnel permanent de l'exploitation.

La période et l'ordre des départs en congé sont fixés par l'employeur après consultation, s'ils existent, des Délégués du Personnel. Les souhaits des salariés quant aux périodes de congés, doivent être communiqués à l'employeur au 1er Mars de chaque année.

La période des congés doit comprendre dans tous les cas la période du 1er Mai au 31 Octobre au cours de laquelle un repos d'au moins 12 jours compris entre 2 jours de repos hebdomadaire doit être assuré.

(Avenant n°2 du 26/01/1999)

«Le salarié qui prend au moins trois jours de congés en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre a droit, dans les conditions fixées par les dispositions de l'article L.223-8 du Code du Travail à : »

- 1 jour supplémentaire s'il prend entre 3 et 5 jours
- 2 jours supplémentaires s'il prend au moins 6 jours.

Le personnel doit avoir connaissance de la période des congés retenue dans l'entreprise au moins 2 mois avant le début de cette période. Sauf cas de circonstances exceptionnelles, l'ordre des départs et les dates des départs fixées par l'employeur ne peuvent être modifiés dans le délai d'un mois avant la date prévue du départ. Cette obligation s'impose à l'employeur et au salarié.

ARTICLE 50 - CONGES DE PERFECTIONNEMENT DES CADRES

Dans la limite de 6 jours par an et sans retenue de salaire, les cadres pourront, en accord avec leur employeur s'absenter pour assister à des cours, stages de perfectionnement et réunions d'information technique propres à leur valeur professionnelle.

ARTICLE 51 - JOURS CHOMES ET PAYES

Les jours de fête reconnus par la loi ci-dessous énumérés et un jour de fête locale sont chômés:

- | | |
|---------------|----------------------|
| - 1er janvier | - Lundi de Pâques |
| - 1er Mai | - Lundi de Pentecôte |
| - Ascension | - 14 Juillet |
| - 15 Août | - 1er Novembre |
| - 11 Novembre | - Noël |
| - 8 Mai | |

(Avenant n°2 du 26/01/1999)

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

Les salariés sous contrat à durée déterminée bénéficient des mêmes jours chômés et payés que les ouvriers permanents de l'exploitation. »

Si le jour de fête locale ou le 1er Mai est un dimanche il donne droit à un jour chômé et payé supplémentaire. Le travail le jour du 1er mai entraîne une majoration de 100 %.

Le travail effectué exceptionnellement un jour férié autre que le 1er mai entraînera une majoration de salaire de 25%.

(Av. n° 15 du 18/01/05)

ARTICLE 51 BIS – JOURNEE DE SOLIDARITE

« La journée de solidarité, instituée par la Loi du 30 juin 2004 relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et personnes handicapées, prend la forme d'une journée de travail supplémentaire non rémunérée dont doivent s'acquitter tous les salariés qu'ils travaillent à temps plein ou à temps partiel. Pour les entreprises situées dans la zone viticole du département de l'Aude, cette journée est fixée au jour de fête locale (du siège de l'exploitation) prévu dans les 1^{er} et avant dernier paragraphes de l'article 51 « jours chômés et payés. »

(Av. n° 17 du 06/04/2006) « Conformément aux dispositions de l'article L. 212-16 du Code du travail, seul le travail accompli dans la limite de sept heures au cours de la journée de solidarité ne donne pas lieu à rémunération. Pour les salariés à temps partiel, la limite de sept heures est réduite proportionnellement à la durée contractuelle. Enfin, les salariés non mensualisés doivent être rémunérés normalement pour le travail exécuté pendant cette journée. »

ARTICLE 52 - CONGES EXCEPTIONNELS

Tout salarié, quelle que soit la nature de son contrat de travail, bénéficie sur justification et à l'occasion de certains événements familiaux, d'une autorisation exceptionnelle d'absence rémunérée. Ces jours, qui sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination du droit aux congés payés sont les suivants :

- mariage.....4 jours
- mariage d'un enfant.....2 jours
- décès conjoint ou enfant.....2 jours
- décès ascendant ligne directe.....2 jours
- décès des beaux-parents ou frères et sœurs.....1 jour
- dans la limite de 3 jours pour la présélection militaire
- naissance ou adoption d'un enfant.....3 jours

Ces jours peuvent être consécutifs ou non, après entente entre l'employeur et le bénéficiaire, mais doivent être inclus dans une période de quinze jours entourant la date de la naissance ou l'adoption.

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

CONGES DE MATERNITE - REPOS DES FEMMES EN COUCHES - CONGES DE NAISSANCE

ARTICLE 53 - CONGE DE MATERNITE

La salariée en état de grossesse a le droit de suspendre le contrat de travail dans les conditions précisées par l'article L.122-26 du Code du travail (*annexe IV*).

La durée du congé de maternité est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits aux congés payés ou des droits que la salariée tient de son ancienneté.

ARTICLE 54 - SUSPENSION DU TRAVAIL OU CESSATION DU TRAVAIL

Les femmes en couches bénéficient des dispositions prévues aux articles L.122-25 et suivants du Livre I du Code du Travail.

ARTICLE 55 - REINTEGRATION

La réintégration est de plein droit pour les femmes après les congés ou repos de maternité prévus aux articles 53 et 54 ci-dessus.

ARTICLE 56 - CONGE POUR ENFANT MALADE

Tout salarié a le droit de bénéficier d'un congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident, constaté par certificat médical pour un enfant de moins de 16 ans dont il assure la charge.

La durée de ce congé est au maximum de 3 jours par an. Elle est portée à 5 jours si l'enfant est âgé de moins d'un an ou si le salarié assume la charge de 3 enfants ou plus, âgés de moins de 16 ans.

Le congé est accordé sans condition d'ancienneté dans l'entreprise.

CHAPITRE VI

HYGIENE ET SECURITE

ARTICLE 57 - MESURES DE PROTECTION

Les employeurs sont tenus de prendre sur leurs exploitations toutes mesures nécessaires mettant les salariés à l'abri des accidents de travail et des maladies professionnelles.

ARTICLE 58 - TRAVAUX DANS L'EAU

Lorsque les salariés permanents ou non permanents sont appelés à effectuer des travaux dans l'eau, il sera mis à leur disposition par l'employeur, des bottes en caoutchouc ou des chaussures les mettant à l'abri de l'eau.

ARTICLE 59 - TRAVAUX INSALUBRES ET NOCIFS

Des éléments de protection efficaces sont obligatoirement fournis aux salariés et utilisés par eux lors de la préparation et de l'emploi de produits nocifs, corrosifs ou toxiques. Ils doivent se conformer strictement aux instructions de la notice.

De plus, lors de ces travaux, il est tenu constamment à la disposition des salariés, de l'eau, du savon et un essuie-mains sur les lieux de préparation du produit.

(Avenant n° 8 du 27/02/2002)

"Il est précisé que lorsque le salarié effectue des travaux salissants énumérés dans l'arrêté du 3 octobre 1985 modifié, le temps passé à la douche ainsi qu'au déshabillage et à l'habillage est rémunéré au tarif des heures normales de travail sans être compté dans la durée du travail effectif."

ARTICLE 60 - EMPLOI DES MACHINES

Tout matériel utilisé doit être pourvu de dispositifs de sécurité. Les chauffeurs de tracteurs doivent recevoir sur leur demande et porter une ceinture abdominale de sécurité.

Lorsque les conditions de décaivonnage derrière le tracteur s'avéreront difficiles, l'employeur assurera la relève du personnel.

ARTICLE 61 - DISPOSITIONS SPECIALES AUX FEMMES ET AUX JEUNES

Les femmes, les jeunes travailleurs et les apprentis de moins de 18 ans ne doivent pas être employés à des travaux excédant leurs forces, ou à des travaux insalubres et dangereux tels qu'ils résultent des articles R.234-6 à R.234-23 du code du travail.

CHAPITRE VII

DUREE DU TRAVAIL

ARTICLE 62 - DUREE DU TRAVAIL

(Avenant n° 8 du 27/02/2002)

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

ARTICLE 63 - HEURES SUPPLEMENTAIRES

(Avenant n° 8 du 27/02/2002)

"Les heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée normale de 35 heures par semaine, ou *1602 heures (av. 15 du 18/1/05)* annuelles dans le cadre d'une modulation, doivent être justifiées par des travaux urgents et les nécessités en main d'œuvre ; elles donnent lieu à des bonifications et majorations de salaire fixées ainsi qu'il suit :

. Bonification pour les heures supplémentaires effectuées de la 36^{ème} à la 39^{ème} 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^{ème} heure

Les heures supplémentaires effectuées à partir de la 40^{ème} heure et jusqu'à la 43^{ème} heure incluse donnent lieu à une majoration de salaire de 25 %. Les heures supplémentaires effectuées à compter de la 44^{ème} 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.

- Le paiement des heures supplémentaires peut être remplacé, après accord de chacun des salariés concernés, par un repos payé de une heure quinze minutes pour chacune des huit premières heures supplémentaires et de une heure trente minutes pour chacune des heures supplémentaires suivantes.

(Avenant n°2 du 26/01/1999)

« Ces dispositions légales sur la durée du travail s'appliquent également au **personnel d'encadrement**. »

ARTICLE 64 - DUREE MAXIMALE DE TRAVAIL

(Avenant n° 8 DU 27/02/2002)

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

(Avenant n° 8 du 27/02/2002)

ARTICLE 64 BIS - TRAVAIL A TEMPS PARTIEL :

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

Sont considérés comme salariés à temps partiel les salariés dont la durée du travail est inférieure :

- à la durée légale du travail (ou, lorsque ces durées sont inférieures à la durée légale, à la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou aux durées du travail applicables dans l'établissement) ;
- à la durée mensuelle résultant de l'application, sur cette période, de la durée légale du travail ;
- à la durée annuelle résultant de l'application sur cette période de la durée légale du travail diminuée des heures correspondant aux jours de congés légaux et aux jours fériés légaux.

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

L'horaire de travail des salariés à temps partiel ne peut comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité dont la durée ne peut excéder deux heures. Cependant, l'interruption d'activité peut être supérieure à deux heures pour les salariés affectés à des travaux de surveillance d'appareils à fonctionnement continu ou à des soins aux animaux. Dans ce cas, aucune des deux séquences de travail de la journée ne peut être inférieure à 1 heure et le salarié bénéficie, sauf stipulation contractuelle plus favorable, d'une indemnisation en fonction du nombre de kilomètres nécessaires pour effectuer le deuxième trajet journalier entre le domicile et le lieu de travail. Le montant de cette indemnité kilométrique correspond au barème appliqué aux agents de l'Etat pour des véhicules de 5 CV et moins dans la tranche inférieure à 2.000 kilomètres "

ARTICLE 65 - PRESENCE EFFECTIVE

Les heures de travail sont des heures de travail effectif sur le lieu de travail, sauf en ce qui concerne les jours chômés et payés.

En aucun cas le départ des salariés des bâtiments de l'exploitation ne peut avoir lieu plus d'un quart d'heure avant l'heure de début du travail sur le chantier.

ARTICLE 66 - 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 :

(Avenant n° 8 du 27/02/2002)

Heures annuelles effectuées

Jours de repos compensateur

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 bénéfice du repos compensateur doit être formulée par le salarié au moins dix jours à l'avance. Dans les cinq jours qui suivent la réception de la demande, l'employeur doit faire connaître à l'intéressé soit son accord, soit les raisons relevant d'impératifs liés au fonctionnement de l'entreprise ou

l'exploitation, qui motivent le report de la demande. Dans ce dernier cas, l'employeur doit proposer au salarié une autre date à l'intérieur d'un délai de deux mois.

ARTICLE 67 - REPOS HEBDOMADAIRE

(Avenant n° 8 du 27/02/2002)

La durée hebdomadaire du travail, fixée à 39 heures, permet aux salariés de bénéficier, en plus du dimanche d'une demi journée de repos qui pourra être prise, en principe, le samedi.

Le travail le dimanche, lorsqu'il est indispensable au bon fonctionnement de l'entreprise et qu'il a été autorisé par le Chef du Service de l'Inspection du travail, de l'Emploi et de la Politique sociale agricoles dans le respect des dispositions de l'article 714-1 du Code rural et des décrets d'application, entraînera une majoration de salaire de 25 %.

ARTICLE 68 - TRAVAIL DE NUIT

Le travail de nuit n'est pas une obligation sauf nécessité liée à l'utilisation des produits ou à la récolte.

Dans tous les cas, les heures de travail de nuit, c'est-à-dire celles effectuées entre 21 et 5 heures du matin, seront majorées de 50% ou, au choix du salarié, compensées par un temps de repos équivalent, majoré de 50 %.

En raison de sa pénibilité, la durée du travail de nuit sera limitée à 6 heures consécutives par salarié. L'employeur devra conserver le contact avec son salarié pendant cette période.

ARTICLE 69 - ABSENCES

Toute absence doit être exceptionnelle et motivée. Sauf cas de force majeure, elle doit être préalablement autorisée par l'employeur qui doit être saisi de la demande deux jours avant. L'employeur peut exiger des justifications.

Toutes absences répétées non autorisées ou non justifiées par un cas de force majeure, peuvent constituer un motif réel et sérieux de licenciement. La constatation de la rupture doit être notifiée par écrit. La durée des absences doit être en rapport avec les événements qui les ont motivées.

TITRE IV

TERME DES CONTRATS

ARTICLE 70 - DISPOSITIONS GENERALES RELATIVES AUX CONTRATS A DUREE INDETERMINEE

Hormis durant la période d'essai, toute rupture de contrat à durée indéterminée devra être valablement motivée et assortie, sauf dans certains cas indiqués à l'article 73, d'un préavis ou délai congé.

Le préavis prend effet à partir du premier jour de paie normale qui suit la date portée sur le récépissé postal. La dispense par l'employeur de l'exécution du travail pendant le préavis ne doit entraîner, jusqu'à l'expiration de ce délai aucune diminution des salaires et avantages que le salarié aurait reçus s'il avait accompli son travail.

La cessation de l'exploitation, sauf cas de force majeure, ne libère pas l'employeur de l'obligation de respecter le délai-congé et de verser l'indemnité de licenciement éventuellement due.

S'il survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'exploitation.

Lorsque le débauchage est motivé par un cas de force majeure, il sera tenu compte de l'ancienneté, l'ancienneté réelle étant majorée de deux ans par enfant à charge au sens des prestations familiales agricoles.

Les salariés ainsi licenciés bénéficieront pendant six mois d'une priorité d'embauche, les réintégrations devant être opérées dans l'ordre inverse des licenciements.

ARTICLE 71 - MODALITES DE LA RUPTURE

(Avenant n°2 du 26/01/1999)

L'employeur qui envisage de licencier un salarié doit, avant de prendre toute décision, convoquer l'intéressé par lettre recommandée avec A.R. à un entretien préalable, quel que soit le motif du licenciement, en lui précisant par écrit qu'il peut, au cours de cet entretien, en l'absence de représentant du personnel, se faire assister par une personne extérieure à l'entreprise, choisie sur une liste arrêtée par le Préfet du département. « Dans les exploitations agricoles de moins de 11 salariés, le salarié peut se faire assister aussi par un salarié d'une autre exploitation ou entreprise relevant de la même convention collective de travail. »

La lettre adressée au salarié doit indiquer la raison pour laquelle il est convoqué à l'entretien ainsi que la date, l'heure et le lieu de celui-ci.

L'employeur qui, à l'issue de l'entretien préalable, décide de procéder au licenciement du salarié, doit notifier sa décision à l'intéressé par lettre recommandée avec A.R. en précisant le motif du licenciement.

Des délais doivent cependant être respectés entre la date de l'entretien préalable et l'envoi de la lettre de licenciement, ceux-ci varient selon la nature du licenciement.

Licenciement pour motif personnel : la lettre de licenciement ne peut être expédiée moins d'un jour franc après la date fixée pour l'entretien préalable.

En l'absence d'institutions représentatives du personnel, l'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de 5 jours ouvrables après la présentation au salarié de la lettre recommandée de convocation ou sa remise en main propre.

Licenciement individuel pour motif économique : la lettre de licenciement ne peut être expédiée moins de 7 jours francs à compter de la date fixée pour l'entretien (15 jours si le salarié est membre du personnel d'encadrement).

S'il n'existe pas de représentant du personnel dans l'entreprise, ces délais sont respectivement portés à 4 jours et 12 jours.

(Avenant n°2 du 26/01/1999)

En l'absence de représentant du personnel, l'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de cinq jours ouvrables après la présentation au salarié de la lettre recommandée de convocation ou sa remise en main propre. « Dans les entreprises agricoles de moins de 11 salariés, la convocation à l'entretien préalable doit être adressée au salarié 7 jours au moins avant la date fixée pour l'entretien. »

En cas de licenciement pour motif économique l'employeur doit, au plus tard au cours de l'entretien préalable, proposer au salarié qu'il envisage de licencier l'adhésion à une convention de conversion si celui-ci remplit les conditions suivantes :

- être âgé de moins de 57 ans
- avoir au moins 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise
- être physiquement apte à l'exercice d'un emploi.

Le salarié dispose d'un délai de 21 jours à compter de la proposition de conversion pour l'accepter ou la refuser. Son silence équivaut à un refus.

Les dossiers de convention de conversion sont disponibles auprès des ASSEDIC.

Tout licenciement pour motif économique doit être signalé à l'inspection du travail, de l'Emploi et de la Politique sociale agricoles dans les huit jours qui suivent la notification.

ARTICLE 72 - MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Si, pour des raisons tenant à l'organisation technique de l'entreprise ou à la situation économique de celle-ci, l'employeur est conduit à proposer à un salarié une modification de son contrat de travail, cette modification, si le salarié l'accepte, ne peut intervenir qu'à l'issue d'une période équivalente à la durée du délai congé.

Au cas où il refuserait cette modification, préférant quitter l'entreprise, la rupture du contrat de travail serait considérée comme résultant de l'initiative de l'employeur, ce dernier étant dès lors tenu d'observer les règles du préavis et d'accorder tous autres avantages pouvant être prévus en cas de licenciement.

ARTICLE 73 - DELAI CONGE (PREAVIS) POUR RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

En cas de licenciement pour un motif autre qu'une faute grave ou lourde, le salarié sous contrat à durée indéterminée a droit à un délai-congé dont la durée est fixée à :

- 2 mois pour le personnel salarié comptant moins de 10 ans d'ancienneté sur l'exploitation ou chez le même employeur.
- 3 mois pour le personnel salarié comptant au moins 10 ans d'ancienneté sur l'exploitation ou chez le même employeur.

En cas de départ volontaire du salarié, ce dernier est tenu de respecter les mêmes délais de préavis. Cependant, dans ce cas, pour le salarié qui compte moins de deux ans d'ancienneté sur l'exploitation ou l'entreprise agricole, le délai-congé sera fixé à :

- 8 jours en cas d'ancienneté égale au plus à six mois,
- 1 mois en cas d'ancienneté supérieure à six mois et inférieure à deux ans.

Toutefois, dans le cas où le licenciement est prononcé pour un motif autre que la faute lourde dans les trois mois précédant ou suivant la date à laquelle le droit à l'allocation logement dont bénéficie le salarié congédié se trouve frappé d'extinction pour l'appartement occupé à titre d'accessoire du contrat de travail, la durée de préavis est fixée à six mois.

Pour les mutilés et handicapés la durée du délai-congé est doublée sans toutefois que cette mesure puisse avoir pour effet de porter au-delà de trois mois la durée du délai congé.

En ce qui concerne le **personnel d'encadrement**, le préavis réciproque est fixé comme suit :

- 3 mois pour les cadres ayant moins de 10 ans d'ancienneté sur l'exploitation ou chez le même employeur.
- 6 mois pour les cadres ayant au moins 10 ans d'ancienneté sur l'exploitation ou chez le même employeur.

Toutes les périodes qui entraînent la suspension du contrat de travail ne sont pas regardées comme interrompant l'ancienneté du salarié pour l'application du présent article.

ARTICLE 74 -NON OBSERVATION DU DELAI CONGE

L'employeur ou le salarié qui ne respecte pas le délai de préavis est tenu de verser à l'autre partie une indemnité correspondant au préavis dû et est passible de dommages et intérêts.

ARTICLE 75 - RECHERCHE D'UN NOUVEL EMPLOI

Le salarié licencié par l'employeur pour un motif autre que la faute grave ou lourde aura droit à une absence rémunérée pour recherche d'emploi correspondant à une demi-journée par semaine de préavis.

Ces demi-journées pourront être bloquées à la demande du salarié.

ARTICLE 76 - INDEMNITE DE LICENCIEMENT

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

Avenant n° 44 du 25 juin 2015

«- moins de 10 ans d'ancienneté : un cinquième de mois de salaire par année d'ancienneté,

-au-delà de 10 ans d'ancienneté : un cinquième de mois de salaire par année d'ancienneté auquel s'ajoutent deux quinzèmes de mois par année au-delà de 10 ans d'ancienneté».

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le douzième de la rémunération 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 de 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, maladies 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 77 - INDEMNITE DE CESSATION D'EMPLOI DE CADRE

- Le cadre comptant au moins deux ans d'ancienneté chez l'employeur ou sur l'exploitation, qui est licencié pour un motif autre que la faute grave, recevra de l'employeur une indemnité de cessation d'emploi égale à :

- un mois de salaire lorsque l'ancienneté est au moins égale à deux ans sans excéder dix ans.

- deux mois de salaire lorsque l'ancienneté est supérieure à dix ans et inférieure à quinze ans

Cette indemnité n'est toutefois pas due aux cadres ayant dépassé l'âge de la retraite.

L'indemnité de cessation d'emploi n'est pas soumise à cotisations. Elle n'est pas cumulable avec l'indemnité de fin de carrière de cadre prévue à l'article 79 mais se cumule avec l'indemnité de licenciement prévue à l'article 76.

ARTICLE 78 - RETRAITE

1°) Mise à la retraite à l'initiative de l'employeur :

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

La durée du préavis pour licenciement fixée à l'article 73 de la présente convention devra être respectée.

Le salarié peut prétendre à l'indemnité de licenciement prévue à l'article 76 ci-dessus.

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

L'indemnité ainsi calculée est exclue de la base des cotisations.

2°) Départ à la retraite à l'initiative du salarié :

Le salarié désirant quitter l'exploitation à partir de soixante ans aura droit à une indemnité de départ à la retraite en fonction de son ancienneté dans l'entreprise, soit :

- plus de dix ans d'ancienneté..... un demi mois de salaire
- plus de quinze ans d'ancienneté..... un mois de salaire
- plus de 20 ans d'ancienneté..... un mois et demi de salaire
- plus de 30 ans d'ancienneté.....deux mois de salaire

Cette indemnité ne peut se cumuler avec l'indemnité de l'article 79.

Cette indemnité de départ à la retraite est soumise dans son intégralité à cotisations.

ARTICLE 79 - INDEMNITE DE FIN DE CARRIERE DE CADRE

Le cadre cessant sa carrière après au moins dix ans d'activité chez l'employeur ou sur l'exploitation, recevra de l'employeur une indemnité de fin de carrière égale à deux mois de salaire.

Cette indemnité n'est pas cumulable avec celle prévue à l'article 77 ci-dessus.

L'indemnité de fin de carrière n'ayant pas le caractère de dommages-intérêts est soumise à cotisations.

ARTICLE 80 - 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.

L'employeur doit également, au moment de la résiliation, de l'expiration ou de la rupture du contrat de travail, délivrer au salarié les attestations et justifications lui permettant d'exercer ses droits aux prestations de chômage.

TITRE V

REGIME DE RETRAITE COMPLEMENTAIRE ET DE PREVOYANCE

ARTICLE 81 - REGIME DE RETRAITE COMPLEMENTAIRE

(Avenant n°2 du 26/01/1999)

« Tout employeur est tenu d'adhérer pour l'ensemble de ses salariés à une institution de retraite complémentaire. Cette affiliation est obligatoire dès le premier jour de l'embauche jusqu'à leur soixante cinquième anniversaire.

Le personnel d'encadrement, bénéficiaire du régime de retraite et de prévoyance institué par la convention collective nationale des Ingénieurs et Cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952, complétée par l'accord collectif du 1er juillet 1996, doit être affilié aux différentes institutions qui le mettent en oeuvre (la gestion en est assurée par la C.P.C.E.A. 20 rue de Clichy - PARIS 9ème).

- **Les salariés non cadres** des arrondissements de Carcassonne et de Narbonne, tels qu'ils sont définis par l'arrêté préfectoral du 11 Janvier 1946 modifié, doivent être affiliés à la Caisse de Retraite interentreprises agricoles **CRIA**, siège social. : 50, route de la Reine - B.P. 85 - 92105 - BOULOGNE BILLANCOURT Cedex.

- **Les salariés non cadres** de la partie viticole des cantons d'Alzonne et de Montréal et de l'arrondissement de Limoux tels qu'ils sont définis par l'arrêté préfectoral précité doivent être affiliés à l'Association Générale des Retraites par répartition **AG2R**, siège social : 37, Bd Brune 75680 - PARIS CEDEX 14.

Ces deux Organismes sont tenus d'assurer une gestion paritaire décentralisée.

L'assiette des cotisations est constituée par les salaires réels. Le taux de la cotisation est réparti par moitié entre l'employeur et le salarié.

Il est formellement précisé que la CRIA et l'AG2R doivent valider gratuitement les services passés des salariés et anciens salariés non cadres entrant dans le champ d'application du présent accord y compris les services accomplis dans les exploitations disparues. »

ARTICLE 82 - REGIME DE PREVOYANCE COLLECTIVE (Avenant n°33 du 8 juillet 2011)

1- Salariés bénéficiaires (avenant n°41 du 3 juillet 2014)

Les dispositions du présent régime de prévoyance s'appliquent à tout salarié relevant du champ d'application de la présente convention collective et non affilié à l'AGIRC et :

- quelle que soit leur ancienneté pour les garanties « Décès » ; ayant au moins trente jours d'ancienneté continue dans l'entreprise ou chez le même employeur pour les garanties « Arrêts de Travail », à l'exception de la garantie « Maintien de salaire résultant de l'article L 1226-1 du Code du Travail » pour laquelle les salariés doivent justifier d'au moins un an d'ancienneté.

L'ancienneté est réputée acquise au 1er jour du mois civil au cours duquel le salarié acquiert l'ancienneté requise.

2- Entrée en vigueur (avenant n° 45 du 11 novembre 2015)

Le présent avenant entre en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension et au plus tard le 1er janvier 2016 à l'exception des dispositions relatives à la portabilité dont la prise d'effet est fixée au 1er juin 2015.

(Anciennement le point 3 – Gestion du régime prévoyance - est annulé par avenant n° 45 du 19 novembre 2015.)

3- Garanties

3-1 Garanties – Décès

Elles concernent tous les salariés entrant dans le champ d'application de la présente convention collective et quelle que soit leur ancienneté. Elles comprennent :

Un capital décès toutes causes

Une rente éducation

3-1.A Le Capital Décès toutes causes (avenant n° 45 du 19 novembre 2015)

En cas de décès toutes causes ou accidentel du salarié, il est versé un capital dont le montant est calculé en pourcentage du salaire annuel de référence, et en fonction de la situation familiale au moment du décès :

- tout salarié : 100% du salaire de référence défini ci-après
- Majoration par enfant à charge : 25% du salaire de référence défini ci-après.

Le capital est versé au(x) bénéficiaire(s) qu'il a désigné(s) ou, en l'absence de désignation expresse de bénéficiaires, à ses ayants droit ou à défaut ses héritiers conformément à la législation et la réglementation applicable.

Par ailleurs, en cas de Perte Totale et Irréversible d'Autonomie (PTIA), le salarié peut percevoir à sa demande, par anticipation, le capital prévu ci-dessus. En tout état de cause, ce versement anticipé met fin à la garantie en cas de décès.

Assiette de calcul des prestations

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est égal aux rémunérations brutes des salariés, entrant dans l'assiette des cotisations de la Sécurité sociale, telles que définies par l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale applicable au régime agricole par renvoi prévu à l'article L. 741-10 du Code rural et de la pêche maritime, dans la limite de quatre (4) fois le montant du plafond de la Sécurité sociale (tranche A et B) déclarées soit au cours des douze (12) mois précédant l'évènement, soit en se rapportant à la période de référence retenue par la Sécurité sociale pour déterminer le salaire journalier ou mensuel de référence servant au calcul de ses prestations.

Lorsque la période de référence des douze (12) derniers mois précédant l'évènement n'est pas complète, le salaire annuel servant de base au calcul des prestations est reconstitué au prorata temporis.

Si une période de maladie a précédé le décès, le salaire de référence est revalorisé au minimum en fonction de l'évolution du point ARRCO5 intervenue entre la date d'arrêt de travail (l'état d'incapacité temporaire de travail ou d'incapacité – temporaire ou permanente – professionnelle), l'invalidité et le décès.

Si une période d'incapacité temporaire (professionnelle ou non) a précédé l'état d'incapacité permanente professionnelle ou d'invalidité, le salaire de référence est revalorisé au minimum compte tenu de l'évolution du point ARRCO intervenue entre la date d'arrêt de travail et la reconnaissance de l'incapacité permanente professionnelle ou de l'invalidité.

Définition des personnes à charge :

Pour l'application des dispositions du présent dispositif prévoyance, il faut entendre par ayants droit :

Le conjoint : personne liée au bénéficiaire par les liens du mariage (article 143 du Code civil), non séparé(e) de corps ou non divorcé(e) par un jugement définitif passé en force de chose jugée exerçant ou non une activité professionnelle ;

Le cocontractant d'un PACS (le « pacsé ») : personne ayant conclu avec le bénéficiaire un pacte civil de solidarité dans les conditions fixées par les articles 515-1 à 515-7 du Code civil, exerçant ou non une activité professionnelle ;

Le concubin : personne vivant avec le bénéficiaire en concubinage au sens de l'article 515-8 du Code civil, au même domicile, de façon notoire et continue depuis au moins deux ans à la date de l'évènement ouvrant droit aux prestations ; aucune durée n'est exigée si un enfant est né ou à naître de cette union ; les concubins ne doivent ni l'un ni l'autre être par ailleurs mariés ou liés par un PACS. La preuve du lien se fera par déclaration sur l'honneur signée par chacun des intéressés certifiant que le concubinage est notoire et accompagnée impérativement de la justification du domicile commun respectant les conditions ci-dessus ;

Les enfants à charge du bénéficiaire, de son conjoint, de son partenaire pacsé ou de son concubin :

Agés de moins de 21 ans et bénéficiant du dispositif social de base du bénéficiaire, de son conjoint, partenaire pacsé ou concubin,

Agés de moins de 26 ans, poursuivant leurs études et inscrits au régime de Sécurité sociale des étudiants ou au régime général au titre de la Couverture Maladie Universelle (C.M.U),

Agés de moins de 26 ans, se trouvant sous contrat d’alternance ou aidé aux conditions prévues par le Code du travail, sous réserve qu’ils justifient de ne bénéficier d’aucune couverture maladie complémentaire dans le cadre de leur activité,

Quel que soit leur âge, s’ils sont atteints d’une infirmité telle qu’ils ne peuvent se livrer à aucune activité rémunératrice et perçoivent l’Allocation pour Adulte Handicapé – AAH – (article L. 821-1 du Code de la Sécurité sociale). Les handicapés qui remplissent les conditions d’attribution de l’allocation précitée mais auxquels celle-ci n’est pas versée en raison de leur niveau de ressources sont également considérés comme étant à charge ;

Les enfants du bénéficiaire nés « viables » moins de 300 jours après son décès ;

- Les ascendants à charge : les personnes ascendantes du bénéficiaire à condition d’être à charge du participant au sens de la législation fiscale. Un justificatif fiscal doit notamment être fourni à l’organisme assureur ».

3-1.B Invalidité Absolue et Définitive

Le salarié est considéré en état d’invalidité absolue et définitive :

-s’il est invalide 3ème catégorie au titre de l’article L341.4 du code de la sécurité sociale avec obligation d’avoir recours à l’assistance d’une tierce personne pour les actes ordinaires de la vie,

-soit s’il est en situation d’incapacité permanente au titre d’un accident de travail ou d’une maladie professionnelle reconnue par la Mutualité Sociale Agricole au taux de 100% et avec l’obligation d’avoir recours à l’assistance d’une tierce personne pour les actes ordinaires de la vie.

En cas d’invalidité absolue et définitive, il lui sera versé par anticipation 100% du capital « Décès toutes causes » en 24 mensualités. Ce versement sera fait à condition que le salarié en fasse la demande et indépendamment de la rente d’invalidité ou d’incapacité qui lui sera servie. Le décès postérieur du salarié n’ouvre plus droit au capital « décès toutes causes ».

3-1.C La Rente Education

En cas de décès d’un salarié et quelle que soit son ancienneté, il est versé à chacun des enfants à charge une rente éducation dont le montant exprimé en pourcentage du salaire de référence tel que défini au paragraphe 4.1.A-a ci-dessus est égal à :

- jusqu’au 13ème anniversaire : 5%

- de 13 à 19 ans : 10%

- au-delà du 19ème anniversaire jusqu’au 26ème anniversaire si l’enfant poursuit ses études : 15%

Les rentes prennent effet le 1er jour du mois qui suit le décès du salarié. Elles sont versées au représentant légal de l’enfant s’il est mineur, et directement au bénéficiaire s’il est majeur.

3-2 Garanties - arrêt de travail

A) Maintien de Salaire résultant de l’article L 1226-1 du code du travail

Les partenaires sociaux ont décidé de rendre obligatoire pour les employeurs l’assurance couvrant leur obligation résultant de l’article 1226-1 du code du travail et les charges sociales y afférentes. Cette couverture est financée par les cotisations « Mensualisation » et « Charges sociales patronales » à la charge exclusive des employeurs.

Après un an d’ancienneté dans l’entreprise, en cas d’arrêt de travail résultant de la maladie ou d’un accident, professionnel ou non, le salarié bénéficiera d’indemnités journalières définies dans le tableau ci-après et calculées en fonction de l’ancienneté du salarié. Elles seront versées après déduction des prestations versées par la Mutualité Sociale Agricole :

A compter du 1er jour d’arrêt en cas d’accident de travail (hors accident de trajet), ou de maladie professionnelle, A compter du 8ème jour d’arrêt dans tous les autres cas.

Ancienneté	Durée de l’indemnisation à 90% du salaire brut	Durée de l’indemnisation à 66,66% du salaire brut
------------	--	---

Entre 1 an et 6 ans	30 jours	30 jours
Entre 6 ans et 11 ans	40 jours	40 jours
Entre 11 ans et 16 ans	50 jours	50 jours
Entre 16 ans et 21 ans	60 jours	60 jours
Entre 21 ans et 26 ans	70 jours	70 jours
Entre 26 ans et 31 ans	80 jours	80 jours
31 ans et plus	90 jours	90 jours

Assurance des cotisations sociales patronales

Les cotisations sociales patronales dues sur les indemnités journalières complémentaires résultant de l'application de l'article 1226-1 du Code du Travail sont payées par les institutions désignées et sont financées par une cotisation « Assurances Charges sociales patronales ».

B) Garantie Incapacité Temporaire en complément des obligations légales de maintien de salaire par l'employeur

Les partenaires sociaux ont décidé d'améliorer l'indemnisation des salariés en cas d'incapacité temporaire :

- par le versement d'indemnités journalières aux salariés ayant une ancienneté continue minimum de 30 jours dans l'entreprise
- par l'amélioration de l'indemnisation des salariés ayant au minimum 1 an d'ancienneté dans l'entreprise.

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

Pour les salariés ayant entre 30 jours et 1 an d'ancienneté dans l'entreprise

Sauf dispositions plus avantageuses dont il pourrait bénéficier, tout salarié ayant une ancienneté continue entre 30 jours et 1 an dans l'entreprise, bénéficie d'indemnités journalières complémentaires :

- à compter du 1er jour d'absence en cas d'accident de travail (hors accident de trajet) ou de maladie professionnelle,
- à compter du 4ème jour d'arrêt de travail dans les autres cas.

L'indemnisation sera égale à :

- 90% du salaire brut de référence sous déduction des prestations brutes versées par la MSA, pendant 90 jours d'arrêt de travail,
- 80% du salaire brut de référence sous déduction des prestations brutes versées par la MSA du 91ème au 1095ème jour d'arrêt de travail,

Pour les salariés ayant au minimum un an d'ancienneté dans l'entreprise

L'indemnité journalière totale y compris celle résultant de l'obligation légale de maintien de salaire par l'employeur sera versée à compter du 1er jour d'arrêt en cas d'accident de travail (hors accident de trajet) ou de maladie professionnelle ou à compter du 4ème jour d'arrêt de travail dans les autres cas et sera égale à :

- 90% du salaire brut de référence sous déduction des prestations brutes versées par la MSA, pendant 90 jours d'arrêt de travail et quelle que soit l'ancienneté du salarié,
- 80% du salaire brut de référence sous déduction des prestations brutes versées par la MSA, du 91ème jour au 1095ème jour d'arrêt de travail,

Pour le calcul et le versement des indemnités versées au titre de la garantie Incapacité Temporaire :

Le salaire de référence brut est égal au salaire journalier servant de base au calcul des indemnités journalières de la Mutualité Sociale Agricole limité à la tranche B (soit quatre fois le plafond de la Sécurité Sociale)

Le versement des prestations au titre du Maintien de Salaire résultant de l'article L1226-1 du code du travail ou au titre de la garantie Incapacité Temporaire intervient à condition que le salarié :

- * ait justifié son arrêt de travail en remettant dans les 48 heures un certificat médical à son employeur,
- * soit pris en charge par la Mutualité Sociale Agricole au titre de cet arrêt de travail,
- * reçoive des soins sur le territoire français ou dans l'un des autres pays de l'Union Européenne.

La gestion des indemnités journalières sera subdéléguée auprès de la MSA dans le cadre d'une convention de gestion entre la CCMISA et les institutions désignées.

Les prestations sont versées aussi longtemps que le salarié perçoit des indemnités journalières de la Mutualité Sociale Agricole. Le versement cesse à la survenance d'un des événements suivants:

- dès la fin du versement des indemnités journalières de la Mutualité Sociale Agricole,
- à la liquidation de la pension de vieillesse de la Mutualité Sociale Agricole,
- à la date de reconnaissance par le régime de base d'un état d'incapacité permanente ou d'invalidité.
- au 1095^{ème} jour d'arrêt de travail,

C) Rentes en cas d'Arrêt de Travail (avenant n° 41 du 3 juillet 2014)

« En cas d'incapacité permanente consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle au taux minimum de 66,66 %, ou en cas d'invalidité reconnue par la MSA 1^{ère}, 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie telles que définies à l'article L 341-4 du Code de la Sécurité Sociale, le salarié ayant au moins trente jours d'ancienneté continue chez le même employeur bénéficie d'une rente qui lui est versée directement par l'organisme assureur.

La condition d'ancienneté est réputée acquise au 1^{er} jour du mois au cours duquel le salarié acquiert l'ancienneté requise.

Le salaire de référence servant au calcul des prestations « Rentes » est le salaire annuel brut soumis à cotisations sociales au cours des douze mois civils ayant précédé l'interruption de travail, revalorisé selon les modalités prévues dans le contrat d'assurance et de gestion administrative, entre la date de l'arrêt de travail et celle du classement en invalidité ou en incapacité permanente.

Si le salarié ne compte pas douze mois de présence à la date de l'évènement, le salaire brut est reconstitué à partir du salaire moyen mensuel brut calculé sur la période travaillée par le salarié.

Le cas échéant, les éléments variables de rémunérations sont intégrés dans le calcul de la moyenne mensuelle sur la base de 1/12^{ème} de leur montant.

Le salaire de référence est limité à la **Tranche B** (soit quatre fois le Plafond Annuel de la Sécurité Sociale).

Montant des Prestations en cas d'Incapacité permanente :

La reconnaissance par la MSA de la stabilisation d'un état d'incapacité consécutif à un accident de travail ou à une maladie professionnelle dont le taux est au moins égal à 66,66 %, au sens de l'article L 434.2 du Code de la Sécurité Sociale, ouvrant droit à une rente d'un montant brut annuel de :

30 % du salaire de référence en sus des prestations versées par la MSA

Montant des Prestations en cas d'invalidité de 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie :

Le montant annuel brut de la rente versée en cas d'invalidité classée en 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie est égal à :

30 % du salaire de référence en sus des prestations versées par la MSA

Montant des Prestations en cas d'invalidité de 1^{ère} catégorie :

Le montant annuel de la rente versée en cas d'invalidité classée en 1^{ère} catégorie est égal à :

18 % du salaire de référence en sus des prestations versées par la MSA

Le versement de la rente débute dès le versement d'une rente par la MSA. Elle ne peut se cumuler avec les indemnités journalières que le salarié percevait avant la décision de la MSA au titre de l'Incapacité Temporaire de Travail prévue dans la présente convention. »

Le paiement de la rente est fractionné en quatre versements trimestriels à terme échu sur présentation des originaux de la MSA.

(Avenant n° 33 du 8 juillet 2011)

Les prestations sont versées aussi longtemps que le bénéficiaire perçoit une rente de la Mutualité Sociale Agricole. Le versement cesse à la survenance d'un des événements suivants :

- le dernier jour du mois précédant la date d'effet de la liquidation de la pension de vieillesse de la Mutualité Sociale Agricole,
- à la date à laquelle le bénéficiaire cesse de percevoir une rente d'invalidité de la Mutualité Sociale Agricole (pour la garantie invalidité)
- à la date à laquelle le taux d'incapacité accident du travail ou maladie professionnelle devient inférieur à 66,66% (pour la garantie incapacité permanente).

La rente d'invalidité est revalorisée chaque année selon les modalités fixées dans la convention de gestion.

D) Cumul des indemnités

En tout état de cause, le cumul des indemnités perçues mensuellement pour maladie ou accident au titre du régime général de la Mutualité Sociale Agricole, des éventuelles fractions de salaire ou des indemnités chômage, et des indemnités complémentaires versées au titre du présent régime, toutes ces sommes étant considérées en net, ne pourra pas conduire à verser au salarié une somme supérieure au salaire net qu'il aurait touché s'il avait continué à exercer son activité. Le complément de pension accordé par la Mutualité Sociale Agricole au titre de l'assistance d'une tierce personne aux invalides reconnus en 3ème catégorie n'entre pas dans ce calcul.

E) Maintien de la Garantie Décès

Les garanties décès sont maintenues sans cotisations, à tout salarié en arrêt de travail, percevant à ce titre des prestations de l'organisme assureur, à compter du 1er jour d'indemnisation et sous réserve que la date de survenance de cet arrêt soit intervenue en période de couverture.

Le changement d'organisme désigné est sans effet sur le maintien de la garantie décès, par l'ancien organisme désigné, au profit des personnes visées ci-dessus.

4- Cotisations

4-1-Assiette du calcul des cotisations (avenant n° 45 du 19/11/2015)

« Le salaire de référence servant de base au calcul des cotisations est égal aux rémunérations brutes des salariés, entrant dans l'assiette des cotisations de la Sécurité sociale, telles que définies à l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale applicable au régime agricole par renvoi prévu à l'article L. 741-10 du Code rural et de la pêche maritime, dans la limite de quatre fois le montant du plafond annuel de la Sécurité sociale, soit des tranches A et B ».

4-2- Taux de cotisations

- Pour les salariés ayant moins de 30 jours d'ancienneté

Risques assurés	Cotisation Employeur	Cotisation Salarié	Total
Décès-Invalidité permanente absolue	0,23%	0	0,23 %
Rente Education	0,13%	0	0,13 %
Total	0,36%	0	0,36 %

- Pour les salariés ayant au moins 30 jours d'ancienneté et moins d'un an d'ancienneté

Risques assurés	Cotisation Employeur	Cotisation Salarié	Total
Décès-Invalidité permanente absolue	0,23%	0	0,23 %
Rente Education	0,13%	0	0,13 %
Incapacité Temporaire	0	0,37%	0,37 %
Invalidité	0,18%	0,18%	0,36 %
Total	0,54%	0,55%	1,09 %

- Pour les salariés ayant au moins un an d'ancienneté

Risques assurés	Cotisation Employeur	Cotisation Salarié	Total
Décès-Invalidité permanente absolue	0,23%	0	0,23 %
Rente Education	0,13%	0	0,13 %
Mensualisation – Charges Sociales	0,75%	0	0,75 %
Incapacité Temporaire	0	0,37%	0,37 %
Invalidité	0,18%	0,18%	0,36 %
Total	1,29%	0,55%	1,84 %

4-3 Répartition (avenant n° 45 du 19 novembre 2015)

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

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

Par dérogation à ce qui précède, les salariés prennent à leur charge la totalité de la cotisation due au titre de la garantie invalidité de 2e et 3e catégorie de la Sécurité sociale (garantie incapacité permanente de travail d'origine privée) mise en place en application du présent accord.

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

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

4-4 Revalorisation des prestations (avenant n° 45 du 19 novembre 2015)

Les prestations du présent régime, en cours de service, sont revalorisées annuellement au 1^{er} janvier et au minimum en fonction de l'évolution de la valeur du point ARRCO (Association des Régimes de Retraites Complémentaires).

La revalorisation s'applique à l'assiette de la prestation pour l'incapacité temporaire de travail et à la prestation elle-même pour les autres prestations concernées.

Lorsqu'une période de maladie a précédé le décès, le salaire de référence est revalorisé au minimum en fonction de l'évolution du point ARRCO intervenue entre la date de l'arrêt de travail ou de la reconnaissance de l'invalidité et le décès.

Lorsqu'une période d'incapacité temporaire a précédé la reconnaissance en incapacité permanente professionnelle ou en invalidité, le salaire de référence est revalorisé au minimum en fonction de l'évolution du point ARRCO intervenue entre la date de l'arrêt de travail et la reconnaissance de l'incapacité permanente ou de l'invalidité.

5- Suspension du Contrat de Travail (avenant n° 41 du 3 juillet 2014)

« Suspension du contrat de travail pour un motif non lié à une maladie ou à un accident »

En cas de suspension du contrat de travail d'une durée supérieure à un mois civil donnant lieu :

- Soit à un maintien total ou partiel de salaire,

- Soit au versement d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par celui-ci ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers,

le bénéfice des garanties décès, incapacité permanente est maintenu avec versement des cotisations correspondantes.

En cas de suspension du contrat de travail ne donnant pas lieu au maintien de tout ou partie du salaire par l'employeur et intervenant après la date d'affiliation au régime pour une autre cause que l'arrêt de travail pour maladie, maternité, accident, les garanties prévues en cas de décès peuvent continuer à être accordées, sous réserve que l'intéressé en fasse la demande et qu'il règle la totalité de la cotisation correspondante.

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

Le bénéfice des garanties en cas de décès et d'incapacité permanente professionnelle mises en place dans le cadre du régime obligatoire est maintenu au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour la période au titre de laquelle ils bénéficient :

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

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

Si la suspension est inférieure à un mois, la cotisation est calculée sur le salaire et/ou le complément de salaire versé par l'employeur.

6- Portabilité : (avenant n° 41 du 3 juillet 2014)

Les salariés bénéficient, **à compter du 1^{er} juin 2015**, du maintien à titre gratuit des garanties du régime 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 :

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 de l'assurance 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 un même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au mois supérieur, sans pouvoir excéder douze mois ;

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

Les garanties maintenues sont celles en vigueur dans l'entreprise ;

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 ;

L'ancien salarié justifie auprès de l'organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien de garanties, des conditions prévues au présent article, en fournissant également les justificatifs mentionnés ci-après ;

L'employeur signale le maintien des garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail.

Pour bénéficier du maintien, le salarié doit fournir l'ensemble des justificatifs qui lui sont demandés par l'organisme assureur, et notamment le justificatif de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lesquelles les prestations sont dues. ».

(Avenant n° 45 du 19/11/2015)

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse :

- à la date à laquelle l'ancien salarié reprend une activité professionnelle ;
- à la date à laquelle l'ancien salarié ne bénéficie plus, définitivement et totalement, des allocations du régime d'assurance chômage pendant la période du maintien de couverture ;
- dès que l'ancien salarié ne peut plus justifier auprès de l'organisme assureur de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime d'assurance chômage (notamment en cas de radiation des listes du Pôle Emploi) ;
- à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la Sécurité sociale (sauf en cas de cumul chômage-retraite) ;
- en cas de décès de l'ancien salarié ;
- et, en tout état de cause, en cas de résiliation du contrat d'assurance.

La suspension des allocations du régime obligatoire d'assurance chômage pour cause de maladie ou pour tout autre motif n'a pas d'incidence sur la durée du maintien des garanties qui n'est pas prolongée d'autant. Ce dispositif de maintien de couverture est financé par un système de mutualisation intégré aux cotisations des salariés en activité.

7 – Exclusions (avenant n° 45 du 19 novembre 2015)

Sont garantis en application du régime de prévoyance prévu par le présent accord tous les risques de décès, y compris le suicide du salarié, à l'exclusion de ceux résultant :

- de la guerre civile ou étrangère ;
- du fait volontaire du bénéficiaire du capital décès.

Les autres garanties du régime (incapacité temporaire, incapacité permanente professionnelle, invalidité) ne prévoient pas de clauses d'exclusion. »

8 – Mise en œuvre du principe de solidarité (avenant n° 45 du 19 novembre 2015)

Les exploitations et entreprises agricoles doivent s'assurer que la couverture mise en place met en œuvre des mesures collectives ou individuelles de prévention et d'action sociale, notamment celles définies ci-après.

En tout état de cause, au moins 1 % de la cotisation du présent régime de prévoyance est affecté au financement de ces mesures.

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

Les mesures collectives ou individuelles de prévention et d'action sociale mettant en œuvre le principe de solidarité au titre du présent régime de prévoyance doivent notamment comprendre :

- une action collective de prévention sur les troubles musculo squelettiques visant à réduire les risques de santé futurs et à améliorer la qualité de vie des salariés ;
- une action collective de prévention sur les risques auditifs, le stress ou plus globalement les risques d'accident du travail ou de maladie professionnelle dans les professions agricoles ;
- une action collective de prévention pour les salariés seniors et les nouveaux retraités traitant de la transition vie professionnelle / retraite, du vieillissement et de leur santé (par le biais notamment de sujets relatifs à la nutrition, le sommeil ou la maladie d'Alzheimer) ;
- un dispositif d'aide financière octroyée aux salariés actifs ou retraités de la production agricole notamment en cas de handicap, de chômage, de perte d'autonomie, de problème de santé ou de veuvage ;
- un dispositif d'aide financière permettant de favoriser la mobilité des apprentis lors de leur formation en entreprise ou sur une exploitation agricole en prenant en charge, via une prime de 150 à 500 €, une partie des coûts de leurs déplacements ou de leur hébergement ;
- le maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail tel que défini à l'article 5 ci-avant du présent accord. »

9 -Suivi du Régime

Les modalités de mise en œuvre pratique des garanties prévues par l'accord font l'objet d'une convention de gestion séparée qui définit entre l'organisme assureur et les partenaires sociaux notamment :

La constitution d'une commission paritaire de suivi

Les réunions et le rôle de la commission paritaire de suivi

La réalisation d'un bilan annuel sur les cotisations perçues, les frais de gestion, les prestations versées, les revalorisations instituées, les provisions constituées,

La transmission de données statistiques sur les entreprises et les salariés couverts,

Les modalités de modification des cotisations et des garanties.

10- Clause de Réexamen

Le régime de prévoyance mis en œuvre fera l'objet d'une révision dans un délai qui ne pourra pas excéder 5 ans à compter de la date d'entrée en vigueur du présent avenant, pour permettre aux partenaires sociaux signataires, au vu des résultats techniques et financiers enregistrés pendant la période écoulée, d'examiner les modalités d'organisation de la mutualisation des risques ainsi que les dispositions du présent Régime de Prévoyance relatives notamment aux garanties, financement et choix de l'organisme assureur.

En cas de dénonciation du présent Régime de Prévoyance, l'organisme assureur maintiendra les prestations en cours de service à la date d'effet de la dénonciation à leur niveau atteint à cette date, dans l'hypothèse où les partenaires sociaux ne procéderaient pas à la désignation d'un nouvel organisme assureur.

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

Ainsi le nouvel organisme assureur procédera au versement desdites prestations jusqu'à leur terme. Les partenaires sociaux en application de l'article L912-3 du Code de la Sécurité Sociale organiseront les modalités de la poursuite des revalorisations avec le nouvel organisme assureur et/ou tout autre organisme pouvant assurer ce type de prestation.

11-Dénonciation

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

ARTICLE 83 – COMPLEMENT DE GARANTIE SANTE DES PERSONNELS NON CADRES

(av. n° 21 du 12 février 2008)

1° Les bénéficiaires : (avenant n° 40 du 21/01/2014)

Les salariés non cadres ayant acquis six mois d'ancienneté continue dans une même entreprise bénéficient de la garantie complémentaire Frais de Santé. La condition d'ancienneté est réputée acquise au 1er jour du mois civil au cours duquel le salarié acquiert six mois d'ancienneté.

Sont également bénéficiaires de la garantie, sans condition d'ancienneté, les salariés embauchés dans les trois mois au plus tard après avoir quitté une entreprise visée à l'article 1^{er} du présent accord et ayant acquis le bénéfice de la garantie.

Sont couverts également si le salarié choisit de couvrir sa famille :

- Le conjoint marié résidant en France et non séparé de droit ou de fait.
- Le concubin résidant en France, s'il justifie de deux années de vie commune avec le salarié ou s'ils ont un enfant en commun.
- Le cocontractant d'un PACS résidant en France.
- Les enfants à charge résidant en France : jusqu'au 18^{ème} anniversaire, jusqu'au 26^{ème} anniversaire s'ils poursuivent leurs études ; tant que le salaire ne dépasse pas 55% du SMIC s'ils sont en apprentissage, ou en formation professionnelle par alternance ; quel que soit leur âge s'ils sont infirmes ou titulaires d'une carte d'invalidité (pour un taux au moins égal à 80% prévu à l'article 173 du code de la famille).

(Avenant n° 38 du 25 juin 2013)

Le salarié peut également choisir de couvrir sa famille à titre individuel et facultatif .

2°) Prestations

Les prestations seront versées conformément au tableau joint en annexe.

(Avt n° 25 du 08/07/2009) Ces remboursements s'inscrivent dans le cadre du dispositif législatif relatif aux contrats dits «responsables», institué par l'article 57 de la loi n°2004-810 du 13 août 2004 et défini en l'état actuel de la réglementation et de ses évolutions futures.

(Avt n° 25 du 08/07/2009) «Les interdictions de prise en charge sont :

- La majoration du ticket modérateur à défaut de choix d'un médecin traitant ou en cas de consultation d'un autre médecin sans prescription du médecin traitant ;
- La modulation du ticket modérateur lorsque le patient n'autorise pas le professionnel de santé auquel il a recours à accéder à son dossier médical personnel et à le compléter;
- Les dépassements d'honoraires de certains spécialistes consultés en dehors du parcours de soin ;
- La participation forfaitaire ou la franchise annuelle respectivement mentionnées au II et III de l'article L.322-2 du code de la sécurité sociale ».

Les remboursements de la garantie Frais de Santé sont exprimés en pourcentage des tarifs de la base de remboursement sur lesquels se fonde le régime de base de sécurité sociale pour le calcul de ses propres remboursements.

En cas de changement des taux de prise en charge du régime de base, les remboursements peuvent être modifiés.

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

En tout état de cause, l'addition de remboursements du régime de base et du régime complémentaire ne peut dépasser le montant des frais réellement engagés par le participant.

3°) Les dispenses d'affiliation - (avenant n° 40 du 21 janvier 2014) : Sont couverts également si le salarié choisit de couvrir sa famille (article 173 du code de la famille) sont déplacées en annexe I.

3 bis) Exclusion et dispense d'affiliation : (avenant n° 40 du 21 janvier 2014).

Cas d'exclusion

En sont exclus :

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

Dispenses d'affiliation

Le salarié se trouvant dans un des cas ci-dessous a la possibilité de solliciter une dispense d'affiliation au présent régime.

1 - 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 :

- soit un niveau de prestations au moins équivalentes à celles du présent accord,
- soit une clé de répartition des cotisations employeur/salarié plus favorable au salarié, et 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, avec un descriptif des prestations, et du niveau de prise en charge employeur/salarié de la cotisation afférente. Cette exclusion 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 ou de la clé de répartition des cotisations à un niveau inférieur à celui fixé dans le présent accord, de cessation du régime obligatoire ou à la demande du salarié.

2 - Le salarié bénéficie de la CMU-C ou de l'aide à l'acquisition d'une Complémentaire Santé visée à l'article L863-1 du Code de la Sécurité sociale. Cette dispense ne vaut que jusqu'à échéance du contrat individuel.

3 - Le salarié bénéficie d'une couverture complémentaire santé obligatoire du fait d'une autre activité, hors champ d'application du présent accord, exercée simultanément.

4 - Les salariés à temps partiel ayant 6 mois d'ancienneté et plus dès lors que leur cotisation complémentaire santé est égale ou supérieure à 10% de leur rémunération brute.

En cas d'augmentation de la rémunération du salarié à temps partiel, notamment du fait de l'augmentation de sa durée de travail, si la cotisation représente moins de 10% de celle-ci de façon pérenne (calcul sur 12 mois continus), le salarié devra alors obligatoirement cotiser à l'assurance complémentaire santé.

5 - Les salariés en contrat à durée déterminée y compris les apprentis, ayant 6 mois d'ancienneté et moins de 12 mois d'ancienneté.

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

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

conditions de la dispense. En cas de non renouvellement de la demande d'exclusion et des justificatifs, le salarié cotisera obligatoirement au régime frais de santé, le premier jour du mois civil suivant.

Au jour de l'entrée en vigueur du présent avenant, 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 1er mois d'application de l'avenant.

Après l'entrée en vigueur du présent accord, la demande d'exclusion doit être faite par écrit à l'employeur au plus tard avant la fin du 1er mois qui suit celui de l'obtention de la condition d'ancienneté de 6 mois d'ancienneté.

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.

(Avenant n° 40 du 21 janvier 2014)

4°) Suspension du contrat :

« Suspension du contrat pour un motif non liée à une maladie ou à un accident »

En cas de suspension du contrat de travail pour un des cas de congés prévues 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 santé pendant les 3 premiers mois de la suspension du contrat, sans versement de cotisation.

Après cette période, il peut pendant la période de suspension restant à courir, demander à l'organisme assureur dont il relève, à titre individuel, à continuer à bénéficier de la garantie complémentaire santé en acquittant directement la cotisation globale.

L'employeur doit informer l'organisme assureur compétent de la suspension du contrat et de la durée de la suspension du contrat au début de celle-ci.

Suspension du contrat pour maladie, accident (toutes origines) ou pour maternité, et donnant lieu à versement d'indemnités journalières par le régime de base.

En cas d'arrêt de travail pour maladie, accident ou maternité pris en charge par la MSA et intervenant après la date d'affiliation au régime, les garanties prévues par le présent accord sont maintenues sans versement de cotisation pour tout mois complet civil d'absence. Si l'absence est inférieure à un mois la cotisation forfaitaire de l'assurance frais de santé est due intégralement.

(Avenant n° 40 du 21 janvier 2014)

4 bis) Portabilité :

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 II 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.

5°) Cotisations et organisme gestionnaire

(Avenant n° 38 du 25 juin 2013)

La gestion du régime de prévoyance complémentaire frais de santé est assurée par AGRI-PREVOYANCE, Institution de Prévoyance, sise 21, Rue de la Bienfaisance, 75008 PARIS.

Toutes les entreprises relevant du champ d'application de la présente convention collective sont donc tenues d'adhérer à AGRI-PREVOYANCE pour leur personnel non cadre.

(avenant n° 40 du 21/01/2014)

«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 couvrant le salarié seul assuré à titre obligatoire et figurant en annexe est de 1,33% du PMSS.

Ce taux est réparti comme suit :

- 48% à la charge de l'employeur,
- 52% à la charge du salarié.

6°) Réexamen du régime

Les conditions et les modalités de la mutualisation des risques seront réexaminés tous les deux ans, lors de la commission mixte prévue conventionnellement en janvier (article L 912-1 du Code de la Sécurité Sociale).

7°) Durée et renouvellement

Le Présent régime de prévoyance, adopté pour une durée de 1 an, est renouvelable chaque année par tacite reconduction, sauf dénonciation expresse de l'une des deux parties au moins trois mois avant la date anniversaire de son entrée en vigueur. (Article L 912-2 du Code de la Sécurité sociale).

8°) Date d'effet (avenant n° 40 du 21 janvier 2014)

Le présent avenant interviendra à compter du premier jour du mois civil suivant la publication au journal officiel de son arrêté d'extension.

Néanmoins, les dispositions de l'annexe III « Offre à adhésion volontaire et facultative » entreront en vigueur à compter du 1^{er} juillet 2014.

(avenant n° 40 du 21/01/2014)

(4 annexes : annexe I : extension famille de la complémentaire santé - Annexe II : Dispositions légales sur la portabilité – Annexe III : Offre à adhésion volontaire et facultative – Annexe IV : Tableau des prestations santé).

(Avenant n° 11 du 15/01/2004) **ARTICLE 84 - REGIME COMPLEMENTAIRE INCAPACITE TEMPORAIRE DE TRAVAIL OU D'INVALIDITE AU PROFIT DU PERSONNEL D'ENCADREMENT**

Il est institué au profit de tout salarié cadre visé par la convention collective nationale des ingénieurs et Cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952 un complément conventionnel à la garantie incapacité de travail prévue dans ladite convention.

(Av. n° 18 du 06/04/06) « Ce complément conventionnel consiste, en cas d'arrêt de travail consécutif à une maladie ou à un accident de la vie privée, au versement d'indemnités journalières complémentaires du **4^{ème} au 20^{ème}** jour d'arrêt de travail, et ce dans les mêmes conditions que celles prévues par les articles 16, 17, 18 et 19 de l'annexe II « Garanties collectives de prévoyance » de la convention du 2 avril 1952. »

La C.P.C.E.A., institution de prévoyance régie par les dispositions de l'article L 727-2-II du Code rural, dont le siège social est situé « 21 rue de la Bienfaisance – 75382 – PARIS cedex 08 », est désigné comme organisme assureur de la garantie.

(Av. n° 18 du 06/04/06) La cotisation est fixée à 0,30 % de la rémunération brute du salarié sur la tranche A du plafond de sécurité sociale et à 0,60 % de cette même rémunération sur les tranches B et C. La répartition de cette cotisation se fera à raison de 50% pour la partie patronale et 50% pour la partie salariale.

Les modalités d'organisation de la présente mutualisation et du choix de l'organisme assureur seront réexaminées tous les cinq ans (articles L.912-1 et L.912-2 du Code de la sécurité sociale).

Les entreprises ayant souscrit antérieurement une assurance complémentaire ayant le même objet auprès d'autres organismes assureurs sont mises dans l'obligation de rejoindre la mutualisation. Dans l'hypothèse où ces garanties précédemment souscrites sont supérieures à celles prévues par le présent article, les employeurs seront autorisés à conserver leur contrat.

(Av. n° 18 du 06/04/06) « Ces dispositions prendront effet à compter du 1^{er} juillet 2006. »

ARTICLE 85 – COMPLEMENT DE GARANTIE SANTE DES CADRES

(Modifié par avenant n° 28 du 18/01/2010)

Il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Complément de garantie santé des cadres

Les employeurs de salariés relevant de la convention collective nationale de prévoyance des ingénieurs et cadres du 2 avril 1952 doivent adhérer au contrat Top santé gérée 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.

Les conditions générales de Top Santé s'appliquant dans leur intégralité (jointes en annexe), assurent une prise en charge supplémentaire des dépenses de santé, comme indiqué dans le tableau de garanties ci-après.

(Avenant n° 37 du 25 juin 2013)

Le financement de cette garantie est assuré par une cotisation mensuelle de 46,00 euros répartie à hauteur de 50% par l'entreprise et 50% par le salarié. Le montant de cette cotisation mensuelle est révisable à la date de prise d'effet du présent accord.

Tableau des garanties santé



Convention Collective Nationale de 1952

CPCEA

■ TABLEAU DES GARANTIES SANTÉ

Tableau des prestations santé hors Alsace-Moselle

Nature des risques	Remboursement du régime de base SS <small>en % de la base de remboursement SS</small>	Santé conventionnelle <small>Remboursement complémentaire en % de la base de remboursement SS</small>
Frais médicaux		
○ Honoraires médecins conventionnés	70%	100% des frais réels
○ Honoraires médecins non conventionnés	-	90% des frais réels limités à 300% BR du secteur conventionné
○ Auxiliaires médicaux	60%	
○ Analyses, examens de laboratoire	60%	
○ Radiographie	70%	100% des frais réels
○ Actes de prévention responsables	35% à 70%	
Pharmacie		
○ Vignettes blanches, bleues, orange	15% à 65%	TM
Optique		
○ Montures, verres et lentilles remboursés par la SS	60%	390% BR + crédit de 340 €/an/bénéficiaire Limité à une paire/an/bénéficiaire
○ Lentilles non remboursés par la SS	-	Crédit de 40 €/an/bénéficiaire limité à une paire/an/bénéficiaire
○ Crédit supplémentaire Optique : verres unifocaux	-	Crédit de 110 €/an/bénéficiaire Limité à une paire/an/bénéficiaire
○ Crédit supplémentaire Optique : verres progressifs et multifocaux	-	En l'absence de prestations optique durant 2 ans, crédit supplémentaire de 50 €/an/bénéficiaire la 3 ^e année
○ Crédit supplémentaire Optique Global	-	
Dentaire		
○ Soins dentaires remboursés par la SS	70%	100% des frais réels
○ Prothèses dentaires remboursées par la SS	70%	410% BR
○ Autres actes dentaires non pris en charge par la SS (hors implantologie/parodontologie)	-	Crédit de 215 €/an/bénéficiaire
○ Implantologie / parodontologie	-	Crédit de 200 €/an/bénéficiaire
○ Orthodontie prise en charge par la SS	100%	300% BR
○ Orthodontie non prise en charge par la SS	-	Crédit de 400 €/an/bénéficiaire
Appareillage		
○ Fournitures médicales, pansements	60%	100% des frais réels
○ Gros et petits appareillages, orthopédie, prothèses sauf prothèses auditives	60% ou 100%	TM + 200% BR
○ Prothèses auditives prises en charge par la SS	60%	390% BR + crédit de 400 €/an/bénéficiaire
○ Prothèses auditives non prises en charge par la SS	-	Crédit de 385 €/an/bénéficiaire
Hospitalisation médicale ou chirurgicale		
○ Frais de soins et de séjour	80% ou 100%	TM
○ Dépassement d'honoraires secteur conventionné	-	100% des frais réels
○ Dépassement d'honoraires secteur non conventionné	-	90% des frais réels limités à 300% BR du secteur conventionné
○ Chambre particulière secteur conventionné (y.c. ambulatoire)	-	100% FR/jour limités à 60 j./an/bénéficiaire
○ Chambre particulière secteur non conventionné (y compris ambulatoire)	-	90% FR/jour limités à 60 j./an/bénéficiaire
○ Frais d'accompagnant jusqu'àux 16 ans de l'enfant	-	40 €/jour limité à 60 j./an/bénéficiaire
○ Forfait hospitalier	-	100% des frais réels
Maternité		
○ Dépassement d'honoraires et chambre particulière	-	Crédit de 1 000 €/maternité
○ Prime de naissance : maternité ou adoption	-	Crédit de 210 € par enfant pour les deux premiers et crédit de 310 € à partir du troisième
Psychiatrie		
○ Frais de soins et de séjour	80% ou 100%	TM
○ Dépassement d'honoraires secteur conventionné	-	100% des frais réels
○ Dépassement d'honoraires secteur non conventionné	-	90% des frais réels limités à 300% BR du secteur conventionné
○ Chambre particulière	-	Crédit de 1 000 €/an/bénéficiaire
○ Forfait hospitalier	-	100% des frais réels
Cures thermales		
○ Honoraires de surveillance médicale	70%	100% des frais réels
○ Frais de soins et de séjour	65%	35% BR + crédit de 195 €/an/bénéficiaire
Divers		
○ Transport pris en charge par la SS	65%	TM
○ Forfait actes lourds	-	100% des frais réels

BR : Base Remboursement, FR : Frais Réels, TM : Ticket Modérateur

Article 2:

Révision – Dénonciation

Les conditions et les modalités de la mutualisation des risques ainsi que le choix de l'organisme assureur sont réexaminés par les signataires du présent avenant, selon une périodicité qui ne peut excéder cinq ans, conformément aux articles L912-1 et L912-2 du code de Sécurité Sociale.

Article 3:

Durée de l'accord

Le présent accord, adopté pour une durée de 1 an, est renouvelable chaque année par tacite reconduction, sauf dénonciation expresse de l'une des deux parties au moins trois mois avant la date anniversaire de son entrée en vigueur.

Article 4:

Extension

Le présent avenant entrera en vigueur le premier jour du mois civil qui suit la publication de l'arrêté d'extension au journal officiel.

TITRE VI

DEPOT ET PRISE D'EFFET DE LA CONVENTION

ARTICLE 86 - DEPOT DE LA CONVENTION

La présente convention sera remise à chacune des organisations signataires et cinq autres ampliations signées seront déposées au Secrétariat du Service départemental de l'Inspection du travail, de l'Emploi et de la Politique sociale agricoles et un exemplaire remis au greffe du Conseil des prud'hommes, à Carcassonne. Les parties signataires en demandent l'extension à toutes les entreprises comprises dans le champ d'application.

ARTICLE 87 - DATE D'EFFET DE LA CONVENTION

La présente convention collective, qui se substitue à la convention collective de travail de la zone viticole de l'Aude du 24 juillet 1957, prendra effet à compter du 1er juillet 1998.

Fait à CARCASSONNE,

le 21 juillet 1998

Suivent les signatures :

Pour la partie patronale

P/ Le Syndicat des employeurs de main-d'œuvre
agricole de la zone viticole de l'Aude

Louis FABRE

Pour la partie salariale

Pour l'U.D. C.G.T.

Pour la section départementale F.O.
des salariés de l'agriculture

Pour le Syndicat départemental
C.F.D.T. de l'Agriculture

Guy DELMAS

Robert ROUGE

Alain CIBENEL

Pour l'U.D. C.F.T.C.

Pour la section fédérale des
Cadres de l'Agriculture

Pour le SYNFOCA

Maurice LIBOUREL

Guy PRADELLE

Robert ROUGE

I

PLAN GENERAL

- Signataires	II
- Liste chronologique des avenants	III
- Table des matières	IV
- Documents annexés	V

Annexe 1 : extension famille de la complémentaire santé

Annexe 2 : dispositions légales sur la portabilité

Annexe 3 : offre à adhésion volontaire et facultative

II

SIGNATAIRES

Organisations patronales

- le Syndicat des employeurs de main d'oeuvre de la zone viticole du département de l'Aude.

Organisations syndicales de salariés :

- la Section départementale du Syndicat Force ouvrière des salariés de l'agriculture de l'Aude,
- le SYNFOCA (Syndicat F.O. des cadres de l'agriculture)
- le Syndicat départemental C.F.D.T. de l'agriculture de l'Aude,
- la Section fédérale de l'Aude des Cadres de l'agriculture C.G.C.
- l'union départementale du Syndicat C.G.T. de l'Aude
- le Syndicat C.F.T.C. de l'agriculture du Golfe du Lion

III

LISTE CHRONOLOGIQUE DES TEXTES

- Avenant n° 1 du 21 juillet 1998
- Avenant n° 2 du 26 janvier 1999
- Avenant n° 3 du 7 juillet 1999
- Avenant n° 5 du 4 juillet 2000
- Avenant n° 6 du 28 novembre 2000
- Avenant n° 7 du 23 juillet 2001
- Avenant n° 8 du 17 janvier 2002
- Avenant n° 9 du 30 janvier 2003
- Avenant n° 10 du 17 juillet 2003
- Avenant n° 11 du 15 janvier 2004
- Avenant n° 12 du 20 juillet 2004
- Avenant n° 13 du 20 juillet 2004
- Avenant n° 14 du 18 janvier 2005
- Avenant n° 15 du 18 janvier 2005
- Avenant n° 16 du 19 juillet 2005
- Avenant n° 17 du 6 avril 2006
- Avenant n° 18 du 6 avril 2006
- Avenant n° 19 du 12 juillet 2006
- Avenant n° 20 du 19 juillet 2007
- Avenant n° 21 du 12 février 2008
- Avenant n° 22 du 15 juillet 2008
- Avenant n° 23 du 3 novembre 2008
- Avenant n° 24 du 8 juillet 2009
- Avenant n° 25 du 8 juillet 2009
- Avenant n° 26 du 8 juillet 2009
- Avenant n° 27 du 23 décembre 2009
- Avenant n° 28 du 18 janvier 2010
- Avenant n° 29 du 18 janvier 2010
- Avenant n° 30 du 11 janvier 2011
- Avenant n° 31 du 11 janvier 2011
- Avenant n° 32 du 8 juillet 2011.
- Avenant n° 33 du 8 juillet 2011
- Avenant n° 34 du 26 janvier 2012
- Avenant n° 35 du 28 juin 2012
- Avenant n° 36 du 5 février 2013
- Avenant n° 37 du 25 juin 2013
- Avenant n° 38 du 25 juin 2013
- Avenant n° 39 du 21 janvier 2014
- Avenant n° 40 du 21 janvier 2014
- Avenant n° 41 du 3 juillet 2014
- Avenant n° 42 du 3 juillet 2014
- Avenant n° 42 du 3 juillet 2014
- Avenant n° 43 du 19 janvier 2015
- Avenant n° 44 du 25 juin 2015
- Avenant n° 45 du 19 novembre 2016
- Avenant n° 46 du 19 mai 2016
- Avenant n° 47 du 29 juin 2017
- Avenant n° 48 du 29 juin 2017

IV

TABLE DES MATIERES

TITRE PRELIMINAIRE OBJET ET VALIDITE DE LA CONVENTION
--

CHAPITRE 1 - CHAMP D'APPLICATION

Article 1 - Champ d'application professionnel	p. 2
Article 2 - Champ d'application territorial	p. 2
Article 3 - Salariés étrangers	p. 3
Article 4 - Apprentis	p. 3
Article 5 - Modalités d'application	p. 3

CHAPITRE 2 - DUREE REVISION ET DENONCIATION DE LA CONVENTION

Article 6 - Durée de la convention	p. 3
Article 7 - Révision de la convention	p. 3
Article 8 - Dénonciation de la convention	p. 4

CHAPITRE 3 - PROCEDURE CONVENTIONNELLE DE CONCILIATION ET D'ARBITRAGE DES CONFLITS COLLECTIFS

Article 9 - Commission de conciliation	p. 4
Article 10 - Règlement des conflits collectifs de travail par la voie réglementaire	p. 5

TITRE I DISPOSITIONS D'ORDRE GENERAL

Article 11 - Liberté syndicale et liberté d'opinion	p. 5
Article 12 - Délégués du personnel	p. 5
Article 13 - Formation Professionnelle	p. 6 ² :
Article 14 - Intempéries	p. 6
Article 15 - Permanence de sécurité et de l'emploi	p. 6
Article 16 - Application des lois sociales	p. 6
Article 17 - Sous entreprise et Marchandage	p. 7
Article 18 - Entraide	p. 7

TITRE II DISPOSITIONS RELATIVES A L'EMBAUCHE

Article 19 - Age d'admission aux travaux agricoles	p. 7
Article 20 - Présentation d'une attestation de cessation d'emploi	p. 8
Article 21 - Cumul d'emploi	p. 8
Article 22 - Embauchage	p. 8
Article 23 - Conclusion du contrat à durée déterminée	p. 8
Article 24 - Période d'essai	p. 9
Article 25 - Réintégration et priorité d'embauche	p. 10
Article 26 - Emménagement	p. 11

TITRE III DISPOSITIONS RELATIVES A L'EXERCICE DE L'EMPLOI
--

CHAPITRE 1 - CLASSIFICATION DES EMPLOI ET COEFFICIENTS HIERARCHIQUES

Article 27 - Hiérarchie des emplois	p. 11-à15
Article 28 - Commission paritaire de classement	p. 16

CHAPITRE 2 - REMUNERATION

Article 29 - Fixation des salaires	p. 16
Article 30 - Salaires	p. 16
Article 31 - Salaires des salariés au mois	p. 16
Article 31 bis –Garantie de rémunération passage aux 35 heures	p. 17
Article 32 - Femmes	p. 18
Article 33 - Jeunes salariés	p. 18
Article 33 bis – Garantie de rémunération lors du passage aux 35 heures	p. 18
Article 34 - Salariés à capacité professionnelle réduite	p. 18
Article 35 - salaires des salariés changeant temporairement d'emploi	p. 18
Article 36 - Rémunération des salariés sous contrat à durée déterminée	p. 18
Article 37 - Primes des cadres	p. 18
Article 37 bis – Frais professionnels	p. 19

TRAVAUX DE RECOLTE

Article 38 - Vendanges et pressurages	p. 19
---------------------------------------	-------

CHAPITRE 3 - PAIE

Article 39 - Périodicité des règlements de salaire	p. 19
Article 40 - Bulletin de paye	p. 19-20

CHAPITRE 4 - AVANTAGES ET FOURNITURES EN NATURE

Article 41 - Attribution d'avantages en nature	p. 20
Article 42 - Vin	p. 20
Article 43 - Logement	p. 20
Article 44 – Evaluation des avantages en nature pour le calcul des cotisations de Sécurité sociale	p. 20
Article 45 - Nourriture	p. 20
Article 46 - Electricité	p. 21
Article 47 - Fournitures en nature	p. 21

CHAPITRE 5 - CONGES PAYES - JOURS CHOMES

Article 49 - Congés annuels payés	p. 21
Article 50 - Congés de perfectionnement de cadre	p. 21
Article 51 - jours payés et chômes	p. 22
Article 52 - Congés exceptionnels	p. 22

CONGES DE MATERNITE - REPOS DES FEMMES EN COUCHE
CONGES DE NAISSANCE

Article 53 - Congé de maternité	p. 23
Article 54 - Suspension du travail ou cessation de travail	p. 23
Article 55 - Réintégration	p. 23
Article 56 - Congé pour enfant malade	p. 23

CHAPITRE 6 - HYGIENE ET SECURITE

Article 57 - Mesures de protection	p. 23
Article 58 - Travaux dans l'eau	p. 23

Article 59 - Travaux insalubres et nocifs	p. 23
Article 60 - Emploi des machines	p. 24
Article 61 - Dispositions spéciales aux femmes et aux jeunes	p. 24

CHAPITRE 7 - DUREE DU TRAVAIL

Article 62 - Durée du travail	p. 24
Article 63 - Heures supplémentaires	p. 24
Article 64 - Durée maximale de travail	p. 25
Article 64 bis – Travail à temps partiel	p. 25
Article 65 - Présence effective	p. 25
Article 66 - Repos compensateur en cas d'heures supplémentaires	p. 25
Article 67 - Repos hebdomadaire	p. 26
Article 68 - Travail de nuit	p. 26
Article 69 - Absences	p. 26

TITRE IV TERME DES CONTRATS
--

Article 70 - Dispositions générales relatives aux contrats à durée indéterminée	p. 27
Article 71 - Modalités de rupture	p. 27
Article 72 - Modification du contrat de travail	p. 28
Article 73 - Délai congé (préavis) pour rupture du contrat de travail	p. 28
Article 74 - Non observation du délai congé	p. 29
Article 75 - Recherche d'un nouvel emploi	p. 29
Article 76 - Indemnité de licenciement	p. 29
Article 77 - Indemnité de cessation d'emploi de cadre	p. 29
Article 78 - Retraite	p. 29
Article 79 - Indemnité de fin de carrière de cadre	p. 30
Article 80 - Certificat de travail	p. 30

TITRE V REGIME DE RETRAITE COMPLEMENTAIRE ET DE PREVOYANCE

Article 81 - Régime de retraite complémentaire	p. 31
Article 82 - Régime de prévoyance collective	p. 31à-37
Article 83 – complément de garantie santé des personnels non cadres	p. 37 à 40
Article 84 - régime complémentaire incapacité temporaire de travail ou d'invalidité au profit du personnel d'encadrement	p. 40-41
Article 85 –Complément de garantie santé des cadres	p. 41 à 44

TITRE VI DEPOT ET PRISE D'EFFET DE LA CONVENTION

Article 86 - Dépôt de la convention	p. 45
Article 87 - Date d'effet de la convention	p. 45
Plan Général	p. 46
Signataires	p. 47
Liste chronologique des textes	p. 48
Table des matières	p. 49 à 52
Documents annexés	p. 52 à 54

V

DOCUMENTS ANNEXES

ANNEXE 1

Extension famille de la complémentaire santé

(Avenant n° 40 du 21 janvier 2014)

Sont couverts à ce titre si le salarié choisit de couvrir sa famille : (article 173 du code de la famille)

- Le conjoint marié résidant en France et non séparé de droit ou de fait,
- Le concubin résidant en France, s'il justifie de deux années de vie commune avec le salarié ou s'ils ont un enfant en commun,
- Le concontractant d'un PACS résidant en France,
- Les enfants à charge résidant en France : jusqu'au 18^{ème} anniversaire, jusqu'au 26^{ème} anniversaire s'ils poursuivent leurs études ; tant que le salaire ne dépasse pas 55% du SMIC s'il sont en apprentissage ou en formation professionnelle par alternance et non couverts par leur employeur ; quel que soit leur âge s'il sont infirmes ou titulaires d'une carte d'invalidité (pour un taux au moins égal à 80% prévu à l'article 173 du code de la famille).

ANNEXE 2

Disposition légales sur la portabilité

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

- 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 chômages 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 travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail mentionnée au premier alinéa.

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

ANNEXE 3

Offre à adhésion volontaire et facultative

Les partenaires offrent la possibilité d'une adhésion volontaire et facultative pour des extensions du régime dans le cadre d'adhésion de la famille avec des prestations identiques au régime mis en place par le présent accord, dans les cas suivants.

- Le salarié bénéficiaire du présent accord souhaite étendre la couverture prévue à ses ayants droit définis en annexe III du présent accord.

- Le salarié ne remplit pas la condition d'ancienneté requise et souhaite adhérer à titre individuel et utiliser la possibilité d'extension.

Cette offre d'adhésion étant prise à titre volontaire, le salarié s'acquitte de la totalité de la cotisation directement auprès de l'organisme assureur.

La cotisation est fixée à 3,22% du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS).

A titre individuelle si la condition d'ancienneté n'est pas acquise et sur demande du salarié la cotisation est fixée à 1.33% du plafond mensuel de la Sécurité Sociale (PMSS)

Le régime des assurés à titre volontaire est mutualisé dans un compte distinct de celui des assurés à titre obligatoire. Les cotisations correspondant au régime facultatif pourront évoluer différemment de celles correspondant au régime obligatoire, si les résultats financiers de chacun des régimes le justifient.