

Liste des textes

1. Convention collective de travail du 4 juin 1996 concernant les exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, de cultures spécialisées, d'élevages spécialisés, de viticulture, les coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA), les entreprises de travaux agricoles et forestiers ayant leur siège en Charente-Maritime
 - Page 22... Barème des rémunérations
 - Page 23... Annexe Viticulture (travaux à la tâche)
 - Page 24... Accord national du 23 Décembre 1981 sur la durée du travail
 - Page 51... **Classification et salaires des salariés non cadres des CUMA**
2. Accord collectif de prévoyance du 4 Juin 2009 des salariés non cadres des exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, de cultures spécialisées, d'élevages spécialisés, de viticulture, des coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA) et des entreprises de travaux agricoles et forestiers de Charente-Maritime
3. Accord départemental du 7 septembre 2009 portant sur la mise en place d'un régime d'assurance complémentaire frais de santé des salariés non cadres des exploitations agricoles de Polyculture, d'Elevage, de Cultures Spécialisées, d'Elevages Spécialisés, de Viticulture, des Coopératives d'Utilisation de Matériel Agricole et des Entreprises de Travaux Agricoles et Forestiers de Charente Maritime

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 4 JUIN 1996 CONCERNANT
LES EXPLOITATIONS AGRICOLES
DE POLY CULTURE, D'ELEVAGE, DE CULTURES SPECIALISEES,
D'ELEVAGES SPECIALISES, DE VITICULTURE, LES COOPERATIVES
D'UTILISATION DE MATERIEL AGRICOLE ET
LES ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET FORESTIERS
AYANT LEUR SIEGE EN CHARENTE-MARITIME

(Etendue le 10 Janvier 1997 – J.O. du 18 Janvier 1997)

IDCC : 9171

Mise à jour de l'avenant n° 33 du 23 janvier 2015

TABLE DES MATIERES

TITRE I - DISPOSITIONS GENERALES	<u>Pages</u>
ARTICLE 1 - Champ d'application	1
ARTICLE 2 - Avantages acquis.....	1
ARTICLE 3 - Durée - Dénonciation - Révision de la convention.....	1
ARTICLE 4 - Accords d'établissement.....	1
ARTICLE 5 - Adhésions ultérieures	1
TITRE II - PROCEDURE DE CONCILIATION ET D'ARBITRAGE	
ARTICLE 6 - Procédure de règlement des conflits collectifs	2
ARTICLE 7 - Procédure de règlement des conflits individuels	2
TITRE III - DROIT SYNDICAL ET LIBERTE D'OPINION - DELEGUES DU PERSONNEL - COMITE D'ENTREPRISE	
ARTICLE 8 - Liberté syndicale et d'opinion	2
ARTICLE 9 - Droit de grève.....	2
ARTICLE 10 - Délégués du personnel et comité d'entreprise	3
ARTICLE 11 - Délégués syndicaux inter-entreprises	3
TITRE IV - CLASSIFICATION DES EMPLOIS	
ARTICLE 12 - Définition de l'emploi.....	3
ARTICLE 13 - (Abrogé par avenant n°14 du 26 mai 2004)	4
ARTICLE 14 - Définition des catégories professionnelles et coefficients	4
TITRE V - SALAIRES	
ARTICLE 15 - Salaire.....	7
ARTICLE 16 - Salaire des jeunes travailleurs	7
ARTICLE 17 - Rémunération des apprentis	7
ARTICLE 18 - Salaire des travailleurs handicapés et travail protégé.....	8
ARTICLE 19 - Salaire pour travaux à la tâche et travaux saisonniers.....	8
ARTICLE 20 - Prime d'ancienneté	8
ARTICLE 21 - Avantages en nature	9
ARTICLE 21bis – Frais professionnels.....	10

TITRE VI - PAIEMENT DES SALAIRES

ARTICLE 22 - Périodicité de la paie et modalités de règlement des salaires	10
ARTICLE 23 - Bulletin de paie	11
ARTICLE 24 - (Abrogé par avenant n°14 du 26 mai 2004)	11
ARTICLE 25 - Travail des jeunes.....	11

TITRE VII - DUREE DU TRAVAIL

ARTICLE 26 - Durée et organisation du travail	11
ARTICLE 27 - Registre d'horaire.....	11
ARTICLE 28 - Jours fériés légaux et chômés	12
ARTICLE 29 - Travail du dimanche et des jours fériés	12
ARTICLE 30 - Travail de nuit	12
ARTICLE 31 - Réduction exceptionnelle de l'horaire normal du travail	13
ARTICLE 32 - (Abrogé par avenant n°14 du 26 mai 2004)	13
ARTICLE 33 - (Abrogé par avenant n°14 du 26 mai 2004)	13
ARTICLE 34 - (Abrogé par avenant n°14 du 26 mai 2004)	13
ARTICLE 35 - (Abrogé par avenant n°14 du 26 mai 2004)	13
ARTICLE 36 - (Abrogé par avenant n°14 du 26 mai 2004)	14
ARTICLE 37 - (Abrogé par avenant n°14 du 26 mai 2004)	14

TITRE VIII - CONCLUSION - SUSPENSION - CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

ARTICLE 38 - Embauchage	14
ARTICLE 39 - Période d'essai	14
ARTICLE 40 - Cessation du contrat de travail	14
ARTICLE 41 - Indemnité de licenciement.....	15
ARTICLE 42 - Indemnité de départ à la retraite	16
ARTICLE 43 - Attestation et certificat de travail.....	16
ARTICLE 44 - (Abrogé par avenant n°14 du 26 mai 2004)	16
ARTICLE 45 - Suspension du contrat de travail.....	16
ARTICLE 46 - (Abrogé par avenant n°5 du 03 avril 1997)	18
ARTICLE 47 - Dispositions particulières aux ouvriers travaillant à la tâche.....	18

TITRE IX - APPRENTISSAGE ET FORMATION PROFESSIONNELLE

ARTICLE 48 - Apprentissage	18
ARTICLE 49 - (Abrogé par avenant n°14 du 26 mai 2004)	18

TITRE X - CONGES

ARTICLE 50 - Congés annuels payés.....	19
ARTICLE 51 - Congés spéciaux.....	19

TITRE XI - HYGIENE ET SECURITE DU TRAVAIL

ARTICLE 52 - Hygiène et sécurité.....	20
---------------------------------------	----

TITRE XII -

ARTICLE 53 - Dépôt et extension.....	21
--------------------------------------	----

BAREME DES REMUNERATIONS	22
--------------------------------	----

ANNEXE VITICULTURE.....	23
-------------------------	----

ANNEXE ACCORD NATIONAL SUR LA DUREE DU TRAVAIL.....	24
---	----

LISTE CHRONOLOGIQUE DES TEXTES

Convention collective de travail du 4 juin 1996
concernant les exploitations agricoles de polyculture, d'élevage,
de cultures spécialisées, d'élevages spécialisés, de viticulture,
les coopératives d'utilisation de matériel agricole et
les entreprises de travaux agricoles et forestiers
ayant leur siège en Charente-Maritime

Modifiée par :

Avenant n° 1 du 11 septembre 1996	Salaires au 1.09.96 et 1.01.97
Avenant n° 2 du 23 janvier 1997	Adhésion des entreprises de travaux agricoles et forestiers
Avenant n° 4 du 3 avril 1997	Annexe I instaurant une garantie de salaire en cas d'incapacité de travail (remplacé par l'accord collectif de prévoyance du 4 Juin 2009)
Avenant n° 5 du 3 avril 1997	Art. 3, 7, 11, 17, 20, 30, 37, 38, 40, 41, 45, 46, 51
Avenant n° 6 du 11 mai 1998	Salaires au 1.05.98
Avenant n° 7 du 20 novembre 1998	Annexe Viticulture
Avenant n° 8 du 9 Juillet 1999.....	Salaires au 1.07.99
Avenant n° 9 du 9 Juillet 1999 (provisoire)...	Durée du travail – validité 31.12.99 (exclu de l'extension)
Avenant n° 10 du 29.09.2000	Salaires au 1.10.2000
Avenant n° 11 du 11 Juillet 2001.....	Salaires au 1.07.2001
Avenant n° 12 du 9 Juillet 2002.....	Salaires au 1.07.2002
Avenant n° 13 du 9 Juillet 2003.....	Salaires au 1.07.2003
Avenant n° 14 du 26 mai 2004	Adhésion des coopératives d'utilisation de matériel agricole (C.U.M.A) - Art. 12, 13, 14, 20, 22, 24, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 41, 44, 45, 49, 51 et 52
Avenant n° 15 du 9 Juillet 2004.....	Salaires au 1.07.04

Avenant n° 16 du 7 Juillet 2005.....	Salaires au 1.07.05
Avenant n° 17 du 10 Juillet 2006.....	Salaires au 1.07.06
Avenant n° 18 du 6 Juillet 2007.....	Salaires au 1.07.07
Avenant n° 19 du 23 Novembre 2007.....	Article 21bis
Avenant n° 20 du 16 Mai 2008.....	Salaires au 1.05.08
Avenant n° 21 du 4 Juillet 2008.....	Salaires au 1.07.08
Avenant n° 22 du 9 Juillet 2009.....	Salaires au 1.07.09
Avenant n° 23 du 21 Janvier 2010.....	Salaires au 1.01.10
Avenant n° 24 du 14 Janvier 2011.....	Salaires au 1.01.11
Avenant n° 25 du 6 Juillet 2011.....	Salaires au 1.08.11
Avenant n° 26 du 6 Juillet 2011.....	Article 14
Avenant n° 27 du 9 Janvier 2012.....	Salaires au 1.01.12
Avenant n° 28 du 10 Juillet 2012.....	Salaires au 1.07.12
Avenant n° 29 du 23 janvier 2013.....	Salaires au 1.01.13
Avenant n° 30 du 21 janvier 2014.....	Salaires au 1.01.14
Avenant n° 31 du 3 juillet 2014.....	Annexe classification et salaires des salariés non cadres des CUMA de Charente-Maritime (non étendu)
Avenant n° 32 du 20 novembre 2014.....	Intitulé de la convention collective
Avenant n° 33 du 23 janvier 2015.....	Annexe classification et salaires des salariés non cadres des CUMA de Charente-Maritime
Avenant n° 34 du 23 janvier 2015.....	Salaires au 1.01.15
Avenant n° 35 du 23 janvier 2015.....	Salaires au 1.01.15 (CUMA)

TITRE I - DISPOSITIONS GENERALES

ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION

(Avenant n° 14 du 26 mai 2004). "La présente convention détermine les rapports entre les employeurs, les cadres, les salariés, les apprentis, de l'un ou l'autre sexe, français ou étrangers, des exploitations de polyculture, d'élevage, de cultures spécialisées, d'élevages spécialisés, de viticulture, des coopératives d'utilisation de matériel agricole (C.U.M.A), des entreprises de travaux agricoles et forestiers ayant leur siège en Charente-Maritime.

Elle s'applique nonobstant tous usages ou coutumes locaux et toutes stipulations contenues dans les contrats individuels de travail ou les accords d'établissement lorsque ceux-ci sont moins favorables aux salariés."

ARTICLE 2 – AVANTAGES ACQUIS

La présente convention ne peut être cause, pour aucun salarié pour un travail équivalent, d'une réduction de l'ensemble de la rémunération globale annuelle y compris tous avantages en nature ou en espèces acquis antérieurement.

ARTICLE 3 – DUREE – DENONCIATION – REVISION DE LA CONVENTION

(Avenant n° 5 du 3 avril 1997) "La présente convention prend effet à compter du 1^{er} juillet 1996. Elle abroge et remplace la précédente convention du 28 janvier 1981 ainsi que tous ses avenants modificatifs. Elle est conclue pour une durée indéterminée.

Elle pourra être dénoncée par l'une ou l'autre des parties contractantes sous réserve que la dénonciation soit notifiée par pli recommandé avec accusé de réception adressé un mois à l'avance aux autres parties intéressées, au service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles. Toutefois, même après dénonciation, la présente convention restera en vigueur pendant une durée de deux années.

Chaque partie signataire peut demander la révision d'un ou plusieurs articles de la présente convention, à condition d'en formuler la demande par pli recommandé avec accusé de réception et préavis d'un mois, aux autres parties intéressées ainsi qu'au service départemental de l'I.T.E.P.S.A..

La demande de révision devra faire mention des articles mis en cause et des modifications à leur apporter."

ARTICLE 4 – ACCORDS D'ETABLISSEMENTS

Selon les circonstances particulières, des accords collectifs d'établissement pourront compléter les dispositions de la présente convention.

ARTICLE 5 – ADHESIONS ULTERIEURES

Tout syndicat professionnel qui n'est pas partie à la présente convention peut y adhérer ultérieurement dans les conditions prévues par la loi.

TITRE II – PROCEDURE DE CONCILIATION ET D'ARBITRAGE

ARTICLE 6 – PROCEDURE DE REGLEMENT DES CONFLITS COLLECTIFS

Les conflits collectifs nés à l'occasion de l'exécution, la révision ou la dénonciation de la présente convention, sont soumis aux procédures de conciliation et de médiation prévues par les articles L. 2522-1 et suivants et les articles L. 2523-1 et suivants du code du travail.

ARTICLE 7 – PROCEDURE DE REGLEMENT DES CONFLITS INDIVIDUELS

(Avenant n° 5 du 3 avril 1997) "Il est institué une commission paritaire de conciliation composée de trois membres employeurs et de trois membres salariés désignés par les organisations signataires.

Elle est présidée les années paires par un membre employeur et les années impaires par un membre salarié.

Cette commission a pour but d'examiner toutes difficultés pouvant survenir à titre individuel entre employeurs et salariés sur l'application des clauses de la convention et éventuellement de ses avenants.

Elle est convoquée à la demande de la partie la plus diligente. En cas de carence de l'une ou l'autre des parties ou en cas de non conciliation, celles-ci reprennent immédiatement leur liberté d'action devant le conseil de prud'hommes.

Le recours devant la commission est facultatif et les parties ont toujours le droit de saisir directement la juridiction susvisée."

TITRE III – DROIT SYNDICAL ET LIBERTE D'OPINION DELEGUES DU PERSONNEL – COMITE D'ENTREPRISE
--

ARTICLE 8 – LIBERTE SYNDICALE ET D'OPINION

La liberté d'opinion, ainsi que le droit d'adhérer librement ou d'appartenir ou non à un syndicat constitué en vertu des dispositions des articles L. 2131-1 et suivants du code du travail, sont reconnus.

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les exploitations entrant dans le champ d'application de la présente convention conformément aux dispositions des articles L. 2141-1 à 12 du code du travail.

Aucun employeur ne peut prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat ou à une organisation professionnelle ou politique pour arrêter ses décisions en ce qui concerne l'application de la réglementation du travail.

Les travailleurs syndiqués pourront prétendre à des jours de congés non rémunérés dans les conditions prévues aux articles 49 et 51.

ARTICLE 9 – DROIT DE GREVE

La grève ne rompt pas le contrat de travail, sauf faute lourde imputable au salarié.

ARTICLE 10 – DELEGUES DU PERSONNEL ET COMITE D'ENTREPRISE

Les dispositions des articles L. 2311-1 et L. 2312-1 et suivants du code du travail relatives à l'institution de délégués du personnel sont étendues aux exploitations qui emploient habituellement huit salariés et plus en permanence.

Des comités d'entreprises seront constitués dans les entreprises employant au moins 50 salariés, conformément aux prescriptions des articles L. 2321-1 et L. 2322-1 et suivants du code du travail.

ARTICLE 11 – DELEGUES SYNDICAUX INTER-ENTREPRISES

(Avenant n° 5 du 3 avril 1997) "Chaque organisation syndicale représentative au plan national peut désigner 10 délégués syndicaux inter-entreprises compétents pour l'ensemble du département et accrédités notamment pour saisir le service départemental de l'I.T.E.P.S.A. des réclamations de leurs adhérents concernant l'application de la législation et de la convention, et d'une façon générale, des litiges entre employeurs et salariés.

Le nom de chaque salarié sera communiqué à son employeur et à la fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles par pli recommandé avec accusé de réception, ainsi qu'à l'I.T.E.P.S.A..

En aucun cas le fait d'être délégué syndical ne pourra constituer un motif de renvoi. Chaque délégué syndical bénéficie de la protection instituée par l'article L. 2411-1 et suivants (les salariés protégés) du code du travail.

Dans la limite d'une durée de 15 heures par mois, les délégués syndicaux inter-entreprises auront la faculté de s'absenter pour l'exercice de leurs fonctions syndicales hors de leur établissement. Ces temps d'absence ne sont pas rémunérés.

Dans la mesure du possible, les délégués syndicaux informeront leurs employeurs de leurs absences plusieurs jours à l'avance."

TITRE IV – CLASSIFICATION DES EMPLOIS

ARTICLE 12 – DEFINITION DE L'EMPLOI (Avenant n° 14 du 26 mai 2004)

"A. - Salarié permanent (contrat à durée indéterminée)

a) Salarié à temps complet :

Est considéré comme ouvrier à temps complet, celui qui bénéficie d'une régularité d'emploi et accomplit chez le même employeur la durée hebdomadaire et normale du travail, avec ou sans modulation.

b) Salarié à temps partiel : ⁽¹⁾

Le salarié à temps partiel est celui qui est occupé d'une manière régulière sur l'exploitation soit tous les jours de la semaine, soit certains jours déterminés entre les parties mais selon une durée inférieure à la durée légale conventionnelle hebdomadaire ou annuelle.

Sont assimilés à cette catégorie, les bénéficiaires d'un contrat de travail à temps partiel annualisé ou d'un contrat de travail intermittent. ⁽¹⁾

B. - Salarié temporaire (contrat à durée déterminée) ⁽²⁾

Il s'agit d'un salarié occupé irrégulièrement en raison d'un besoin momentané de l'entreprise ou pour effectuer les travaux spécifiques se renouvelant chaque année aux mêmes époques. Il bénéficie obligatoirement d'un contrat de travail écrit."

ARTICLE 13 – (Abrogé par avenant n° 14 du 26 mai 2004)

ARTICLE 14 - **DEFINITION DES CATEGORIES PROFESSIONNELLES ET COEFFICIENTS** - (Avenant n° 26 du 6 juillet 2011)

" Niveau 1 – Emplois d'exécutant

- Echelon 1

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.

Niveau 2 – Emplois spécialisés

- Echelon 1

Emploi comportant des tâches d'exécution plus complexe, réalisables seulement après une période d'apprentissage. Il nécessite, de la part du titulaire, une bonne 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.

⁽¹⁾ Le point b du paragraphe A de l'article 12 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L.212-4-2 (articles L. 3123-1 à L. 3123-30 et D 3123-1) du code du travail.

⁽²⁾ Le paragraphe B de l'article 12 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 122-1 et L. 122-1-1 (articles L. 1242-1 et 2) du code du travail.

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

Emploi correspondant au référentiel technique du CAPA – possession du diplôme ou expérience équivalente.

- Echelon 2

L'emploi peut comporter la participation à des travaux qualifiés, de façon occasionnelle et sous la surveillance rapprochée d'un salarié qualifié. 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.

Emploi correspondant au référentiel technique du CAPA – possession du diplôme ou expérience équivalente.

Niveau 3 - Emplois qualifiés

- Echelon 1

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 (réglage des matériels ...).

Dans l'exécution de ces tâches, le titulaire de l'emploi peut être assisté d'autres salariés qui l'aident dans l'accomplissement de sa tâche et dont il guide le travail. 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.

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 BEPA – possession du diplôme ou expérience équivalente.

- Echelon 2

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 du travail.

Emploi correspondant au référentiel du BEPA – possession du diplôme ou expérience équivalente.

Niveau 4 – Emplois hautement qualifiés

- Echelon 1

Exécution d'opérations très qualifiées à partir d'instructions régulières et générales nécessitant la maîtrise approfondie des matériels et/ou des outils.

Pour la bonne réalisation des travaux confiés, le salarié doit avoir une connaissance approfondie des végétaux et/ou des animaux et des produits.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau IV (tel que correspondant à ce jour au référentiel du BAC professionnel) – possession du diplôme ou expérience équivalente.

- Echelon 2

L'exécution des opérations très qualifiées est faite en toute autonomie par le salarié qui maîtrise les process et procédures des travaux confiés.

Le salarié a l'expérience nécessaire pour apprécier la qualité des résultats attendus.

Il participe à la surveillance régulière du travail des autres salariés de l'exploitation.

Il veille à la bonne application des consignes de sécurité et au port des équipements individuels de protection fournis.

Il peut être conduit à faire des suggestions et des propositions au chef d'entreprise ou au supérieur hiérarchique pour l'amélioration de l'organisation du travail des salariés qu'il surveille.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau IV (tel que correspondant à ce jour au référentiel du BAC professionnel) – possession du diplôme ou expérience équivalente."

TITRE V – SALAIRES

ARTICLE 15 – SALAIRE

La revalorisation des salaires minima conventionnels intervient suivant la procédure prévue à l'article 3 ci-dessus. Les salaires fixés par la convention sont des minima, les employeurs et les salariés ayant la faculté de fixer de gré à gré des salaires supérieurs.

ARTICLE 16 – SALAIRES DES JEUNES TRAVAILLEURS

La rémunération des ouvriers âgés de moins de 18 ans, non titulaires d'un contrat d'apprentissage, est égale à :

- 80 % pour les salariés âgés de moins de 17 ans,
- 90% pour les salariés âgés de 17 ans,

du salaire de l'adulte de même catégorie professionnelle.

Toutefois, les salaires des jeunes ouvriers doivent être équivalents à ceux des adultes chaque fois qu'il y a égalité de travail et de rendement.

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

ARTICLE 17 – REMUNERATION DES APPRENTIS

(Avenant n° 5 du 3 avril 1997) "Les jeunes gens titulaires d'un contrat d'apprentissage régulièrement souscrit et enregistré perçoivent une rémunération basée sur un pourcentage du SMIC.

Le salaire des apprentis âgés de 21 ans et plus doit être calculé sur la base du salaire minimum de croissance ou du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé, lorsque ce dernier est plus favorable que le SMIC.

Année d'exécution du contrat	AGE DE L'APPRENTI		
	- 18 ans	de 18 à 20 ans	21 ans et +
1 ^è année	25 %	41 %	53 %
2 ^è année	37 %	49 %	61 %
3 ^è année	53 %	65 %	78 %

Lorsque la durée normale du contrat d'apprentissage est adaptée pour tenir compte du niveau initial de compétence de l'apprenti, la rémunération minimale est égale, pendant la période excédentaire, à celle de l'année d'exécution du contrat correspondant à cette période. Lorsque la durée d'apprentissage est, dans les mêmes conditions, inférieure à la durée normale, les apprentis sont considérés, en ce qui concerne leur rémunération minimale, comme ayant déjà effectué une durée d'apprentissage égale à la différence entre ces deux durées.

Lorsqu'un apprenti conclut avec le même employeur un nouveau contrat d'apprentissage, sa rémunération est au moins égale à celle qu'il percevait lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent, sauf si les rémunérations minimales fixées en fonction de son âge sont plus élevées."

ARTICLE 18 – SALAIRE DES TRAVAILLEURS HANDICAPES ET TRAVAIL PROTEGE (*)

En application des dispositions de l'article L. 323-6 (abrogé) du code du travail, les salaires résultant de l'article 15 ci-dessus pourront subir des abattements lorsque le salarié présentera un handicap diminuant notablement son rendement de travail.

Les demandes de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé devront être adressées au secrétariat de la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel (C.O.T.O.R.E.P.).

Les travailleurs handicapés bénéficieront des dispositions concernant le travail protégé conformément à la réglementation en vigueur.

Il appartiendra au chef d'exploitation de faire l'avance de la garantie de ressources instituée par la loi du 30 juin 1975 en faveur des travailleurs handicapés à charge pour lui d'en solliciter le remboursement auprès de l'Etat, conformément aux prescriptions en vigueur.

ARTICLE 19 – SALAIRE POUR TRAVAUX A LA TACHE ET TRAVAUX SAISONNIERS

Les dispositions applicables aux rémunérations des salariés travaillant à la tâche sont fixées par un avenant à la présente convention.

Des accords collectifs pourront être conclus pour fixer les salaires des ouvriers occupés à des travaux saisonniers : vendanges, cueillettes des fruits et légumes, etc....

ARTICLE 20 – PRIME D'ANCIENNETE

(Avenant n° 5 du 3 avril 1997) "Le personnel d'exécution a droit à une prime d'ancienneté qui est calculée sur le salaire brut. Par salaire brut, on entend celui qui résulte du produit du salaire horaire par le nombre d'heures de travail mensuel, non compris les diverses primes allouées au titre soit de la convention, soit d'accords particuliers.

(*) A l'article 18, les dispositions légales figurant aux articles L. 5213-1 à L. 5213-12 du code du travail ont entièrement modifiées ces procédures.

Cette prime est fixée à :

- 3 % après 2 ans de présence sur l'exploitation,
- 4 % après 6 ans de présence sur l'exploitation,
- 5 % après 8 ans de présence sur l'exploitation,
- 6 % après 10 ans de présence sur l'exploitation.

(Avenant n° 14 du 26 mai 2004) "Le droit à la prime d'ancienneté est acquis au salarié visé au paragraphe A de l'article 12 (ouvriers permanents), ainsi qu'aux salariés sous contrat à durée déterminée dont le contrat excéderait deux ans de présence."

L'exploitant qui reprend une exploitation est tenu de payer aux salariés la prime d'ancienneté correspondant à leur temps de présence dans ladite exploitation."

ARTICLE 21 – AVANTAGES EN NATURE

Les avantages en nature dont bénéficient les ouvriers et apprentis sont déduits des salaires fixés par les articles 15 à 18 ci-dessus. Ils sont évalués comme suit en temps de travail sur la base du minimum garanti (M.G.).

a) Nourriture (boisson comprise) par jour : 2,5 M.G.

Les repas de midi et du soir sont décomptés chacun pour 1 M.G.. Le repas du matin est décompté pour ½ M.G.. Dans le cas d'un casse-croûte supplémentaire, celui-ci fera l'objet d'une retenue égale à ½ M.G.. La nourriture sera saine, variée et en quantité suffisante, la boisson loyale et marchande. Les dimanches et jours de fêtes, la nourriture pourra être fournie sous forme de panier.

b) Logement (évaluation mensuelle)

- chambre meublée :
 - avec chauffage..... 6 M.G.
 - draps fournis et blanchis par l'employeur..... 2 M.G.
 - blanchissage et raccommodage du linge individuel..... 3 M.G.
- logement familial :
 - pièce supérieure à 9 m2..... 3 M.G.
 - eau courante intérieure et évacuation des eaux usées..... 3 M.G.
 - w.c. avec chasse d'eau..... 3 M.G.
 - salle d'eau..... 5 M.G.
 - chauffage central..... 5 M.G.
 - garage ou dépendance d'au moins 12 m2..... 1 M.G.
 - jardin jusqu'à 20 ares (réservé strictement aux besoins de la consommation familiale)..... gratuit

L'eau et l'électricité sont à la charge de l'occupant, suivant décompte de consommation établi par le compteur divisionnaire.

Les chambres meublées ainsi que les logements familiaux doivent obligatoirement être conformes aux conditions minima fixées par le décret ministériel du 24 août 1995.

Lorsque le logement mis à la disposition de l'ouvrier ouvre droit à l'allocation logement prévue par les textes légaux, son évaluation est à débattre entre les parties, sous réserve que le taux retenu ne soit pas supérieur à 80% de la valeur locative résultant de la législation sur les loyers d'habitation. Cette évaluation devra faire l'objet d'une mention expresse au contrat de travail.

Lors de la prise en charge d'un logement par un salarié, un état des lieux doit être dressé sur papier libre en deux exemplaires, puis signé des deux parties qui en conservent chacune un exemplaire.

Le logement fourni au titre d'avantage en nature est un accessoire du contrat de travail et il n'est dû comme tel que jusqu'à l'expiration dudit contrat. En conséquence, le salarié doit libérer le logement dont il bénéficiait dès la fin du délai-congé prévu à l'article 40.

Un délai supplémentaire de deux mois sera accordé au salarié licencié pour motif économique.

c) En aucun cas, le salarié ou l'apprenti en activité ne peut être amené à faire à son employeur un versement en espèces en compensation de tout ou partie de la nourriture ou du logement dont il a bénéficié.

d) Les avantages en nature non énumérés ci-dessus seront évalués :

- au prix de vente à la production si les denrées sont produites sur l'exploitation,
- au prix de vente à la consommation dans le cas contraire.

Néanmoins, ne seront pas déduits des salaires, les prestations ou services tels que prêts de matériel, d'attelages, de terrains, fournitures de bois, etc... qui étaient déjà bénévolement accordés par l'employeur à un salarié antérieurement à l'application de la présente convention.

ARTICLE 21bis – (Avenant n° 19 du 23 Novembre 2007) FRAIS PROFESSIONNELS

Pour les petits déplacements et lorsque le salarié utilise son véhicule pour le besoin de l'entreprise, il doit percevoir une indemnité mensuelle forfaitaire égale à 15 minimum garanti en équivalent temps plein.

Cette indemnité est proratisée en fonction du nombre de jours de travail effectif dans l'entreprise.

TITRE VI – PAIEMENT DES SALAIRES

ARTICLE 22 – PERIODICITE DE LA PAIE ET MODALITES DE REGLEMENT DES SALAIRES

(Avenant n° 14 du 26 mai 2004) "La paie est faite au siège de l'exploitation pendant les heures de travail. Elle doit être effectuée suivant la périodicité adoptée d'un commun accord pour le règlement des salaires et, en tout état de cause, au moins une fois par mois dans les cinq jours ouvrables qui suivent la fin du mois civil. Le défaut de paiement au delà de la limite sus-mentionnée est passible de sanctions (article R 3246-1 à 4 du code du travail).

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

En ce qui concerne les salariés payés à la tâche, le règlement définitif peut n'avoir lieu qu'après l'achèvement des travaux entrepris. Les salariés ont dans ce cas la possibilité de recevoir un acompte toutes les quinzaines."

ARTICLE 23 – BULLETIN DE PAIE

L'employeur doit remettre au salarié, à l'occasion du paiement de sa rémunération, une pièce justificative dite "bulletin de paie", établie conformément à la réglementation.

ARTICLE 24 - (Abrogé par avenant n° 14 du 26 mai 2004)

ARTICLE 25 – TRAVAIL DES JEUNES

Les jeunes travailleurs âgés de moins de 18 ans, ne pourront être employés dans des conditions contraires aux dispositions des articles L. 3162-1 et 2, L. 3163-1 et 2 du code du travail et R. 715-1 à 4 du code rural.

TITRE VII – DUREE DU TRAVAIL

ARTICLE 26 – DUREE ET ORGANISATION DU TRAVAIL

(Avenant n° 14 du 26 mai 2004) "Pour toutes les dispositions concernant l'organisation et la durée du travail, il sera fait application de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles, complété par les articles 27 et suivants du présent titre VII.

En annexe figurent à titre d'information les dispositions relatives au temps de travail de l'accord de branche."

ARTICLE 27 – REGISTRE D'HORAIRE

(Avenant n° 14 du 26 mai 2004) "Conformément au décret du 28 septembre 1995 (articles R 713-35 à R 713-50 du Code Rural) pris pour l'application de l'article L 713-20 du code rural et relatif au contrôle de la durée et de l'aménagement du temps de travail en agriculture, l'employeur ou une personne mandatée par lui enregistre sur un document prévu à cet effet, les heures de travail effectives pour chaque salarié.

Un double de cet enregistrement sera remis chaque mois au salarié.

Ce document qui peut être signé par le salarié sera tenu à la disposition des agents chargés du contrôle et conservé pendant au minimum deux ans (la durée de 5 ans de conservation de ce document étant préconisée)."

ARTICLE 28 – JOURS FÉRIÉS LEGAUX ET CHOMÉS ⁽¹⁾

(Avenant n° 14 du 26 mai 2004) "Le nombre d'heures indemnisées au titre des jours fériés légaux chômés et payés sera égal à la durée légale normale et hebdomadaire du travail divisée par le nombre de jours normalement ouverts dans l'entreprise, pour les salariés qui accomplissent la durée normale du travail.

Les droits des salariés à temps partiel sont calculés au prorata."

ARTICLE 29 – TRAVAIL DU DIMANCHE ET DES JOURS FÉRIÉS ⁽²⁾⁽³⁾

(Avenant n° 14 du 26 mai 2004) "La rémunération des heures de travail effectives les dimanches et jours fériés est majorée de 25 % pour tous les cas de travail nécessités par les tâches régulières de la profession (exemple : soins aux animaux, traite, ramassage des œufs, arrosage ou ouverture des serres, etc) et de 50 % pour tous les cas de travail qualifiés d'exceptionnel.

Cependant, dans les activités d'agrotourisme le taux de majoration des heures du dimanche et des jours fériés est dans tous les cas de 25 %.

Ces majorations ne se cumulent pas avec toute autre majoration d'origine légale ou conventionnelle."

ARTICLE 30 – TRAVAIL DE NUIT

(Avenant n° 14 du 26 mai 2004) "A l'exclusion d'heures de travail effectuées pour la parturition des animaux et les travaux nécessaires à la protection des gelées, les heures de travail effectuées exceptionnellement entre vingt deux heures et cinq heures du matin seront rémunérées sur la base de l'heure normale majorée de 100 % ou, après avis du salarié, récupérées sous la forme d'un repos compensateur équivalent.

Les heures de nuit effectuées dans ces conditions pour les travaux de récolte et traitement sont majorées de 25 %.

Toutefois, si le nombre d'heures de travail effectuées entre vingt et une heures et six heures du matin, atteint ou dépasse trois cents heures sur douze mois consécutifs, ou fait accomplir régulièrement, deux fois par semaine, trois heures de travail de nuit, le salarié sera considéré comme travailleur de nuit.

(*) Les termes reproduits en italique dans ce paragraphe sont exclus de l'extension.

⁽¹⁾ L'article 28 est étendu sous réserve de l'application de l'article 3 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 sur la mensualisation rendu applicable en agriculture par la loi n°88-1202 du 30 décembre 1988 (article 49), et de l'article 4.2 de l'accord national étendu du 23 décembre 1981 modifié concernant la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles

⁽²⁾ Le troisième alinéa de l'article 29 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 713-6 du code rural (L. 3121-22 du code du travail) relatif au régime juridique du paiement des heures supplémentaires.

⁽³⁾ Sous réserve de l'application des articles L 3133-4, 5 et 6 du Code du Travail

A ce titre, les heures effectuées entre vingt et une heures et six heures seront, après avis du salarié, soit majorées de 25 %, soit récupérées sous la forme d'un repos compensateur équivalent.

Ces majorations ne se cumulent pas avec toutes autres majorations, d'origine légale ou conventionnelle."()*

ARTICLE 31 – REDUCTION EXCEPTIONNELLE DE L'HORAIRE NORMAL DU TRAVAIL⁽¹⁾

(Avenant n° 14 du 26 mai 2004) "En l'absence de modulation du temps de travail, les heures perdues en dessous de la durée normale peuvent être récupérées lorsqu'elles n'ont pas été reconnues au titre du chômage partiel dans les cas et selon les modalités ci-après :

- Pour cause de fête locale ou coutumière ou du chômage d'un pont habituellement travaillé tombant la veille ou le lendemain d'un jour férié, dans les trente jours entourant la date du jour chômé.

- Résultant de causes accidentelles ou de cas de force majeure dans les quatre semaines à partir de la reprise normale du travail.

- Pour cause d'intempérie dans les douze semaines à partir de la reprise normale du travail.

Les heures ainsi perdues et récupérables sont payées au tarif normal et à titre d'avance avec la paie du mois au cours duquel elles ont été perdues.

Les heures de récupération effectuées en application du présent article ne peuvent excéder, pour un même salarié, huit heures par semaines et cinquante heures par période de 12 mois consécutifs."

ARTICLE 32 – (Abrogé par avenant n° 14 du 26 mai 2004)

ARTICLE 33 – (Abrogé par avenant n° 14 du 26 mai 2004)

ARTICLE 34 – (Abrogé par avenant n° 14 du 26 mai 2004)

ARTICLE 35 – (Abrogé par avenant n° 14 du 26 mai 2004)

(*) Les termes reproduits en italique dans ce paragraphe sont exclus de l'extension.

⁽¹⁾ L'article 31 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article 6 du décret n°97-540 du 26 mai 1997 modifié fixant les modalités d'application de la durée légale du travail pour les salariés agricoles, et de l'article 4.2 de l'accord national susmentionné du 23 décembre 1981.

ARTICLE 36 – (Abrogé par avenant n° 14 du 26 mai 2004)

ARTICLE 37 – (Abrogé par avenant n° 14 du 26 mai 2004)

TITRE VIII – CONCLUSION – SUSPENSION – CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

ARTICLE 38 – **EMBAUCHAGE**

(Avenant n° 14 du 26 mai 2004) "Afin d'éviter les contestations, le contrat de travail sera constaté par un acte écrit, établi en deux exemplaires signés des parties. L'un des exemplaires sera conservé par l'employeur, l'autre remis au salarié."

ARTICLE 39 – **PERIODE D'ESSAI**

La durée de la période d'essai est fixée à :

- 1 mois pour les ouvriers au 1^{er} niveau,
- 2 mois pour les ouvriers au 2^{ème} niveau,
- 3 mois pour les ouvriers au 3^{ème} niveau,
- 4 mois pour les ouvriers au 4^{ème} niveau.

Pendant cette période, le préavis réciproque est limité à huit jours ouvrables, sauf pour le ménage logé pour lequel le préavis réciproque est porté à un mois. La qualification professionnelle de l'ouvrier est confirmée d'un commun accord à la fin de la période d'essai, ce qui ne pourra mettre obstacle à une promotion d'emploi ultérieure.

Toute interruption du contrat de travail consécutive à la maladie ou à un accident du travail pourra être un motif de prolongation de la durée de la période d'essai.

ARTICLE 40 – **CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL** (Avenant n° 5 du 3 avril 1997)

"a) Contrat à durée déterminée :

Les contrats de travail à durée déterminée sont soumis aux prescriptions des articles L. 1242-1 et suivants du code du travail.

b) Contrat à durée indéterminée :

Le contrat à durée indéterminée peut cesser par la volonté d'une seule des parties sous réserve de l'application des règles définies aux articles L. 1231-1 et suivants du même code et du respect du délai-congé ou préavis, sauf faute grave.

En cas de préavis insuffisant, la partie lésée a droit à une indemnité égale au salaire qui aurait été payé pendant la durée du préavis non accordé, sous réserve des dispositions des articles L. 3252-1 à L. 3252-13 et R. 3252-1 du Code du Travail relatives à la saisie-arrêt et à la cession des rémunérations.

Ce préavis est fixé comme suit :

ANCIENNETE	NON LOGE	LOGE
moins de 6 mois	démission : 8 jours licenciement : 8 jours	démission : 8 jours licenciement : 8 jours
De 6 mois à 2 ans	démission : 1 mois licenciement : 1 mois	démission : 1 mois licenciement : 2 mois
Plus de 2 ans	démission : 1 mois licenciement : 2 mois	démission : 1 mois licenciement : 2 mois

Toutefois, en cas de licenciement d'un travailleur reconnu handicapé par la COTOREP, le préavis est fixé à deux mois, s'il a moins de deux ans de présence dans l'entreprise, et à trois mois pour plus de deux ans de présence dans l'entreprise.

Pour être valable, la résiliation d'un contrat à durée indéterminée doit être notifiée à l'intéressé par pli recommandé avec accusé de réception.

Le préavis court à partir de la date de présentation de la lettre recommandée par la Poste. Pendant la durée du préavis, le salarié est autorisé à s'absenter deux demi-journées par semaine pour lui permettre de chercher un nouvel emploi, une demi-journée à son choix et une demi-journée au choix de l'employeur. Ces deux demi-journées peuvent être groupées après accord entre les parties.

Lorsque le salarié est licencié, ces deux demi-journées sont payées."

ARTICLE 41 – INDEMNITE DE LICENCIEMENT (*)

(Avenant n° 14 du 26 mai 2004) "A l'exception des licenciements pour motif économique, toute rupture de contrat à durée indéterminée du fait de l'employeur et intervenue sans qu'il y ait faute grave, donne lieu indépendamment du préavis, au versement dans les conditions ci-après d'une indemnité de licenciement basée sur la salaire brut tel qu'il est défini à l'article 20, auquel s'ajoute uniquement la prime d'ancienneté, et égale à :

- à partir de 2 ans d'ancienneté : 1/7^{ème} du salaire mensuel par année de présence.

Le montant de cette indemnité est toutefois plafonné à 4 mois, sous réserve des dispositions de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 pour les salariés ayant plus de 28 ans de présence dans l'entreprise.

En cas de licenciement pour motif économique, l'indemnité minimum est calculée selon les dispositions du code du travail (article L. 1234-9 et R. 1234-1, 2 et 4)."

(*) Par application de la loi 2008-596 du 25 juin 2008, l'indemnité de licenciement, quel que soit le motif du licenciement, est calculée selon les dispositions du code du Travail.

ARTICLE 42 – INDEMNITE DE DEPART A LA RETRAITE

Tout salarié qui démissionne de chez son employeur pour faire valoir ses droits à la retraite, bénéficie d'une indemnité de départ égale à :

- ½ mois de salaire s'il a plus de 10 ans de présence dans l'entreprise,
- ou 1 mois de salaire s'il a plus de 15 ans de présence dans l'entreprise,
- ou 1,5 mois de salaire s'il a plus de 20 ans de présence dans l'entreprise,
- ou 2 mois de salaire s'il a plus de 30 ans de présence dans l'entreprise.

Le salaire à prendre en considération est le salaire brut moyen des 3 ou 12 derniers mois (le plus favorable pour le salarié). Cette indemnité est assujettie aux cotisations sociales.

ARTICLE 43 – ATTESTATION ET CERTIFICAT DE TRAVAIL

Dès la signification du préavis par l'une ou l'autre des parties, les employeurs sont tenus de délivrer aux salariés quittant leur emploi une attestation qui doit mentionner la date à laquelle ils seront libres de tout engagement.

A l'expiration du contrat, l'employeur doit remettre au salarié un certificat de travail conformément aux dispositions des articles L. 1234-19 et D 1234-6 du code du travail.

ARTICLE 44 – (Abrogé par avenant n° 14 du 26 mai 2004)

ARTICLE 45 – SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL (Avenants n° 5 du 3 avril 1997 et n°14 du 26 mai 2004)

" a) Congé de maternité :

Enfants à charge	Naissances simples		Naissances multiples		Naissance Etat pathologique	
	Prénatal	Postnatal	Prénatal	Postnatal	Prénatal	Postnatal
1 enfant	6	10				
2 enfants			12	22	+ 2	+ 4
+ de 2 enfants			24	22		
	En cas de naissance de 2 enfants, la période prénatale peut être augmentée de 4 semaines maximum, la période postnatale réduite d'autant.					
Ménage avec 2 enfants à charge avant naissance ou salariée ayant mis au monde 2 enfants viables	8	18				
	La période de 8 semaines peut être augmentée de 2 semaines maximum, la période postnatale réduite d'autant.					

Si l'accouchement a lieu avant la date présumée, la période de suspension du contrat de travail pourra être prolongée jusqu'au terme des seize, des vingt-six, des trente-quatre ou des quarante-six semaines de suspension du contrat auxquelles la salariée peut avoir droit.

Lorsque l'enfant est resté hospitalisé jusqu'à l'expiration de la sixième semaine suivant l'accouchement, la salariée peut reporter à la date de la fin de l'hospitalisation tout ou partie du congé auquel elle peut encore prétendre.

b) Congé d'adoption : (Avenant n° 14 du 26 mai 2004)

"Le congé d'adoption est accordé selon les dispositions du code du travail (articles : L. 1225-37 et suivants, L. 3142-1 et 2)."

c) Congé de naissance :

Pour faciliter les démarches qu'il doit accomplir à l'occasion d'une naissance ou de l'arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption, tout salarié a droit à un congé de trois jours, consécutifs ou non, qu'il doit prendre dans les quinze jours entourant la naissance de l'enfant.

Ce congé est assimilé à un temps de travail effectif pour l'appréciation du droit aux congés annuels.

Le salaire habituel de l'intéressé lui est maintenu pendant ces trois jours.

d) Congé de Paternité : (Avenant n° 14 du 26 mai 2004)

"Le congé de paternité est accordé suivant les dispositions du Code du Travail (articles : L. 1225-35 et 36, D. 1225-8)."

e) Maladie – Accident : (Avenant n° 14 du 26 mai 2004)

"Toute interruption momentanée du travail résultant d'une maladie ou d'un accident dont est victime le salarié suspend simplement l'exécution du contrat de travail.

Dès guérison ou consolidation de la blessure, l'intéressé a droit d'être réintégré dans un emploi correspondant à son ancienne catégorie professionnelle sauf opposition du médecin du travail en agriculture qui détermine alors la nature de l'emploi dans lequel se fera la réintégration, compte tenu des possibilités actuelles de l'entreprise.

Cependant, la maladie ou l'accident de la vie privée qui se prolonge au-delà de 6 mois peut justifier la résiliation du contrat de travail par l'employeur.

Toutefois, le licenciement du salarié ne pourra intervenir que sous réserve des dispositions de l'article L. 1234-1 à L. 1234-11 et R. 1234-1 et suivants du code du travail concernant le respect de la procédure en cas de licenciement, le préavis et l'indemnité de licenciement.

En cas de licenciement prononcé après l'expiration des délais de suspension précités, le salarié bénéficie d'une priorité de réembauche fixée comme suit :

- 6 mois en cas de maladie ou d'accident de la vie privée,
- 1 an en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle."

f) Service national : (Avenant n° 14 du 26 mai 2004)

"Les dispositions du Code du Travail sont applicables (articles L. 3142-71 à 77)."

g) Appel de préparation à la défense : (Avenant n° 14 du 26 mai 2004)

"Les dispositions du Code du Travail sont applicables (article L. 3142-73)."

ARTICLE 46 – (Abrogé par avenant n° 5 du 3 avril 1997)

ARTICLE 47 – **DISPOSITIONS PARTICULIERES AUX OUVRIERS TRAVAILLANT A LA TACHE**

Le travail à la tâche ne peut être exigé par aucune des parties. Les ouvriers travaillant à la tâche doivent exécuter correctement, à la cadence et dans le temps convenus, le travail qu'ils se sont engagés à faire ; ils ne sont liés à leur employeur, en ce qui concerne la stabilité de leur emploi, que pendant le temps d'exploitation de leur chantier.

Le contrat de travail à la tâche étant un contrat à durée déterminée, il fera l'objet d'un contrat écrit.

La date d'expiration du contrat est fixée au jour où la tâche est terminée ou à celui prévu par le contrat pour la fin de cette tâche.

TITRE IX – APPRENTISSAGE ET FORMATION PROFESSIONNELLE

ARTICLE 48 – **APPRENTISSAGE**

Les employeurs sont tenus dans le cadre de la législation en vigueur d'enseigner à leurs apprentis, titulaires d'un contrat d'apprentissage régulièrement souscrit et enregistré, la pratique de la profession et de leur accorder les libertés nécessaires, à la fréquentation assidue des cours théoriques existant à proximité de l'exploitation, indispensables à une formation aux épreuves d'examen sanctionnant l'apprentissage. Lorsque les cours théoriques et les épreuves d'examen ont lieu pendant les horaires habituels de travail de l'exploitation, le temps à y consacrer est considéré comme temps de travail, tant en matière de salaire que de congés payés.

Les employeurs peuvent exiger à tous moments, justification de l'assiduité de l'apprenti aux cours théoriques.

ARTICLE 49 – (Abrogé par avenant n° 14 du 26 mai 2004)

TITRE X – CONGES

ARTICLE 50 – CONGES ANNUELS PAYES

Les salariés ont droit aux congés annuels payés selon les prescriptions des textes législatifs et réglementaires en vigueur.

L'indemnité sera payée pour la date fixée pour la prise des congés dans l'exploitation ou lors du départ de l'ouvrier quittant son emploi. Son montant devra apparaître distinctement sur le bulletin de paye.

Le congé payé ne dépassant pas douze jours ouvrables doit être continu. Cette fraction doit être attribuée pendant la période du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année. Les jours restant dus peuvent être accordés en une ou plusieurs fois en dehors de cette période.

Sauf accord écrit entre les parties, il est attribué deux jours ouvrables de congés supplémentaires lorsque le nombre de jours pris en dehors de cette période est au moins égal à 6 et un jour lorsqu'il est compris entre 3 et 5 jours. La cinquième semaine de congés n'est pas à prendre en compte pour l'ouverture du droit à ce supplément.

Pour tenir compte des périodes de grands travaux, les absences de plus de 24 heures au titre des congés annuels payés, ne peuvent être exigées par les salariés, dans les exploitations de polyculture, entre le 1^{er} juin et le 15 août. Les périodes de grands travaux concernant les cultures et élevages spécialisés seront déterminées dans les avenants concernant les exploitations de ces dernières catégories.

L'indemnité afférente aux congés payés est égale au 1/10^{ème} de la rémunération brute acquise pendant le temps de travail compris dans la période de référence (1^{er} juin – 31 mai). Toutefois, elle ne peut être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si le salarié avait continué à travailler.

ARTICLE 51 – CONGES SPECIAUX (Avenants n° 5 du 3 avril 1997 et n°14 du 26 mai 2004)

"a) les salariés bénéficieront sur justification à l'occasion de certains évènements d'une autorisation d'absence accordée dans les conditions suivantes :

- mariage du salarié 4 jours
- mariage d'un enfant 2 jours
- décès d'un conjoint ou d'un enfant 4 jours
- décès du père, de la mère, d'un des beaux parents,
d'un frère ou d'une soeur : 2 jours
- décès d'un grand parent 1 jour

Ces jours d'absences devront être pris au moment des événements en cause. Ils n'entraînent pas de réduction de la rémunération. Ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination du droit aux congés annuels.

b) En outre, des congés non payés seront accordés sur demande justifiée des salariés :

- dans la limite d'une durée maximum de 12 jours par an pour participer à un centre de formation économique et sociale, dans le cadre des dispositions des articles L. 3142-7 et suivants du code du travail relatives au congé d'éducation ouvrière. ()*

(*) Les termes reproduits en italique dans ce paragraphe sont exclus de l'extension.

- pour exercer une fonction professionnelle prévue par les textes législatifs et réglementaires en vigueur (commission mixte instituée en application de l'article L. 133-1 du code du travail, conseil d'administration des caisses de mutualité sociale agricole, commission de contentieux de la mutualité sociale agricole, comité départemental des prestations sociales agricoles etc...)

- pour assister à des réunions statutaires de leur organisation syndicale.

- pour exercer des fonctions municipales,

- pour participer aux congés de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse prévus par les articles L. 3142-43 et suivants du code du travail."

TITRE XI – HYGIENE ET SECURITE DU TRAVAIL

ARTICLE 52 – **HYGIENE ET SECURITE** (Avenant n° 14 du 26 mai 2004) ⁽¹⁾

"Les employeurs sont tenus de se conformer aux dispositions législatives et réglementaires concernant l'hygiène et la sécurité des travailleurs.

Lorsque la nature des travaux l'exige, l'employeur doit mettre à disposition des salariés les équipement de protection appropriés et veiller à leur bonne utilisation.

L'appréciation s'effectue au cas par cas, après analyse du risque par l'employeur.

A titre d'exemples :

Nature des travaux	Type d'équipement de protection individuel
Meulage - tronçonnage de métaux	Lunettes de protection
Manutention de matériaux ou réalisation de travaux pouvant occasionner les blessures aux mains (manutention de tôles, parpaings, etc)	Gants de protection adaptés
Travaux en milieu très empoussiéré (réception, reprise des grains, nettoyage de fonds de cellules, etc)	Masque de protection anti-poussière
Travaux entraînant une exposition à des produits phytosanitaires (préparation, épandage, etc)	Gants de protection, masque de protection à cartouche filtrante, combinaison étanche ou utilisation de tracteurs munis d'une cabine assurant une bonne protection de l'opérateur
Travaux exposant à des risques de blessures au pied (chutes d'objets ou matériaux, proximité d'animaux, présence possible au sol d'objets pointus ou tranchants, etc)	Chaussures ou bottes de sécurité (à coquille protectrice et semelle anti-perforation).
Travaux nécessitant l'utilisation de la tronçonneuse à bois	Pantalon ou jambière de sécurité, chaussures ou bottes de sécurité, casque avec visière et protections auditives.
Travaux nécessitant l'utilisation de la débroussailleuse portative	Bottes de sécurité, visière ou écran facial, protections auditives
Travaux exposant aux intempéries	Vêtements de protection

⁽¹⁾ L'article 52 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R.233-1 (articles R. 4321-1 à 5) du code du travail.

Aussi souvent que nécessaire et au moins une fois tous les 3 ans, la commission mixte siègera pour débattre des questions d'hygiène et de sécurité."

TITRE XII

ARTICLE 53 – **DEPOT ET EXTENSION**

La présente convention sera remise à chacune des organisations signataires et cinq exemplaires seront déposés auprès du service départemental du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles de la Charente – Maritime.

Les parties signataires demandent l'extension de la présente convention conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

Fait à Saintes, le 4 juin 1996.

(suivent les signatures)

BAREME DES REMUNERATIONS au 1^{er} janvier 2015

(Avenant n° 34 du 23 janvier 2015)

Coefficient	Salaire horaire	Salaire mensuel Base 151,67 heures
1er niveau - échelon I - coefficient 100	9,61 €	1 457,55 €
2ème niveau - échelon I - coefficient 201	9,86 €	1 495,47 €
- échelon II - coefficient 202	9,91 €	1 503,05 €
3ème niveau - échelon I - coefficient 301	10,13 €	1 536,42 €
- échelon II - coefficient 302	10,19 €	1 545,52 €
4ème niveau - échelon I - coefficient 401	10,73 €	1 627,42 €
- échelon II - coefficient 402	11,23 €	1 703,25 €

ANNEXE VITICULTURE

(Avenant n° 7 du 20.11.98)

Coefficient	Nature des travaux Vignes deux lattes	Temps aux 1 000 pieds
301	TAILLE :	
	avec nettoyage mécanique	9 heures
	sans nettoyage mécanique	10 heures
	cordons palissés	11 heures
	cordons hauts	12 heures
100	TIRAGE DES BOIS	
	avec nettoyage et sans andainage manuel	7 heures
	avec nettoyage et avec andainage manuel	8 heures
	sans nettoyage et sans andainage manuel	9 heures
	sans nettoyage et avec andainage manuel	10 heures
201	ATTACHAGE sans assistance mécanique	
	à plat	6 heures
	en arcure	7 heures

ANNEXE

ACCORD NATIONAL DU 23 DÉCEMBRE 1981
SUR LA DURÉE DU TRAVAIL
DANS LES EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES AGRICOLES

(étendu par arrêté du 3 mars 1982 publié au journal officiel
le 17 mars 1982)

Avenant n°18 du 14 novembre 2013 étendu par
Arrêté ministériel du 19/02/2014 publié le 27/02/2014

TABLE DES MATIERES

B0••C8

CHAPITRE I - Champ d'application

Article 1.1 - Champ d'application professionnel et territorial

Article 1.2 - Extension

CHAPITRE II - Objet du présent accord

Article 2.1 - Développement et préservation de l'emploi

Article 2.2 - Suivi du présent accord

PREMIERE PARTIE - DISPOSITIONS APPLICABLES AUX RELATIONS ENTRE LES EMPLOYEURS ET LES SALARIES DANS L'EXPLOITATION OU L'ENTREPRISE

CHAPITRE III - Congés payés

Article 3.1 - Durée du congé annuel payé

Article 3.2 - Prolongation conventionnelle de la durée du congé payé

Article 3.3 - Période et date des congés payés

Article 3.4 - Fractionnement du congé payé

CHAPITRE IV - Jours fériés et absences rémunérés

Article 4.1 - Liste des jours fériés légaux

Article 4.2 - jours fériés légaux chômés et payés

Article 4.3 - Récupération des jours fériés

Article 4.4 - Travail effectué un jour férié

Article 4.5 - Absences rémunérées

CHAPITRE V - Repos hebdomadaire et repos quotidien

Article 5.1 - Le repos dominical

Article 5.2 - Dérogation au repos dominical

Article 5.3 - Suspension du repos hebdomadaire

Article 5.4 - Repos quotidien

CHAPITRE VI - Durée normale du travail

Article 6.1 - Définition de la durée normale du travail effectif

Article 6.2 - Présences ne constituant pas du travail effectif

Article 6.3 - Périodes d'astreinte

Article 6.4 - Heures de travail perdues récupérables

Article 6.5 - Rémunération mensualisée des heures normales

Article 6.6 - Garantie de rémunération lors du passage aux 35 heures

CHAPITRE VII - Heures supplémentaires

Article 7.1 - Définition des heures supplémentaires

Article 7.2 - Décision d'exécution des heures supplémentaires

Article 7.3 - Rémunération des heures supplémentaires

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

CHAPITRE VIII - Durée maximale du travail

- Article 8.1 - Heures de travail prises en compte dans la durée maximale
- Article 8.2 - Durée maximale quotidienne
- Article 8.3 - Durée maximale hebdomadaire
- Article 8.4 - Durée maximale annuelle
- Article 8.5 - Maximum d'entreprise

CHAPITRE IX - Travail à temps choisi

- Article 9.1 - Horaire individualisé
- Article 9.2 - Contrat de travail à temps partiel
- Article 9.3 - Contrat de travail intermittent

CHAPITRE X - Aménagement de la durée du travail

- Article 10.1 - Réduction du temps de travail sous forme de repos
- Article 10.2 - Repos compensateur de remplacement
- Article 10.3 - Travail par cycles
- Article 10.4 - Annualisation de la durée du travail

CHAPITRE XI - Dispositions particulières aux cadres

Préambule

- Article 11.1 - Classification générale
- Article 11.2 - Durée du travail - convention de forfait
- Article 11.3 - Convention de forfait sur une base annuelle d'heures de travail
- Article 11.4 - Convention de forfait sur la base d'un nombre annuel de jours de travail

DEUXIEME PARTIE - DISPOSITIONS APPLICABLES AUX RELATIONS ENTRE LES ORGANISATIONS SIGNATAIRES

CHAPITRE X - Les conventions collectives de travail

- Article 12.1 - Adaptation des conventions collectives au présent accord national
- Article 12.2 - Adaptation des clauses relatives à la durée du travail
- Article 12.3 - L'adaptation des accords de salaire

CHAPITRE XIII - Les accords de recommandation au niveau des branches

- Article 13.1 - La négociation d'accords de recommandation au niveau des branches

CHAPITRE XIV - Contrôle de l'application et évolution du présent accord

- Article 14.1 - Création d'une commission nationale paritaire
- Article 14.2 - Evolution du présent accord

Annexe I

Tableau récapitulatif des absences rémunérées

Annexe II

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

**ACCORD NATIONAL du 23 décembre 1981 modifié
sur la DURÉE du TRAVAIL
dans les EXPLOITATIONS et ENTREPRISES AGRICOLES¹**

Les organisations professionnelles et syndicales ci-après énumérées :

d'une part :

- La Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles (FNSEA)
- La Fédération nationale des entrepreneurs de travaux agricoles ruraux et forestiers (FNETARF)
- L'Union nationale des entrepreneurs du paysage (UNEP)
- La Fédération nationale du bois (FNB)
- La Fédération nationale des syndicats de propriétaires forestiers et sylviculteurs (FNSPFS)
- La Fédération nationale des coopératives d'utilisation de matériel agricole (FNCUMA)
- L'Union syndicale des rouisseurs teilleurs de lin de France (USRTL)
- La Fédération nationale des courses françaises (FNCF)

d'autre part,

- La Fédération générale agroalimentaire CFDT
- La Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes FO
- ~~- La Fédération nationale agro-alimentaire et forestière CGT~~
- La Fédération des syndicats chrétiens des organismes et professions de l'agriculture CFTC
- Le Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE/CGC

sont convenues de ce qui suit :

**CHAPITRE I
CHAMP D'APPLICATION**

Article 1.1 - Champ d'application professionnel et territorial

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

Article 1.2 - Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

**CHAPITRE II
OBJET DU PRESENT ACCORD**

Article 2.1 - Développement et préservation de l'emploi

Le présent accord a pour objet d'organiser la durée du travail en agriculture dans le cadre de la législation en vigueur. Il a notamment pour vocation de réduire le temps de travail dans le but de développer l'emploi salarié en agriculture ou le cas échéant de le préserver.

¹ Les parties étendues avec réserves sont en italique, les parties exclues de l'extension sont en italique et sont barrées.

Pour réaliser cet objectif, les parties signataires rappellent qu'elles ont conclu par ailleurs un accord national sur l'emploi dans les exploitations et entreprises agricoles. Cet accord met en place une Commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE) ainsi que des commissions régionales et crée l'Association nationale pour l'emploi et la formation en agriculture (ANEFA) qu'elles financent par une cotisation des employeurs et des salariés.

La CPNE et l'ANEFA ont pour mission de promouvoir une politique concertée de l'emploi en agriculture en liaison avec les pouvoirs publics, les administrations, les organisations professionnelles et les organismes de placement.

Article 2.2 - Suivi du présent accord

Les parties signataires du présent accord confient à la CPNE et à l'ANEFA la mission d'assurer le suivi de l'impact de la réduction du temps de travail sur l'évolution de l'emploi salarié dans les exploitations et entreprises agricoles.

Première partie	Dispositions applicables aux relations entre les employeurs et les salariés dans l'exploitation ou l'entreprise.
-----------------	--

CHAPITRE III CONGÉS PAYÉS

Article 3.1 - 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.

Article 3.2 - Prolongation conventionnelle de la durée du congé payé

La durée du congé annuel peut être majorée, notamment en raison de l'âge ou de l'ancienneté, selon des modalités qui sont déterminées par convention collective ou accord d'entreprise.

Article 3.3 - Période et date des congés payés

La période des congés et la date de départ en congé sont fixées en application des articles L.223-7 et L.223-7-1¹ du code du travail.

Article 3.4 - Fractionnement du congé payé

La partie du congé qui excède vingt-quatre jours ouvrables peut être fractionnée sans ouvrir droit à des congés supplémentaires dits de fractionnement. Le congé d'une durée supérieure à douze jours et inférieure à vingt-cinq jours ouvrables peut être fractionné dans les conditions fixées à l'article L.223-8² du code du travail.

CHAPITRE IV JOURS FÉRIÉS ET ABSENCES RÉMUNÉRÉS

Article 4.1 - Liste des jours fériés légaux

Les jours fériés légaux applicables en agriculture sont ceux énumérés à l'article L.222.1³ du code du travail.

¹ L.3141-13 à L.3141-16 du code du travail

² L.3141-17 à L.3141-20 du code du travail

³ L.3133-1 du code du travail

Article 4.2 - Jours fériés légaux chômés et payés

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

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

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

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

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

Article 4.3 - Récupération des jours fériés

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

Article 4.4 - Travail effectué un jour férié ¹

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

Article 4.5 - Absences rémunérées

Les conventions collectives de travail pouvant comporter des dispositions relatives au maintien total ou partiel de la rémunération à l'occasion de certaines absences du salarié.

L'annexe I au présent accord recense, à titre indicatif, les absences au titre desquelles la rémunération est maintenue par l'employeur en application d'une disposition législative ou réglementaire ou en application de stipulations d'un accord national en vigueur.

CHAPITRE V REPOS HEBDOMADAIRE ET REPOS QUOTIDIEN

Article 5.1 - 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 24 heures consécutives de repos hebdomadaire, il doit être ajouté les heures consécutives de repos quotidien prévu par l'article 5.4.

Article 5.2 - Dérogation au repos dominical

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

¹ sous réserve de l'application des dispositions relatives aux modalités d'indemnisation du travail du 1^{er} mai (article L.3133-6 du code du travail).

Article 5.3- Suspension du repos hebdomadaire¹

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.

Article 5.4 - 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 2000-86 du 31 janvier 2000², à condition que des périodes au moins équivalentes de repos soient accordées aux salariés concernés ou qu'une contrepartie équivalente soit prévue par convention collective.

CHAPITRE VI DUREE NORMALE DU TRAVAIL

Article 6.1 - Définition de la durée normale du travail effectif

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

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

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

Article 6.2 - Présences ne constituant pas du travail effectif

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

- le temps nécessaire à la restauration et les temps consacrés aux pauses, ainsi qu'aux trajets entre le siège de l'entreprise ou de l'établissement et le lieu de travail lorsque les critères définis à l'alinéa 2 de l'article 6.1 ci-dessus ne sont pas réunis ;
- les périodes d'inaction déterminées par l'article 5 du décret n°97-540 du 26 mai 1997³;
- le temps nécessaire à l'habillage et au déshabillage. Cependant, lorsque le port d'une tenue de travail est imposé sur le lieu de travail par des dispositions législatives ou réglementaires, par des clauses conventionnelles, le règlement intérieur ou le contrat de travail, ce temps fait obligatoirement l'objet, à compter du 1^{er} janvier 2001, de contreparties soit sous forme de repos, soit financières, devant être déterminées par convention ou accord collectif ou à défaut par le contrat de travail. Il est précisé que lorsque le salarié effectue des travaux salissants énumérés dans l'arrêté du 3 octobre 1985 modifié, le temps passé à la douche ainsi qu'au déshabillage et à l'habillage est rémunéré au tarif des heures normales de travail sans être compté dans la durée du travail effectif.

¹ sous réserve du respect par l'employeur de l'obligation d'informer l'inspecteur du travail de cette suspension (Décret du 17 octobre 1975 fixant les conditions d'application des articles L.714-1, L.714-2, L.714-3 du code rural et de la pêche maritime).

² codifié aux articles D.714-16 et suivants du code rural et de la pêche maritime

³ codifié aux articles R.713-6, D.713-7 et D.713-8 du code rural et de la pêche maritime

Article 6.3 - Périodes d'astreinte

Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, 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.

Ces astreintes sont mises en place par des conventions ou accords collectifs étendus ou des accords d'entreprise ou d'établissement, qui en fixent le mode d'organisation. A défaut de conclusion d'une convention ou d'un accord, les conditions dans lesquelles les astreintes sont organisées sont fixées par l'employeur après information et consultation du comité d'entreprise, ou des délégués du personnel s'ils existent, et après information de l'inspecteur du travail. A défaut de stipulation conventionnelle ou contractuelle plus favorable, les périodes d'astreinte ouvrent droit au versement d'une indemnité forfaitaire dont le montant est égal à une fois le minimum garanti prévu à l'article L.141-8¹ 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 le nombre d'heures d'astreinte effectuées par celui-ci au cours du mois écoulé ainsi que la compensation correspondante. Ce document, qui est tenu à la disposition des agents de contrôle de l'inspection du travail, est conservé pendant une durée d'un an.

Article 6.4 - Heures de travail perdues récupérables

Les heures perdues en dessous de la durée légale du travail à la suite d'une interruption collective résultant de causes accidentelles, d'intempéries, ou de cas de force majeure, pour cause d'inventaire, pour cause de fête locale ou coutumière ou à l'occasion du chômage d'un "pont", c'est à dire d'un jour ou de deux jours ouvrables compris entre un jour férié et un jour de repos hebdomadaire ou d'un jour précédent les congés annuels, peuvent être récupérées dans les conditions déterminées par l'article 6 du décret n°97-540 du 26 mai 1997².

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

Article 6.5 - Rémunération mensualisée des heures normales

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

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

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

¹ L.3231-12 du code du travail

² codifié à l'article R.713-4 du code rural et de la pêche maritime

Article 6.6. Garantie de rémunération lors du passage aux 35 heures¹

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

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

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

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

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

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

**CHAPITRE VII
HEURES SUPPLEMENTAIRES**

Article 7.1 - Définition des heures supplémentaires

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

Article 7.2. Décision d'exécution des heures supplémentaires

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

Article 7.3 Rémunération des heures supplémentaires

§ 1. Bonifications pour heures supplémentaires entre 36 et 39 h

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

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

¹ sous réserve du montant et des modalités de revalorisation de la garantie minimale de rémunération (article 32 de la loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail).

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

§ 2. Majorations pour heures supplémentaires au-delà de la 39^{ème}

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

§ 3. Conventions de forfait sur la base mensuelle d'heures de travail

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

§ 4. Conventions de forfait sur une base annuelle d'heures de travail

Une convention de forfait sur une base annuelle d'heures de travail peut être conclue avec des salariés cadres et non cadres.

Cette durée annuelle du travail peut être supérieure à 1607 heures sans pouvoir excéder une durée supérieure annuelle aux durées maximales fixées à l'article 8.4 du présent accord pour un salarié ayant des droits complets en matière de congés payés.

Sont considérés comme pouvant recourir aux conventions de forfait sur une base annuelle d'heures de travail :

- les salariés non cadres relevant des niveaux III et IV dans la grille de classification de l'accord national de méthode de 18 décembre 1992, de par l'autonomie dont ils disposent dans l'exécution et l'organisation de leur travail telles que reconnues dans la classification,
- les techniciens et agents de maîtrise ainsi que les cadres tels que définis dans l'accord national de méthode du 23 avril 2008, de par l'autonomie inhérente à leur fonction,

Il ne peut être conclu une convention de forfait sur une base annuelle d'heures de travail qu'après acceptation du salarié. La convention de forfait figure dans le contrat de travail ou dans un avenant au contrat de travail. Dans ce dernier cas, le refus du salarié ne peut être considéré comme constituant un motif de licenciement.

Cette durée annuelle d'heures de travail doit être précisée dans le contrat de travail ou dans l'avenant au contrat de travail. Elle donne lieu à la détermination d'une durée de travail mensuelle moyenne. Cette durée mensuelle peut varier d'un mois à l'autre mais doit être en moyenne respectée sur l'année.

La réalisation de la durée annuelle d'heures de travail mentionnée dans le contrat de travail ou dans l'avenant au contrat de travail ne peut amener l'exécution d'heures de travail au-delà des durées maximales journalière et hebdomadaire.

La mise en place de la convention de forfait doit être complétée par l'établissement d'un dispositif de contrôle de la durée réelle de travail, ce document fait apparaître la durée hebdomadaire et journalière de travail.

La rémunération mensuelle du salarié est lissée sur la base de la durée moyenne mensuelle. Cette rémunération doit être au moins égale à ce que le salarié aurait reçu compte tenu du

salaires minimum conventionnel applicable dans l'entreprise, majorée selon les dispositions prévues au paragraphe 1 sur les heures supplémentaires du présent article 7.3.

Toute absence sauf celle assimilée à un temps de travail effectif par la loi ou les dispositions conventionnelles est déduite de la durée de travail et de la rémunération au prorata.

Les heures éventuellement effectuées au-delà de la durée annuelle fixée au contrat ou à l'avenant donnent lieu à la fin de la période annuelle fixée à paiement avec les majorations correspondantes calculées par rapport à la durée moyenne hebdomadaire réellement effectuée.

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

Un repos compensateur payé est accordé au salarié qui accomplit plus de 1.860 heures de travail par an. Cette durée s'entend du travail effectué au sens de l'article 8.1 ci-après. Les droits à repos compensateur sont acquis comme suit :

Heures annuelles effectuées	Jours de repos compensateur
de 1861 à 1900	1 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 bénéfice du repos compensateur doit être formulée par le salarié au moins dix jours à l'avance. Dans les cinq jours qui suivent la réception de la demande, l'employeur doit faire connaître à l'intéressé soit son accord, soit les raisons relevant d'impératifs liés au fonctionnement de l'entreprise ou l'exploitation, qui motivent le report de la demande. Dans ce dernier cas, l'employeur doit proposer au salarié une autre date à l'intérieur d'un délai de deux mois.

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

CHAPITRE VIII DURÉE MAXIMALE DU TRAVAIL

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

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

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

Article 8.2 - Durée maximale quotidienne

La durée maximale quotidienne de travail effectif, qui est fixée à dix heures par l'article 992¹ du code rural, peut être dépassée dans les cas et dans les conditions déterminées par le décret n° 97-541 du 26 mai 1997². Par dérogation aux dispositions de ce décret, le nombre global d'heures de dépassement au-delà de dix heures ne peut être supérieur à 50 par période annuelle telle que définie à l'article 7-4 ci-dessus.

Article 8.3 - Durée maximale hebdomadaire

En application de l'article 994³ 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 1975⁴. La demande de dérogation est adressée au chef du service départemental du travail, de l'emploi, et de la protection sociale agricoles⁵ soit par l'employeur, soit par l'organisation représentative des employeurs concernés.

Article 8.4 - Durée maximale annuelle⁶

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

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

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

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

Article 8.5 - Maximum d'entreprise

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

Ce maximum d'entreprise est égal à :

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

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

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

¹ L.713-2 du code rural et de la pêche maritime

² codifié à l'article D.713-5 du code rural et de la pêche maritime

³ L.713-13 du code rural et de la pêche maritime

⁴ codifié aux articles R.713-31 et R.713-33 du code rural et de la pêche maritime

⁵ demande adressée au DIRECCTE

⁶ sous réserve de l'application de la limitation à quarante-quatre heures de la durée hebdomadaire moyenne calculée sur douze mois consécutifs (article L.713-13 du code rural).

CHAPITRE IX TRAVAIL A TEMPS CHOISI

Article 9.1 - Horaire individualisé

Pour répondre à la demande des salariés, et conformément aux dispositions de l'article L.212-4-1¹ du code du travail, les employeurs sont autorisés à pratiquer des horaires individualisés sous réserve que le comité d'entreprise ou, s'il n'en existe pas, les délégués du personnel n'y soient pas opposés et que l'inspecteur du travail soit préalablement informé. En l'absence de représentation du personnel, la pratique des horaires individualisés est autorisée par l'inspecteur du travail après qu'il ait constaté l'accord du personnel.

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

Article 9.2 - Contrat de travail a temps partiel

§ 1. Définition du contrat de travail à temps partiel

Les contrats de travail à temps partiel peuvent être conclus conformément aux dispositions des articles L.212-4-2² et suivants du code du travail.

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

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

§ 2. Contrat de travail

Pour tenir compte des spécificités de la structure et des activités des exploitations et entreprises agricoles, la durée minimale de travail d'un salarié à temps partiel ne peut pas être inférieure soit à 7 heures par semaine, soit à 28 heures par mois. Cependant, à la demande expresse et écrite du salarié pour des raisons de conciliation vie professionnelle-vie privé ou pour permettre un cumul de contrats de travail dans le respect des durées maximales de travail ou pour tout autre motif qu'il appartiendra au salarié de préciser, cette durée peut être diminuée.

L'horaire journalier du salarié à temps partiel ne peut être inférieur à 3 heures de travail, sauf cas particulier concernant notamment des salariés 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 2 heures. Cependant, l'interruption d'activité peut être supérieure à 2 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

¹ l'article L.212-4 bis du code de l'ancien code du travail concernait l'astreinte, il semble qu'il faille lire L.212-4-4, recodifié aux articles L.3122-23 et suivants du code du travail.

² L.3123-1 et suivants du code du travail.

le salarié bénéficie, sauf stipulation conventionnelle ou contractuelle plus favorable, d'une indemnisation en fonction du nombre de kilomètres nécessaires pour effectuer le deuxième trajet journalier entre le domicile et le lieu de travail. Le montant de cette indemnité kilométrique est déterminé par convention ou accord collectif ou, à défaut, par le contrat de travail.

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

Un avenant au contrat de travail peut être conclu pour augmenter temporairement la durée de travail. En dehors des cas de remplacement d'un salarié absent, le nombre d'avenants susceptibles d'être conclus par an est au maximum de 8. Les heures de travail effectuées au-delà de la nouvelle durée fixée dans l'avenant sont systématiquement majorées de 25 %.

Pour les contrats en cours au 1^{er} janvier 2014, la mise en conformité avec les nouvelles durées minimales doit être effective dans les 12 mois suivant l'entrée en vigueur de l'avenant n° 18 du 14 novembre 2013.

Pour les contrats conclus à partir du 1^{er} janvier 2014, les nouvelles durées minimales telles qu'issues de l'avenant du 14 novembre 2013 précité sont applicables dès son entrée en vigueur.

§ 3. Modification des horaires

Le contrat de travail définit en outre les cas dans lesquels peut intervenir une modification éventuelle de la répartition de la durée du travail dans la semaine ou dans le mois ainsi que la nature de cette modification. Toute modification doit être notifiée au salarié sept jours au moins avant la date à laquelle elle doit avoir lieu. Cependant, en cas de circonstances exceptionnelles, ce délai de prévenance peut être réduit jusqu'à un minimum de trois jours propres au moins sept jours à l'avance sauf circonstances exceptionnelles justifiant une réduction de ce délai à trois jours.

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

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

§ 4. Heures complémentaires

Le contrat de travail précise par ailleurs le nombre d'heures complémentaires susceptibles d'être effectuées par le salarié au cours d'une même semaine ou d'un même mois. Ce nombre ne peut être supérieur au tiers de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans le contrat. Chacune des heures complémentaires effectuées :

- entre la durée fixée au contrat et le dixième de cette durée donne lieu à une majoration de salaires de 10 % ;
- 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.

Les heures de travail effectuées au-delà de la durée fixée par un avenant provisoire au contrat de travail sont systématiquement majorées de 25%.

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.

A l'exception d'une augmentation provisoire des heures de travail résultant de la conclusion d'un avenant au contrat de travail, lorsque, pendant une période de 12 semaines consécutives ou pendant 12 semaines au cours d'une période de 15 semaines, l'horaire moyen réellement effectué par le salarié a dépassé de 2 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 7 jours et sauf opposition du salarié intéressé, en ajoutant à l'horaire antérieurement fixé la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué.

§ 5. Contrat de travail à temps partiel variable

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

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

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

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

Les heures de travail effectuées par le salarié sont enregistrées selon les modalités prévues au I de l'article 2 du décret du 28 septembre 1995¹ relatif au contrôle de la durée du travail

§ 6. Garanties dont bénéficient les salariés à temps partiel

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

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

¹ codifié aux articles R. 713-35 et suivants du code rural et de la pêche maritime

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet, et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise, ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou non d'un emploi équivalent ou non équivalent. L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants. Le salarié doit formuler sa demande par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en mains propres contre récépissé.

§ 7. Maintien des contrats à temps partiel annualisé

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

Article 9.3 - Contrat de travail intermittent

§1. Principe général

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

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

§2. Période et horaire de travail

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

a) Contrat prévoyant des périodes de travail fixées avec précision

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

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

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

➤ d'une part, le contrat doit énumérer la nature des travaux saisonniers ou préciser qu'il est conclu dans le cadre d'un service de remplacement ;

➤ d'autre part, l'employeur doit notifier au salarié la date du début de chaque période de travail et les horaires de travail au moins huit jours à l'avance. Sauf circonstances justifiées, le salarié doit se présenter au travail à la date indiquée sous peine de sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement.

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

§ 3. Rémunération

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

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

§ 4. Maintien des contrats en cours

Les stipulations des contrats de travail intermittent conclus antérieurement au 1^{er} mars 2000 demeurent en vigueur.

CHAPITRE X AMENAGEMENTS DE LA DUREE DU TRAVAIL

Article 10.1 : Réduction du temps de travail sous forme de repos

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

Les heures de travail effectuées au-delà de 39 heures par semaine sont des heures supplémentaires. Constituent également des heures supplémentaires les heures de travail effectuées au-delà de la durée hebdomadaire moyenne de 35 heures calculée sur l'année et qui auraient été effectuées dans la limite de 39 heures.¹

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

Les journées ou demi-journées de repos acquises par le salarié doivent être prises au cours de la période annuelle de référence ~~Ou au plus tard, dans les trois premiers mois de la période annuelle suivante~~². 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.

¹ sous réserve de l'application par l'employeur des dispositions légales qui prévoient que les heures effectuées au dessus de 1607 heures sont des heures supplémentaires (article L.3122-4 du code du travail)

² ce membre de phrase est exclu de l'extension

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 10.2 : Repos compensateur de remplacement

Après consultation de chacun des salariés concernés, le paiement des heures supplémentaires peut être remplacé par un repos payé d'une heure quinze minutes pour chacune des huit premières heures supplémentaires et d'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 d'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 9.1 et 10.1 ci-dessus.

Article 10.3. : Travail par cycles

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

Article 10.4 : Annualisation de la durée du travail

§1. Principe de l'annualisation

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

L'annualisation de la durée du travail est organisée dans le cadre d'une période au maximum égale à 12 mois consécutifs au cours de laquelle les heures de modulation effectuées au-delà de 35 heures par semaine doivent être compensées par des heures de repos appelées heures de compensation. Le nombre d'heures de modulation susceptibles d'être effectuées tous les ans est limité à 250. Cependant, ce nombre annuel maximum d'heures de modulation peut être majoré, par convention ou accord collectif ou, dans les entreprises de moins de 50 salariés, par accord avec le ou les délégués du personnel, dans la limite de 100 heures au maximum. Le nombre d'heures de modulation susceptibles d'être effectuées au cours d'une même semaine n'est limité que par les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles relatives à la durée maximale quotidienne et hebdomadaire. Le nombre d'heures de compensation susceptibles d'être prises au cours d'une même semaine n'est pas limité et peut donc conduire soit à une réduction de la durée journalière de travail, soit à l'attribution d'un ou de plusieurs jours de compensation. Il est précisé qu'un horaire journalier réduit ne peut être inférieur à la demi-journée, sauf cas particulier concernant notamment des salariés affectés à des travaux d'entretien, de maintenance ou de surveillance exigeant moins d'une demi-journée de travail par jour, pour lesquels l'horaire de travail réduit ne peut être inférieur à deux heures.

52. Programmation et compte individuel de compensation

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

53. Rémunération en cas d'annualisation

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

54. Heures effectuées hors modulation

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

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

- Deuxième formule : le nombre d'heures de modulation programmées en début de période annuelle excède 200 heures dans la limite maximum de 250 heures ou dans la limite maximale fixée par convention ou accord collectif. Dans cette hypothèse, le contingent annuel maximum d'heures hors modulation est fixé à 100 heures. Cependant, ce nombre annuel maximum d'heures hors modulation peut être majoré par la convention collective applicable dans la limite de 50 heures au maximum sauf dans le cas où la convention collective majore le nombre maximum de 250 heures de modulation.

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

CHAPITRE XI DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AUX CADRES

Préambule

En application de la loi du 13 juin 1998 et de la loi du 19 janvier 2000, les partenaires sociaux signataires décident de prévoir des dispositions particulières pour les cadres.

Compte tenu de la diversité des professions, des productions, et des fonctions des cadres en agriculture, le présent accord ne propose qu'une classification générale des différentes catégories de cadres.

Pour appliquer le présent avenant, les négociateurs des conventions collectives de travail devront, à partir des dispositions définies dans le présent chapitre, préciser les différents niveaux de qualifications conventionnelles comprises dans chacune des catégories de la classification générale.

La réduction du temps de travail dont bénéficient les salariés y compris le personnel d'encadrement, à l'exception des cadres dirigeants, peut être effectuée conformément aux dispositions du chapitre X de l'Accord national du 23 décembre 1981, par l'attribution en tout ou partie de jours de repos supplémentaires. Ceux-ci peuvent être affectés à un compte épargne temps dont les modalités et les conditions seront définies par un accord national sur le compte épargne temps que les partenaires sociaux s'engagent à négocier.

Article 11.1 - Classification générale

La classification générale organise trois catégories de cadres :

§1. Les cadres dirigeants

Sont considérés comme ayant la qualité de cadre dirigeant les cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise ou leur établissement. 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.

§2. Les cadres occupés selon l'horaire collectif

Sont concernés les salariés ayant la qualité de cadre au sens des conventions collectives ou du 1^{er} alinéa de l'article 4 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947. Ils sont occupés selon l'horaire collectif applicable à l'équipe ou à l'activité à laquelle ils sont intégrés et pour lesquels la durée de leur temps de travail peut être prédéterminée.

§3. Les cadres organisant leur temps de travail

Sont concernés, les salariés ayant la qualité de cadre au sens des conventions collectives ou du 1^{er} alinéa de l'article 4 de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 et qui ne relèvent pas des deux autres catégories.

Ces cadres disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour réaliser la mission ou la responsabilité qui leur sont confiées. Leur horaire de travail ne peut être prédéterminé.

Article 11.2 - Durée du travail - convention de forfait

§1. Les cadres dirigeants

Ils ne sont pas soumis à la réglementation de la durée du travail et ne bénéficient pas de la réduction du temps de travail.

Ils perçoivent une rémunération forfaitaire sans référence horaire qui doit tenir compte des responsabilités confiées. Les partenaires sociaux sont invités à fixer dans les conventions collectives, un seuil minimum de rémunération des cadres dirigeants tenant compte des grilles des salaires minima professionnels, ce seuil étant complémentaire au principe d'une rémunération du cadre dirigeant devant se situer dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération de l'entreprise.

§2. Les cadres occupés selon l'horaire collectif

Leur mission d'encadrement peut conduire ces cadres à être présents avant et après le début du travail de leur équipe. Il peut être utilisé une des différentes modalités d'aménagement du temps de travail prévues dans le présent accord et/ou il peut être conclu avec leur accord écrit 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. Les cadres organisant leur temps de travail

Leur 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 11.3 - Convention de forfait sur une base annuelle d'heures de travail

Une convention de forfait sur une base annuelle d'heures de travail peut être conclue avec les cadres de la 3^{ème} catégorie et avec les salariés non cadres itinérants dont l'horaire de travail ne pourrait être prédéterminé, définis par convention collective.

Il ne peut être conclu une convention de forfait sur une base annuelle d'heures de travail qu'après acceptation du cadre ou du salarié itinérant. 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 à l'article 8.4 du présent accord 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 L212.5¹ du code du travail.

Article 11.4 - Convention de forfait sur la base d'un nombre annuel de jours de travail

Il ne peut être conclu une convention de forfait sur la base d'un nombre annuel de jours de travail qu'après acceptation du cadre relevant obligatoirement de la 3^{ème} catégorie. 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. Lors des négociations prévues au préambule, les partenaires sociaux locaux et/ou sectoriels examineront ce nombre annuel de jours travaillés qui constitue un seuil maximal qui peut être diminué.

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 conventionnelles ou légales.

¹ L.3121-22 du code du travail

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.

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 applicable résultant de l'article 11.3 du présent chapitre (rémunération forfaitaire comprenant le paiement des heures supplémentaires et bonifications ou majorations légales).

Deuxième partie	Dispositions applicables aux relations entre les organisations signataires
-----------------	--

CHAPITRE XII LES CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL

Article 12.1 - Adaptation des conventions collectives au présent accord national

Les conventions et accords collectifs nationaux, régionaux ou départementaux compris dans le champ d'application du présent accord national pourront adapter les stipulations du présent accord dans le respect des prescriptions de l'article L 132-13¹ du code du travail, c'est à dire à la condition de ne pas comporter des dispositions moins favorables aux salariés.

Article 12.2 - Adaptation des clauses relatives à la durée du travail

Les négociateurs des conventions collectives de travail sont invités à adapter les stipulations du présent accord dans les domaines ci-après énumérés :

- a) modalités de rémunération des jours fériés légaux chômés prévus à l'article 4.2. ;
- b) modalités de rémunération du travail effectué un jour férié prévu à l'article 4.4 .
- c) maintien total ou partiel de la rémunération à l'occasion de certaines absences du salarié, notamment en raison de la maladie ou d'un accident, prévu à l'article 4.5. ;

¹ L.2252-1 du code du travail

d) contreparties accordées aux salariés en cas de dérogation au repos quotidien de onze heures prévu à l'article 5.4. ;

e) modalités de rémunération des périodes de présence qui ne constituent pas du travail effectif prévu à l'article 6.2. ;

f) modalités de rémunération et d'organisation des périodes d'astreinte prévues à l'article 6.3 ;

g) contreparties, soit sous forme de repos, soit financières, accordées au salarié pour le temps nécessaire à l'habillage et au déshabillage en cas de port obligatoire d'une tenue de travail, défini à l'article 6.2 ;

h) montant de l'indemnité kilométrique prévue par l'article 9.2 §2 en cas d'interruption supérieure à 2 heures pour les salariés à temps partiel.

Article 12.3 - L'adaptation des accords de salaire

Les organisations signataires du présent accord engagent les partenaires des conventions collectives de travail à conclure les futurs accords de salaire en tenant compte des conditions dans lesquelles s'effectuent la réduction de la durée réelle du travail dans les exploitations et entreprises concernées.

CHAPITRE XIII

LES ACCORDS DE RECOMMANDATION AU NIVEAU DES BRANCHES

Article 13.1 - La négociation d'accords de recommandation au niveau des branches

Compte tenu de la très grande décentralisation de la négociation collective en agriculture, et en raison notamment de l'existence de conventions collectives départementales couvrant plusieurs branches du secteur de la production agricole, des discussions aboutissant à des recommandations sont envisagées au niveau des branches.

Dès la signature du présent accord, et à la demande de l'une des organisations signataires du présent accord, les discussions doivent s'engager dans un délai d'un mois.

CHAPITRE XIV

CONTROLE DE L'APPLICATION ET EVOLUTION DU PRESENT ACCORD

Article 14.1 - Création d'une commission nationale paritaire

Les organisations signataires se constituent en commission nationale paritaire pour l'application et l'évolution du présent accord.

Article 14.2 - Evolution du présent accord

Les partenaires sociaux décident d'ouvrir des négociations en vue de déterminer les modalités de mise en œuvre d'un "compte épargne temps".

Annexe I
Tableau récapitulatif des absences rémunérées

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

- jour férié légal
- jour de congé payé
- jour de congé pour événement familial
- repos compensateur de remplacement des heures supplémentaires
- repos compensateur annuel prévu à l'article 7.4 du présent accord
- examen de la médecine du travail
- examen médical de grossesse
- jour au cours duquel s'est produit un accident du travail
- formation décidée par l'employeur
- heures de délégation des délégués syndicaux d'entreprise, des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise
- exercice de la mission de conseiller du salarié
- participation à une instance prévue à l'article L 992-8¹ du code du travail
- participation aux élections de conseillers prud'hommes, de membres de la chambre d'agriculture ou d'administrateurs de caisses de Mutualité sociale agricole
- exercice de fonctions de conseiller prud'homme, de membre de Chambre d'agriculture ou d'administrateur de caisse de Mutualité sociale agricole
- exercice d'un mandat de représentant des salariés dans un comité des activités sociales et culturelles visé à l'article 1000-7² du code rural, dans un observatoire de l'emploi salarié en agriculture visé à l'article 1000-8³ du code rural, ou dans une commission paritaire d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en agriculture visé à l'article L 231-2-1⁴ du code du travail.

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

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

¹ L.3142-3 du code du travail

² L.718-4 du code rural et de la pêche maritime

³ abrogé (il n'existe plus d'observatoire)

⁴ L.717-7 du code rural et de la pêche maritime

Annexe II

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

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

I. Principe de l'annualisation

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

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

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

II. Mise en œuvre de l'annualisation

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

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

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

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

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

III. Programmation indicative de l'annualisation

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

Ce programme doit préciser les points suivants :

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

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

IV. Modification du programme d'annualisation

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

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

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

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

V. Compte individuel de compensation

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

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

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

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

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

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

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

VI. Annualisation et chômage partiel

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

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

Fait à Paris le 11 mars 2008

F.N.S.E.A.
F.N.C.U.M.A.
F.N.E.T.A.R.F.
U.N.E.P.
F.N.B.
F.N.C.F.
F.N.S.P.F.S.
USRTL

FGA/CFDT
FNAF/CGT
FGTA/FO
FSCOPA/CFTC
SNCEA/CFE/CGC

ANNEXE I

Classification et salaires des salariés non cadres des CUMA de Charente-Maritime

PREAMBULE

La Fédération des CUMA des Charentes regroupent 237 coopératives CUMA, situées sur les territoires de la Charente-Maritime et de la Charente. Les CUMA de Charente bénéficient, au sein de la convention collective départementale des entreprises agricoles de polyculture, élevage, viticulture, horticulture, pépinières, de travaux agricoles et CUMA de Charente, d'une grille des salaires minimum spécifiques aux salariés des CUMA. Cette grille présente des salaires minimum supérieurs à ceux contenus dans la grille des salaires minimum de la convention collective dont dépendent les salariés des CUMA de la Charente-Maritime.

Dans le cadre de ses missions de représentation et de défense de ses adhérents et dans un souci d'homogénéité et d'équité de traitement au sein de ses coopératives, la Fédération des CUMA des Charentes souhaite introduire, dans la convention collective de travail des exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, de cultures spécialisées, d'élevages spécialisés, de viticulture, des coopératives d'utilisation de matériel agricole (C.U.M.A.) et des entreprises de travaux agricoles et forestiers de la Charente-Maritime du 4 juin 1996, une annexe I Classification et salaires des salariés non cadres des CUMA de Charente-Maritime. Cette annexe comprend une définition des catégories professionnelles et une grille de salaires minimum des salariés des CUMA de Charente-Maritime.

Article 1

Champ d'application

La présente annexe s'applique aux salariés non cadres employés par les CUMA de la Charente-Maritime.

Article 2

Définition des catégories professionnelles

FILIERE MACHINISME

Niveau I – Agent de conduite

Le salarié exécute des travaux sans difficulté particulière. Il est appelé à conduire ou utiliser des machines à maniement simple (tracteurs, tracteurs et remorques) ou plus complexes, sans toutefois en assurer le réglage.

.../...

Niveau II – Conducteur de machines

Echelon I :

Le titulaire doit être capable d'assurer le réglage des machines qui lui sont confiées et leur conduite sur chantier et sur route. L'exécution est réalisée à partir de consignes précises.

Echelon II :

Le titulaire doit maîtriser des savoir-faire spécifiques. Outre les tâches prévues à l'échelon I, il doit être capable d'assurer les contrôles et l'entretien quotidien des machines, conformément aux spécifications du constructeur et aux directives de l'employeur ou de son représentant.

Niveau III – Conducteur réparateur

Echelon I :

Le titulaire doit posséder les connaissances théoriques et pratiques suffisantes pour exécuter, dans des temps normaux, les opérations d'entretien périodique et de remplacement des pièces d'usure courantes conformément aux directives de l'employeur et aux spécifications du constructeur à partir d'une planification annuelle des chantiers. Il peut intervenir sur tout type de matériel. Il peut être amené à assurer le suivi du stock de pièces de rechanges et des approvisionnements en consommables (huile, fuel...), le suivi des plannings de mise à disposition, il enregistre et affecte ses temps de travaux conformément aux règles établies par l'employeur.

Echelon II :

En plus des capacités exigées à l'échelon I, le titulaire doit être capable, par son expérience, d'assurer le diagnostic des pannes et des réparations complexes (embrayages, hydraulique de base...) compte tenu de l'outillage dont il dispose. Avant réparation lourde, il en réfère à l'employeur. Il peut être amené, dans le cadre de directives générales données par l'employeur, à procéder aux achats de certaines pièces de rechanges ou de petit matériel d'atelier et doit veiller à l'entretien de l'atelier et des outillages.

Niveau IV – Conducteur mécanicien qualifié

Echelon I :

L'emploi est exercé en suivant des directives générales.
Il demande une connaissance et expérience professionnelle certaine.

Le salarié pourra être amené à assurer :

- les travaux de mécanique spécialisés et qualifiés,
- la responsabilité de l'atelier,
- la responsabilité de l'organisation et de la gestion (relevés horaires, références, sécurité...) des chantiers avec les adhérents concernés,
- la planification des mises à disposition.

.../...

Echelon II :

Outre les caractéristiques d'emploi de l'échelon I, le salarié pourra se voir confier la surveillance d'équipes d'aides permanents ou temporaires, l'organisation et le contrôle de leur travail, sans responsabilité hiérarchique.

FILIERE ADMINISTRATIVE ET COMPTABLE

Niveau I – Agent administratif

Le salarié exécute des travaux sans difficulté particulière. Il s'acquitte de travaux simples de dactylographie (courriers), de classement (y compris de pièces comptables...), de pointage, de saisie d'éléments techniques : bons de travaux, factures...

Niveau II – Employé administratif et de comptabilitéEchelon I :

Le titulaire tient les états relatifs à une partie des opérations comptables et financières. Il passe les écritures comptables simples (après affectation), peut participer au contrôle physique des stocks, informe les adhérents sur la disponibilité des matériels à partir des plannings établis par les responsables.

L'exécution est réalisée à partir de consignes précises et, pour la partie comptable, sous la direction et le contrôle régulier d'un responsable.

Echelon II :

Le titulaire doit maîtriser des savoir-faire spécifiques. Il assure de façon systématique la tenue des comptes, prépare les balances, établit le cas échéant les bulletins de salaire, prépare la facturation, les déclarations sociales, etc..., conformément aux directives des responsables.

Niveau III - secrétaire – comptableEchelon I :

Le titulaire doit posséder des connaissances théoriques et pratiques suffisantes pour assurer l'exécution de l'ensemble des opérations comptables et financières et le suivi de la gestion pour permettre d'en tirer les comptes annuels, les prix de revient... Il suit la trésorerie, peut établir des budgets prévisionnels et peut être conduit, à partir des informations fournies par les responsables, à tenir à jour les plannings de mise à disposition et de conduite des chantiers. Il organise seul son travail mensuel à partir de directives générales fournies par les responsables concernés.

.../...

Echelon II :

Outre les connaissances requises à l'échelon I, le titulaire doit être capable, par son expérience, d'établir seul le bilan et les comptes de résultat, de préparer tous documents de gestion et de tableau de bord nécessaires aux décisions et au contrôle du Conseil d'Administration, d'établir l'ensemble des déclarations administratives, fiscales et sociales. Il travaille en étroite collaboration et sous le contrôle du trésorier ou d'un expert comptable attaché à la coopérative.

Niveau IV – Agent administratif et comptable hautement qualifiéEchelon I :

L'emploi est exercé en suivant des directives générales.

Il demande une connaissance et expérience certaine.

Le titulaire, outre les capacités demandées à l'échelon II du niveau III, assure un rôle de liaison entre la coopérative et l'environnement : adhérents, banques, organismes sociaux et fiscaux, fournisseurs.

Le titulaire n'a pas à résoudre les problèmes posés mais peut néanmoins prendre des initiatives et proposer des solutions aux responsables.

Echelon II :

Outre les caractéristiques d'emploi de l'échelon I, le titulaire est appelé sans autorité hiérarchique à exercer un rôle d'organisation et de gestion interne du travail : préparation des plannings, suivi des recrutements des salariés permanents et temporaires, achats, suivi des temps de travaux et gestion des horaires... dans le cadre des orientations générales définies par le Conseil d'Administration.

Article 3

Barème des salaires au 1^{er} janvier 2015

Coefficient			Salaire horaire	Salaire mensuel Base 151,67 heures
1er niveau	- échelon I	- coefficient 100	9,61 €	1 457,55 €
2ème niveau	- échelon I	- coefficient 201	9,77 €	1 481,82 €
	- échelon II	- coefficient 202	10,14 €	1 537,93 €
3ème niveau	- échelon I	- coefficient 301	10,60 €	1 607,70 €
	- échelon II	- coefficient 302	10,98 €	1 665,34 €
4ème niveau	- échelon I	- coefficient 401	11,17 €	1 694,15 €
	- échelon II	- coefficient 402	11,61 €	1 760,89 €

**Accord collectif de prévoyance du 4 Juin 2009
des salariés non cadres des Exploitations Agricoles de Polyculture, d'Elevage, de Cultures
Spécialisées, d'Elevages Spécialisés, de Viticulture, des Coopératives d'Utilisation de
Matériel Agricole et des Entreprises de Travaux Agricoles et Forestiers
de Charente Maritime**

Etendu le 21 Novembre 2009 – J.O. du 28 Novembre 2009

Les organisations professionnelles et syndicales désignées ci-après :

- La Fédération Départementale des Syndicats d'Exploitants Agricoles de Charente-Maritime,
- le Syndicat Professionnel des Entreprises de Travaux Agricoles et Forestiers de la Charente-Maritime,
- la Fédération Départementale des Coopératives d'Utilisation de Matériel Agricole

d'une part, et :

- la Fédération Nationale Agro-alimentaire et Forestière FNAF-CGT,
- la Section interdépartementale du syndicat national des cadres d'exploitations agricoles C.F.E - C.G.C.,
- l'Union départementale Force Ouvrière de la Charente-Maritime et cadres F.O. de l'agriculture,
- le Syndicat Général Agroalimentaire C.F.D.T.,

d'autre part,

Les organisations professionnelles et syndicales, visées ci-dessus, ont souhaité mettre en place, au sein des entreprises relevant du champ d'application du présent accord, un régime de prévoyance obligatoire ayant pour objet de garantir les salariés non cadres en cas d'incapacité temporaire de travail, d'incapacité permanente de travail et de décès.

En application de l'article L 911-1 du Code de la sécurité sociale, il est convenu ce qui suit :

ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION

1° Les entreprises concernées par l'accord collectif de prévoyance

Sont concernées par le présent accord toutes les Exploitations Agricoles de Polyculture, d'Elevage, de Cultures Spécialisées, d'Elevages Spécialisés, de Viticulture, les Coopératives d'Utilisation de Matériel Agricole et les Entreprises de Travaux Agricoles et Forestiers de Charente Maritime.

Elles seront ci-après désignées "entreprise".

(Avenant n° 3 du 23 juillet 2014)

2° Les salariés couverts

Sont couverts par le présent accord tous les salariés non cadres des entreprises visées au 1° du présent article sans condition d'ancienneté, à l'exclusion des cadres ressortissants de la convention collective nationale du 2 avril 1952 et relevant de la caisse de retraite complémentaire cadre en application des décisions de l'AGIRC et bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance défini dans la convention précitée.

Ils seront ci-après désignés "salarié". "

.../...

ARTICLE 2 : ORGANISME ASSUREUR

La gestion du régime de prévoyance défini par le présent accord est assurée par AGRI PREVOYANCE, Institution de Prévoyance régie par le Code rural, sise 21, Rue de la Bienfaisance, 75008 PARIS.

Les parties signataires du présent accord devront, dans un délai qui ne pourra excéder trois ans à compter de la date d'effet du présent accord, réexaminer le choix de l'organisme assureur désigné ci-dessus. A cet effet, elles se réuniront six mois avant l'échéance à l'initiative de la partie la plus diligente.

ARTICLE 3 : ADHESION DES ENTREPRISES ET AFFILIATION DES SALARIES

1° Adhésion des entreprises

L'adhésion au contrat collectif de prévoyance mettant en œuvre le régime défini par le présent accord, est obligatoire pour l'ensemble des entreprises visées à l'article 1.

Elle résulte de la signature du présent accord par les partenaires sociaux.

Toutefois, les entreprises disposant déjà d'un régime de prévoyance obligatoire avant l'entrée en vigueur du présent accord pourront ne pas remettre en cause leur régime et ne pas rejoindre l'organisme désigné à l'article 2 sous réserve que leur garantie soit d'un niveau supérieur.

2° Affiliation des salariés

Le présent accord a pour objet l'affiliation de l'ensemble des salariés visés à l'article 1, au contrat collectif de prévoyance.

Cette affiliation prendra effet le 1^{er} jour du mois au cours duquel l'ancienneté est acquise.

Les garanties "incapacité temporaire, incapacité permanente et décès" définies par le présent accord, et dont bénéficient l'ensemble des salariés visés à l'article 1, sont mises en œuvre par ledit contrat de prévoyance sur la base du résumé des garanties aux articles 4, 5 et 6 ci après.

ARTICLE 4 : GARANTIE INCAPACITE TEMPORAIRE

(Avenant n° 3 du 23 juillet 2014)

"1° Conditions et modalités d'indemnisation

En cas d'incapacité de travail temporaire dûment justifiée par un arrêt de travail et ouvrant droit aux indemnités journalières du régime de base de sécurité sociale, les salariés bénéficient d'indemnités journalières complémentaires versées par AGRI PREVOYANCE, sans condition d'ancienneté.

Le versement des indemnités journalières complémentaires intervient :

- après un délai de franchise de 3 jours en cas de maladie ou d'accident de la vie privée ;
- dès le 1^{er} jour en cas d'arrêt consécutif à un accident du travail, de trajet, ou de maladie professionnelle."

.../...

2° Montant de l'indemnisation

Les salariés bénéficient d'indemnités journalières complémentaires, versées par AGRI PREVOYANCE, de sorte que l'indemnisation globale (indemnités journalières versées par le régime de base ainsi que les indemnités journalières complémentaires) soit égale à :

- **en cas de maladie ou accident de la vie privée :**

- 90 % du salaire brut du salarié pendant 90 jours,
- 75 % au-delà et tant que dure le versement des indemnités journalières du régime de base de sécurité sociale.

- **en cas d'arrêt consécutif pour accident du travail, du trajet ou de maladie professionnelle :**

- 90 % du salaire brut du salarié pendant 90 jours,
- 85 % du salaire brut du salarié tant que dure le versement des indemnités journalières du régime de base de sécurité sociale.

Le salaire brut pris en compte pour le calcul des indemnités journalières complémentaires correspond à celui retenu pour le calcul des indemnités journalières du régime de base de sécurité sociale.

En tout état de cause, l'indemnisation du salarié par AGRI PREVOYANCE ne peut avoir pour effet de lui servir un revenu de remplacement net (indemnités journalières versées par le régime de base ainsi que les indemnités journalières complémentaires) supérieur à sa rémunération nette d'activité.

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

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

ARTICLE 5 : GARANTIE INCAPACITE PERMANENTE

(Avenant n° 3 du 23 juillet 2014)

"1° Conditions et modalités d'indemnisation

AGRI PREVOYANCE verse mensuellement aux salariés visés à l'article 1-2 du présent accord une pension d'invalidité complémentaire ou une rente accident du travail complémentaire, dès lors que ces derniers bénéficient au titre du régime de base :

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

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

.../...

2° Montant de l'indemnisation

Le montant de la pension ou de la rente versée par AGRI PREVOYANCE est égal à 16.66% du salaire brut du salarié.

(Avenant n° 3 du 23 juillet 2014)

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

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

Les pensions et rentes complémentaires versées par AGRI PREVOYANCE :

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

ARTICLE 6 : GARANTIE DECES

Cette couverture décès permet le versement d'un capital décès.

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

- de la guerre civile ou étrangère ;
- du fait volontaire du bénéficiaire ;
- du fait volontaire du salarié, autre que le suicide.

Pour le bénéfice du capital décès de base on entend par conjoint :

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

Pour le bénéfice de la majoration pour enfant à charge, sont considérés comme :

- « enfant »
 - l'enfant du salarié (légitime, adopté ou reconnu, né ou à naître) ;
 - l'enfant recueilli par le salarié et pour lequel la qualité de tuteur lui a été reconnue ;
 - l'enfant qui a été élevé par le salarié pendant 9 ans au moins avant son 16ème anniversaire ;
 - l'enfant dont la qualité d'ayant droit du salarié a été reconnue par le régime de base.
- « à charge »:
 - les enfants âgés de moins de 18 ans, quelle que soit leur situation ;
 - les enfants âgés de moins de 26 ans lorsqu'ils sont étudiants, apprentis, demandeurs d'emploi inscrits à Pôle Emploi et non indemnisés à ce titre ;
 - les enfants reconnus invalides au sens de la législation des assurances sociales, quel que soit leur âge.

.../...

(Avenant n° 3 du 23 juillet 2015)

a) "Montant

En cas de décès d'un salarié, AGRI PREVOYANCE verse à la demande du ou des bénéficiaires :

- un capital décès de base d'un montant égal à 100 % de son salaire annuel brut ;
- majoré de 25 % par enfant à charge.

Le salaire annuel brut retenu, pour calculer le montant du capital décès, est celui qui correspond à 100 % du salaire brut total soumis à cotisations perçu pendant les 12 derniers mois précédant le décès, en cas de décès avant 12 mois d'ancienneté, le capital décès est calculé sur la base du salaire mensuel moyen du salarié multiplié par 12 mois. "

b) Bénéficiaires

Le capital est versé en priorité :

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

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

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

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

c) Invalidité absolue et définitive

En cas d'invalidité absolue et définitive (3^{ème} catégorie), constatée par le régime de base de Sécurité Sociale, interdisant au salarié toute activité rémunérée, et l'obligeant à être assisté d'une tierce personne pour les actes de la vie courante, le capital décès de base peut lui être versé, sur sa demande, de façon anticipée en 24 mensualités.

Le paiement anticipé du capital décès met fin à la prestation capital décès.

ARTICLE 7 : ASSURANCE DES COTISATIONS SOCIALES PATRONALES

Les cotisations sociales dues sur les indemnités journalières complémentaires sont payées à la caisse de Mutualité Sociale Agricole par AGRI PREVOYANCE et financées par la cotisation « assurance des cotisations patronales » visée à l'article 8 du présent accord.

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

.../...

ARTICLE 8 : COTISATIONS

(Avenant n° 4 du 8 janvier 2015)

1° Taux, assiette, répartition des cotisations

Les cotisations servant au financement des garanties définies dans le présent accord sont assises sur la totalité des rémunérations brutes entrant dans l'assiette des cotisations du régime de base de Sécurité Sociale.

Leur versement relève de la responsabilité des entreprises visées à l'article 1 du présent accord.

Elles sont appelées pour les salariés définis à l'article 1 - 2° et sont prises en charge par l'entreprise et les salariés dans les conditions suivantes :

	Taux	Part patronale	Part salariale
Incapacité de travail	1.59%	0.63 % ⁽¹⁾	0.96 %
Invalidité	0.43%	0.43 %	
Décès	0.24%	0.24 %	
TOTAL	2.26%	1.30 %	0.96 %
Assurance des cotisations sociales patronales	0.21%	0.21%	
TOTAL	2.47%	1.51 %	0.96 %

⁽¹⁾ Il est rappelé que la fraction de cotisation destinée à la couverture résultant de l'article L 1226-1 du code du travail, soit 0,63 %, est à la charge exclusive de l'employeur.

Les cotisations à la charge du salarié sont déduites par l'employeur sur le bulletin de salaire sous une rubrique « prévoyance » distincte des cotisations sociales obligatoires.

Les cotisations du tableau ci-dessus intègrent la portabilité des droits."

2° Caractère obligatoire du régime

L'adhésion au contrat collectif de prévoyance mettant en œuvre le régime défini par le présent accord, résultant de la signature du présent accord par les organisations syndicales représentatives, s'impose dans les relations individuelles de travail et les salariés concernés ne pourront s'opposer au précompte de leur quote-part de cotisation.

3° Evolution ultérieure des cotisations

Toute modification de cotisations fera l'objet d'une nouvelle négociation et d'un avenant.

.../...

(Avenant n° 4 du 8 janvier 2015)
"4° Suspension du contrat de travail

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

Si l'absence est inférieure à un mois les cotisations décès, incapacité temporaire et permanente sont maintenues et calculées sur le salaire et/ou le complément de salaire versé par l'employeur."

(Avenant n° 4 du 8 janvier 2015)
"5° Portabilité

Les salariés bénéficient des dispositions légales sur le maintien des garanties de prévoyance complémentaire en cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions définies par les textes légaux et ce à compter de la date fixée par la loi (dispositions figurant en annexe, pour information).
Pour bénéficier de la portabilité des droits, l'assuré doit fournir, en plus des justificatifs demandés pour l'obtention de la prestation, l'attestation de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lequel les prestations demandées sont dues."

ARTICLE 9 : GESTION DES COTISATIONS ET DES PRESTATIONS

Dans le cadre de la délégation de gestion nationale avec la Mutualité Sociale Agricole, AGRI PREVOYANCE, confiée à la MSA compétente pour la Charente Maritime :

- l'appel et le recouvrement des cotisations ;
- le paiement des prestations dues au titre de la garantie incapacité temporaire de travail.

1° L'appel et le recouvrement des cotisations

Les cotisations dues au titre du présent accord sont appelées et recouvrées par la Mutualité Sociale Agricole conjointement aux cotisations légales.

Les délais d'exigibilité et l'application des pénalités de retard afférentes au paiement des cotisations du présent accord sont identiques à ceux fixés par la législation des assurances sociales agricoles

2° Le paiement des prestations

En matière d'incapacité temporaire de travail, les indemnités journalières complémentaires sont versées par la caisse de Mutualité Sociale Agricole conjointement aux indemnités journalières du régime de base de Sécurité Sociale, leur montant étant détaillé sur un même décompte.

Les indemnités journalières complémentaires seront versées nettes de cotisations salariales, de CSG et de CRDS.

En cas d'incapacité permanente ou de décès du salarié, les prestations afférentes sont versées directement par AGRI PREVOYANCE.

.../...

ARTICLE 10 : REEXAMEN DU REGIME

Les parties signataires examineront au moins tous les 3 ans, sur la base des résultats communiqués chaque année par AGRI PREVOYANCE, les conditions et les modalités de la mutualisation des risques conformément aux dispositions des articles L 912-1 du Code de la Sécurité Sociale.

ARTICLE 11 : DUREE, REVISION, DENONCIATION

L'accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être modifié selon le dispositif prévu aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du Code du travail.

Il pourra également être dénoncé à tout moment par les parties signataires du présent accord. La dénonciation sera régie par les articles L. 2261-9 et suivants du Code du travail. Le préavis de dénonciation est fixé à trois mois.

En cas de dénonciation du présent accord ou de changement d'organisme assureur :

- les prestations d'incapacité temporaire et permanente en cours de service seront maintenues par AGRI PREVOYANCE à leur niveau atteint au jour de la résiliation ;
- il appartiendra aux parties signataires du présent accord d'organiser avec le nouvel assureur, la poursuite de la revalorisation des prestations incapacité temporaire et permanente ;
- la couverture décès sera également maintenue aux salariés ou anciens salariés indemnisés par AGRI PREVOYANCE au titre des garanties incapacité temporaire et permanente prévues au présent accord.

ARTICLE 12 : DATE D'EFFET

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2010 et s'appliqueront aux arrêts de travail et déclarations d'invalidité survenus à partir de cette date. En cas d'arrêté d'extension postérieur au 31 Décembre 2009, ces dispositions entreront en vigueur au 1^{er} jour du mois suivant.

Dans le cas où l'arrêté d'extension du présent accord ne serait pas publié au 1^{er} Janvier 2010, les entreprises qui le souhaitent pourront l'appliquer à titre volontaire par anticipation.

ARTICLE 13 : EXTENSION

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Fait à La Rochelle, le 4 Juin 2009.

(Avenant n° 4 du 8 janvier 2015)

"Annexe (pour information)
Dispositions légales sur la portabilité

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

1° Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur.

Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder douze mois ;

2° Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;

3° Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise ;

4° Le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période ;

5° L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article ;

6° L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail mentionnée au premier alinéa.

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

POUR :

La Fédération Départementale des Syndicats
d'Exploitants Agricoles de la Charente-
Maritime,

Marie-Paule ARVOIRE

Le Syndicat Professionnel des Entrepreneurs
de Travaux Agricoles et Forestiers de la
Charente-Maritime,

Bernadette PILET

La Fédération Départementale des
Coopératives d'Utilisation de Matériel Agricole,

Philippe CIMETIERE

POUR :

Fédération Nationale Agroalimentaire et
Forestière
FNAF-CGT,

Maryse DOURSON

FGTA Force Ouvrière,

Olivier LAROCHE

Le Syndicat Général Agroalimentaire C.F.D.T.,

Claudette FETIS

La Section Interdépartementale du Syndicat
national des cadres d'exploitations agricoles
C.G.C.,

Jean-Paul BOUCHET

**Accord départemental du 7 septembre 2009 portant sur
la mise en place d'un régime d'assurance complémentaire frais de santé
des salariés non cadres des exploitations agricoles de Polyculture,
d'Elevage, de Cultures Spécialisées, d'Elevages Spécialisés,
de Viticulture, des Coopératives d'Utilisation de Matériel Agricole
et des Entreprises de Travaux Agricoles et Forestiers
de Charente Maritime**

Etendu le 18 Janvier 2010 – J.O. du 23 Janvier 2010

Les organisations professionnelles et syndicales ci-après :

D'une part,

- La Fédération Départementale des Syndicats d'Exploitants Agricoles de Charente-Maritime F.D.S.E.A,
- le Syndicat Professionnel des Entrepreneurs de Travaux Agricoles et Forestiers de Charente-Maritime,
- la Fédération Départementale des Coopératives d'Utilisation de Matériel Agricole F.D. C.U.M.A,

D'autre part,

- la Fédération Nationale Agro-alimentaire et Forestière FNAF-CGT,
- la Section interdépartementale du Syndicat national des cadres d'exploitations agricoles C.F.E.-C.G.C,
- la FGTA Force Ouvrière,
- le Syndicat Général agro-alimentaire C.F.D.T.,

Ont convenu de ce qui suit :

(Avenant n° 7 du 28 octobre 2015)

"PREAMBULE

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles agricoles signataires du présent accord ont mis en place dès le 7 septembre 2009 un accord départemental portant sur une protection sociale complémentaire en santé sur le département de la Charente-Maritime, comme le permettait l'accord national du 10 juin 2008. Ce régime créait un dispositif de protection sociale complémentaire en santé sur le département de la Charente-Maritime et désignait comme organisme assureur, Mutuelle Santé Atlantique.

Compte tenu de la signature d'un avenant national à l'accord du 10 juin 2008, le 15 septembre 2015, des évolutions législatives et réglementaires intervenues depuis le 10 juin 2008 et afin de pérenniser le dispositif conventionnel départemental, les organisations syndicales de salariés et professionnelles agricoles de Charente-Maritime ont souhaité, par voie d'avenant, définir le nouveau cadre d'intervention du régime de protection sociale conventionnelle complémentaire départemental pour les salariés non cadres des structures de la production agricole. "

(Avenant n° 7 du 28 octobre 2015)

"ARTICLE 1 : Champ d'application"

Le présent accord est applicable sur le département de la Charente-Maritime aux salariés non cadres et employeurs des exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, de cultures spécialisées, d'élevages spécialisés, de viticulture, des coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA) et des entreprises de travaux agricoles et forestiers

Le présent accord s'applique aux entreprises, CUMA, exploitations agricoles ayant leur siège social dans le département de la Charente-Maritime à l'occasion de travaux effectués dans ou en dehors du département.

Ces exploitations, CUMA et entreprises agricoles (ci-après dénommés "les employeurs") appliquent de façon obligatoire le socle minimum de garanties du régime frais de santé du présent accord.

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

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

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

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

(Avenant n° 7 du 28 octobre 2015)

"ARTICLE : 2 Durée et entrée en vigueur"

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension et au plus tard le 1er janvier 2016."

(Avenant n° 7 du 28 octobre 2015)

"ARTICLE 3 : Révision et dénonciation"

Le présent accord pourra, à tout moment, être modifié ou dénoncé en respectant la procédure prévue respectivement par les articles L. 2222-5, L. 2222-6 et L. 2261-7 à L. 2261-13 du code du travail.

Conformément à l'article L. 2261-7 du code du travail, les parties signataires du présent accord ont la faculté de le modifier.

La demande de révision, qui peut intervenir à tout moment à l'initiative de l'une des parties signataires, doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires.

L'ensemble des organisations syndicales de salariés et professionnelles agricoles se réunira alors dans un délai d'un (1) mois à compter de la réception de cette demande afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un avenant de révision.

L'éventuel avenant de révision se substituera de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il modifiera.

Conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail, les parties signataires du présent accord ont également la possibilité de le dénoncer moyennant un préavis de trois (3) mois.

La dénonciation par l'une des parties signataires doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires et faire l'objet d'un dépôt conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail.

L'ensemble des organisations syndicales de salariés et professionnelles agricoles se réunit alors dans un délai d'un (1) mois à compter de la réception de la notification afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un accord de substitution à l'issue du délai de préavis de trois (3) mois.

L'accord dénoncé continue donc à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur du nouvel accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un (1) an à compter de l'expiration du préavis de trois mois."

(Avenant n° 7 du 28 octobre 2015)

"ARTICLE 4 : Régime frais de santé

Article 4.1 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 (3) mois d'ancienneté continue chez l'employeur et entrant dans le champ d'application dudit accord. La condition d'ancienneté est réputée acquise au 1er jour du mois civil suivant celui au cours duquel le salarié acquiert trois (3) mois d'ancienneté au titre d'un seul et même contrat.

Sont donc exclus du régime 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 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.

Toutefois, l'employeur pourra, conformément aux dispositions de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, étendre facultativement ou obligatoirement le dispositif frais de santé, détaillé ci-après, aux ayants droit du salarié.

Article 4.2 Définition des ayants droit

Le salarié pourra, sur demande expresse, demander l'affiliation de ses ayants droit, à titre facultatif, dans le cadre d'une extension enfant/conjoint/famille. Dans ce cas, l'ayant droit devra obligatoirement souscrire le même niveau de garantie que le salarié.

La définition des ayants droit est arrêtée comme suit :

- Le conjoint : personne liée au bénéficiaire par les liens du mariage (article 143 du code civil), non séparé(e) de corps ou non divorcé(e) par un jugement définitif passé en force de chose jugée exerçant ou non une activité professionnelle ;
- Le cocontractant d'un PACS (le "pacsé") : personne ayant conclu avec le bénéficiaire un pacte civil de solidarité dans les conditions fixées par les articles 515-1 à 515-7 du code civil, exerçant ou non une activité professionnelle ;

(*) étendu sous réserve de l'article L.911-7 du code de la sécurité sociale

- Le concubin : personne vivant avec le bénéficiaire en concubinage au sens de l'article 515-8 du code civil, au même domicile, de façon notoire et continue depuis au moins deux ans à la date de l'évènement ouvrant droit aux prestations ; aucune durée n'est exigée si un enfant est né ou à naître de cette union ; les concubins ne doivent ni l'un ni l'autre être par ailleurs mariés ou liés par un PACS.
- La preuve du lien se fera par déclaration sur l'honneur signée par chacun des intéressés certifiant que le concubinage est notoire et accompagnée impérativement de la justification du domicile commun respectant les conditions ci-dessus ;
- Les enfants à charge du bénéficiaire, de son conjoint, de son partenaire pacsé ou de son concubin :
 - Agés de moins de 21 ans et bénéficiant du dispositif social de base du bénéficiaire, de son conjoint, partenaire pacsé ou concubin,
 - Agés de moins de 26 ans, poursuivant leurs études et inscrits au régime de sécurité sociale des étudiants ou au régime général au titre de la Couverture Maladie Universelle (C.M.U),
 - Agés de moins de 26 ans, se trouvant sous contrat d'alternance ou aidé aux conditions prévues par le code du travail, sous réserve qu'ils justifient de ne bénéficier d'aucune couverture maladie complémentaire dans le cadre de leur activité,
 - Quel que soit leur âge, s'ils sont atteints d'une infirmité telle qu'ils ne peuvent se livrer à aucune activité rémunératrice et perçoivent l'Allocation pour Adulte Handicapé – AAH –. Les handicapés qui remplissent les conditions d'attribution de l'allocation précitée mais auxquels celle-ci n'est pas versée en raison de leur niveau de ressources sont également considérés comme étant à charge ;
 - Les enfants du bénéficiaire nés "viabiles" moins de 300 jours après son décès,
- Les ascendants à charge : les personnes ascendantes du bénéficiaire à condition d'être à charge du participant au sens de la législation fiscale. Un justificatif fiscal doit notamment être fourni à l'organisme assureur.

Article 4.3 Cas de dispenses d'adhésion du régime frais de santé

Par exception aux dispositions de l'article 4.1 du présent accord, et par application des règles de la législation sociale et fiscale, 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 obligatoire du régime.

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

1. Salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à douze (12) mois à condition de le justifier par écrit en produisant tous documents d'une couverture individuelle souscrite pour le même type de garanties ;
2. Salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à douze (12) mois, à condition de le justifier par écrit en produisant tous documents d'une couverture individuelle souscrite pour le même type de garanties ;
3. 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 ;
4. 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 ;

5. 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 ;
6. 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 :
 - a. 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),
 - b. Régime complémentaire relevant de la caisse d'assurance maladie des industries électriques et gazières (CAMIEG),
 - c. 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,
 - d. 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,
 - e. Contrats d'assurance de groupe dits "Madelin",
 - f. Régime spécial de Sécurité sociale des gens de mer (ENIM),
 - g. Caisse de prévoyance et de retraite des personnels de la SNCF (CPRPSNCF).

Dans tous les cas, les employeurs des exploitations, CUMA 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, notamment qu'il ne sera pas garanti par la complémentaire santé de l'entreprise et ne bénéficiera pas de la participation employeur qui s'y rapporte ainsi que de la portabilité.

Article 4.4 Niveau des garanties du régime frais de santé

Les garanties instaurées en application du présent accord sont établies sur la base de la législation et de la réglementation des régimes de base d'assurance maladie en vigueur à la date de sa conclusion. Elles sont revues, le cas échéant, en cas de changements opérés dans ces textes ayant un impact sur les garanties prévues au titre du présent régime.

Sont couverts tous les actes et frais médicaux courants sur la période de garantie et ayant fait l'objet d'un remboursement et d'un décompte individualisé du régime de base dont relève l'assuré au titre de la législation "maladie", "accidents du travail / maladies professionnelles" et "maternité". Par ailleurs, sont également pris en compte les actes et frais non pris en charge par le régime de base mais expressément mentionnés dans le tableau des garanties.

Les prestations complémentaires sont limitées aux frais réels dûment justifiés restant à charge de l'assuré, après intervention du régime de base dont relève l'assuré et / ou d'éventuels organismes complémentaires. Les garanties "Maternité" prévues au présent régime n'interviennent que pendant la période au cours de laquelle l'assurée reçoit des prestations en nature du régime de base au titre du risque maternité.

La nature et le montant des prestations du régime socle et optionnel sont détaillés dans les tableaux en annexe du présent accord.

Article 4.5 Contrat "solidaire" et "responsable"

Le présent régime frais de santé est conforme aux exigences des contrats dits "solidaires" et "responsables".

Article 4.6 Portabilité Loi Evin

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

- Des anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement, sans condition de durée, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les six (6) mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail ou, le cas échéant, dans les six (6) mois suivant l'expiration de la période durant laquelle ils bénéficient à titre temporaire du maintien de ces garanties à titre gratuit (maintien prévu à l'article 5.4 ci-après) ;
- Des personnes garanties du chef de l'assuré décédé, pendant une durée minimale de douze (12) mois à compter du décès, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les six (6) mois suivant le décès.

En tout état de cause, les tarifs applicables aux personnes visées aux alinéas précédents ne peuvent pas être supérieurs de plus de 50 % aux tarifs globaux correspondant à la part finançant la couverture du salarié actif. (*)

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

(Avenant n° 7 du 28 octobre 2015)

"ARTICLE 5 : Dispositions générales du dispositif frais de santé"

Article 5.1 Financement du régime frais de santé

Le financement du contrat collectif d'assurance souscrit par l'employeur de l'exploitation, la CUMA ou l'entreprise agricole, afin de couvrir les garanties minimales du régime frais de santé pour le seul salarié définies par le présent accord, est assuré par une cotisation répartie de la façon suivante :

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

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 du "socle minimum obligatoire" du présent accord, il devra en assurer la totalité du financement.

En revanche, si l'employeur, dans le cadre des dispositions de l'acte juridique instituant ou modifiant les garanties collectives à ses salariés, choisit :

- D'étendre obligatoirement la couverture frais de santé aux ayants droit de ces derniers
- ou
- De mettre en place obligatoirement des garanties supérieures à celles du "socle minimum obligatoire"

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

(*) étendu sous réserve des dispositions de l'article 1^{er} du décret 90-769 du 30 août 1990

Article 5.2 Salarié à employeurs multiples

Le cas particulier d'un salarié travaillant régulièrement et simultanément pour le compte de plusieurs employeurs relevant du champ d'application du présent accord, est régi comme suit :

Le salarié et un seul de ses employeurs cotisent auprès de l'organisme assureur mettant en œuvre la présente couverture. Les signataires décident que cet employeur est celui auprès duquel le salarié acquiert en premier la condition d'ancienneté requise pour bénéficier des garanties collectives du présent accord, sauf accord express écrit entre les employeurs et le salarié.

Par ailleurs, le caractère collectif obligatoire de la couverture frais de santé ne pourra être considéré comme respecté qu'à la condition que le salarié se dispense d'adhérer, conformément aux modalités décrites à l'article 4.3 ci-dessus, à la couverture collective mise en place auprès du ou des autres employeurs à compter de l'acquisition de la condition d'ancienneté requise pour le bénéfice du dispositif.

Article 5.3 Mise en œuvre du principe de solidarité

Les exploitations, CUMA 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 aux articles 5.3 ci-après.

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

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

Article 5.3.1 Dispositifs de prévention et prestations d'action sociale

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

- 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 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 de prévention, pour les salariés seniors et les nouveaux retraités, traitant de la transition vie professionnelle / retraite, du vieillissement et de leur santé (par le biais notamment de sujets relatifs à la nutrition, le sommeil ou la maladie d'Alzheimer) ;
- Un dispositif d'aide financière octroyée aux salariés actifs ou retraités de la production agricole notamment en cas de handicap, de chômage, de perte d'autonomie, de problème de santé ou de veuvage ;
- Un dispositif d'aide financière permettant de favoriser la mobilité des apprentis lors de leur formation chez l'employeur 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 articles 5.3.2 et 5.3.3.

Article 5.3.2 Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail non indemnisées

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

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

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

Article 5.3.3 Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail indemnisées

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

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

Article 5.4 Portabilité à titre gratuit

Conformément aux dispositions du code de la sécurité sociale, les salariés des employeurs des exploitations, CUMA et entreprises agricoles, entrant dans le champ d'application du présent accord et couverts collectivement par les garanties frais de santé, bénéficient du maintien à titre gratuit de cette couverture en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions suivantes :

Article 5.4.1 Durée – limites

Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation de l'assurance chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez un même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au mois supérieur, sans pouvoir excéder douze (12) mois.

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

- A la date à laquelle l'ancien salarié reprend une activité professionnelle ;
- A la date à laquelle l'ancien salarié ne bénéficie plus, définitivement et totalement, des allocations du régime d'assurance chômage pendant la période du maintien de couverture ;

- Dès qu'il ne peut plus justifier auprès de l'organisme assureur de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime d'assurance chômage (notamment en cas de radiation des listes du Pôle Emploi) ;
- A la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale (sauf en cas de cumul chômage – retraite) ;
- En cas de décès de l'ancien salarié.

La suspension des allocations du régime obligatoire d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur la durée du maintien des garanties qui n'est pas prolongée d'autant. Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires en application du dispositif frais de santé prévu par le présent accord aient été ouverts chez le dernier employeur.

Article 5.4.2 Garanties maintenues

Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur chez l'employeur. Quant aux garanties collectives concernées, il peut s'agir des garanties obligatoires ou facultatives, étant précisé que s'il s'agit de garanties facultatives prévues par l'un des actes mentionnés à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, le salarié doit avoir demandé à en bénéficier avant la rupture pour que la portabilité soit assurée au titre de cette couverture optionnelle.

En cas de modification ou de révision des garanties des salariés en activité, les garanties des anciens salariés bénéficiant du dispositif de portabilité seront modifiées ou révisées dans les mêmes conditions.

L'ancien salarié bénéficie des mêmes droits qu'avant la rupture du contrat de travail, donc des mêmes niveaux de garantie.

La portabilité s'applique, dans les mêmes conditions, le cas échéant, aux ayants droit de l'ancien salarié qui bénéficiaient effectivement des garanties à la date de la cessation du contrat de travail de l'intéressé (notamment dans le cadre des systèmes de garanties collectives plus favorables sur ce point, c'est à dire prévoyant l'extension de la couverture aux ayants droit du salarié).

Article 5.4.3 Formalités de déclaration

L'ancien salarié justifie auprès de l'organisme assureur qui met en œuvre la couverture dont il bénéficiait, à l'ouverture et au cours de la période de maintien de garanties, des conditions prévues aux présents articles 5.4, en fournissant également les justificatifs mentionnés ci-après.

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

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

En outre, l'ancien salarié doit informer l'organisme assureur de la cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage lorsque celle-ci intervient au cours de la période de portabilité des droits.

La suspension des allocations du régime d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien de couverture qui ne sera donc pas prolongé d'autant.

Article 5.4.4 Cotisations

Ce dispositif de maintien de couverture est financé par un système de mutualisation intégré aux cotisations, ainsi les anciens salariés bénéficient de la portabilité sans contrepartie de cotisation. Le coût lié à ce dispositif est intégré à la cotisation des salariés en activité.

Article 5.5 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 frais de santé du présent accord, 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.

Article 5.6 Maintien de la couverture

Conformément aux dispositions de l'article 5 de la Loi Evin, les clauses des contrats collectifs d'assurance, permettant à l'employeur de couvrir ses obligations au titre du présent accord, devront prévoir les modalités et les conditions tarifaires selon lesquelles le ou les organismes assureurs, maintiendront cette couverture, sans condition de période probatoire ni d'examen ou de questionnaires médicaux, au profit de la population concernée, sous réserve qu'ils en fassent la demande, avant la fin du délai de préavis, en cas de résiliation ou non-renouvellement desdits contrats collectifs.

Dès lors, si ledit contrat collectif d'assurance prend fin, quelle que soit la partie qui en a pris l'initiative, il devra prévoir la possibilité pour l'assuré de souscrire individuellement un contrat frais de santé auprès de l'organisme assureur qui avait pris en charge l'assurance de groupe, qui a été résiliée ou non renouvelée.

Article 5.7 Information des assurés

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

Les salariés des exploitations, CUMA et entreprises agricoles seront informés individuellement, selon la même méthode, de toute modification de leurs droits et obligations.

Article 5.8 Commission Paritaire de suivi de l'Accord

Afin d'assurer la parfaite sécurité juridique du régime de protection sociale complémentaire des salariés non cadres en agriculture (compte tenu des possibles évolutions législatives ou réglementaires) et pour suivre l'application du présent accord, les signataires se réuniront au moins deux (2) fois par an."

Fait à Saintes, le 7 septembre 2009.

Annexe – Garanties indices 17 et 17 + au 1^{er} janvier 2016

GARANTIES au 1er janvier 2016	Socle minimum obligatoire indice 17	Socle optionnel Indice 17+
FRAIS MEDICAUX- SOINS COURANTS		
Consultations, Visites, Médecins ou Spécialistes CAS	100% BR	200% BR
Consultations, Visites, Médecins ou Spécialistes non CAS	100% BR	180% BR
Actes techniques CAS	100% BR	100% BR
Actes techniques non CAS	100% BR	100% BR
Auxiliaires médicaux, Soins Infirmiers	100% BR	100% BR
Massages, Pédicures, Orthophonistes	100% BR	100% BR
Orthoptistes, Sages Femmes	100% BR	100% BR
Analyses, Examens de Laboratoire	100% BR	100% BR
Radiographie, Electro-Radiologie CAS	100% BR	200% BR
Radiographie, Electro-Radiologie Non CAS	100% BR	180% BR
PHARMACIE		
Pharmacie : service médical rendu majeur / modéré / faible	100%	100%
OPTIQUE (1)		
Forfait monture et verres simples	enfant : 450 € par an (monture 150 €) adulte : 280 € / 2 ans (monture 150 €)	enfant : 450 € par an (monture 150 €) adulte : 280 € / 2 ans (monture 150 €)
Forfait monture et verres mixtes	enfant : 500 € par an (monture 150 €) adulte : 310 € / 2 ans (monture 150 €)	enfant : 500 € par an (monture 150 €) adulte : 310 € / 2 ans (monture 150 €)
Forfait monture et verres complexes	enfant : 550 € par an (monture 150 €) adulte : 350 € / 2 ans (monture 150 €)	enfant : 550 € par an (monture 150 €) adulte : 350 € / 2 ans (monture 150 €)
Lentilles acceptées ou refusées/ an	455% BR + 100€ par an	455% BR + 100€ par an
DENTAIRE		
Prothèses acceptées	210% BR + 12% PMSS par an	210% BR + 12% PMSS par an
Prothèses dentaires refusées par le régime sécurité sociale (y compris implantologie)	Néant	150€ par an
Frais de Soins	100% BR	100% BR
Orthodontie acceptée ou refusée par le Régime Obligatoire	100% BR + 200€ par an	300% BR
Inlays cores (acceptés par le Régime de base)	210% BR + 12% PMSS par an	210% BR + 12% PMSS par an
APPAREILLAGE		
Fournitures médicales, pansements,	100% BR	100% BR
Autres prothèses et petit appareillage	100% BR	100% BR
Gros appareillage	100% BR	100% BR
Prothèses auditives	100% BR	100% BR
HOSPITALISATION (SECTEUR CONVENTIONNÉ OU NON)		
Frais de Soins et Séjour	100% BR	200% BR
Dépassements d'honoraires CAS	155% BR	200% BR
Dépassements d'honoraires Non CAS	135% BR	180% BR
Chambre particulière : hospitalisation, maternité , psychiatrie	25€ par jour	50€ par jour
Forfait hospitalier	100% FR dès le 1 ^{er} jour	100% FR dès le 1 ^{er} jour
Frais d'accompagnant	Néant	25€ par jour

MATERNITE (SECTEUR CONVENTIONNÉ OU NON) (2)		
Dépassements d'honoraires et chambre particulière	Jusqu'à un tiers du PMSS/bénéficiaire/maternité	Jusqu'à un tiers du PMSS/bénéficiaire/maternité
Frais de soins et séjour	100% BR	100% BR
Prime de naissance	Néant	200 €
DIVERS		
Transport pris en charge par le Régime Obligatoire	100% BR	100% BR
CURES THERMALES		
Honoraires médicaux	Néant	100% BR
Traitement thermal	Néant	100% BR
AUTRES		
Sevrage tabagique	Néant	50€ par an par bénéficiaire
Médecine douce : Ostéopathie - Chiropraxie - acupuncture	Néant	30 € la séance dans la limite de 3 séances par an
Actes de prévention	100% BR	100% BR
MUTUALIA ASSISTANCE 24H/24 ET 7J/7	NON	OUI

Légende :

BR : Base de Remboursement TM : Ticket Modérateur

CAS : Convention d'Accès aux Soins (1) Médecin signataire ou non signataire d'une Convention d'Accès aux Soins (CAS)

(2) Tous les actes de prévention (cf. arrêté du 8 juin 2006 pris pour l'application de l'article L. 871-1 du Code de la Sécurité sociale et fixant la liste des prestations de prévention prévues à l'article R. 871-2 du même code) sont pris en charge au titre du présent dispositif frais de santé et pour chaque bénéficiaire.

Légende poste Optique :

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

Verres simples classe (a) : verres unifocaux dont la sphère est comprise entre - 6,00 et + 6,00 dioptries et dont le cylindre \leq + 4,00 dioptries Verres complexes classe (b) : verres unifocaux dont la sphère est hors zone de - 6,00 à + 6,00 dioptries ou dont le cylindre $>$ + 4,00 dioptries et verres multifocaux ou progressifs Verres très complexes classe (c) : verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est hors zone de - 8,00 à + 8,00 dioptries ou à verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est hors zone de - 4,00 à + 4,00 dioptries (d) Y compris forfait monture.

Légende poste Maternité :

(2) Dans la limite des frais réellement engagés

POUR :

La Fédération Départementale des Syndicats
d'Exploitants Agricoles de la Charente-
Maritime,

Mme ARVOIRE Marie Paule

Le Syndicat Professionnel des Entrepreneurs
de Travaux Agricoles et Forestiers de la
Charente-Maritime,

Mme PILET Bernadette

La Fédération Départementale des
Coopératives d'Utilisation de Matériel Agricole,

M. CIMETIERE Philippe

POUR :

Fédération Nationale Agroalimentaire et
Forestière
FNAF-CGT,

Mme DOURSON Maryse

FGTA Force Ouvrière,

M. LAROCHE Olivier

Le Syndicat Général Agroalimentaire C.F.D.T.,

Mme FETIS Claudette

La Section Interdépartementale du Syndicat
national des cadres d'exploitations agricoles
C.G.C.,

M. BOUCHET Jean-Paul

