

**Convention collective
de travail du 06 mai
2002
concernant les
exploitations
agricoles du TARN**

IDCC : 9811

ETENDUE PAR ARRÊTE D'EXTENSION
Du 18 DECEMBRE 2002 (J.O du 17 janvier 2003)

Dernier avenant intégré n°43 du 19 janvier 2017
Dernier avenant intégré n°44 du 19 janvier 2017

SOMMAIRE

TITRE 1 : OBJET ET VALIDITE DE LA CONVENTION.....	1
CHAPITRE 1 : CHAMP D'APPLICATION	1
Article 1-Champ d'application professionnel	1
Article 2- Champ d'application territorial	1
CHAPITRE 2 : DUREE, REVISION, DENONCIATION.....	2
Article 3- Durée de la convention	2
Article 4- Révision de la convention	2
Article 5- Dénonciation de la convention	3
Article 6- Commission paritaire d'interprétation de la Convention Collective	3
TITRE 2 : DISPOSITIONS D'ORDRE GENERAL	4
Article 7- Liberté syndicale et d'opinion	4
Article 8- Délégués syndicaux	4
Article 9- Délégués du personnel	4
Article 10- Comité d'entreprise	5
TITRE 3 : DISPOSITIONS APPLICABLES AUX RELATIONS ENTRE LES EMPLOYEURS ET LES SALARIES DANS L'EXPLOITATION OU L'ENTREPRISE.....	6
CHAPITRE 1 : L'EMBAUCHE DU SALARIE	6
Section 1 : <i>Le contrat de travail</i>	6
Article 11-Le contrat à durée indéterminée - Art L 121-1 et suivants	6
Article 12- Le contrat à durée déterminée - Art. L 122-1 et suivants	6
Section 2 : <i>La période d'essai</i>	7
Article 13- Pour les contrats à durée indéterminée	7
Article 14- Pour les contrats à durée déterminée	8
Section 3 <i>L'affiliation à la MSA</i>	
Article 15- Démarche	7
Section 4 : <i>L'affiliation à un régime de retraite complémentaire et de prévoyance</i>	8
Article 16- Démarche	8
Article 17- La retraite complémentaire	9
Article 18-Les régimes de prévoyance	9
Article 18.1-Dispositions communes aux régimes de prévoyance	9
Article 18.2-Garantie décès	
Article 18-3- Les garanties maintien de salaire, incapacité de travail et invalidité.	
Article 18 Bis - régime de prévoyance - frais de santé	
Section 5 <i>La rémunération</i>	13
Sous section 1 Les emplois non cadres.....	13
Article 19-Définition des emplois non cadres	13
Article 20- Grille de raccordement	18
Article 21- Intéressement	17
Article 22- Les avantages en nature	18
Article 22.1-La nourriture.....	18
Article 22.2-Le logement.....	18
Article 23- Salaires minimums conventionnels	18
Sous section 2 -Les emplois exécutés par le personnel d'encadrement	18
Article 24- Définition des emplois du personnel d'encadrement	19
Article 25- Grille de raccordement	19
Article 26- Avantages en nature	19
Article 27- Salaires minimums conventionnels	19
Article 28- Prime d'intéressement	19
Sous section 3 -Remplacement et promotion hiérarchique - Frais de déplacement	19
Article 29- Remplacement et promotion hiérarchique	19
Article 30- Frais de déplacement	20
CHAPITRE 2: LES RELATIONS EMPLOYEURS SALARIES EN COURS DE CONTRAT	20
Section 1- <i>Les jours fériés et absences rémunérées</i>	20
Article 31 - Liste des jours fériés	20
Article 32 - Jours fériés chômés et payés	20
Article 33 - Récupération des jours fériés	20
Article 34- Travail effectué un jour férié	20
Article 35 - Absences rémunérées	21

Section 2	<i>Les congés payés</i>	21
	Article 36 - Durée du congé annuel payé	21
	Article 37-Période et date des congés payés	21
	Article 38 -Fractionnement du congé payé	22
	Article 39 -Congés pour événement personnel	22
	Article 40-Interdiction de travail durant les congés	22
Section 3	<i>Le repos hebdomadaire et le repos quotidien</i>	23
	Sous-section 1-Le repos hebdomadaire.....	23
	Article 41 - Le repos dominical	23
	Article 42 - Dérogation au repos dominical	23
	Article 43- Suspension du repos hebdomadaire	23
	Sous-section 2 -Le repos quotidien.....	23
	Article 44- Le repos quotidien	23
Section 4	<i>La durée du travail</i>	24
	Sous section 1 -La durée normale du travail.....	24
	Article 45- Définition de la durée normale du travail effectif	24
	Article 46- Présences ne constituant pas du travail effectif	24
	Article 47-Période d'astreinte	24
	Article 48-Heures de travail perdues récupérables	24
	Article 49-Le travail des jeunes	25
	Article 50 -Absences au travail	25
	Sous-section 2 Heures supplémentaires.....	25
	Article 51 - Définition des heures supplémentaires	25
	Article 52 -Décision d'exécution des heures supplémentaires	25
	Article 53-Rémunération des heures supplémentaires	26
	Article 54- Repos compensateur annuel en cas d'heures supplémentaires	26
	Sous-section 3 Durée maximale du travail.....	26
	Article 55 -Heures de travail prises en compte dans la durée maximale	27
	Article 56 - Durée maximale quotidienne	27
	Article 57 -Durée maximale hebdomadaire	27
	Article 58 - Durée maximale annuelle	27
	Article 59- Maximum d'entreprise	27
	Sous-section 4 Aménagement de la durée du travail.....	28
	Article 60 -Horaire individualisé	28
	Article 61-Aménagement sous forme de repos	28
	Article 62 -Repos compensateur de remplacement	28
	Article 63 -Travail par cycles	28
	Article 64 -Annualisation de la durée du travail	29
	Sous-section 5 Contrats de travail à temps partiel.....	29
	Article 65 - Définition du contrat de travail à temps partiel	30
	Article 66 -Les horaires de travail	30
	Article 67 -Modification des horaires	30
	Article 68 -Heures complémentaires	31
	Article 69 -Contrat de travail à temps partiel variable	31
	Article 70 -Contrat de travail intermittent	32
	Sous-section 6 La durée du travail du personnel d'encadrement.....	32
	Article 71 -Modalités d'organisation	33
	Article 72 -Durée du travail - Convention de forfait	33
	Article 73 -Conclusion d'une convention de forfait sur une base annuelle d'heures de travail	33
	Article 74 -Conclusion d'une convention de forfait sur la base d'un nombre annuel de jours de travail	34
Section 5	<i>Evolution de la rémunération en cours de contrat</i>	34
	Article 75 -Etablissement de la paie	34
	Article 76 -Evolution de la valeur des coefficients	35
	Article 77-Prime de fidélisation	35
	Article 78 -Avantages acquis	35
Section 6	<i>Hygiène et sécurité</i>	36
	Article 79 -Dispositions à respecter	36
Section 7	<i>Formation professionnelle</i>	36
	Article 80 -Congés-formation	36
CHAPITRE 3	LA CESSATION DU CONTRAT.....	36
	Section 1 <i>La démission d'un salarié titulaire d'un CDI</i>	37
	Article 81 -Notification de la démission	37
	Article 82 -Le délai de préavis	37
	Article 83 -Obligations consécutives à la rupture du contrat	37

Section 2	<i>Le licenciement d'un salarié titulaire d'un CDI</i>	37
	<u>Article 84-Obligations consécutives à la rupture du contrat pour motif personnel ou inaptitude reconnue</u>	37
	<u>Article 85-La procédure de licenciement fondé sur un motif d'ordre économique</u>	38
	<u>Article 86-Le délai congé</u>	38
	<u>Article 87-Indemnité de licenciement</u>	40
	<u>Article 88 -Obligations consécutives à la rupture du contrat</u>	40
Section 3	<i>La retraite</i>	40
	<u>Article 89 - Départ à la retraite à l'initiative du salarié</u>	40
	<u>Article 90 -Mise à la retraite du fait de l'employeur</u>	40
	<u>Article 91 -Obligations consécutives à la rupture du contrat</u>	41
Section 4	<i>La cessation d'un contrat à durée déterminée</i>	41
	<u>Article 92 -La cessation du contrat à durée déterminée</u>	41
	<u>Article 93 - Obligations consécutives à la rupture du contrat</u>	41
TITRE 4	DISPOSITIONS DIVERSES	42
	<u>Article 94 -Consultation de la Convention Collective</u>	42
	<u>Article 95 -Dépot de la convention collective</u>	42
ANNEXE 1	44
	Tableau de raccordement entre l'ancienne et la nouvelle grille de classification.....	
ANNEXE 2 (NON SOUMIS A EXTENSION)	44
	Protocole d'accord prévoyance AGRR.....	
	COTISATIONS	
ANNEXE 3	45
ANNEXE 4	48
	Grille des salaires minimums conventionnels	
ANNEXE 5	Accord départemental du 3/7/2009	49

Convention collective de travail concernant les exploitations agricoles du TARN

Signataires :

Organisation patronale :

Fédération départementale du Syndicat des Exploitants Agricoles

Syndicats de salariés :

Union départementale du Syndicat C.G.T.

Union départementale du Syndicat C.F.D.T.

La Fédération CFTC AGRI

Syndicat national C.G.C.

Chapitre 1 : Champ d'application

Article 1- Champ d'application professionnel

La présente convention détermine les rapports entre employeurs (particuliers, sociétés, Groupements d'Employeurs, associations,...) et salariés personnel non cadre et personnel d'encadrement, quelle que soit la nature du contrat de travail, des exploitations agricoles de :

- * Polyculture
- * Elevage
- * Viticulture
- * Arboriculture
- * Maraîchage
- * Autres cultures spécialisées

La présente convention s'applique également dans les entreprises dont l'objet social résulte du prolongement de l'activité agricole (ex : accueil à la ferme, commercialisation à la ferme, ...).

→ Les établissements de toute nature dirigés par l'exploitant agricole en vue de la transformation, du conditionnement et de la commercialisation des produits agricoles lorsque ces activités constituent le prolongement de l'acte de production.

→ Les structures d'accueil touristique, situées sur l'exploitation ou dans les locaux de celle-ci et dirigées par le chef d'exploitation, permettant d'effectuer des locations de

logement en meublé, des prestations d'hébergement en plein air, de loisirs ou de restauration à la condition que les produits proposés proviennent en grande partie de l'exploitation.

→ Les groupements d'intérêt économique exclusivement constitués de l'une des catégories d'entreprises définies au premier alinéa du présent article.

→ Les groupements d'employeurs constitués de personnes physiques ou morales entrant dans le champ d'application des productions de la présente convention (étendu par arrêté du 10 décembre 2008).

Article 2- Champ d'application territorial

La présente convention régit les rapports entre les salariés et les employeurs des exploitations agricoles du département du Tarn.

Pour les entreprises étrangères effectuant une prestation de service en France, le décret N° 95-182 du 21/02/1995 modifié et complété par le décret n° 2000.11-28 du 22.11.2000 est applicable.)

Chapitre 2 : Durée, révision, dénonciation

Article 3- Durée de la convention- (Av. 2011-29 du 11/3/2011)

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée. Elle restera en vigueur jusqu'à l'intervention d'une nouvelle convention signée à la suite d'une demande de révision ou de dénonciation ou, à défaut, de conclusion d'une convention nouvelle, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du délai de préavis, prévu à l'article 5 ci-après, dans les conditions et suivant les modalités définies par l'article L 2261-10 du Code du travail. Si, au terme des douze mois, aucun accord complet n'a été conclu et si les négociations sont en cours d'achèvement, la convention collective reste applicable en l'état jusqu'à la fin des négociations, dans la limite maximale de 3 mois supplémentaires.

En cas de blocage des négociations en cours, l'une ou l'autre des parties, peut à tout moment solliciter l'intervention de l'Unité Territoriale 81 de la DIRECCTE (Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi) pour relancer les négociations dans le cadre d'une commission mixte.

Article 4- Révision de la convention (Av. 2011-29 du 11/3/2011)

La demande en révision peut être introduite à tout moment par l'une quelconque des parties. Elle doit être signifiée par lettre recommandée aux autres organisations et à l'Unité Territoriale 81 de la DIRECCTE (Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi).

Elle doit spécifier les articles auxquels elle s'applique et préciser le nouveau texte proposé.

La Commission Mixte se réunit, sur convocation de l'Unité Territoriale 81 de la DIRECCTE après réception de la lettre recommandée demandant la révision.

En cas de demande de révision introduite par l'une des parties, les autres parties peuvent également demander la révision sur les articles de leur choix. Elles doivent adopter la même procédure que celle visée aux deux premiers alinéas du présent article.

En tout état de cause, la commission mixte se réunit, sans formalité, dans les trois Semaines suivant la parution au journal officiel d'un décret modifiant le salaire minimum de croissance, sur convocation de l'U.T. 81 de la DIRECCTE.

Article 5- Dénonciation de la convention (Av. 2011-29 du 11/3/2011)

La partie signataire qui dénoncera la Convention devra prévenir, au moins trois mois avant la date de prise d'effet, les autres parties et l'Unité Territoriale 81 de la DIRECCTE, par pli recommandé.

La dénonciation doit donner lieu à dépôt conformément à l'article L 2261-9 du Code du Travail.

Article 6- Commission paritaire d'interprétation de la Convention Collective

Cette commission paritaire départementale se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires de la convention collective sur des questions d'interprétation du texte conventionnel.

La demande est adressée à la FDSEA qui en assure l'animation et le secrétariat.

La rencontre doit avoir lieu dans le courant du mois qui fait suite à la demande.

Elle peut valablement délibérer dès lors qu'au moins un représentant des salariés signataires et un représentant des employeurs signataires sont présents.

Article 7- Liberté syndicale et d'opinion

La liberté d'opinion ainsi que le droit d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat constitué en vertu des dispositions du Livre III du Code du Travail ne peuvent être contestés sous réserve de l'application de l'article L 412-2 du Code du Travail. Les employeurs ne pourront notamment prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, à une organisation politique ou confessionnelle pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne notamment l'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 accordé aux salariés le temps nécessaire pour assurer leurs obligations syndicales dans la limite de cinq heures par mois. Ces absences ne sont pas rémunérées et peuvent être récupérées sur demande de l'une ou l'autre des parties au contrat.

Sur demande écrite de leur syndicat, les syndiqués sont mis en congé non rémunéré pendant une durée supérieure à cinq heures par mois, pour permettre à ceux-ci d'assister aux congrès et assemblées statutaires de leur organisation. Ces absences peuvent être récupérées dans les conditions fixées au deuxième alinéa du présent article.

Article 8- Délégués syndicaux

Les délégués syndicaux ont qualité pour assumer les attributions qui leurs sont dévolues par les articles L 412-1 à L 412-17 du Code du Travail. Ils sont dûment mandatés par leur organisation et bénéficient de la même protection que les délégués du personnel.

Il ne peut y avoir plus de 14 délégués syndicaux dans le département dont 2 pour les cadres.

La qualité de délégué syndical de chacun des salariés intéressés doit être notifiée par pli recommandé à son employeur et au Chef du Service Départemental du Travail et de la Protection Sociale Agricoles par l'organisation syndicale dont il relève **ainsi qu'à l'organisation syndicale patronale.**

La même exploitation ne peut avoir plus d'un délégué syndical sous réserve de l'application des articles précités qui disposent que les entreprises employant habituellement plus de cinquante salariés, chaque syndicat représentatif peut constituer une section syndicale.

Les délégués syndicaux, qui doivent être obligatoirement des salariés agricoles permanents, ne pourront se déplacer chez les employeurs sans en avertir au préalable l'organisation patronale qui pourra les accompagner. Ils devront prévenir leur employeur 48 heures à l'avance.

Il sera accordé à chacun des délégués syndicaux 45 heures par trimestre pour l'exercice de ses fonctions. Le temps de délégation est de plein droit considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale.

Article 9- Délégués du personnel

Dans chaque entreprise ou exploitation agricole employant au moins 11 salariés, doivent être élus des délégués du personnel dans les conditions prévues par l'article L 421-1 et suivants du Code du Travail.

Les délégués sont élus pour 2 ans et sont rééligibles.

Les délégués ainsi élus exercent les attributions et bénéficient des prérogatives qui leur sont conférées par les textes sus-visés.

Article 10- Comité d'entreprise

Dans chaque entreprise ou exploitation agricole employant au moins 50 salariés, un comité d'entreprise doit être constitué dans les conditions prévues par l'article L 431-1 et suivants du Code du Travail.

Le Chef d'entreprise doit verser au Comité d'entreprise une subvention de fonctionnement destinée à assurer les moyens de fonctionnement administratif du Comité. Le montant annuel de cette subvention est prévu par l'article L 434-8 du Code du Travail, soit, à la date de conclusion de la présente convention collective, 0.2 % de la masse salariale brute de l'année en cours.

Ce montant s'ajoute à la subvention destinée à financer des activités sociales et culturelles. Pour ces dernières, l'employeur est redevable, auprès du Comité d'Entreprise d'une contribution initiale calculée conformément à l'article L 432-9 du Code du Travail.

Par la suite, cette contribution, à verser chaque année, sera réactualisée conformément aux dispositions légales.

TITRE 3 : DISPOSITIONS APPLICABLES AUX RELATIONS ENTRE LES EMPLOYEURS ET LES SALARIES DANS L'EXPLOITATION OU L'ENTREPRISE
--

Chapitre 1 : L'embauche du salarié

Section 1 : Le contrat de travail

Rappel : La loi précise un certain nombre de mentions obligatoires au contrat de travail.

Article 11-Le contrat à durée indéterminée – Art L 121-1 et suivants

Le mode de recrutement de droit commun est le contrat à durée indéterminée.
Il est recommandé d'établir ce contrat par écrit.
L'écrit est obligatoire pour les contrats à durée indéterminée temps partiels et intermittents.

Article 12- Le contrat à durée déterminée – Art. L 122-1 et suivants

Le recours au contrat à durée déterminée n'est possible que dans les conditions légales, (article L.122.1.1). A la date de conclusion de la présente convention, il s'agit notamment du :

- * Remplacement d'un salarié absent
- * Départ définitif d'un salarié avant la suppression de son poste
- * Attente de l'entrée en service du nouveau titulaire du poste
- * Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise
- * Emploi saisonnier (spécification obligatoire de la saison)
- * Embauche dans le cadre de la politique de l'emploi, dont les contrats de formation par alternance.

Il devra obligatoirement être écrit et comporter les mentions prévues à l'article L 122 3-1 du Code du Travail.

Section 2 : La période d'essai**Article 13- Pour les contrats à durée indéterminée (Av. n°2011-29 du 11/3/2011)**

Tout contrat à durée indéterminée comportera une période d'essai qui pourra être rompue à tout moment par les parties sans indemnités.

La durée de cette période ne pourra excéder :

Pour le personnel non cadre

- ♦ 2 mois renouvelables une fois.

Pour le personnel d'encadrement

- ♦ 4 mois renouvelables 1 fois.

La possibilité de renouvellement devra être expressément prévue au contrat de travail. Le renouvellement sera motivé et approuvé par le salarié.

Toute rupture de la période d'essai doit être précédée d'un délai de prévenance :

Durée de présence	Délai de prévenance si rupture à l'initiative	
	de l'employeur	du salarié
Moins de 8 jours	24 h	24 h
8 jours à 1 mois	48 h	48 h
+ 1 mois	2 semaines	48 h
+ 3 mois	1 mois	48 h

Article 14- Pour les contrats à durée déterminée

Tout contrat à durée déterminée comportera une période d'essai qui pourra être rompue à tout moment par les parties sans indemnités.

La durée de cette période ne pourra excéder :

- ♦ 1 jour par semaine, dans la limite de deux semaines calendaires, pour un contrat d'une durée inférieure ou égale à 6 mois .
- ♦ 1 mois pour un contrat d'une durée initiale de plus de 6 mois.

Toute rupture de période d'essai d'une semaine ou plus, doit être précédée d'un délai de prévenance

Durée de présence	Délai de prévenance si rupture à l'initiative	
	de l'employeur	du salarié
Moins de 8 jours	24 h	24 h
8 jours à 1 mois	48 h	48 h
+ 1 mois	2 semaines	48 h
+ 3 mois	1 mois	48 h

Section 3 : L'affiliation à la MSA

Article 15- Démarche

Toute embauche devra faire l'objet d'une déclaration préalable auprès de la MSA du Tarn
14 rue de Ciron – 81017 ALBI CEDEX 9.

Cette démarche obligatoire devra être réalisée avant l'entrée du salarié dans l'entreprise et, au plus tôt dans les 8 jours précédant l'embauche à l'aide de la déclaration unique d'embauche ou du titre emploi simplifié agricole (TESA) selon la nature des contrats à durée déterminée.

Section 4 : L'affiliation à un régime de retraite complémentaire et de prévoyance

Article 16- Démarche

Tous les salariés agricoles embauchés sous contrat à durée déterminée ou indéterminée doivent être obligatoirement affiliés à un régime de retraite complémentaire et de prévoyance.

Toutes les entreprises entrant dans le champ d'action de la présente convention doivent affilier leurs salariés à une institution membre de l'ARRCO (retraite complémentaire des salariés).

L'employeur est responsable du versement du montant global de la cotisation à l'organisme de retraite complémentaire et de prévoyance.

Article 17- La retraite complémentaire

Pour le personnel non cadre

La présente convention désigne l'AGRR BP 4243 31432 TOULOUSE CEDEX comme institution d'adhésion.

Cependant, à compter du 1^{er} janvier 2002, les entreprises nouvelles doivent obligatoirement affilier leur personnel non cadre à la CAMARCA, institution du groupe AGRICA-13-15, rue de La Ville l'Evêque 75382 PARIS CEDEX 08.

Les retraites servies par le régime ARRCO sont financées par des cotisations à la charge des employeurs et des salariés. Les cotisations sont dues pendant toute la durée de l'affiliation, sans limite d'âge.

Remarque : pour le cas particulier de l'embauche d'un salarié bénéficiaire d'une pension de retraite, la part salariale de la cotisation de retraite complémentaire n'a pas à être acquittée.

Pour le personnel d'encadrement

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

Les entreprises relevant de la présente convention adhèrent à la Caisse de Retraite Complémentaire des cadres de l'agriculture (CRCCA), institution de retraite complémentaire des cadres, pour la tranche B et C et à la CAMARCA pour la tranche A, pour le personnel remplissant les fonctions d'encadrement telles que définies à l'article 24.

Ces deux institutions sont membres du groupe AGRICA 13-15, rue de la Ville l'Evêque 75382 PARIS CEDEX 08.

ARTICLE 18-LES REGIMES DE PREVOYANCE DECES-INCAPACITE TEMPORAIRE DE TRAVAIL-INVALIDITE

(Avenant n°39 du 27 octobre 2015) (Avenant n°44 du 19 janvier 2017)

Bénéficiaires :

Les articles 18.1, 18.2 et 18.3 précisent le contenu du régime de prévoyance applicable à tous les salariés relevant de la Convention collective nationale de retraite du 24 mars 1971 (non affiliés à l'AGIRC), entrant dans le champ d'application de la présente Convention Collective.

Sont donc exclus du dispositif de prévoyance :

- Les cadres et personnels relevant de la convention collective du 2 avril 1952 et de la caisse de retraite complémentaire cadre en application des décisions de l'AGIRC et bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance défini dans la convention précitée ;
- Les salariés tels que définis ci-dessus relevant d'un accord collectif étendu plus favorable que le présent accord ;
- Les VRP et bûcherons-tâcherons relevant d'autres dispositions conventionnelles.

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

Article 18.1- Dispositions communes aux régimes de prévoyance décès-incapacité temporaire de travail-invalidité

A – DUREE – DENONCIATION

Le présent régime de prévoyance est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra faire l'objet d'une révision ou d'une dénonciation conformément aux dispositions légales.

B - MAINTIEN DES GARANTIES

Conformément aux dispositions de l'article 7 de la *Loi Evin*, la résiliation ou le non-renouvellement du contrat collectif d'assurance que l'employeur a souscrit afin de couvrir les garanties prévoyance du présent régime, est sans effet sur le versement des prestations immédiates ou différées qui sont acquises ou nées durant son exécution.

Ainsi, le principe est que les prestations de protection sociale complémentaire liées à la réalisation d'un sinistre survenu pendant la période de validité du contrat d'assurance de groupe ne peuvent être remises en cause par la résiliation ultérieure dudit contrat.

Par ailleurs, conformément aux dispositions de l'article 7-1 de la *Loi Evin*, la résiliation ou le non-renouvellement du contrat collectif d'assurance que l'employeur a souscrit afin de couvrir les garanties prévoyance du présent régime, est sans effet sur les prestations à naître au titre du maintien de garantie en cas de survenance du décès avant le terme de la période d'incapacité de travail ou d'invalidité, telle que définie dans le présent régime.

C – REVALORISATION DES PRESTATIONS DE PREVOYANCE

A la fin de chaque année civile, la revalorisation des prestations de prévoyance est examinée par l'organisme assureur, lequel fixe, pour chaque exercice, le coefficient servant à la revalorisation des prestations en cours de service. (1)

D – REPRISE DU PASSIF

Conformément à l'article L. 912-3 du Code de la Sécurité sociale, en cas de changement d'organisme assureur par l'employeur, les prestations en cours de service à la date de ce changement continueront à être revalorisées selon les modalités prévues à l'article C ci-avant.

Lors du changement d'organisme assureur, l'employeur devra organiser la prise en charge des obligations ci-dessus définies, soit par l'organisme dont le contrat a été résilié, soit par le nouvel organisme assureur.

E – PORTABILITE

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. Les dispositions légales sur la portabilité s'appliquent en vertu de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

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.

Un détail des prestations versées au titre de la portabilité sera communiqué lors de l'établissement des comptes de résultats.

Article 18-2 – Garantie décès

A – BENEFICIAIRES

L'ensemble des salariés non cadres, non affiliés à l'AGIRC, tels que définis à l'Article 18, bénéficient d'une couverture décès.

B- DEFINITION DES AYANTS DROITS

CONJOINT

La personne mariée avec le participant et non séparée de corps.

COCONTRACTANT D'UN PACS

La personne ayant conclu un Pacte Civil de Solidarité (PACS) avec le participant, conformément aux dispositions de l'article 515-1 et suivants du Code Civil.

Pour l'ensemble des dispositions du présent article le co-contractant d'un pacte civil de solidarité est assimilé au conjoint.

(1) Etendu sous réserve des dispositions de l'article L2253-1 du Code du travail

CONCUBIN

Est considéré comme concubin la personne pouvant justifier d'au moins deux ans de vie commune avec le salarié et étant libre de tout lien de mariage ou de PACS. La condition de durée est considérée comme remplie lorsqu'au moins un enfant est né de cette union.

ENFANTS

Par « enfant », il faut entendre :

- les enfants du salarié (légitimes, adoptés ou reconnus, nés ou à naître) ;
- les enfants recueillis par le salarié pour lesquels la qualité de tuteur lui est reconnue ;
- les enfants élevés pendant 9 ans au moins avant leur 16^{ème} anniversaire.

Ces enfants sont considérés comme « **enfants à charge** » :

- s'ils ont moins de 18 ans, sans condition ;
- s'ils ont moins de 26 ans s'ils sont étudiants, apprentis, demandeurs d'emploi inscrits à POLE EMPLOI et non indemnisés ;
- s'ils sont reconnus invalides au sens de la législation des Assurances Sociales quel que soit leur âge, à **condition que l'état d'invalidité ait été constaté avant leur 21^{ème} anniversaire.** (Non étendu arrêté du 22 décembre 2017)

PRESTATIONS –

A- Capital Décès

En cas de décès toutes causes ou accidentel du salarié, il est versé un capital de base dont le montant est égal à 100 % de son salaire annuel de référence, 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.

Ce capital est majoré de 25 % par enfant à charge. Il est versé à la demande du ou des bénéficiaires.

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

Le décès postérieur ou simultané du conjoint non remarié, entraîne le versement au profit des enfants restant à charge d'un capital d'un montant égal à celui prévu en cas de décès du salarié.

**PTIA définition prévue à l'avenant 4 du 15 septembre 2015 : la perte totale et irréversible d'autonomie est nommée aussi IAD (Invalidité Absolue et Définitive), cela correspond à une invalidité de 3^{ème} catégorie de la Sécurité sociale ou une incapacité permanente professionnelle consécutive à un AT/MP au taux de 66,66 %*

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 fois le montant du plafond de la Sécurité sociale (tranche A et B) déclarées soit au cours des douze 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 derniers mois précédant l'évènement n'est pas complète, le salaire annuel servant de base au calcul des prestations est reconstitué au prorata temporis.

B- Rente Education -

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

- 3% s'il a moins de 11 ans
- 4,5% s'il a au moins 11 ans et moins de 18 ans
- 6% s'il a au moins 18 ans et moins de 26 ans.

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

C- Indemnité Frais d'Obsèques -

En cas de décès de son conjoint non séparé de corps, de son concubin justifiant d'au moins deux ans de vie commune ou d'un enfant à charge, le salarié perçoit, sur sa demande déposée dans les six mois suivant le décès et à la condition qu'il ait lui-même réglé les frais d'obsèques, une indemnité frais d'obsèques d'un montant maximum de 100% du plafond mensuel de sécurité sociale en vigueur à la date du décès.

Risques exclus:

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

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

COTISATIONS -

Assiette de calcul des cotisations :

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 par l'article L.242-1 du Code la Sécurité sociale applicable au régime agricole par renvoi prévu à l'article L.741-10 du Code rural de la pêche maritime, dans la limite de quatre (4) fois le montant du plafond annuel de la Sécurité sociale (tranche A et B).

La garantie décès est financée:

- à hauteur de 48 % par l'employeur
- à hauteur 52% par le salarié. (1)

Article 18-3 - Les garanties maintien de salaire, incapacité temporaire de travail et invalidité

En cas d'arrêt de travail pour cause de maladie ou accident de la vie privée, maladie professionnelle ou accident du travail, tout salarié non cadre, non affilié à l'Agirc tel que défini à l'article 18, à temps complet ou à temps partiel, des exploitations ou entreprises visées au chapitre 1^{er} « champ d'application » de la présente convention, qui justifie d'un mois de présence continue ou non dans l'entreprise, bénéficie de prestations complémentaires en espèces qui s'ajoutent aux prestations en espèces légales versées par la Mutualité Sociale Agricole (ou tout autre régime de sécurité sociale).

Le mois de présence continu ou non dans l'entreprise est apprécié sur une période de 12 mois précédant la date de l'arrêt de travail.

Le salarié devra justifier médicalement de son arrêt de travail dans les 48 heures et être pris en charge par la Mutualité Sociale Agricole (ou tout autre régime obligatoire de sécurité sociale).

PRESTATIONS

A- MAINTIEN DE SALAIRE -

Le montant de cette indemnisation complémentaire est destiné à porter l'indemnisation globale du salaire au niveau de :

- 90 % de la rémunération correspondant à l'horaire pratiqué pendant l'absence du salarié dans l'établissement ou la partie d'établissement pendant 30 jours à compter du 1^{er} jour d'arrêt en cas d'accident du travail ou maladie professionnelle et du 8^{ème} jour en cas de maladie ou d'accident de la vie privée.

Ce temps d'indemnisation à 90 % est augmenté de 10 jours par période entière de cinq ans d'ancienneté supplémentaire dans le champ d'application de la convention collective, au-delà de la troisième année, dans la limite maximum de 90 jours.

(1) Etendu sous réserve des dispositions de l'article 6.1.2 de l'accord du 10 juin 2008

Pour le calcul des indemnités ci-dessus dues au titre d'une période d'indemnisation, il sera tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé durant les douze mois antérieurs, de telle sorte que si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées sur la base de ce taux au cours de ces douze mois, la durée totale d'indemnisation à 90 % n'excède pas celle applicable en vertu des alinéas précédents.

B- COMPLEMENT DE SALAIRE –(INCAPACITE TEMPORAIRE DE TRAVAIL)

Le montant de cette indemnisation complémentaire est destiné à porter l'indemnisation globale du salaire au niveau de :

- 80 % du salaire retenu pour le calcul des indemnités journalières légales à compter de l'expiration de la période d'indemnisation au taux de 90 % et aussi longtemps que sont servies les indemnités journalières dans la limite maximum de 1095 jours d'arrêt.

Les indemnités légales servies par la Mutualité Sociale Agricole ou tout autre organisme de sécurité sociale qui seraient réduites du fait de l'hospitalisation ou de l'application d'une franchise par l'organisme liquidateur pour non-respect de son règlement intérieur sont réputées servies intégralement.

Les niveaux d'indemnisation prévus ci-dessus ne peuvent être supérieurs au salaire net d'activité qu'aurait perçu le salarié.

C- INVALIDITE / INCAPACITE PERMANENTE DE TRAVAIL

En cas d'incapacité permanente, dès l'attribution d'une pension d'invalidité de catégorie 2 ou 3 ou d'une rente accident du travail pour une incapacité des 2/3 au moins, est versée une pension mensuelle d'invalidité complémentaire égale à 30 % du douzième des salaires bruts des quatre trimestres civils précédant l'arrêt de travail.

COTISATIONS

→ la garantie maintien de salaire :

Celle-ci est à la charge exclusive de l'employeur et directement gérée par ce dernier.

→ la garantie complément de salaire est financée intégralement par les salariés

→ la garantie incapacité permanente est financée :

- Pour l'origine privée (invalidité catégorie 2 et 3) : intégralement par le salarié

- Pour l'origine professionnelle (rente accident du travail avec IPP > 2/3) : intégralement par l'employeur».

Section 5 : La rémunération

Sous section 1 : Les emplois non cadres

Article 19-Définition des emplois non cadres

La classification des emplois non cadres dans les exploitations et entreprises agricoles est établie comme suit :

Niveau 1 – Echelon 1 – Emploi d'exécutant ou de débutant sans qualification coefficient 11

Emploi comportant des tâches d'exécution facile, parfois répétitives, immédiatement reproductibles après simple démonstration, sans mise en jeu de connaissances particulières.

Ces tâches sont exécutées selon des consignes précises et/ou sous surveillance permanente, sans avoir à faire preuve d'initiative.

La durée d'emploi dans cet échelon ne pourra excéder 6 mois continus ou non au sein de l'entreprise. Ce passage à l'échelon supérieur prendra effet à compter du 1^{er} jour du mois suivant.

(Exemples: cueillette, relevage de la vigne, taille, aide aux soins de l'élevage, déplacement matériel, ...)

Niveau 1 – Echelon 2 – Emploi d'exécutant coefficient 12

Emploi comportant des tâches sans difficulté particulière dont l'exécution requiert toutefois un temps d'adaptation par habitude ou apprentissage, nécessaire à la maîtrise des savoir-faire au niveau d'efficacité normal (quantité et qualité). L'emploi peut comporter l'utilisation de machines pré-réglées, de maniement simple, occasionnellement ou à usage restreint.

Le travail est exécuté selon des consignes précises et/ou sous surveillance fréquente. L'emploi ne nécessite que peu d'initiatives de la part du titulaire. Les conséquences des initiatives que le titulaire de l'emploi est amené à prendre dans l'exécution de son travail n'ont pas ou peu de conséquences sur le plan économique ou de la sécurité des personnes.
(Exemple : *idem échelon 1*).

Niveau 2 – Echelon 1 – Emploi spécialisé coefficient 21

Emploi comportant des tâches d'exécution plus complexe, correspondant aux travaux courants d'exploitation, réalisables seulement après une période d'apprentissage. Il nécessite, de la part du titulaire, une maîtrise des savoir-faire compatible avec l'organisation du travail dans l'entreprise.

L'exécution des tâches se réalise à partir de consignes précises et sous surveillance intermittente. Dans l'exécution de sa tâche, le titulaire de l'emploi doit avoir la capacité à déceler des anomalies et incidents et d'alerter le supérieur ou prendre les dispositions d'urgence qui s'imposent.

Les conséquences des initiatives que le titulaire de l'emploi est amené à prendre dans l'exécution du travail ne présentent pas de caractères de gravité sur le plan économique, de la sécurité des personnes ou de la préservation de l'environnement.

(Exemples : travail de taille en autonomie, conduite du matériel pour des travaux simples, soins de base aux animaux, ...)

Emploi correspondant au référentiel technique du CAP agricole ou du métier auquel il se rapporte.

(Exemples : *conduite de matériel pour des travaux spécialisés, traitement phytosanitaire des cultures, traitement sanitaire des élevages, ...*).

Niveau 2 – Echelon 2 – Emploi spécialisé coefficient 22

L'emploi peut comporter la participation à des travaux qualifiés, de façon occasionnelle et sous la surveillance rapprochée de l'employeur ou son représentant. Le titulaire de l'emploi a la responsabilité du matériel dont il a la charge, et doit en assurer son entretien courant selon les consignes données. Il peut assumer des relations avec une clientèle.

Emploi correspondant au référentiel technique du CAP agricole ou du métier auquel il se rapporte.

(Exemples : *conduite de matériel pour des travaux spécialisés, traitement phytosanitaire des cultures, traitement sanitaire des élevages, ...*).

Niveau 3 – Echelon 1 – Emploi qualifié coefficient 31

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 qualifiées de l'entreprise.

L'exécution du travail se réalise à partir d'instructions.

Le titulaire de l'emploi est responsable de la bonne exécution de son travail dans le cadre des instructions données, il nécessite des initiatives concernant l'adaptation de ses interventions aux conditions particulières rencontrées sur le terrain. A ce titre, il est capable d'évaluer le résultat de son travail et d'ajuster son mode d'exécution (exemple : réglage des matériels, ...).

De par ses connaissances et son expérience professionnelle, le titulaire de l'emploi a la capacité de repérer les anomalies ou incidents sur les cultures, les animaux, de déceler les pannes élémentaires sur le matériel et de les réparer.

Le titulaire de l'emploi peut encadrer occasionnellement du personnel saisonnier dans la limite maximale de 30 jours par an.

Emploi correspondant au référentiel technique du BEP agricole ou du métier auquel il se rapporte.

(Exemple : *conduite des cultures, conduite des élevages, ...*).

**Niveau 3 – Echelon 2 – Emploi qualifié – Agent de maîtrise ou technicien assimilé
coefficient 32**

Emploi comportant l'exécution des opérations qualifiées, comme au 1^{er} échelon, mais dont l'étendue du champ d'action est large, et qui nécessite une autonomie plus grande quant à l'organisation de son travail dans le cadre des instructions données.

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

Dans l'exécution de ces tâches, le titulaire de l'emploi peut encadrer d'autres salariés qui l'aident dans l'accomplissement de sa tâche.

A partir de ce niveau, l'emploi peut comporter la capacité d'exercer la fonction de tuteur auprès d'apprentis et de stagiaires.

Emploi correspondant au référentiel technique du BEP agricole ou du métier auquel il se rapporte.
(Exemple : chef d'équipe, organisation de chantier de récolte, ...).

**Niveau 4 – Echelon 1 – Emploi hautement qualifié – Agent de maîtrise ou technicien assimilé
coefficient 41**

Emploi comportant l'organisation et l'exécution de son travail, dont il assume la responsabilité dans le cadre des directives périodiques données concernant les indications générales sur la planification du travail et les résultats attendus.

Il exige des connaissances et une expérience professionnelle éprouvées permettant de participer aux décisions techniques, de réaliser une utilisation optimum des moyens mis à sa disposition, d'observer, d'apprécier, de diagnostiquer l'état des cultures, des élevages, des matériels et d'en rendre compte à l'employeur ou son représentant.

Emploi correspondant au référentiel technique du bac. Pro. agricole ou du métier auquel il se rapporte.

(Exemples : participation au choix des semences, participation au choix des produits de traitement, conduite des élevages en autonomie, ...).

**Niveau 4 – Echelon 2 – Emploi hautement qualifié – Agent de maîtrise ou technicien assimilé
coefficient 42**

Emploi pouvant comporter en outre, la participation à des fonctions complémentaires directement liées à son activité sous la responsabilité de l'employeur ou de son représentant (exemple : gestion des approvisionnements ou des commandes, suivi technique ou économique des activités,...).

Emploi correspondant au référentiel technique du bac pro agricole ou du métier auquel il se rapporte.

Le tableau ci-après résume la classification des emplois non cadres décrite précédemment.

TABLEAU SYNOPTIQUE DE CLASSIFICATION

Type d'activité	Autonomie	Responsabilité	Effort d'acquisition des compétences		
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tâches d'exécution facile immédiatement reproductibles. Absence d'organisation 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Exécution de consignes précises sous surveillance permanente 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sans initiative ▪ Aucune conséquence des initiatives sur le plan économique ou la sécurité des personnes 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tâches immédiatement reproductibles après simple démonstration ▪ 6 mois maximum d'ancienneté continus ou non 	Echelon 1	Niveau 1 EMPLOI D'EXECUTANT OU
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tâches d'exécution sans difficulté particulière ▪ Utilisation de machines préréglées de maniement simple, occasionnellement ou à usage restreint ▪ Absence d'organisation 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Exécution de consignes précises sous surveillance permanente 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Peu d'initiative ▪ Aucune ou peu de conséquences des initiatives sur le plan économique ou la sécurité des personnes 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Temps d'adaptation par habitude ou apprentissage pour la maîtrise du savoir-faire 	Echelon 2	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tâches d'exécution plus complexes, travaux courants d'exploitation ▪ Maîtrise des savoir-faire ▪ Détection d'anomalies ou d'incidents ▪ Absence d'organisation 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Exécution de consignes précises sous surveillance intermittente 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Détection des anomalies et incidents et alerte du supérieur hiérarchique ▪ Initiatives sans conséquences sur le plan économique ou la sécurité des personnes ou de la préservation de l'environnement 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Période d'apprentissage ▪ Emploi correspondant au référentiel technique du CAP agricole ou du métier auquel il se rapporte 	Echelon 1	Niveau 2 EMPLOI SPECIALISE
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Participation occasionnelle à des travaux qualifiés ▪ Absence d'organisation 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sous surveillance rapprochée de l'employeur ou son représentant 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Responsabilité du matériel utilisé et entretien courant ▪ Assume des relations avec une clientèle 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Emploi correspondant au référentiel technique du CAP agricole ou du métier auquel il se rapporte 	Echelon 2	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Exécution d'opérations qualifiées ▪ Détection d'anomalies ou d'incidents sur les cultures, les animaux, de pannes élémentaires sur le matériel ▪ Réparation du matériel ▪ Entretien et ajustement de son mode d'exécution aux conditions particulières rencontrées 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Exécution du travail à partir d'instructions et contrôle à posteriori ▪ Initiatives et autonomie pendant l'exécution du travail, sur l'adaptation des moyens d'exécution du travail dans le cadre d'instructions 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Responsabilité de la bonne exécution du travail ▪ Initiative et autonomie durant l'exécution de son travail ▪ Adaptation de ses interventions aux conditions particulières du terrain ▪ Initiatives qui ont un caractère de gravité limité sur le plan économique, la sécurité des personnes ou l'environnement ▪ Encadrement occasionnel de personnel saisonnier : 30 j/an maximum 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Connaissances et expériences professionnelles ▪ Emploi correspondant au référentiel technique du BEP agricole ou du métier auquel il se rapporte 	Echelon 1	Niveau 3 EMPLOI QUALIFIE
AGENT DE MAITRISE OU TECHNICIEN ASSIMILE					
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Exécution d'opérations qualifiées dont le champ d'action est plus large ▪ Participation à l'organisation du travail 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Autonomie plus grande dans l'organisation du travail 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Encadrement de personnel salarié ▪ Tutorat de stagiaires et d'apprentis 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Emploi correspondant au référentiel technique de BEP agricole ou du métier auquel il se rapporte 	Echelon 2	

<ul style="list-style-type: none"> ▪ Exécution de différentes opérations dans le cadre de la conduite d'activité ▪ Organisation de son travail. Participation aux décisions techniques ▪ Observation, appréciation, diagnostic de l'état des cultures, des élevages, des matériels 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Absence de surveillance ▪ Directives générales concernant les résultats attendus et contrôle à posteriori du travail 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Responsabilité de l'organisation et de la bonne exécution de son travail ▪ Initiatives de type diagnostic ayant un caractère de gravité important sur le plan économique, de la sécurité des personnes, de l'environnement ▪ Utilisation optimale des moyens mis à sa disposition ▪ Participation aux décisions techniques 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Connaissances et expérience professionnelle éprouvées ▪ Emploi correspondant au référentiel technique du Bac. Pro. Agricole ou du métier auquel il se rapporte 	Echelon 1
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Participation à des fonctions complémentaires directement liées à la conduite d'une activité (exemple : gestion des approvisionnements ou de commandes, suivi technique ou économique des activités, ...) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Surveillance rapprochée de l'exécution du travail d'un ou plusieurs aides à partir de directives données par l'encadrement ou le chef d'exploitation ▪ Organisation accessoire et temporaire du travail d'une équipe sans responsabilité hiérarchique 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Encadrement de salariés 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Emploi correspondant au référentiel technique du Bac. Pro. agricole ou du métier auquel il se rapporte 	Echelon 2

Niveau 4

EMPLOI HAUTEMENT QUALIFIÉ

Chaque emploi (exécutant, spécialisé, qualifié, hautement qualifié) est défini en fonction de ses caractéristiques et des compétences exigées.

Relève d'un niveau et/ou d'un échelon, l'emploi répondant indissociablement et cumulativement aux 4 critères de classification (type d'activité, autonomie, responsabilité, effort d'acquisition des compétences)

Article 20- Grille de raccordement

La relation entre les anciennes classifications assorties des coefficients hiérarchiques correspondants et les nouvelles classifications telles que spécifiées ci-dessus fait l'objet du tableau de raccordement annexé à la présente convention : annexe 1

Article 21- Intéressement

Le système facultatif d'intéressement des salariés non cadres à l'entreprise est ouvert aux entreprises entrant dans le champ de la présente convention.

Sa mise en œuvre nécessite au préalable la conclusion d'un accord au niveau de chaque entreprise pour 3 ans avec le personnel.

Cet intéressement collectif bénéficiera à tous les salariés de l'entreprise ayant plus de 6 mois d'ancienneté continue au sein de cette entreprise.

L'intéressement doit s'appuyer sur des critères clairs facilement accessibles aux salariés. Ils peuvent être liés par exemple à la performance de l'entreprise, à ses objectifs, à la qualité des produits, à l'activité des salariés, à leur assiduité, ...

Article 22- Les avantages en nature

Article 22.1-La nourriture

Le salaire du personnel nourri est calculé en déduisant de son salaire global la valeur de la nourriture :

Valeur journalière : 2,5 fois la valeur horaire du coefficient 11.

(1 fois la valeur horaire du coefficient 11 par repas)

Article 22.2-Le logement

Le salaire du personnel logé est calculé en déduisant de son salaire global la valeur du logement :

Valeur mensuelle : 6 fois la valeur horaire du coefficient 11 pour un logement *individuel ou collectif* composé d'une pièce habitable.

L'usage de chaque pièce supplémentaire est évalué à 2 fois la valeur horaire du coefficient 11 *pour un logement individuel et à une fois la valeur horaire du coefficient 11 pour un logement collectif. (en cours d'extension).*

Article 23- Salaires minimums conventionnels

Un salaire horaire minimum est fixé pour chacun des niveaux et échelons de la classification des emplois non cadres.

Les rémunérations minimales font l'objet d'une grille annexée à la présente convention : annexe 4

Sous section 2 -Les emplois exécutés par le personnel d'encadrement

Article 24- Définition des emplois du personnel d'encadrement

Cadre assimilé

Emploi permettant l'accès au statut personnel d'encadrement. Il correspond à la définition du cadre intermédiaire coefficient 50. Le passage au niveau supérieur (cadre intermédiaire coefficient 50) prend effet à l'issue d'une période qui ne pourra excéder 24 mois.

Cadre Intermédiaire – Coefficient 50

Emploi pour lequel l'employeur délègue d'une façon permanente tout ou partie de son autorité sur le plan hiérarchique, technique, administratif, commercial ou de gestion.

L'emploi comporte une fonction permanente d'encadrement d'autres salariés (animation, organisation du travail et surveillance de la qualité d'exécution).

Les tâches sont exécutées selon des directives fréquentes de l'employeur ou de son représentant.

Le titulaire de l'emploi doit rendre compte de l'exécution du travail, effectuer les enregistrements appropriés et proposer les orientations nécessaires au bon fonctionnement de la branche d'activité dont il a la responsabilité.

L'emploi nécessite les compétences professionnelles correspondant au référentiel du BTS du métier auquel il se rapporte.

Cadre supérieur – Coefficient 60

Emploi correspondant à la définition de cadre intermédiaire – coefficient 50 – et agissant selon des directives plus générales.

Le titulaire de l'emploi est capable de planifier l'activité du secteur dont il est responsable (prévoir les travaux en temps opportun).

Il participe aux prises de décision notamment techniques, d'embauche, de gestion, d'achats et de commercialisation.

Cadre de direction – Coefficient 70

Emploi correspondant à la définition de cadre supérieur – coefficient 60 – et agissant selon des objectifs généraux.

Le titulaire de l'emploi propose et décide dans le cadre de sa mission de direction.

Il prend en charge toutes les fonctions du chef d'exploitation.

Article 25- Grille de raccordement

La relation entre les anciennes classifications assorties des coefficients hiérarchiques correspondants et les nouvelles classifications telles que spécifiées ci-dessus fait l'objet du tableau de raccordement annexé à la présente convention : annexe 1

Article 26- Avantages en nature

Dans le cas où le personnel d'encadrement bénéficie d'avantages en nature, ces prestations constituent un élément de salaire et doivent être évaluées.

Le salaire réel est soumis aux cotisations sociales, assurances sociales agricoles et caisse de prévoyance, il se compose du salaire en espèces perçu et de la valeur des prestations en nature fournies.

L'évaluation des avantages en nature fournis se fait au gré à gré et est mentionné sur le contrat de travail.

Article 27- Salaires minimums conventionnels

Les rémunérations minimales conventionnelles du personnel d'encadrement font l'objet d'une grille annexée à la présente convention : annexe 4

Leur évolution est négociée globalement et appliquée à l'identique pour l'ensemble des niveaux.

Article 28- Prime d'intéressement

En sus de son salaire, le personnel d'encadrement bénéficie d'une prime d'intéressement obligatoire après un an d'ancienneté continu dans la fonction d'encadrement au sein de l'entreprise. Cette prime est calculée sur des critères propres au secteur d'activité dont le cadre a la responsabilité, ou sur le chiffre d'affaires. Elle ne peut être inférieure à une valeur minimale indiquée à l'annexe N°4. Cette dernière fait l'objet d'une mise à jour lors de la négociation des rémunérations minimales conventionnelles.

En cas de départ avant la fin de la période de référence servant au calcul de la prime d'intéressement, cette dernière sera proratisée.

Sous section 3 -Remplacement et promotion hiérarchique – Frais de déplacement

Article 29- Remplacement et promotion hiérarchique

Tout salarié appelé à occuper un emploi d'un poste supérieur pour un remplacement en cas de maladie ou d'accident ou pour des travaux urgents et exceptionnels perçoit, à dater de son entrée en fonction, une indemnité égale à la différence entre son salaire et celui afférent à cet emploi de poste supérieur.

Les salariés auxquels sont enseignés pour la première fois, en vue d'une promotion, des travaux qu'ils n'ont jamais pratiqués, ne peuvent prétendre au bénéfice de cette dernière qu'après une période d'initiation de six mois s'ils font la preuve d'une habileté et d'une adaptation suffisantes pendant cette période. Dans l'hypothèse où la période d'initiation n'a pas été concluante, l'intéressé retrouve son emploi et son salaire précédents.

Article 30- Frais de déplacement

Les frais de déplacement, engagés par le salarié pour les besoins de l'exploitation, à la demande de l'employeur ou son représentant, sont réglés sur présentation de justificatifs : frais de voyage, frais de séjour, ...

Dans le cas où le salarié utilise son véhicule personnel, à la demande de l'employeur et pour les besoins de l'exploitation, il lui est alloué une indemnité kilométrique égale à celle fixée par le barème fiscal officiel.

Chapitre 2: Les relations employeurs salariés en cours de contrat

Section 1- Les jours fériés et absences rémunérées

Article 31 - Liste des jours fériés

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

Article 32 - Jours fériés chômés et payés

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

Pour les salariés mensualisés en application de l'accord national interprofessionnel sur la mensualisation du 10 décembre 1977 rendu applicable en agriculture par la loi du 30 décembre 1988, le chômage des jours fériés ne pourra être une cause de réduction de la rémunération.

Les salariés non mensualisés bénéficient d'une indemnité égale au produit du nombre d'heures de travail perdues du fait du jour férié chômé par le montant de son salaire horaire de base.

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

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

Article 33 - Récupération des jours fériés

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

Article 34- Travail effectué un jour férié

Le travail du 1^{er} mai sera rémunéré conformément à l'article L 222-7 du code du travail (les salariés ont droit en plus de leur salaire à une indemnité égale au montant de ce salaire). Les heures de travail exceptionnellement effectuées un jour férié autre que le 1^{er} mai, donnent lieu à une majoration de 25% du salaire horaire de base correspondant au coefficient de l'emploi ou à une récupération de l'horaire majoré de 25 % .

Article 35 - Absences rémunérées

Le présent article recense les absences au titre desquelles la rémunération est maintenue par l'employeur.

- ♦ Jour férié légal
- ♦ Jour de congé payé
- ♦ Repos compensateur de remplacement des heures supplémentaires
- ♦ Repos compensateur annuel
- ♦ Examen de la médecine du travail

- ◆ Examen médical de grossesse
- ◆ Jour au cours duquel s'est produit un accident du travail
- ◆ Formation décidée par l'employeur
- ◆ Heures de délégation des délégués syndicaux d'entreprise, des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise
- ◆ Exercice de la mission de conseiller du salarié
- ◆ Participation à une instance prévue à l'article L 992-8 du code du travail
- ◆ Participation aux élections de conseillers prud'hommes, de membre de Chambre d'agriculture ou d'administrateur de caisse de Mutualité sociale agricole
- ◆ Exercice d'un mandat de représentant des salariés dans un comité des activités sociales et culturelles visé à l'article 1000-7 du code rural, dans un observatoire de l'emploi salarié en agriculture visé à l'article 1000-8 du code rural, ou dans une commission paritaire d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en agriculture visé à l'article L231-2-1 du code du travail
- ◆ Participation à une formation dans le cadre du congé individuel de formation (Accord national du 24 mai 1983)
- ◆ Participation à une instance paritaire du FAFSEA, à une commission paritaire de l'emploi, à une association paritaire pour l'emploi et la formation (Accord national du 2 octobre 1984)
- ◆ Participation à une commission paritaire ou à une commission mixte de négociation collective et le cas échéant, à une réunion de préparation ou de suivi (accord national du 21 janvier 1992).

Section 2 Les congés payés

Article 36 - Durée du congé annuel payé

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

La durée du congé fixée par le présent article est augmentée en raison de 3 jours ouvrables après 25 ans de service continu ou non au sein de la même entreprise.

Article 37-Période et date des congés payés

La période des congés et la date de départ en congé sont fixées en application des articles L223-7 et L223-7-1 du code du travail.

Le salarié devra bénéficier d'un congé d'au moins 12 jours ouvrables pendant la période du 1^{er} mai au 31 octobre.

Toutefois, compte tenu des impératifs liés à la bonne marche de l'exploitation ou de l'entreprise, l'employeur pourra refuser que le salarié s'absente plus d'un jour au titre du congé annuel durant une période réputée de grands travaux liée à l'activité de l'entreprise.

Néanmoins, il est recommandé aux employeurs de salariés immigrés d'accorder à ces derniers, sur leur demande, la possibilité de prendre en une fois l'intégralité de leurs congés pour se rendre dans leur pays d'origine.

Article 38 -Fractionnement du congé payé

Les jours restant dus au-delà de la période de congé principal visée à l'article 37 peuvent être accordés en une ou plusieurs fois en dehors de cette période. Dans ce cas, il est attribué deux jours ouvrables de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours de congé pris en dehors de cette période est au moins égal à 6 et un seul lorsqu'il est compris entre 3 et 5 jours.

La partie du congé qui excède 24 jours ouvrables peut être fractionnée sans ouvrir droit à des congés supplémentaires dits de fractionnement.

Article 39 -Congés pour événement personnel

Tout salarié pourra prétendre à un congé rémunéré lors de la survenance d'un des événements personnels ci-dessous :

Pour les salariés justifiant de moins d'un an d'ancienneté continue ou non au sein de l'entreprise :

- 4 jours ouvrables pour son propre mariage
- 3 jours ouvrables pour chaque naissance ou chaque adoption
- 2 jours ouvrables pour le décès d'un conjoint ou d'un enfant. Ces dispositions sont applicables aux partenaires liés par un pacte civil de solidarité.
- 1 jour ouvrable pour le mariage d'un enfant mais pas de l'enfant du conjoint
- 1 jour ouvrable pour le décès du père ou de la mère, **du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur.**

Au delà de trois mois d'ancienneté dans la même exploitation, un jour pour le décès du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur.

Pour les salariés justifiant d'au moins un an d'ancienneté continue ou non au sein de l'entreprise :

- 5 jours ouvrables pour son propre mariage
- 3 jours ouvrables pour chaque naissance ou chaque adoption
- 3 jours ouvrables pour le décès d'un conjoint ou d'un enfant.
- Ces dispositions sont applicables aux partenaires liés par un pacte civil de solidarité.
- 2 jours ouvrables pour le mariage d'un enfant mais pas de l'enfant du conjoint
- 2 jours ouvrables pour le décès du père ou de la mère
- 1 jour ouvrable pour le décès du beau-frère, de la belle sœur, du frère ou de la sœur

La rémunération due au titre de ces jours de congés est calculée sur la base du salaire journalier afférent à la période au cours de laquelle ils sont pris. Ces jours de congés exceptionnels doivent être pris **dans un délai raisonnable du jour de l'événement** en cause. Ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

Article 40-Interdiction de travail durant les congés

Le travailleur qui effectue un travail rémunéré durant son congé et l'employeur qui utilise ses services peuvent faire l'objet d'une condamnation à des dommages-intérêts envers le fonds de chômage du département, sauf dérogations légales.

Section 3 : Le repos hebdomadaire et le repos quotidien

Sous-section 1-Le repos hebdomadaire

Article 41 - Le repos dominical

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

A ces vingt quatre heures consécutives de repos hebdomadaire, il doit être ajouté les heures consécutives de repos quotidien prévu à l'article 44.

Article 42 - Dérogation au repos dominical

Dans les conditions fixées par le décret n° 75-957 du 17 octobre 1975, il peut être dérogé au repos dominical lorsque le travail du dimanche est indispensable au fonctionnement de l'entreprise ; le repos hebdomadaire peut être donné pour tout ou partie du personnel, soit toute l'année, soit à certaines époques de l'année seulement, suivant l'une des modalités ci-après :

- Un autre jour que le dimanche sous réserve que le jour de repos tombe le dimanche au moins une fois sur quatre
- Une demi-journée le dimanche avec un repos compensateur d'une journée par roulement et par quinzaine

- Par roulement à condition que le jour de repos tombe le dimanche au moins deux fois par mois.

Si plus de 25 dimanches sont travaillés dans l'année civile alors, le travail de tous les dimanches donne lieu à une majoration de 25% du salaire horaire de base correspondant au coefficient de l'emploi ou à une récupération de l'horaire majoré de 25 % .

Article 43- Suspension du repos hebdomadaire

Le repos hebdomadaire peut être suspendu six fois au maximum par an en cas de circonstances exceptionnelles, sous réserve que les intéressés bénéficient d'un repos d'une durée égale au repos supprimé. L'Inspecteur du Travail devra en être informé. Cette information porte notamment sur les circonstances, date et durée de cette suspension, les salariés concernés et la date de récupération sous forme de repos compensateur.

Par ailleurs, dans ce cas, le travail du dimanche donne lieu à une majoration de 25% du salaire horaire de base correspondant au coefficient de l'emploi ou à une récupération de l'horaire majoré de 25 % .

Sous-section 2 -Le repos quotidien

Article 44- Le repos quotidien

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

Section 4 : La durée du travail

Sous section 1 -La durée normale du travail

Article 45- Définition de la durée normale du travail effectif

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

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

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

Article 46- Présences ne constituant pas du travail effectif

le temps nécessaire à la restauration et les temps consacrés aux pauses, ainsi qu'aux trajets entre le siège de l'entreprise ou de l'établissement et le lieu de travail, lorsque les critères définis à l'alinéa 2 de l'article 45, ne sont pas réunis ne sont pas considérés comme travail effectif.

Article 47-Période d'astreinte

Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir

pour effectuer un travail au service de l'entreprise, la durée de cette intervention étant considérée comme un temps de travail effectif.

A défaut de conclusion d'une convention ou d'un accord, les conditions dans lesquelles les astreintes sont organisées sont fixées par l'employeur après information et consultation du comité d'entreprise, ou des délégués du personnel s'ils existent, et après information de l'inspecteur du travail. Les périodes d'astreinte ouvrent droit au versement d'une indemnité forfaitaire dont le montant est égal à une fois le minimum garanti prévu à l'article L.141-8 du code du travail par nuit d'astreinte et à deux fois ce minimum garanti par période de 24 heures consécutives d'astreinte.

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

Article 48-Heures de travail perdues récupérables

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

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

Article 49-Le travail des jeunes

Sont considérés comme jeunes au regard du Code du Travail les salariés de moins de 18 ans.

La durée de travail effectif des jeunes de moins de 18 ans ne peut être supérieure ni à 7 heures par jour ni à 35 heures par semaine (32 heures pour les moins de 15 ans).

Une pause d'au moins 30 minutes consécutives doit être accordée lorsque le temps de travail quotidien est supérieur à 4 heures ½.

Le repos quotidien ne peut être inférieur à 12 heures consécutives (14 heures consécutives si le jeune a moins de 16 ans).

Le travail de nuit des jeunes de moins de 18 ans, compris entre 22 heures et 6 heures (ou entre 20 heures et 6 heures pour les enfants de moins de 16 ans) est interdit.

Le travail des jeunes pendant leurs vacances

La réglementation du travail prévoit qu'aucun jeune ne peut travailler avant d'être libéré de l'obligation scolaire, c'est à dire 16 ans. Par exception, les adolescents de plus de 14 ans peuvent, pendant leurs vacances scolaires, effectuer des travaux légers dans les conditions suivantes :

- L'emploi n'est possible que pendant la période des vacances scolaires comportant au moins 14 jours ouvrables ou non et sous réserve que les intéressés bénéficient d'un repos effectif continu d'une durée au moins égale à la moitié de la durée totale de la période de vacances.
- Les règles applicables à la durée du travail pour les jeunes travailleurs indiquées ci-dessus, doivent être respectées.
- Il est interdit d'affecter les adolescents aux travaux entraînant une fatigue anormale, à des travaux dangereux ou insalubres.
- L'employeur doit adresser à l'Inspection du Travail une déclaration indiquant le nombre de jeunes concernés, leurs nom, prénoms et âge, la nature des travaux qui leur seront confiés et les lieux précis où ces travaux seront effectués. L'employeur doit être en possession de l'autorisation écrite et signée du représentant légal de l'adolescent.

La rémunération des jeunes

Les jeunes de moins de 18 ans et ayant moins de 6 mois de pratique professionnelle doivent être rémunérés au minimum sur les bases suivantes :

- 80 % du SMIC avant 17 ans
- 90 % du SMIC entre 17 et 18 ans.

Article 50 - Absences au travail

Toute absence doit être autorisée ou motivée. L'autorisation, sauf cas d'urgence, doit être demandée à l'employeur, au plus tard, l'avant veille du premier jour d'absence.

Une absence non autorisée et non motivée peut être considérée par l'employeur comme une faute grave susceptible d'entraîner le licenciement **dans le respect de la procédure rappelée à l'article 84 et suivants.**

Sous-section 2 : Heures supplémentaires

Article 51 - Définition des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont celles qui sont effectuées au-delà de la durée normale du travail effectif défini à l'article 45.

Article 52 - Décision d'exécution des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont décidées par l'employeur.

Article 53 - Rémunération des heures supplémentaires

a) - Bonifications pour heures supplémentaires entre 36 et 39 h

Conformément à l'article 7-3 de l'accord national du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles, chacune des quatre premières heures supplémentaires effectuées au-delà de 35 heures donne lieu à une bonification de 25 %. Après consultation des salariés concernés, cette bonification est attribuée :

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

A titre transitoire, pendant la première année au cours de laquelle la durée normale du travail applicable dans l'entreprise est fixée à 35 heures, la bonification ci-dessus prévue est fixée à 10 %. Cette bonification de 10 % est applicable jusqu'au 31 décembre 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés et jusqu'au 31 décembre 2002 pour celles de 20 salariés et moins.

b) - Majorations pour heures supplémentaires au-delà de la 39^{ème}

Conformément à l'article 7-3 de l'accord national du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles, chacune des quatre heures supplémentaires effectuées au-delà de la 39^{ème} donne lieu à une majoration de salaire de 25 %, et les heures suivantes à une majoration de 50 %.

c) - Conventions de forfait

Les employeurs peuvent conclure des conventions de forfait en heures avec ceux de leurs salariés qui sont responsables de l'organisation de leur horaire de travail, notamment avec le personnel de surveillance des appareils à fonctionnement continu, le personnel de l'élevage chargé de la surveillance des animaux et le personnel non cadre itinérant.

Article 54 - Repos compensateur annuel en cas d'heures supplémentaires

Un repos compensateur payé est accordé au salarié qui accomplit plus de 1.860 heures de travail par an. Les droits à repos compensateur sont acquis comme suit :

Heures annuelles effectuées	Jours de repos compensateur
-----------------------------	-----------------------------

de 1861 à 1900	1 jour
de 1901 à 1940	2 jours
de 1941 à 2000	3 jours

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

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

Sauf décision contraire de l'employeur, la période annuelle commence le 1^{er} juin et se termine le 31 mai de chaque année.

Sous-section 3 : Durée maximale du travail

Article 55 -Heures de travail prises en compte dans la durée maximale

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

Le temps nécessaire à l'exercice des fonctions des représentants du personnel et considéré de plein droit comme temps de travail.

Article 56 - Durée maximale quotidienne

La durée maximale quotidienne de travail effectif, qui est fixée à dix heures par l'article L 713-2 du code rural, peut être dépassée dans les cas et dans les conditions déterminées par le décret n° 97-541 du 26 mai 1997. Par dérogation aux dispositions de ce décret, le nombre global d'heures de dépassement au-delà de dix heures ne peut être supérieur à 50 par période annuelle

Article 57 -Durée maximale hebdomadaire

En application de l'article L 713-13 du code rural, la durée maximale hebdomadaire est fixée à 48 heures. Cependant, les exploitations et entreprises agricoles peuvent être autorisées à dépasser le plafond de 48 heures selon la procédure définie à l'article 9 du décret n°75-956 du 17 octobre 1975. La demande de dérogation est adressée au chef du service départemental du travail, de l'emploi, et de la protection sociale agricoles soit par l'employeur, soit par l'organisation représentative des employeurs concernés.

Article 58 - Durée maximale annuelle

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

- ▶ Par exception à la règle posée à l'alinéa précédent, la durée annuelle maximale du travail est portée à 2000 heures dans les autres exploitations et entreprises relevant du champ d'application du présent accord lorsqu'elles n'emploient qu'un seul salarié permanent.

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

Article 59- Maximum d'entreprise

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

Ce maximum d'entreprise est égal à :

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

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

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

Sous-section 4 : Aménagement de la durée du travail

Article 60 -Horaire individualisé

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

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

Article 61-Aménagement sous forme de repos

La durée hebdomadaire moyenne sur l'année peut être réduite, en tout ou en partie, en deçà de 39 heures, par l'attribution de journées ou demi-journées de repos.

Les heures de travail effectuées au-delà de 39 heures par semaine sont des heures supplémentaires. Constituent également des heures supplémentaires les heures de travail effectuées au-delà de la durée hebdomadaire moyenne de 35 heures calculée sur l'année et qui auraient été effectuées dans la limite de 39 heures, ainsi que les heures effectuées au delà de 1600 heures par an.

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

Les journées ou demi-journées de repos acquises par le salarié doivent être prises au cours de la période annuelle de référence. Les dates auxquelles ces repos peuvent être pris sont fixées par l'employeur pour les deux tiers de ce nombre et par le salarié pour un tiers de ce nombre. Cependant, l'employeur peut interdire la prise de repos à l'initiative du salarié pendant les périodes dites d'activité intense dont la durée totale ne peut excéder 13 semaines par an. Le cas échéant, ces périodes sont indiquées sur le document mensuel remis aux salariés concernés. En cas de modification par l'employeur des dates fixées pour la prise des jours de repos, ce changement doit être notifié au salarié dans un délai de

7 jours au moins avant la date à laquelle cette modification doit intervenir. Ce délai peut être réduit à un jour en cas de force majeure, notamment imprévus de production ou commerciaux.

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

Article 62 -Repos compensateur de remplacement

Après consultation de chacun des salariés concernés, le paiement des heures supplémentaires peut être remplacé par un repos payé de une heure quinze minutes pour chacune des huit premières heures supplémentaires et de une heure trente minutes pour chacune des heures supplémentaires suivantes. A titre transitoire pendant la première année au cours de laquelle la durée normale du travail applicable dans l'entreprise est fixée à 35 heures, le paiement des heures supplémentaires comprises entre la 36^{ème} et la 39^{ème} heure hebdomadaire peut être remplacé par un repos payé de une heure six minutes.

L'employeur enregistre sur un document prévu à cet effet le nombre d'heures de repos compensateur de remplacement porté au crédit de chaque salarié. Une copie de ce document est remise à chaque salarié en même temps que la paie. Les heures de repos compensateur sont prises par journées ou demi-journées dans les délais et selon les modalités convenues par accord entre l'employeur et le salarié. En l'absence d'accord, le droit au repos compensateur est réputé ouvert dès lors que la durée de ce repos atteint 7 heures, et le repos doit obligatoirement être pris dans un délai maximum de deux mois suivant l'ouverture du droit. Dans ce cas, l'ouverture du droit et le délai dans lequel le repos doit être pris doivent être mentionnés sur le document susvisé.

En ce qui concerne les heures de travail effectuées au-delà de la 39^{ème} heure hebdomadaire, la pratique du repos compensateur de remplacement n'est pas incompatible avec la pratique des horaires individualisés ou de la réduction du temps de travail sous forme de repos décrite aux articles 60 et 61 ci-dessus.

Article 63 -Travail par cycles

Pour faire bénéficier les salariés d'au moins deux jours de repos hebdomadaires en moyenne par semaine, l'employeur peut organiser la durée du travail sous forme de cycles. La durée maximale de chaque cycle ne saurait excéder six semaines.

Article 64 -Annualisation de la durée du travail

a) - Principe de l'annualisation

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

L'annualisation de la durée du travail est organisée dans le cadre d'une période au maximum égale à 12 mois consécutifs au cours de laquelle les heures de modulation effectuées au-delà de 35 heures par semaine doivent être compensées par des heures de repos appelées heures de compensation. Le nombre d'heures de modulation susceptibles d'être effectuées tous les ans est limité à 350. Le nombre d'heures de modulation susceptibles d'être effectuées au cours d'une même semaine n'est limité que par les dispositions législatives et réglementaires relatives à la durée maximale quotidienne et hebdomadaire. Le nombre d'heures de compensation susceptibles d'être prises au cours d'une même semaine n'est pas limité et peut donc conduire soit à une réduction de la durée journalière de travail, soit à l'attribution d'un ou de plusieurs jours de compensation. Il est précisé qu'un horaire journalier réduit ne peut être inférieur à la demi-journée, sauf cas particulier concernant notamment des salariés affectés à des travaux d'entretien, de maintenance ou de surveillance exigeant moins d'une demi-journée de travail par jour, pour lesquels l'horaire de travail réduit ne peut être inférieur à deux heures.

b) - Programmation et compte individuel de compensation

L'employeur qui met en œuvre l'annualisation de l'horaire de travail doit établir une programmation et tenir des comptes individuels de compensation

c) - Rémunération en cas d'annualisation

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

d) - Heures effectuées hors modulation

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

- Première formule : le nombre d'heures de modulation programmées en début de période annuelle n'excède pas 200 heures. Dans cette hypothèse, le contingent annuel maximum d'heures hors modulation est fixé à 150 heures. Toutefois, ce contingent est fixé à 190 heures au cours de la première période annuelle au titre de laquelle une formule d'annualisation est mise en œuvre dans l'entreprise et à 170 heures au cours de la deuxième année.
- Deuxième formule : le nombre d'heures de modulation programmées en début de période annuelle excède 200 heures dans la limite maximum de 350 heures. Dans cette hypothèse, le contingent annuel maximum d'heures hors modulation est fixé à 100 heures.

Les heures hors modulation ainsi effectuées sont rémunérées avec le dernier salaire mensuel de la période, à raison de 1/151,67^{ème} du salaire mensualisé lissé majoré de 25 %. Cependant, ces heures peuvent, en tout ou en partie, ne pas faire l'objet d'une rémunération à la fin de la période si elles sont reportées sur la période annuelle suivante sous forme de repos compensateur. Dans cette hypothèse, chaque heure reportée ouvre droit à une heure et quart de repos compensateur payé et le contingent annuel maximum de 350 heures de modulation de la période annuelle suivante sera réduit du nombre d'heures ainsi reportées.

Sous-section 5 : Contrats de travail à temps partiel

Article 65 - Définition du contrat de travail à temps partiel

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

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

- à la durée légale du travail (ou, lorsque ces durées sont inférieures à la durée légale, à la durée du travail fixée par 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.

Article 66 - Les horaires de travail

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 d'une indemnisation en fonction du nombre de kilomètres nécessaires pour effectuer le deuxième trajet journalier entre le domicile et le lieu de travail. Le montant de cette indemnité kilométrique est déterminé par le contrat de travail.

Article 67 -Modification des horaires

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

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

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

Article 68 -Heures complémentaires

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

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

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

Article 69 -Contrat de travail à temps partiel variable

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

Cette possibilité concerne les salariés dont l'emploi est soumis à des variations saisonnières d'activité.

La durée hebdomadaire ou mensuelle moyenne doit être au moins égale à 3 ou 12 heures. L'écart entre la durée effective de travail et la durée moyenne stipulée au contrat ne peut pas excéder un tiers de cette durée. La durée du travail du salarié ne peut être portée à un niveau égal ou supérieur à la durée légale hebdomadaire. La durée minimale de travail pendant les jours travaillés et l'interruption d'activité au cours d'une même journée sont celles indiquées à l'article 66 de la présente convention collective.

Le programme indicatif annuel de la répartition de la durée du travail est communiqué par écrit au salarié au moins une semaine avant le début de la période annuelle. Les modifications du programme et les horaires de travail sont notifiés au

salarié par un écrit remis en mains propres au moins sept jours à l'avance sauf circonstances exceptionnelles justifiant une réduction de ce délai à trois jours.

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

Article 70 - Contrat de travail intermittent

a) - Principe général

Les employeurs agricoles peuvent conclure des contrats de travail intermittent pour pourvoir des emplois permanents comportant par nature une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées. Ces contrats doivent être conclus dans le respect des règles fixées par le présent accord.

Le contrat de travail intermittent est, conformément aux dispositions de l'article L 212-4-12 du code du travail, un contrat à durée indéterminée qui doit être conclu par écrit et comporter l'ensemble des mentions obligatoires prévues par l'article L 212-4-13 du code du travail. Le contrat doit notamment mentionner la qualification du salarié et les éléments de la rémunération convenue par référence à la convention collective de travail applicable.

Le contrat détermine la durée annuelle minimale du travail. Cette durée est exprimée en heures de travail non compris les congés payés et les absences rémunérées à l'occasion d'un jour férié légal. La durée minimale ne peut être inférieure à 300 heures par an ni supérieure à 1200 heures par an, sachant que les heures dépassant cette durée minimale fixée au contrat ne peuvent excéder le tiers de cette durée sauf accord du salarié.

b) - Périodes et horaires de travail

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

① Contrat prévoyant des périodes de travail fixées avec précision

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

② Contrat prévoyant des travaux saisonniers

Le contrat de travail intermittent peut prévoir une ou plusieurs périodes de travaux saisonniers dont les dates de début et de fin ne peuvent pas être fixées avec précision au contrat, en raison de la nature de l'activité.

Dans ce cas :

- d'une part, le contrat doit énumérer la nature des travaux saisonniers pour lesquels le salarié est employé ;
- d'autre part, l'employeur doit notifier au salarié la date du début de chaque période de travail au moins huit jours à l'avance. Sauf circonstances justifiées, le salarié doit se présenter au travail à la date indiquée sous peine de rupture du contrat de travail.

Pendant les périodes travaillées, le salarié suit l'horaire habituel de l'entreprise.

③ - Rémunération

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

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

Article 71 -Modalités d'organisation

La durée du travail du personnel d'encadrement s'organise selon les modalités suivantes :

Cadre assimilé – Cadre intermédiaire Coef.50 – Cadre supérieur Coef.60 :

Soit il est intégré à l'horaire collectif de son équipe ou de l'entreprise, soit il est autonome dans l'organisation de son temps de travail et dépend dans ce dernier cas d'une convention de forfait.

Cadre de direction : Coef 70:

Il est assimilé à la qualité de cadre dirigeant au sens de l'article L 212-15-1 du Code du Travail ou il est autonome dans l'organisation de son temps de travail et dépend dans ce dernier cas d'une convention de forfait.

La qualité de cadre dirigeant doit avoir été acceptée par le salarié dans le contrat de travail ou un avenant, dans ce dernier cas, le refus du cadre ne peut pas être considéré comme constituant un motif de licenciement.

Article 72 -Durée du travail – Convention de forfait

§1. Le cadre dirigeant (cadre de direction Coef. 70)

Dans le cadre fixé par l'article L 212-15-1 du Code du Travail, il n'est pas soumis à la réglementation de la durée du travail et ne bénéficie pas de la réduction du temps de travail.

Il perçoit une rémunération forfaitaire sans référence horaire qui doit tenir compte des responsabilités confiées.

§2. Le cadre occupé selon l'horaire collectif (Cadre assimilé - Cadre intermédiaire Coef. 50 - Cadre supérieur Coef. 60)

Sa mission d'encadrement peut conduire ce cadre à être présent avant et après le début du travail de son équipe. Ce cadre bénéficie soit d'un aménagement du temps de travail prévu aux articles 60 à 64 de la présente convention, soit avec son accord écrit, d'une convention de forfait sur une base mensuelle en heures incluant le paiement des heures supplémentaires correspondant à la durée mensuelle du travail définie ainsi que les bonifications ou majorations légales.

§3. Le cadre organisant son temps de travail (Cadre assimilé - Cadre intermédiaire Coef.50 – Cadre supérieur Coef. 60 – Cadre de direction Coef. 70)

Son autonomie dans l'organisation du temps de travail peut donner lieu à la conclusion d'une convention de forfait sur la base d'un nombre annuel d'heures de travail ou de jours de travail. La convention de forfait conclue doit prendre en compte la réduction du temps de travail.

Article 73 -Conclusion d'une convention de forfait sur une base annuelle d'heures de travail

La convention de forfait figure dans le contrat de travail ou un avenant, dans ce dernier cas, le refus du salarié ne peut être considéré comme constituant un motif de licenciement.

Cette convention de forfait sur une base annuelle d'heures de travail ne peut pas prévoir une durée annuelle de travail supérieure aux durées maximales de travail fixées aux articles 56 à 58 de la présente convention pour un salarié ayant des droits complets en matière de congés payés.

La durée journalière de travail ne peut excéder 10 heures, toutefois cette durée peut être portée à 12 heures pendant une durée maximale annuelle de 10 semaines consécutives ou non.

L'horaire moyen hebdomadaire sur la base duquel le forfait a été convenu peut varier d'une semaine sur l'autre, dans le cadre de l'année, sous réserve que soit respecté, sur l'année, l'horaire moyen hebdomadaire sur la base duquel le forfait a été convenu.

Cette convention de forfait donne lieu à la mise en place d'un dispositif de contrôle de la durée réelle du travail. Le document de contrôle fait apparaître la durée journalière et hebdomadaire de travail.

La rémunération mensuelle du salarié est lissée sur la base de l'horaire hebdomadaire moyen convenu dans la convention.

Cette rémunération forfaitaire doit être au moins égale à la rémunération que le salarié recevrait compte tenu du salaire minimum conventionnel applicable dans l'entreprise et des bonifications ou majorations prévues à l'article L212.5 du code du travail.

Article 74 - Conclusion d'une convention de forfait sur la base d'un nombre annuel de jours de travail

La convention de forfait figure dans le contrat de travail ou un avenant, dans ce dernier cas, le refus du salarié ne peut être considéré comme constituant un motif de licenciement.

Le nombre annuel de jours travaillés ne peut excéder un maximum de 217 jours pour un salarié bénéficiant de l'intégralité de ses droits à congés payés.

Les jours de travail peuvent être répartis différemment d'un mois sur l'autre ou d'une période à l'autre de l'année en fonction de la charge de travail sous réserve que le cadre bénéficie d'au moins 35 heures de repos hebdomadaire, sauf dérogation légale ou réglementaire et sous réserve que le cadre bénéficie d'au moins 11 heures consécutives de repos quotidien, sauf dérogations légales.

Les jours de repos ou demi-journées de repos sont définis par le cadre en respectant un délai de prévenance d'un mois. L'employeur peut reporter la prise de repos en cas d'absences simultanées de cadres en respectant un délai de prévenance de 3 semaines pour les absences programmées délai ramené à 5 jours ouvrables en cas d'absences pour maladie ou accident d'autres cadres.

Le contrat de travail peut prévoir des périodes de présence nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise. Pendant cette période, le salarié ne peut pas prendre des jours de repos autre que les jours de repos hebdomadaires, jours fériés chômés.

En cas de dépassement du forfait annuel, les jours excédentaires sont déduits du forfait de l'année suivante et sont à récupérer dans les 3 premiers mois de l'année suivante.

Il doit être mis en place un dispositif de contrôle du nombre de jours travaillés. Ce document de contrôle doit comptabiliser le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées, ainsi que les jours de repos hebdomadaires, jours de congés payés, jours fériés chômés, jours de repos au titre de la réduction du temps de travail.

Chaque année, un entretien doit être organisé entre le cadre et le supérieur hiérarchique pour évoquer l'organisation du travail, la charge de travail et l'amplitude des journées de travail.

La rémunération forfaitaire mensuelle est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paie considérée.

La rémunération ne peut être inférieure à la rémunération forfaitaire correspondant au forfait annuel sur la base du maximum d'heures applicables résultant de l'article 73 de la présente convention (rémunération forfaitaire comprenant le paiement des heures supplémentaires et bonifications ou majorations légales).

Section 5 : Evolution de la rémunération en cours de contrat

Article 75 - Etablissement de la paie

La paie doit être effectuée suivant la périodicité adoptée d'un commun accord et au moins une fois par mois, dans les dix jours ouvrables qui suivent la fin du mois civil, sauf accord entre les parties.

Le montant d'un acompte ne pourra excéder la valeur nette de la rémunération correspondant au travail effectué.

L'employeur doit remettre au salarié, à l'occasion du paiement de sa rémunération, une pièce justificative dite bulletin de paye établie conformément aux dispositions de l'article R 143-2 du Code du travail.

Un double de ces fiches de paie doit être conservé par l'employeur pendant cinq ans.

Article 76 -Evolution de la valeur des coefficients

Après chaque revalorisation du SMIC, la commission mixte se réunit, sur convocation du Chef du Service départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles après réception de la lettre recommandée demandant la révision. Cette dernière statuera sur l'évolution de la grille de salaire.

Article 77-Prime de fidélisation (Avenant n°42 du 15 septembre 2016)

Pour le personnel non cadre

Tout salarié non cadre ayant au moins 5 ans d'ancienneté continue, au titre du contrat de travail en cours au 31 décembre, bénéficie d'une rémunération annuelle garantie égale à 13 fois le salaire minimum mensuel conventionnel correspondant à son coefficient hiérarchique.

Dans l'hypothèse où le salarié est rémunéré par un taux horaire supérieur à celui correspondant à son minimum conventionnel hiérarchique, sa rémunération annuelle garantie est calculée selon son taux horaire réel, plafonné au taux horaire conventionnel situé deux coefficients au-dessus.

Le salaire minimum mensuel est calculé sur la base de 151.67 heures pour un temps plein, et sur la base de l'horaire contractuel pour un salarié à temps partiel.

Cette rémunération annuelle garantie par année civile est proratisée en cas d'absence non considérée comme du travail effectif au sens de l'article L. 3141-5 du code du travail (maladie non professionnelle, congé sans solde,...).

Cette rémunération annuelle garantie est comparée à la rémunération annuelle brute versée au salarié hors rémunérations versées au titre des heures supplémentaires et complémentaires. Ce montant différentiel est appelé prime de fidélisation. Cette prime de fidélisation est calculée au 31 décembre de chaque année et versée avec le salaire de décembre.

Cette rémunération annuelle garantie est mentionnée à l'annexe 4 et fait l'objet d'une mise à jour lors de la révision de la grille des salaires.

Exemples de calcul de fidélisation au 31-12-2016

- Cas 1 (rémunération au niveau du coefficient)
 Salarié(e), coefficient 21 (9.75 € au 01/03/2016), est rémunéré(e) à un taux horaire de 9.75€ (valeur de la grille).
 Sa rémunération annuelle garantie se calcule de la façon suivante :
 $151.67 \times 9.75\text{€} \times 13 = 19\,224.17\text{€}$, qui doit être comparée à sa rémunération annuelle réelle.
 Supposons que son brut annuel sans heure supplémentaire soit de :
 $151.67 \times 9.75\text{€} \times 12 = 17\,745.39\text{€}$.
 Sa prime de fidélisation est de $19\,224.17\text{€} - 17\,745.39\text{€} = 1\,478.78\text{€}$.
- Cas 2 (rémunération supérieure au coefficient)
 Salarié(e), coefficient 21 (9.75€ au 01/03/2016), est rémunéré(e) à un taux horaire de 9.90€. Sa rémunération annuelle garantie se calcule de la façon suivante :
 $151.67 \times 9.90 \times 13 = 19\,519.93\text{€}$, qui doit être comparée à sa rémunération annuelle réelle.
 Supposons que son brut annuel sans heure supplémentaire soit de :
 $151.67 \times 9.90 \times 12 = 18\,018.40\text{€}$
 Sa prime de fidélisation est de $19\,519.93 - 18\,018.40 = 1\,501.53\text{€}$
- Cas 3 (rémunération supérieure à 2 coefficients)
 Salarié(e), coefficient 21 (9.75€ au 01/03/2016), est rémunéré(e) à un taux horaire de 10 € (supérieur au 2^{ème} coefficient au-dessus, le coefficient 31 à 9.96€ au 01/03/2016).
 Sa rémunération annuelle garantie se calcule de la façon suivante :
 $151.67 \times 9.96\text{€}$ (valeur de la grille pour le coef. 31) $\times 13 = 19\,638.23\text{€}$, qui doit être comparée à sa rémunération annuelle réelle.
 Supposons que son brut annuel sans heure supplémentaire soit de :
 $151.67 \times 10 \times 12 = 18\,200.40\text{€}$
 Sa prime de fidélisation est de $19\,638.23 - 18\,200.40 = 1\,437.83\text{€}$

Annexe 4 : Grille des salaires minimums conventionnels

		Salaire horaire minimum conventionnel applicable au 1 ^{er} mars 2016	Rémunération annuelle garantie (pour un temps plein) après 5 ans d'ancienneté. Pour l'année 2016
		En Euros	En Euros
Niveau 1 Echelon 1	coef. 11	9.67	19 066.43
Niveau 1 Echelon 2	coef. 12	9.69	19 105.87
Niveau 2 Echelon 1	coef. 21	9.75	19 224.17
Niveau 2 Echelon 2	coef. 22	9.86	19 441.06
Niveau 3 Echelon 1	coef. 31	9.96	19 638.23
Niveau 3 Echelon 2	coef. 32	10.16	20 032.57
Niveau 4 Echelon 1	coef. 41	10.51	20 722.67
Niveau 4 Echelon 2	coef. 42	10.92	21 531.07

Pour le personnel d'encadrement :

Une prime de fidélisation est versée au personnel d'encadrement après trois ans d'ancienneté. Elle est égale à 2 % du salaire brut minimum conventionnel mensuel correspondant au coefficient de l'intéressé. Elle progresse tous les trois ans par tranche de 2 % dans la limite de 8 % après 12 ans d'ancienneté.

Elle est proratisée pour les temps partiels et absences non justifiées ou maladie d'une durée supérieure à 7 jours calendaires appréciée sur l'année.

Tous les salariés présents au 31 décembre et répondant au critère d'ancienneté bénéficient de cette prime.

Article 78 -Avantages acquis

La mise en application de la présente convention ne peut être la cause d'une diminution de la rémunération annuelle antérieurement acquise pour les salariés déjà en place (prime d'ancienneté, prime de récolte).

La prime d'ancienneté est figée au montant acquis à la date de prise d'effet de la nouvelle convention collective. Pour le personnel d'encadrement, elle vient en déduction de la prime de fidélisation (qui pourra au plus être annulée).

Une revalorisation de la prime d'ancienneté est mise en place au 1^{er} juillet 2008 afin de prendre en compte les avantages acquis à compter du 6 mai 2002, date d'entrée en application de la présente convention.

Cette revalorisation se fera au même rythme que l'évolution du coefficient conventionnel du salarié. (étendu par arrêté du 10 décembre 2008)

La prime de récolte est figée à un montant correspondant à la moyenne des primes de récolte versées au cours des trois dernières années précédant la date de prise d'effet de la nouvelle convention collective.

Ces primes continueront à figurer sur les bulletins de paie.

Section 6 : Hygiène et sécurité**Article 79 -Dispositions à respecter**

« Les employeurs prennent l'engagement de respecter toutes les dispositions légales et réglementaires relatives à l'hygiène et à la sécurité (titre III du Livre 2 du code du travail et ensemble des règlements pris pour son application). Ils veilleront à la qualité, à l'efficacité et au remplacement des vêtements de protection et du matériel de protection obligatoires prévus par la législation et rechercheront, en accord avec les représentants du personnel s'ils existent, les moyens les plus appropriés pour assurer la sécurité des salariés et l'amélioration de leurs conditions de travail.

Les salariés s'engagent à respecter les consignes de sécurité prises pour la prévention des accidents et notamment celles concernant le port des équipements de protection individuelle.

Les locaux des établissements visés par la présente convention doivent être tenus dans un état constant de propreté et présenter les conditions d'hygiène et de salubrité nécessaires à la santé du personnel.

Le transport du personnel s'effectue dans des véhicules adaptés, le matériel et l'outillage étant séparés. Les tracteurs utilisés par les salariés doivent être équipés de cabines ou arceaux de sécurité, conformément à la réglementation en vigueur.

Chaque salarié occupé à la manipulation d'un produit dangereux ou travaillant dans des conditions de poussières intenses doit recevoir de son employeur les moyens de protection efficaces (notamment des masques, gants et tenues appropriés au travail à effectuer).

Les équipements de protection individuelle sont fournis gratuitement et ne constituent pas des avantages en nature.

Médecine du travail –

Les dispositions légales et réglementaires concernant la médecine du travail seront observées (décret du 11 mai 1982 modifié).

Des boîtes de secours permettant de donner des soins de première urgence aux travailleurs malades ou accidentés doivent être en permanence à la disposition du personnel à proximité des lieux de travail.

Les employeurs sont tenus d'informer leurs salariés des date et lieu des visites médicales opérées par le médecin du travail.

CPHS-CT –

Une commission paritaire d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en agriculture constituée dans le département depuis novembre 2000 est à la disposition des entreprises de moins de 11 salariés ».

Section 7 : Formation professionnelle

Article 80 -Congés-formation

Dans le souci de formation et de perfectionnement professionnels, le personnel non cadre et d'encadrement peut bénéficier chaque année, en dehors des périodes de grands travaux, de congés-formation payés. Les intéressés ne peuvent refuser de suivre les sessions qui leur sont demandées par leur employeur.

Il est toutefois précisé que le refus du salarié de participer à des actions de formation organisées dans le cadre de l'entreprise pour partie hors du temps de travail effectif ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

Chapitre 3 La cessation du contrat

Section 1 La démission d'un salarié titulaire d'un CDI

Article 81 -Notification de la démission

La démission doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en mains propres contre décharge. Le point de départ du délai de préavis coïncide avec la date de présentation mentionnée par la poste ou la date de remise en mains propres figurant sur la décharge.

Article 82 -Le délai de préavis

Quelle que soit son ancienneté dans l'entreprise, le salarié qui démissionne de son emploi doit à son employeur un préavis de :

Pour le personnel non cadre :

- 1 semaine calendaire pour les salariés coefficient 11
- 2 semaines calendaires pour les salariés coefficient 12, 21, 22 et 31
- 1 mois calendaire pour les salariés coefficient 32, 41 et 42

Pour le personnel d'encadrement :

- 1 mois calendaire pour les salariés cadres assimilés

- 2 mois calendaires pour les salariés cadres intermédiaires coefficient 50 et cadres supérieurs coefficient 60
- 3 mois calendaires pour les salariés cadres de direction coefficient 70

En cas de départ volontaire en retraite du cadre de direction, la durée de préavis est ramenée à 2 mois.

Article 83 -Obligations consécutives à la rupture du contrat

A l'issue de la période de préavis consécutive à la démission, l'employeur doit délivrer au salarié :

- Un certificat de travail
- Une attestation ASSEDIC

Section 2 Le licenciement d'un salarié titulaire d'un CDI

Article 84-Obligations consécutives à la rupture du contrat pour motif personnel ou inaptitude reconnue

Tout licenciement d'un salarié doit être précédé d'une convocation par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge, à un entretien préalable avec l'employeur au cours duquel celui-ci est tenu de lui indiquer le ou les motifs de la décision envisagée et de recueillir ses explications.

Cette lettre doit rappeler au salarié qu'il peut être assisté lors de cet entretien par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

En l'absence d'institution représentative du personnel dans l'entreprise, le salarié a la faculté de se faire assister par un conseiller de son choix inscrit sur une liste dressée par le Préfet du département.

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. La mention de cette faculté d'assistance par un conseiller extérieur doit être portée dans la lettre de convocation.

Tout employeur est tenu de notifier le licenciement par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. La date de présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du délai-congé. Cette lettre ne peut être expédiée moins d'un jour franc après la date de l'entretien préalable.

Article 85-La procédure de licenciement fondé sur un motif d'ordre économique

Les dispositions relatives à la procédure de licenciement fondé sur un motif d'ordre économique sont fixées conformément aux articles L 321-1 et suivants du Code du Travail.

La convocation à l'entretien préalable prévue à l'article L 122-14 du code du travail doit être adressée au salarié 7 jours au moins avant la date fixée pour l'entretien. Ce délai de 7 jours court à compter du jour de l'expédition de la lettre recommandée de convocation ou de sa remise en main propre contre décharge.

Article 86-Le délai congé

Pour le personnel non cadre :

↳ Salarié comptant moins de 6 mois de services continus chez le même employeur

- 1 semaine calendaire pour les salariés coefficient 11
- 2 semaines calendaires pour les salariés coefficient 12, 21, 22 et 31
- 1 mois calendaire pour les salariés coefficient 32, 41 et 42

☞ Salarié comptant entre 6 mois et 2 ans d'ancienneté chez le même employeur

- 1 mois calendaire

☞ Salarié comptant deux ans de services continus chez le même employeur

- 2 mois calendaires

Pendant la période de délai congé, le salarié peut s'absenter de son travail une demi-journée par semaine pour rechercher un nouvel emploi. Ces demi-journées peuvent être cumulées par journée entière, d'un commun accord entre les parties.

Cette absence payée doit être autorisée par l'employeur.

Lorsque l'activité de l'entreprise l'exige, l'employeur peut refuser cette absence 2 fois sur la période de délai congé. Dans ce cas, l'absence est reportée sur la semaine suivante.

Cette disposition cesse de jouer dès lors que le salarié a trouvé un nouvel emploi.

Le salarié qui n'utilise pas ses heures de recherche ne peut prétendre à aucune indemnité compensatrice (étendu par arrêté du 10 décembre 2008)

Pour le personnel d'encadrement :

- 1 mois calendaire pour les salariés cadres assimilés ayant moins de 2 ans d'ancienneté chez le même employeur
- 2 mois calendaires pour les salariés cadres assimilés ayant 2 ans d'ancienneté ou plus chez le même employeur, les cadres intermédiaires coefficient 50 et les cadres supérieurs coefficient 60
- 3 mois calendaires pour les salariés cadres de direction coefficient 70

« En cas de départ volontaire en retraite du cadre de direction, la durée de préavis est ramenée à 2 mois ».

Pendant la période de délai congé, le salarié peut s'absenter de son travail une demi-journée par semaine pour rechercher un nouvel emploi. Ces demi-journées peuvent être cumulées par journée entière, d'un commun accord entre les parties.

Cette absence payée doit être autorisée par l'employeur.

Lorsque l'activité de l'entreprise l'exige, l'employeur peut refuser cette absence 2 fois sur la période de délai congé. Dans ce cas, l'absence est reportée sur la semaine suivante.

Cette disposition cesse de jouer dès lors que le salarié a trouvé un nouvel emploi.

Le salarié qui n'utilise pas ses heures de recherche ne peut prétendre à aucune indemnité compensatrice.

Article 87-Indemnité de licenciement

Sauf faute grave, le salarié licencié comptant un an d'ancienneté ininterrompue chez le même employeur a droit à une indemnité minimum de licenciement définie comme suit.

Le salaire mensuel servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement est le salaire moyen des 3 derniers mois ou celui des 12 derniers mois s'il est plus favorable.

Indemnité de licenciement pour inaptitude reconnue –

- Faisant suite à une maladie ou un accident non professionnel

Pour le personnel non cadre et d'encadrement :

- ▶ a partir d'un an d'ancienneté et jusqu'à 10 ans compris : $2/10^{\text{ème}}$ de mois par année d'ancienneté
- ▶ au-delà de 10 ans d'ancienneté : $2/10^{\text{ème}}$ de mois plus $2/15^{\text{ème}}$ de mois supplémentaire par année.

Faisant suite à un accident du travail ou maladie professionnelle

Pour le personnel non cadre et d'encadrement :

- ▶ à partir d'un an d'ancienneté et jusqu'à 10 ans compris : $4/10^{\text{ème}}$ de mois par année d'ancienneté
- ▶ au-delà de 10 ans d'ancienneté : $4/10^{\text{ème}}$ de mois plus $4/15^{\text{ème}}$ de mois supplémentaire par année.

Indemnité de licenciement pour autres motifs –

Pour le personnel non cadre :

- ▶ à partir d'un an d'ancienneté et jusqu'à 10 ans compris : $2/10^{\text{ème}}$ de mois par année d'ancienneté
- ▶ au-delà de 10 ans d'ancienneté : $2/10^{\text{ème}}$ de mois plus $2/15^{\text{ème}}$ de mois supplémentaire par année.

Pour le personnel d'encadrement :

- ▶ à partir d'un an d'ancienneté et jusqu'à 10 ans compris : $3/10^{\text{ème}}$ de mois par année d'ancienneté
- ▶ au-delà de 10 ans d'ancienneté : $2/10^{\text{ème}}$ de mois plus $2/15^{\text{ème}}$ de mois supplémentaire par année.

Pour le calcul de toutes les indemnités de licenciement il doit être tenu compte des mois de service accomplis au-delà des années pleines (prorata temporis).

Article 88 - Obligations consécutives à la rupture du contrat

A l'issue de la période de préavis consécutive au licenciement, l'employeur doit délivrer au salarié :

- ▶ Un certificat de travail
- ▶ Une attestation ASSEDIC

Section 3 La retraite

Article 89 - Départ à la retraite à l'initiative du salarié

Tout salarié quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier du droit à une pension de vieillesse a droit à l'indemnité de départ en retraite suivante :

Pour le personnel non cadre :

- A partir de 5 années d'ancienneté et jusqu'à la $10^{\text{ème}}$ année non révolue : 0,5 mois
- Pour la $10^{\text{ème}}$ année : 1 mois supplémentaire
- au delà de la $10^{\text{ème}}$ année révolue d'ancienneté : $1/10^{\text{ème}}$ de mois supplémentaire par année.

Pour le personnel d'encadrement :

- A partir de 5 années d'ancienneté et jusqu'à la $10^{\text{ème}}$ année non révolue : 1 mois
- Pour la $10^{\text{ème}}$ année : 1 mois supplémentaire
- au delà de la $10^{\text{ème}}$ année révolue d'ancienneté : $2/10^{\text{ème}}$ de mois supplémentaire par année.

Le personnel non cadre et d'encadrement quittant volontairement l'entreprise pour un départ en retraite doit respecter le préavis prévu à l'article 86 dans la limite maximale de 2 mois.

Article 90 - Mise à la retraite du fait de l'employeur

Tout salarié dont la mise à la retraite résulte d'une décision de l'employeur a droit sauf dispositions plus favorables contenues dans le contrat de travail, au versement d'une indemnité de départ à la retraite d'un montant équivalent :

- soit à l'indemnité minimum de licenciement prévue à l'article L 122-9 du Code du Travail,
- soit à l'indemnité conventionnelle ci-dessus définie à l'article 87 (indemnité de licenciement pour motifs personnels) lorsqu'elle est plus favorable.

La mise à la retraite s'entend par la possibilité donnée à l'entreprise de rompre le contrat de travail d'un salarié qui peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein conformément aux dispositions explicitées à l'article L 122-14-13 du Code du Travail.

Si les conditions de mise à la retraite ci-dessus spécifiées ne sont pas remplies, la rupture du contrat de travail par l'employeur s'analyse en un licenciement.

Le préavis prévu à l'article 86, dans la limite maximale de 2 mois doit être respecté.

Article 91 - Obligations consécutives à la rupture du contrat

A l'occasion du départ à la retraite, l'employeur doit délivrer au salarié :

- Un certificat de travail

Section 4 La cessation d'un contrat à durée déterminée

Article 92 - La cessation du contrat à durée déterminée

Les dispositions relatives à la cessation d'un contrat à durée déterminée sont fixées conformément aux articles L 122-1 et suivants du Code du Travail.

L'employeur doit informer verbalement son salarié de la fin des travaux :

- 48 heures à l'avance pour les contrats de moins de 3 mois
- une semaine à l'avance pour les contrats supérieurs à 3 mois.

Article 93 - Obligations consécutives à la rupture du contrat

A l'issue de la période de préavis consécutive à la cessation du contrat à durée déterminé, l'employeur doit délivrer au salarié :

- Un certificat de travail
- Une attestation ASSEDIC

Article 94 - Consultation de la Convention Collective

La présente Convention est à la disposition des salariés au sein de chaque entreprise.

ARTICLE 95 – « DIFFUSION, INFORMATION ACCORDS COLLECTIFS ». (Avenant n°33 du 8 janvier 2013)

Les partenaires sociaux confient à l'Association départementale Emploi Formation Agricole du Tarn (ADEF A du Tarn dont le siège social est situé à la Maison des Agriculteurs – La Milliassolle – BP 9 – 81003 ALBI) la mission de coordonner et d'animer, auprès des employeurs, une action permanente de diffusion et de mise en œuvre des accords collectifs entrant dans le champ d'application de la présente convention.

Pour mener à bien cette mission, les partenaires sociaux dotent l'ADEF A du Tarn d'une ressource financière exclusivement dédiée à cette action.

Ce financement est assuré par une cotisation patronale de 0,05 % assise sur l'ensemble des salaires entrant dans le champ d'application de la présente convention ainsi que par une cotisation salariale de 0,05 %

Le recouvrement de cette cotisation est confié à la Mutualité Sociale Agricole du Tarn.

Les conditions et les modalités indiquées ci-avant, ainsi que le choix de l'organisme auquel cette mission est confiée sont examinés par les partenaires sociaux selon une périodicité qui ne peut excéder 5 ans à compter du 1^{er} janvier 2006, date d'entrée en application du présent article.

Article 96 –Dépot de la convention collective

La présente convention ainsi que ses avenants sont remis à chacune des organisations signataires et sont déposés par la partie la plus diligente auprès du SDITEPSA du TARN. La partie la plus diligente remet également la convention collective et ses avenants au secrétariat greffe du conseil des prud'hommes d'ALBI.

Article 97 – Date d'application

La présente Convention prend effet à compter du **1^{er} juillet 2002**.

(extension : 18 décembre 2002 – J.O. du 17 janvier 2003)

ANNEXE 1

Tableau de raccordement entre l'ancienne et la nouvelle grille de classification

<i>Ancienne Classification Emplois non cadres</i>	<i>Nouvelle Classification Emplois non cadres Applicable à compter du 1^{er} juillet 2001</i>
Coefficient 100	Niveau 1 échelon 1 <i>coef.11</i>
Coefficient 105	Niveau 1 échelon 2 <i>coef.12</i>
Coefficient 110	Niveau 2 échelon 1 <i>coef.21</i>
	Niveau 2 échelon 2 <i>coef.22</i>
Coefficient 120 et 125	Niveau 3 échelon 1 <i>coef.31</i>
Coefficient 130	Niveau 3 échelon 2 <i>coef.32</i>
Coefficient 140	Niveau 4 échelon 1 <i>coef.41</i>
	Niveau 4 échelon 2 <i>coef.42</i>

<i>Ancienne Classification Personnel d'encadrement</i>	<i>Nouvelle Classification Personnel d'encadrement Applicable à compter du 1^{er} janvier 2002</i>
	Cadre assimilé
Coefficient 215 ^(*)	Cadre Intermédiaire Coefficient 50 ^(*)
Coefficient 235	Cadre Intermédiaire Coefficient 50
Coefficient 285	Cadre Supérieur Coefficient 60
Coefficient 335	Cadre de direction Coefficient 70

^(*) L'augmentation de rémunération liée au passage du coefficient 215 au cadre intermédiaire coefficient 50 peut être progressive et sera réalisée dans ce cas à parts égales sur une période ne pouvant excéder 4 semestres consécutifs.

Le classement des salariés dans la nouvelle grille ne peut être la cause d'une diminution du salaire minimum conventionnel dont les salariés bénéficiaient antérieurement.

La modification de la définition de l'emploi ou sa dénomination ne peut être considérée comme une perte d'un avantage acquis.

Chaque salarié recevra avec le premier bulletin de salaire portant mention de la nouvelle classification une note explicative.

Annexe 2 – Supprimée (avenant n° 15 du 28 novembre 2005).

ANNEXE 3

Entreprises de la production agricole employant des salariés cadres

Le régime de prévoyance des cadres des entreprises de la production agricole est défini par la Convention Collective Nationale de 1952. Il est géré au sein d'AGRICA par la CPCEA.

- Le régime conventionnel
- Les suppléments conventionnels
- Les garanties optionnelles.

LE REGIME CONVENTIONNEL

Ce régime de prévoyance complémentaire est obligatoire pour tous les cadres de la production agricole et constitue le pilier de base d'un régime de protection modulable. Les cadres affiliés à la CPCEA bénéficient automatiquement du régime conventionnel qui les protège et leur offre une garantie incapacité de travail (maladie /invalidité), une garantie décès et une garantie santé.

Ce régime conventionnel peut être amélioré grâce à des suppléments conventionnels et/ou des garanties optionnelles.

Garantie maintien de salaire

En cas d'arrêt de travail pour maladie, maternité ou accident du travail, le salarié perçoit l'équivalent de son salaire net d'activité en cumulant le remboursement de la MSA et les indemnités journalières versées par la CPCEA :

- dès le 11^{ème} jour d'arrêt pour la maladie ou accident de la vie privée,
- dès le 1^{er} jour d'arrêt pour accident du travail, maternité ou maladie professionnelle.

S'il est dans l'incapacité de reprendre son travail, au bout de 6 mois, une pension d'invalidité lui sera versée jusqu'à sa guérison ou jusqu'à sa retraite.

En pratique :

La MSA verse directement et en même temps les IJ MSA et les IJ CPCEA soit directement au cadre, soit auprès de l'entreprise si elle maintient le salaire.

Garantie décès :

Lors du décès d'un cadre en activité, son conjoint bénéficie d'un capital décès et d'une rente de conjoint. Quant aux enfants à charge, ils perçoivent une allocation d'éducation jusqu'à leur 28^{ème} anniversaire.

Le capital décès –

Son montant est égal à 110 % du salaire brut d'activité de l'année civile précédant le décès, limité à 694 560 F. (4 fois le plafond de la MSA pour l'année 1999)

Chaque enfant à charge (jusqu'à l'âge de 20 ans) donne droit à un supplément égal à 50 % du salaire annuel brut.

Si le décès est accidentel, le capital décès est multiplié par 1,5.

En pratique :

Le capital décès est versé immédiatement, il est non imposable, hors succession et non soumis aux retenues légales.

Il est versé en priorité au conjoint marié, non séparé de droit ou de fait.

A défaut, aux enfants ou au tuteur, si ceux-ci sont mineurs.

A défaut d'enfants, au bénéficiaire librement désigné par le participant au moment de l'affiliation, le nom du bénéficiaire peut être changé à tout moment par le cadre.

L'allocation d'éducation

Elle est de 7 385 F. par an et par enfant (au 1/1/1999).

Elle est versée en juin de chaque année.

L'allocation est versée aux enfants légitimes, reconnus, adoptés ou recueillis si ceux-ci étaient à la charge du cadre au moment du décès, ainsi qu'aux enfants de son conjoint.

Ils doivent avoir moins de 16 ans, ou jusqu'à 20 ans, s'ils sont en apprentissage, ou jusqu'à 26 ans, s'ils poursuivent leurs études.

En pratique :

La situation de l'enfant s'apprécie au 1^{er} janvier de l'année civile suivant le décès

L'allocation est versée à la personne qui a les enfants à sa charge

Elle est soumise à l'impôt sur le revenu ainsi qu'aux prélèvements sociaux (CSG, CRDS).

La rente de conjoint :

Elle comprend pour le veuf ou la veuve :

60 % des droits retraite complémentaire acquis au moment du décès, sur la base des taux minimums de cotisation conventionnels (ARRCO, AGIRC, CPCEA).

+ 60 % des droits retraite complémentaire qu'aurait acquis le participant de la date de son décès jusqu'à 65 ans, sur la base des taux minimums de cotisation conventionnels (ARRCO, AGIRC, CPCEA).

Elle est majorée de 10 % par enfant à charge de moins de 18 ans ou jusqu'à 25 ans, sous certaines conditions.

Elle est versée au conjoint marié, même séparé de droit ou de fait mais non divorcé.

A défaut au concubin non marié par ailleurs, à condition qu'il y ait au moins 2 ans de vie commune ou au moins un enfant en commun reconnu par le participant décédé.

A défaut de concubin, une indemnité est versée aux enfants, à défaut à la personne désignée.

En pratique :

Elle est versée en début de trimestre, pour le trimestre à venir et prend effet le 1^{er} jour du mois civil qui suit le décès.

Elle est revalorisée deux fois par an (revalorisation des points ARRCO, AGIRC et CPCEA).

Elle est soumise à l'impôt sur le revenu ainsi qu'aux prélèvements sociaux dans certains cas (CSG, CRDS).

La pension d'orphelin (de père et de mère)

Elle est équivalente à 50 % des droits qu'aurait acquis le cadre s'il avait cotisé jusqu'à 65 ans, auxquels s'ajoutent 30 % à 50 % (suivant les régimes) des droits acquis par le cadre, sur la base des taux minimums de cotisation conventionnels (ARRCO, AGIRC, CPCEA).

Elle prend effet le 1^{er} jour du mois civil qui suit le décès aux orphelins de père et de mère jusqu'à 21 ans et, sous certaines conditions, jusqu'à 25 ans.

Aux orphelins de père et de mère qui ont été reconnus infirmes avant l'âge de 21 ans.

En pratique :

Elle est revalorisée deux fois par an et est versée en début de trimestre, pour le trimestre à venir.

Elle est soumise à l'impôt sur le revenu ainsi qu'aux prélèvements sociaux dans certains cas (CSG, CRDS).

Garantie santé

Le régime conventionnel offre également une garantie frais de soin qui vous assure des remboursements complémentaires à ceux de la MSA. C'est une garantie familiale qui couvre votre conjoint ou concubin s'il est à charge ou si vous avez des enfants en commun. Vos enfants à charge sont également couverts jusqu'à 16 ans ou 26 ans s'ils poursuivent des études.

Vous obtenez ainsi un remboursement, de niveau tarif de convention, pour la plupart de vos dépenses de santé (frais médicaux, pharmacie), de niveau ticket modérateur amélioré pour les soins dentaires, prothèses, et une garantie de bon niveau pour les frais les plus lourds (hospitalisation, chirurgie).

ANNEXE 4

(Avenant n°43 du 19 janvier 2017)

Grille des salaires minimums conventionnels

		Salaire horaire minimum conventionnel applicable au 1 ^{er} juillet 2017
		En Euros
Niveau 1 Echelon 1	<i>coef.11</i>	9,76
Niveau 1 Echelon 2	<i>coef.12</i>	9,79
Niveau 2 Echelon 1	<i>coef.21</i>	9,85
Niveau 2 Echelon 2	<i>coef.22</i>	9,96
Niveau 3 Echelon 1	<i>coef.31</i>	10,06
Niveau 3 Echelon 2	<i>coef.32</i>	10,26
Niveau 4 Echelon 1	<i>coef.41</i>	10,62
Niveau 4 Echelon 2	<i>coef.42</i>	11 ,03

		Salaire minimum conventionnel mensuel personnel d'encadrement applicable au 1 ^{er} juillet 2017
Cadre assimilé		1 980 €
Cadre intermédiaire	<i>coef. 50</i>	2 171 €
Cadre supérieur	<i>coef. 60</i>	2 752 €
Cadre de direction	<i>coef.70</i>	3 239 €
Valeur minimale annuelle de la prime d'intéressement		1 739 €

En Euros, il est recommandé de calculer la paie des salariés à partir de la valeur non arrondie (valeur comportant 5 chiffres après la virgule) afin d'éliminer tout effet de cumul des arrondis (cir. DRT 12 du 17/11/1998).

ANNEXE 5 –

**(avenant n° 34 du 4 juillet 2013)
(avenant n° 36 du 28 octobre 2013)
(avenant n° 38 du 6 janvier 2015)
(avenant n°41 du 31 décembre 2015)**

ACCORD DEPARTEMENTAL

du 3 Juillet 2009 sur la mise en place d'un régime complémentaire frais de santé

au profit des salariés agricoles non cadres des exploitations agricoles du TARN

Les organisations professionnelles et syndicales ci-après :

ENTRE :

- FDSEA

D'UNE PART :

ET :

- FO
- CGT
- CFDT
- CGC
- CFTC AGRI

D'AUTRE PART :

Il est convenu ce qui suit :

Préambule

Ayant pris acte des dispositions de l'accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance, modifié par son avenant n° 4 du 15 septembre 2015, et au vu des accords existant dans le champ d'application de l'accord du 3 juillet 2009 afin de garantir les salariés contre les risques relevant du dispositif national de prévoyance, les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés sont convenues d'adapter les garanties de complémentaire santé instaurées par ledit accord du 3 juillet 2009.

Dans l'hypothèse où la publication de l'arrêté d'extension de l'avenant n° 41 du 31 décembre 2015 à l'accord du 3 juillet 2009 ne serait pas intervenue à la date du 1er janvier 2016, les exploitations et entreprises relevant du champ d'application, l'appliqueront à la date du 1er janvier 2016.

Les partenaires sociaux signataires entendent ainsi :

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

Le présent accord est un accord autonome de la convention collective des exploitations agricoles du TARN du 6 mai 2002.

Article 1 : Champ d'application *(avenant n°36 du 28/10 /2013)*

Le présent accord s'applique sur le département du Tarn :

- salariés agricoles relevant du présent accord et non affiliés à l'AGIRC,
- et aux employeurs des exploitations et entreprises agricoles définies à l'article 1^{er} (champ d'application professionnel) de la convention collective du 6 mai 2002 concernant les exploitations agricoles du Tarn.

Article 2 : Salariés bénéficiaires *(avenant n° 36 du 28/10/2013) (avenant n°41 du 31/12 /2015)*

1 - Détermination des salariés bénéficiaires

Les dispositions du présent accord s'appliquent à tous les salariés relevant de la Convention collective nationale de retraite du 24 mars 1971 (non affiliés à l'AGIRC), ayant au moins trois mois d'ancienneté continue dans l'entreprise ou l'exploitation agricole et entrant dans le champ d'application dudit accord.

Sont donc exclus du dispositif frais de santé :

- les cadres et personnels relevant de la convention collective du 2 avril 1952 et de la caisse de retraite complémentaire cadre en application des décisions de l'AGIRC et bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance défini dans la convention précitée ;
- Les VRP et bûcherons-tâcherons relevant d'autres dispositions conventionnelles.

La condition d'ancienneté est réputée acquise au 1er jour du mois civil suivant celui au cours duquel le salarié acquiert trois mois d'ancienneté. (1)

En outre, les salariés nouvellement embauchés qui, au titre de leur précédent emploi dans une entreprise relevant du champ d'application du présent accord, étaient bénéficiaires de l'assurance complémentaire frais de santé instituée par l'article 4, ce dont ils devront justifier auprès du nouvel employeur, jouissent d'un transfert de ce droit à l'assurance complémentaire frais de santé, opposable à ce nouvel employeur, dès lors que les deux circonstances suivantes sont réunies :

- leur embauche intervient dans les trois mois suivant la fin du contrat de travail ;
- leur recrutement est effectué pour une durée d'au moins trois mois.

2.1 – Cas de dispense

Par exception aux dispositions du § 1 du présent article et par application des règles relatives à la réglementation sociale et fiscale en son état au jour de l'avenant n° 4, notamment l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale, il est prévu une faculté, au choix du salarié, de dispense d'adhésion pour certaines catégories de personnel, quelle que soit leur date d'embauche, sans que cela ne remette en cause le caractère collectif et obligatoire de l'accord.

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

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

(1) (Etendu sous réserves articles L.911-7 et L.911-7-1 du Code de la Sécurité Sociale – arrêté d'extension du 25 novembre 2016)

- Les salariés qui bénéficient par ailleurs, y compris en tant qu'ayants droit d'une couverture collective relevant de l'un des dispositifs de garantie frais de santé conforme à un de ceux visés ci-après (voir arrêté du 26 mars 2012 relatif aux facultés de dispense d'adhésion), à condition de le justifier chaque année :
 - Dispositif de protection sociale complémentaire (y compris étranger) présentant un caractère collectif et obligatoire (ainsi, la dispense d'adhésion ne peut jouer, pour un salarié ayant droit au titre de la couverture dont bénéficie son conjoint salarié dans une autre entreprise, que si ce dispositif prévoit la couverture des ayants droit à titre obligatoire),
 - Régime complémentaire relevant de la caisse d'assurance maladie des industries électriques et gazières (CAMIEG),
 - Régime complémentaire frais de santé facultatif référencé de la fonction publique d'Etat, dans le cadre des dispositions prévues par le décret n° 2007-1373 du 19 septembre 2007 relatif à la participation de

l'Etat et de ses établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels,

- Régime complémentaire frais de santé facultatif (contrat labellisé ou convention de participation) de la fonction publique territoriale dans le cadre des dispositions prévues par le décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents,
- Contrats d'assurance de groupe dits « Madelin »,
- Régime spécial de Sécurité sociale des gens de mer (ENIM),
- Caisse de prévoyance et de retraite des personnels de la SNCF (CPRPSNCF).

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

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

2.2 Couverture Facultative (avenant n° 38 du 6/01/2015)

Salariés non affiliés à l'AGIRC ayant moins de trois mois d'ancienneté :

Les salariés non cotisants AGIRC ayant moins de trois mois d'ancienneté dans une entreprise ou exploitation relevant du champ d'application ont la possibilité d'adhérer au régime de base ainsi que leurs ayants droits à titre facultatif, moyennant le paiement de la cotisation globale.

La cotisation globale acquittée sera entièrement à la charge du salarié et l'organisme assureur désigné à l'article 4 procédera au recouvrement de la cotisation.

Les prestations sont identiques à celles de l'annexe.(1)

Ayant droits d'un salarié bénéficiaire du régime :

De manière facultative, le salarié pourra demander le bénéfice de cet accord pour son/ou ses ayant droits moyennant le paiement d'une cotisation définie à l'article « cotisations ».

Le bénéfice du régime est subordonné à la souscription d'un bulletin d'adhésion détaillant les personnes demandant à être garanties.

(1) (Etendu sous réserve de l'article L. 911-7 du Code de la Sécurité Sociale arrêté d'extension du 25 novembre 2016)

La cotisation globale acquittée sera entièrement financée par le salarié et l'organisme assureur désigné à l'article 4 procédera à la collecte de la cotisation.

Les prestations sont identiques à celles de l'annexe.

Garanties optionnelles :

Les salariés pourront souscrire des prestations optionnelles additionnelles aux prestations obligatoires. Le surplus de cotisation correspondant à ces prestations supplémentaires sera à la charge du salarié. L'appel et le recouvrement de ces cotisations seront confiés à l'organisme désigné à l'article 4.

Article 3 : Adhésion et Antériorité

3.1 Admission et antériorité (avenant n° 38 du 6/01/2015) (avenant n°41 du 31/12/2015)

L'adhésion des entreprises du secteur référencé à l'article 1 du présent accord et l'affiliation de leurs salariés, dès lors qu'ils respectent les conditions d'ancienneté fixées à l'article 2 ont un caractère obligatoire à **compter de la date d'entrée en vigueur de l'accord du 03 juillet 2009 et de ses annexes. (1)**

Les entreprises sont invitées à régulariser administrativement l'adhésion des salariés auprès de la mutuelle recommandée ci-dessous correspondant à l'implantation de son siège social par la signature d'un bulletin d'adhésion spécifique.

Les bulletins d'adhésion, les courriers de communication correspondant et les notices d'information aux entreprises sont établis par HARMONIE MUTUELLE et transmis par celle-ci. Ils sont soumis pour accord à la commission paritaire de suivi.

A charge pour les entreprises de remettre à chaque salarié affilié les notices d'information correspondantes.

Les MSA communiqueront à HARMONIE MUTUELLE les coordonnées des entreprises nouvellement déclarées comme employeurs et dont le personnel remplit les conditions d'adhésion au présent accord.

La mutuelle recommandée pour la gestion du régime Frais de santé instituée par la convention de Gestion est HARMONIE MUTUELLE.

(1)Non étendu arrêté du 16 novembre 2016

DEFINITION DES AYANTS DROITS DU SALARIE

- Le conjoint, le concubin, partenaire lié par un pacte civil de solidarité (PACS)
- Les enfants de l'adhérent ou de son conjoint, de son concubin ou de son partenaire lié à un PACS jusqu'au 31 décembre qui suit son 20^{ème} anniversaire ou 28^{ème} anniversaire s'ils sont étudiants, apprentis, intérimaires, à la recherche d'un 1^{er} emploi, en contrat à durée déterminée ou en contrat d'insertion professionnelle ;

Les enfants de l'adhérent ou de son conjoint, de son concubin ou de son partenaire lié à un PACS en situation de handicap ayant un taux d'incapacité supérieur ou égal à 80% reconnu par le régime d'assurance maladie obligatoire français.

3.2 Antériorité des régimes frais de santé d'entreprises

Les entreprises disposant déjà d'un accord au profit des salariés non-cadres au jour de la signature du présent accord, comprenant une garantie complémentaire frais de santé d'un niveau supérieur à celui fixé à l'article 5, peuvent ne pas remettre en cause leurs propres garanties et ne pas rejoindre l'organisme désigné dans le présent accord.

Est considéré comme étant plus favorable l'accord d'entreprise qui prévoit cumulativement :

- Des garanties égales au minimum à l'ensemble des garanties prévues à l'article 5 du présent accord,
- La part de cotisation à la charge du salarié doit être inférieure ou égale à celle prévue dans cet accord,

La Commission de Suivi du régime, mentionnée à l'article 9 du présent accord, sera informée de l'état des adhésions et elle sera chargée de vérifier le caractère plus favorable des accords collectifs mis en place antérieurement dans les entreprises. Elle sera saisie en cas de litiges.

Article 4 Assurance et Gestion du régime complémentaire Frais de santé (avenant n° 38 du 6/01/2015) (avenant n°41 du 31/12/2015)

Pour assurer la couverture et la gestion du régime d'assurance complémentaire santé définie dans le présent accord et la mutualisation entre les salariés et les employeurs, les organisations signataires conviennent de recommander l'organisme :

HARMONIE MUTUELLE 143 RUE BLOMET 75015 PARIS

Les modalités et conditions de gestion s'effectuent selon les dispositions fixées dans le protocole de gestion conclu entre l'organisme assureur recommandé et les partenaires sociaux signataires du présent accord.

Article 5 Garanties complémentaires Frais de Santé (Avenant n° 41 du 31/12/2015)

Garanties solidaires et responsables

Le salarié visé à l'article 2 ci-dessus bénéficie d'une assurance complémentaire frais de santé. La nature et le montant des prestations sont présentés dans le tableau annexé.

Toutes les garanties frais de santé du présent accord sont exprimées :

- En % de la base de remboursement (BR) de la sécurité sociale dont relève le salarié visé à l'article 2 du présent accord ou du ticket modérateur (TM) ;
- En % du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS).

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

Ces garanties sont conformes aux exigences des contrats dits « solidaires » et « responsables », notamment celles posées par les articles L. 871-1 et R. 871-1 et suivants du code de la sécurité sociale et de la circulaire d'application du 30 janvier 2015.

Ainsi le présent dispositif frais de santé prévoit que :

- Les cotisations ne sont pas fixées en fonction de l'état de santé du bénéficiaire et aucune information médicale ne pourra être recueillie à cette fin ;

Les garanties respectent les conditions (notamment les planchers et plafonds de prise en charge) mentionnées aux dits articles

Article 6 Cotisations (avenant n° 38 du 6/01/2015) (avenant n° 41 du 31/12/2015)

6.1 Taux de cotisation et répartition

Les cotisations sont établies sur la base de la législation de l'assurance maladie et de la réglementation sociale et fiscale en vigueur au moment de la conclusion du présent accord. En cas de modification des dispositions réglementaires ou législatives et/ou des bases de remboursement de la Mutualité Sociale Agricole(MSA) entraînant une modification de tout ou partie des engagements de l'organisme d'assurance recommandé, les signataires de l'accord et l'organisme d'assurance s'engagent à réviser les cotisations/et ou les garanties, au plus tôt, de la date d'application par la MSA des dispositions et/ou des bases de remboursement nouvelles.

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

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

La cotisation mensuelle du présent régime de remboursement complémentaire de frais de santé » est exprimée en pourcentage du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale (PMSS) et sera égale, pour l'exercice 2016 à 0.93% du PMSS (taux identique à celui de 2015).

Elle est répartie comme suit pour 2016:

Employeur : 14.96 €

Salarié : 14.96 €

En tout état de cause, si le salarié souhaite étendre facultativement sa couverture frais de santé à ses ayants droit ou s'il souhaite souscrire des garanties facultatives optionnelles en complément de celles prévues à l'article 4, il devra en assurer la totalité du financement, l'employeur n'y contribue en rien et le paiement de la cotisation correspondante ne sera en aucune manière l'affaire de l'entreprise

6. 2. Appel et recouvrement

L'appel et le recouvrement des cotisations obligatoires seront confiés à la Mutualité Sociale Agricole pour le compte de l'organisme recommandé selon les termes d'un accord conclu entre eux.

La MSA appellera d'office les cotisations des salariés remplissant les conditions requises pour bénéficier du régime obligatoire.

Les employeurs prélèveront sur la paie de leurs salariés la part salariale des cotisations, sauf dans les cas de renoncement ou exclusions dûment justifiés.

Les cotisations des régimes facultatifs (cotisation des ayants droits, adhésion des saisonniers CDD et salariés de moins de six mois d'ancienneté, bénéficiaires des régimes d'accueil Loi Evin...) seront appelées directement par HARMONIE MUTUELLE.

6.3 Solidarité

6-3-1 – Principe de solidarité

Les exploitations et entreprises agricoles devront, quel que soit l'organisme assureur auprès duquel elles ont souscrit un contrat collectif d'assurance, s'assurer que la couverture mise en place met en œuvre des mesures collectives ou individuelles de prévention et d'action sociale, notamment celles définies au 6-3-2 ci-après.

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

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

6-3-2 – Prévention et action sociale

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

- Une action collective de prévention sur les troubles musculo squelettiques visant à réduire les risques de santé futurs et à améliorer la qualité de vie des salariés ;

- Une action collective de prévention sur les risques auditifs, le stress ou plus globalement les risques d'accident du travail ou maladie professionnelle dans les professions agricoles ;
- Une action collective de prévention, pour les salariés seniors et les nouveaux retraités, traitant de la transition vie professionnelle / retraite, du vieillissement et de leur santé (par le biais notamment de sujets relatifs à la nutrition, le sommeil ou la maladie d'Alzheimer) ;
- Un dispositif d'aide financière octroyée aux salariés actifs ou retraités de la production agricole notamment en cas d'handicap, de chômage, de perte d'autonomie, de problème de santé ou de veuvage ;
- Un dispositif d'aide financière permettant de favoriser la mobilité des apprentis lors de leur formation en entreprise ou sur l'exploitation agricole en prenant en charge, via une prime de 150 à 500 €, une partie des coûts de leurs déplacements ou leur hébergement ;
- Le maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail, tel que défini aux 6-3-3 et 6-3-4.

6-3-3 - Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail non indemnisées

L'adhésion des salariés à la couverture frais de santé est maintenue obligatoirement pendant les trois premiers mois de la suspension du contrat sans versement de cotisation pour un des cas de congés prévus par les dispositions légales ne donnant pas lieu à maintien en tout ou partie de salaire par l'employeur, notamment pour l'un des congés ci-dessous :

- Le congé sans solde ;
- Le congé sabbatique ;
- Le congé parental d'éducation à plein temps ;
- Le congé pour création d'entreprise ;
- Le congé de solidarité internationale ;
- Le congé de solidarité familiale ;
- Le congé de formation ;
- Le congé d'enseignement ou de recherche.

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

6-3-4 - Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail indemnisées

L'adhésion des salariés à la couverture frais de santé est maintenue obligatoirement sans versement de cotisation pour tout mois complet civil d'absence en cas de suspension de leur contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, dès lors qu'ils bénéficient, pendant cette période, d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières complémentaires.

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

Article 7 Maintien de garantie (avenant n° 38 du 6/01/2015)

« Bénéficiaires du régime d'accueil Loi Evin :

Pour les salariés sortie Loi Evin, à savoir :

- ✓ les licenciés percevant des prestations ASSEDIC au-delà du bénéfice du principe de portabilité des droits,
- ✓ les bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité dont le contrat de travail est rompu, ayant dans les deux cas cotisé au titre d'actif,
- ✓ les ayants-droit des salariés décédés,

Pour les anciens salariés, retraités ou préretraités et leurs ayants droit,

la cotisation est fixée à :

- Par Adulte : 1,30 % PMSS (soit 41.21 euros en valeur PMSS 2015)
- ✓ Ayants droit,

- conjoint : 1.43 % PMSS (soit 45.33 euros en valeur PMSS 2015)
- enfant **: 0.63% PMSS (soit 19.97 euros en valeur PMSS 2015)

** : Au delà du deuxième enfant : pas de cotisation (gratuité).

Article 7-1 Maintien de garanties au profit des anciens salariés et des ayants-droit d'un salarié décédé

Les dispositions prévues à l'article 7 précédemment en vigueur s'appliquent au présent article et demeurent inchangées.

Article 7.2 Portabilité (avenant n° 38 du 6/01/2015)

Les dispositions de l'article 911-8 du Code de la Sécurité sociale (Loi n°2013-504 du 14 juin 2013) imposent au souscripteur de proposer un maintien des garanties du Contrat aux salariés relevant de la catégorie éligible dont le contrat de travail a été rompu. A compter de cette rupture, la durée du maintien de garantie doit être égale à celle du dernier contrat de travail et ce dans une limite maximale de 12 mois.

Afin de permettre le respect des dispositions légales susmentionnées, les anciens salariés bénéficiaires peuvent rester adhérents au Contrat durant le temps de leur droit à portabilité. La garantie pour les anciens salariés bénéficiaires est maintenue dans le cadre d'un système de mutualisation avec les cotisations des salariés adhérents au Contrat. Le système de mutualisation conduit à n'appeler aucune cotisation auprès des anciens salariés bénéficiaires durant leur période de maintien. A l'expiration de la période convenue de portabilité, la Mutuelle procédera à la résiliation de l'adhérent. Cette résiliation interviendra le 1er jour du mois civil suivant la date de cessation du droit.

En cas de perte anticipée du droit à portabilité, la Mutuelle procédera, sur demande, à la résiliation de l'adhérent. Cette résiliation interviendra le 1er jour du mois civil suivant la date de réception de la demande.

L'employeur devra communiquer à Harmonie Mutuelle, les bénéficiaires du dispositif de portabilité.

Article 8. Prise d'effet, durée et dénonciation (avenant n° 38 du 6/01/2015)

Le présent accord aura une date d'effet au 1er janvier 2015.

Il fera l'objet d'un réexamen dans un délai minimum de 5 ans à partir de son entrée en vigueur.

Il pourra être résilié :

- par les partenaires sociaux à la suite d'un avenant à l'accord,
- ou par l'organisme recommandé.

Un préavis de deux mois devra alors être respecté et l'auteur de la résiliation devra notifier celle-ci par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à toutes les autres parties prenantes de la présente convention. La lettre recommandée doit faire état des motifs de la résiliation.

Article 9 Protocole de Gestion spécifique et de suivi du régime (avenant n° 38 du 6/01/2015)(avenant n°41 du 31/12/2015)

Les modalités de mise en œuvre pratique des garanties prévues par l'accord font l'objet d'un protocole de gestion séparé conclu entre l'organisme assureur recommandé et les partenaires sociaux signataires du présent accord. Ce protocole définit notamment les modalités de suivi du régime à savoir :

- la constitution d'une commission paritaire de suivi et de surveillance,
- les réunions et le rôle de la commission paritaire de suivi et de surveillance,
- la réalisation d'un bilan annuel sur les cotisations perçues, les frais de gestion, les prestations versées, les provisions constituées,
- la transmission de données statistiques sur les entreprises adhérentes et les bénéficiaires.

La commission paritaire de suivi est composée de 2 représentants maximum désignés par chaque organisation syndicale de salariés signataire de l'Accord National et par un nombre équivalent de représentants des organisations professionnelles d'employeurs signataires.

La commission paritaire de suivi et de surveillance a pour mission de :

- Faire le bilan des entreprises et salariés relevant du présent accord à partir des éléments transmis par l'organisme assureur recommandé dans l'accord à leur commission paritaire de suivi.
- Faire un bilan annuel de l'application de l'accord, des évolutions et résultats globaux du régime de prévoyance mis en place par l'accord.
- D'examiner les avis relatifs à l'évolution du régime transmis par les commissions paritaires de suivi.
- de vérifier que les objectifs professionnels et de mutualisation sont réalisés dans les meilleures conditions de consolider les différentes données statistiques sur les entreprises et les salariés.

Article 10 Dépôt (avenant n° 38 du 6/01/2015)

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

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

Annexe

Prestations en vigueur au 1 ^{er} janvier 2015 Régime général	Remboursement régime obligatoire (à titre indicatif)	Remboursement mutuelle*		Remboursement total Y compris régime obligatoire (à titre indicatif)
		Au titre du ticket modérateur et dans la limite de	Au titre des forfaits et dépassements dans la limite de	

Frais médicaux				
Consultations, visites : généralistes	70 %	30 %		100 %
Consultations, visites : spécialistes	70 %	30 %		100 %
Auxiliaires médicaux : infirmier(e)s, kiné...	60 %	40 %		100 %
Analyses et examens de laboratoires	60 %	40 %		100 %
Actes médicaux techniques et d'échographie	70 %	30 %		100 %
Actes d'imagerie dont ostéodensitométrie acceptée	70 %	30 %		100 %
Ambulances, véhicules sanitaires légers	65 %	35 %		100 %
Pharmacie				
Vignettes blanches	65 %	35 %		100%
Vignettes bleues	30 %	70 %		100 %
Vignettes orange	15 %	85 %		100 %
Appareillages et accessoires médicaux				
Orthopédie, appareillages et accessoires médicaux acceptés par le régime obligatoire	60 %	40 %		100 %
Prothèses auditives	60 %	40 %	355 %	455 %
Hospitalisation	80 % ou 100 %	20 % ou 0 %		100 %
Frais de séjour et soins + dépassements honoraires			150 %	150 %
Ambulances, véhicules sanitaires légers	65 % ou 100 %	35 % ou 0 %		100 %
Forfait journalier hospitalier			Frais réels	Frais réels
Chambre particulière (1) (2)			40 €/Jour	40 €/Jour
<i>(1) prise en charge limitée à 60 jours par année civile et par bénéficiaire</i>				
<i>(2) si établissement conventionné avec accord tarifaire, la mutuelle prend en charge dans les limites des tarifs de l'accord</i>				
Maternité				
Soins, honoraires de médecins, actes de chirurgie, d'anesthésie et d'obstétrique	100 %			100 %
Dépassement d'honoraires et chambre particulière			33 % PMSS	33% PMSS
Optique				
Monture				
Verres	60 %			455 % BRSS
Lentilles, prise en charge acceptée par le régime de base			395 % BRSS + 7 % PMSS /an	+7 % PMSS/an
Dentaire				
Soins et honoraires	70 %	30 %		100 %
Prothèses remboursables par le régime obligatoire (1)	70 %	30 %	110 %	210 %
+ forfait prothèses dentaire par an			10,50 % PMSS	10,50% PMSS
Inlay et Onlay	70 %	30 %		100 %
Orthodontie acceptée par le régime obligatoire	70 % ou 100 %	30 % ou 0 %	150 %	250 %
Participation				
La participation forfaitaire des actes supérieurs à 120 € est prise en charge par la mutuelle				
Prévention				
Actes de prévention pris en charge dans le cadre de la loi du 13 Août 2004	60 % à 70 %	40 % à 30 %		100 %
Harmonie santé services Assistance santé et assistance à l'étranger (voir notice d'information)			Oui	Oui

PMSS : Plafond mensuel de la Sécurité Sociale, réévalué chaque année.

***CONDITIONS GENERALES DE PRISE EN CHARGE**

- Les remboursements sont limités aux frais réels et sous réserve de prise en charge par le régime obligatoire (sauf mention contraire)

- Les taux du régime obligatoire et le total sont donnés à titre indicatif dans le cadre du respect du parcours de soins coordonnés au 01/01/2008.

- Le remboursement du régime obligatoire est énoncé avant :

- Déduction de la participation forfaitaire (1 € au 01/01/2008)
- Déduction des franchises médicales (Décret n°2007 - 1937 du 26/12/2007)

-La participation forfaitaire des actes supérieurs à 120 € est prise en charge par la mutuelle.

-Dans le cadre du hors parcours de soins coordonnés, la mutuelle ne prend pas en charge par la majoration du ticket modérateur ni les dépassements d'honoraires.

-Les pourcentages indiqués s'appliquent au tarif de responsabilité ou à la base de remboursement de la sécurité sociale.