

CONVENTION COLLECTIVE

POLY CULTURE ELEVAGE

DES

DEUX-SEVRES

Mise à jour le 1^{er} avril 2015

TITRE 1 DISPOSITIONS GENERALES

	Pages
Article 1 ^{er} Champ d'application.....	6
Article 2 Incidence sur les contrats antérieurs.....	6
Article 3 Durée de la convention.....	6
Article 4 Révision de la convention.....	6
Article 5 Dénonciation de la convention.....	7

TITRE II PROCEDURE DE CONCILIATION ET D'ARBITRAGE

Article 6 Procédure de règlements des conflits individuels et collectifs.....	7
Article 7 Procédure de médiation ou d'arbitrage.....	7

TITRE III LIBERTE SYNDICALE ET D'OPINION – DROIT DE GREVE

Article 8 Liberté syndicale et d'opinion.....	7
Article 9 Droit de grève.....	8
Article 10 Délégués syndicaux.....	8
Article 11 Délégués du personnel.....	9
Article 12 Comité d'entreprise.....	9
Article 13 Représentants syndicaux en commission mixte	9

TITRE IV CONTRATS DE TRAVAIL

Article 14 Contrat à durée déterminée.....	9
Article 15 Contrat à durée indéterminée.....	10

TITRE V CLASSIFICATION DES EMPLOIS ET REMUNERATION

Article 16 Classification des emplois	
1 – 1 Classification des emplois des ouvriers et employés (hors CUMA)...	11 à 14
1 – 2 Classification des emplois des ouvriers et employés des C U M A.	14 à 16
1 – 3 Classification des emplois de techniciens et agents de maîtrise – polyculture-élevage et CUMA.....	16 et 17
Article 17 Salaires	17
Article 18 Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes	17
Article 19 Rémunération des salariés en contrat à durée déterminée	17
Article 20 Prime d'ancienneté.....	18
Article 21 Salaires des jeunes travailleurs.....	18
Article 22 Rémunération des apprentis.....	18
Article 23 Salaires des travailleurs handicapés.....	19
Article 24 Prestations en nature.....	19
Article 25 Frais de déplacement et Interruption d'activité.....	19
Article 26...Prime de panier.....	20
Article 27...Modalités de paiement des salaires.....	20
Article 28...Bulletin de paie.....	20

**TITRE VI DUREE DU TRAVAIL
REPOS JOURNALIER ET HEBDOMADAIRE
JOURS FERIES**

Article 29	Durée hebdomadaire.....	20
Article 30	Définition de la durée normale du travail effectif.....	20
Article 31	Présence ne constituant pas du travail effectif	20
Article 32	Enregistrement du temps de travail	21
Article 33	Durée journalière maximale de travail	21
Article 34	Durée hebdomadaire maximale	21
Article 35	Heures supplémentaires	21
Article 36	Maximum d'entreprise	22
Article 37	Durée annuelle maximale	22
Article 38	Conventions de forfait.....	22
Article 39	Annualisation du temps de travail	23
Article 40	Le travail à temps partiel.....	24
Article 41	Le travail de nuit.....	25
Article 42	Repos journalier.....	25
Article 43	Repos hebdomadaire.....	25
Article 44	Jours fériés.....	26

TITRE VII CONGES

Article 45	Congés payés annuels.....	27
Article 45 Bis	Congés d'ancienneté.....	28
Article 46	Congés pour évènements familiaux.....	28
Article 47	Absences et congés exceptionnels.....	28

TITRE VIII SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 48	Maladies et accidents de la vie privée.....	29
Article 49	Accidents du travail et maladies professionnelles.....	29
Article 50	Congé de maternité.....	29
Article 51	Congé de paternité.....	29
Article 52	Congé parental (maternité – adoption)	29
Article 53	Journée de préparation à la défense	30

TITRE IX APPRENTISSAGE – FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 54	Apprentissage.....	30
Article 55	Formation et perfectionnement professionnels.....	30
Article 56	Congé de bilan de compétence.....	31
Article 57	Participation au financement de la formation des salariés	31

TITRE X HYGIENE ET SECURITE

Article 58	Sécurité.....	31
Article 59	Hygiène.....	32
Article 60	Logement.....	32

TITRE XI RESILIATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 61	Démission.....	32
Article 62	Licenciement.....	33
Article 63	Documents remis par l'employeur en fin de contrat.....	34
Article 64	Départ à la retraite.....	34

TITRE XII REGIME DE PREVOYANCE

Article 65	Garanties incapacité de travail, invalidité, décès.....	34
Article 65 bis	Conséquence de la dénonciation de la désignation de l'organisme assureur du régime de prévoyance.....	38
Article 66	Retraite complémentaire.....	39

TITRE XIII DATE D'EFFET

Article 67	Date d'effet.....	39
Article 68	Dépôt et extension.....	39

ANNEXE I DISPOSITIONS PARTICULIERES APPLICABLES AUX CADRES.....	40 à 42
--	----------------

ACCORD DEPARTEMENTAL

DU 5 JUIN 2009 sur un régime d'assurance complémentaire frais de santé des salariés agricoles non cadres.....	43 à 53
--	----------------

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL
CONCERNANT LES EXPLOITATIONS AGRICOLES DE
POLY CULTURE D'ELEVAGES SPECIALISES OU NON,
LES C.U.M.A. ET LES EXPLOITATIONS DE
CULTURES SPECIALISEES DU DEPARTEMENT DES
DEUX-SEVRES
I D C C : 9791**

Entre :

- LA FEDERATION NATIONALE DES SYNDICATS D'EXPLOITANTS AGRICOLES
DES DEUX-SEVRES
- LE SYNDICAT HORTICOLE DE LA REGION POITOU-CHARENTES
- LA FEDERATION DEPARTEMENTALE DES CUMA DES DEUX-SEVRES

d'une part,

et :

- L'UNION DEPARTEMENTALE AGROLIMENTAIRE C.F.D.T. DES DEUX-SEVRES *
- L'UNION DEPARTEMENTALE CGT-F.O. DES DEUX-SEVRES *
- LA FEDERATION C.F.T.C.DE L'AGRICULTURE *

d'autre part,

il a été convenu la présente convention.

Mis à jour le 23 mars 2015
Avenant n° 15 du 6 juillet 2009
Avenant n° 17 du 23 avril 2010
Avenant n° 22 du 9 octobre 2013
Avenant n° 24 du 10 mars 2014

TITRE I - DISPOSITIONS GENERALES

ARTICLE 1ER - CHAMP D'APPLICATION *(modifié par avenant n° 1 du 21/11/2003 étendu par arrêté du 01/04/04)*

La présente convention collective de travail règle les rapports entre les employeurs, les salariés et les apprentis des exploitations agricoles de polyculture, d'élevages spécialisés ou non, des coopératives d'utilisation de matériel agricole ainsi que ceux des exploitations de cultures spécialisées à l'exclusion de celles entrant dans le champ d'application de la convention collective de travail du 28 novembre 1983 concernant les exploitations arboricoles de certains départements de l'Ouest de la France.

Elle s'applique aux établissements de toute nature dirigés par l'exploitant agricole en vue de la transformation, du conditionnement et de la commercialisation des produits agricoles lorsque ces activités constituent le prolongement de l'acte de production, ou structures d'accueil touristique qui ont pour support l'exploitation.

L'employeur peut être une personne morale ou un groupement d'employeurs.

Elle est applicable sur le territoire du département des Deux-Sèvres.

Les clauses de la présente convention sont applicables quelle que soit la nationalité des parties.

Les dispositions spécifiques relatives aux cadres figurent en ANNEXE 1 de la présente convention.

ARTICLE 2 - INCIDENCE SUR LES CONTRATS ANTERIEURS

La présente convention s'applique nonobstant tous usages ou coutumes locaux et toutes stipulations des contrats individuels de travail, lorsque ces usages, coutumes ou stipulations sont moins favorables pour les travailleurs que les dispositions de la présente convention.

ARTICLE 3 - DUREE DE LA CONVENTION

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

ARTICLE 4 - REVISION DE LA CONVENTION * *(modifié par avenant n° 1 du 21/11/2003 étendu par arrêté du 01/04/04),*

La demande en révision peut être introduite à tout moment par l'une quelconque des organisations syndicales représentatives signataires de l'accord initial ou qui y ont adhéré.

Elle doit spécifier les articles auxquels elle s'applique et préciser le nouveau texte que la partie demanderesse propose d'y substituer.

La commission mixte, constituée comme il est de règle et convoquée par la section d'inspection agricole de la DIRECCTE (toutes les organisations représentatives dans le champ d'application, tant du côté employeur que du côté salarié sont convoquées), étudie les modifications demandées.

En tout état de cause, la commission mixte se réunit au minimum une fois par an.

ARTICLE 5 - DENONCIATION DE LA CONVENTION *

La dénonciation peut être introduite au plus tôt un an après la signature de la convention par l'une quelconque des parties signataires. Elle doit être signifiée par lettre recommandée aux autres organisations signataires et à la section d'inspection agricole de la DIRECCTE.

Elle doit préciser la nouvelle convention que la partie demanderesse souhaite discuter.

La commission mixte, constituée comme il est de règle et convoquée par la section d'inspection agricole de la DIRECCTE, étudie la nouvelle convention.

TITRE II - PROCEDURE DE CONCILIATION ET D'ARBITRAGE

ARTICLE 6 - PROCEDURE DE REGLEMENT DES CONFLITS INDIVIDUELS ET COLLECTIFS*

Il est institué une Commission Paritaire de Conciliation composée de quatre membres employeurs et de quatre membres salariés désignés par les organisations syndicales signataires, chargée de régler les conflits individuels et collectifs du travail susceptibles de survenir entre les employeurs et les travailleurs liés par la convention. Lorsque le conflit concerne un cadre, elle devra comprendre obligatoirement un représentant de cette catégorie.

La commission est réunie à la diligence de la section d'inspection agricole de la DIRECCTE ou d'une organisation syndicale patronale ou ouvrière signataire de la présente convention. Elle statue notamment sur les difficultés découlant de l'application des clauses de la convention et éventuellement de ses avenants.

En matière de conflit individuel, le recours devant la commission est facultatif et les parties ont toujours le droit de saisir directement la juridiction prud'homale.

ARTICLE 7 - PROCEDURE DE MEDIATION OU D'ARBITRAGE

En cas d'échec de la procédure de conciliation, le conflit collectif est soumis :

- soit à la procédure de médiation,
- soit à la procédure d'arbitrage,

telles qu'elles sont prévues au code du travail.

TITRE III - LIBERTE SYNDICALE ET D'OPINION DROIT DE GREVE

ARTICLE 8 - LIBERTE SYNDICALE ET D'OPINION *(modifié par avenant n° 1 du 21/11/2003 étendu par arrêté du 01/04/04)

La liberté d'opinion ainsi que le droit d'adhérer librement ou d'appartenir ou non à un syndicat constitué en vertu des dispositions de la 2^{ème} partie, livre 1^{er} du code du travail sont reconnus. Aucun employeur ne peut prendre en considération l'appartenance ou la non appartenance d'un salarié ou d'un apprenti à une organisation syndicale, politique ou confessionnelle pour arrêter ses décisions à son égard, notamment en ce qui concerne l'embauchage, la conduite et la répartition des

travaux, les mesures de discipline, de congédiement, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux.

D'une façon générale, les employeurs et salariés s'engagent à appliquer strictement les dispositions des textes en vigueur tendant à assurer la liberté syndicale et la protection du droit syndical.

ARTICLE 9 - DROIT DE GREVE

Sauf faute lourde imputable au salarié, la grève n'entraîne pas la rupture du contrat de travail et aucune sanction ne peut être prise pour fait de grève.

ARTICLE 10 - DELEGUES SYNDICAUX INTER ENTREPRISE (selon accord du 08.07.1970) * (modifié par avenant n° 1 du 21/11/2003 étendu par arrêté du 01/04/04)

Lorsque les syndicats ou sections agricoles d'ouvriers désigneront des délégués syndicaux interentreprises ou de canton, ceux-ci seront accrédités notamment pour saisir le responsable de la section agricole de la DIRECCTE des réclamations de leurs adhérents concernant l'application de la présente convention.

La détermination du nombre de délégués syndicaux inter entreprises, par organisation syndicale ouvrière signataire et par canton, se fait de la façon suivante :

- de 1 ouvrier à 50 1 délégué
- au-dessus de 50
et par fraction de 50 1 délégué supplémentaire

Le nom de chaque délégué sera communiqué à son employeur et aux organismes employeurs signataires de la convention par pli recommandé avec accusé de réception ainsi qu'au responsable de la section agricole de la DIRECCTE.

Le délégué syndical inter entreprise doit être un salarié agricole travaillant dans le canton dont il est délégué et qui est régi par la présente convention collective.

En aucun cas le fait d'être délégué syndical inter entreprise ne pourra constituer un motif de renvoi. Chaque délégué syndical inter entreprise bénéficie des mêmes garanties en matière de licenciement que les délégués du personnel.

Les employeurs sont tenus de laisser des libertés suffisantes aux salariés qui justifient, par présentation d'une convocation émanant de l'autorité compétente, qu'ils sont appelés à participer aux travaux d'une commission administrative ou contentieuse constituée en vertu des dispositions d'un texte réglementaire ou législatif. Il en est de même en ce qui concerne les réunions statutaires des organisations syndicales.

Dans la limite de dix heures par mois, les employeurs sont tenus de laisser aux délégués syndicaux inter entreprises, mandatés à ce titre par leur organisation, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions syndicales. Ceux-ci devront prévenir leurs employeurs dès réception de leur convocation.

Les absences résultant de l'application du présent article donneront lieu à paiement dans la limite de dix heures par an. Les heures d'absence supérieures aux heures précitées ne donneront lieu de la part de l'employeur ni à rémunération, ni à indemnités d'aucune sorte. Toutefois, elles pourront être récupérées sur demande de l'une ou l'autre des parties au contrat.

ARTICLE 11 - DELEGUES DU PERSONNEL *

Les entreprises qui occupent au moins 11 salariés pendant 12 mois - consécutifs ou non - au cours des 3 années précédentes sont tenues de procéder tous les 2 ans à l'élection des délégués du personnel. Le procès-verbal de l'élection est transmis à la section d'inspection agricole de la DIRECCTE.

ARTICLE 12 - COMITE D'ENTREPRISE *

Les entreprises qui occupent au moins 50 salariés pendant 12 mois - consécutifs ou non - au cours des 3 années précédentes sont tenues de procéder tous les 2 ans à l'élection d'un Comité d'Entreprise. Cette élection peut être concomitante avec celle des délégués du personnel, dans les entreprises de moins de 200 salariés. Le procès-verbal de l'élection est transmis à la section d'inspection agricole de la DIRECCTE.

ARTICLE 13 - REPRESENTANTS SYNDICAUX EN COMMISSION MIXTE *

Les employeurs des représentants syndicaux salariés d'exploitation ou d'entreprise relevant de la présente convention et signataires sont indemnisés par les organisations syndicales représentatives des employeurs de main-d'oeuvre dont ils sont adhérents, selon les modalités prévues par l'AFNCA.

Les heures de délégation attribuées aux délégués syndicaux, du personnel et élus du comité d'entreprise peuvent être reportées sur les deux mois suivants, du au particularisme de la profession et aux pointes de travail saisonnières.

TITRE IV - CONTRATS DE TRAVAIL -

ARTICLE 14 - CONTRAT A DUREE DETERMINEE * (modifié par avenant n° 1 du 21/11/2003 étendu par arrêté du 01/04/04)(modifié par avenant n° 13 du 24/03/2009 – arrêté d'extension du 24/09/2009)

Des contrats à durée déterminée peuvent être conclu dans les conditions fixées aux articles L. 1242 1 et suivants du Code du Travail.

1) Forme du contrat

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

Il doit, notamment, comporter :

- le nom et la qualification du salarié remplacé lorsqu'il est conclu en remplacement d'un salarié en cas d'absence, de départ définitif précédant la suppression de son poste de travail ayant fait l'objet d'une saisine du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe, ou en cas d'attente de l'entrée en service effective du salarié recruté par contrat à durée indéterminée appelée à le remplacer ;
- la date d'échéance du terme et, le cas échéant, une clause de renouvellement lorsqu'il comporte un terme précis ;
- la durée minimale pour laquelle il est conclu lorsqu'il ne comporte pas de terme précis ;
- la désignation du poste de travail en précisant, le cas échéant, si ce poste figure sur la liste prévue à l'article L.4141-2, de l'emploi occupé ou, lorsqu'il est conclu au titre du 2° de l'article L.1242-2, de la nature des activités auxquelles participe l'intéressé durant son séjour dans l'entreprise;

- l'intitulé de la convention collective applicable;
- la durée de la période d'essai éventuellement prévue;
- le montant de la rémunération et de ses différentes composantes, y compris, s'il en existe, les primes et accessoires de salaire;
- le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire ainsi que, le cas échéant, ceux de l'organisme de prévoyance.

Le contrat de travail doit être transmis au salarié, au plus tard dans les deux jours suivant l'embauche. Il doit être établi en deux exemplaires.

2) Période d'essai (article L. 1221-19 du code du travail)

La durée de la période d'essai ne peut être supérieure à :

- 1 jour par semaine, dans la limite de deux semaines, lorsque la durée initialement prévue au contrat est au plus égale à six mois ;
- d'1 mois pour les autres cas.

En cas de rupture de la période d'essai, le salarié doit être prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à : (article L. 1221-25 du code du travail)

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

Lorsque c'est le salarié qui met fin à la période d'essai, il est tenu de respecter un délai de prévenance de 48 heures, ramené à 24 heures s'il compte moins de 8 jours de présence dans l'entreprise.

ARTICLE 15 - CONTRAT A DUREE INDETERMINEE * (modifié par avenant n° 1 du 21/11/2003 étendu par arrêté du 01/04/04)

Il peut être conclu :

- à temps plein : le salarié bénéficie d'une garantie d'emploi pour la durée légale de travail,
- à temps partiel : le salarié accomplit, toute l'année, de manière régulière ou non, un horaire inférieur à la durée légale du travail (ex : traite des animaux matin et soir),

Si le salarié accomplit des périodes d'emploi alternées avec des périodes de non activité, il s'agit d'un emploi intermittent.

Ces contrats de travail à temps partiel peuvent être conclus conformément aux dispositions des articles L. 3123-1 et suivants du Code du Travail.

Le contrat de travail des salariés à temps partiel est un contrat écrit. Il mentionne la qualification du salarié, les éléments de 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.

1) Période d'essai : article L 1221-19 du code du travail

Tout engagement de salariés à l'essai doit être expressément stipulé dans le contrat de travail.

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

- Ouvriers, Employés : 2 mois
- Agents de Maîtrise, Techniciens : 3 mois
- Cadres : 4 mois

La durée de la période d'essai peut être renouvelée une fois.

La durée de la période d'essai, renouvellement compris, ne peut pas dépasser :

- Ouvriers, Employés : 4 mois
- Agents de Maîtrise, Techniciens : 6 mois
- Cadres : 8 mois

En cas de séparation au cours ou à l'issue de la période d'essai, le salarié reçoit le salaire correspondant à la qualification professionnelle pour laquelle il a été embauché.

Lorsque l'employeur met fin à la période d'essai, le salarié doit être prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à : article L. 1221-25 du code du travail

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

Lorsque c'est le salarié qui met fin à la période d'essai, il est tenu de respecter un délai de prévenance de 48 heures, ramené à 24 heures s'il compte moins de 8 jours de présence dans l'entreprise.

Si à l'issue de la période d'essai l'ouvrier reste en place, son recrutement est considéré comme définitif.

TITRE V - CLASSIFICATION DES EMPLOIS ET REMUNERATION *

ARTICLE 16 - CLASSIFICATION DES EMPLOIS *

La classification des emplois se détermine par la définition des tâches confiées par l'employeur au salarié et non par son niveau d'études ou de compétence.

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

Les salariés appelés à effectuer temporairement des travaux dans une catégorie inférieure à leur qualification professionnelle conservent leur salaire horaire habituel.

Chaque salarié est amené à être polyvalent. Sa spécialisation dans un secteur d'activité déterminé ne le dispense pas d'effectuer des travaux relevant d'un autre secteur.

Le changement d'emploi du salarié pour un niveau de qualification supérieure comporte une période probatoire d'un an. Pendant et à l'issue de ce délai, si l'employeur ne souhaite pas maintenir le salarié dans son nouvel emploi, celui-ci retrouve son emploi initial et la rémunération afférente.

Le salarié ne peut refuser d'accomplir exceptionnellement des tâches correspondant à une classification supérieure sans transfert de responsabilité (on ne pourra reprocher au salarié un manquement dans l'accomplissement des tâches excédant celles afférentes à sa classification) ; dans ce cas le salarié recevra une prime correspondant au différentiel de la rémunération du temps de travail sur la base de la classification correspondante, par rapport à son salaire habituel.

1.1 - CLASSIFICATION DES EMPLOIS DES OUVRIERS ET EMPLOYES (HORS CUMA) :

NIVEAU 1 - Echelon 1 – Agent de production (ou d'exécution)

Emploi comportant des tâches d'exécution faciles, 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.

Il requiert l'exécution de travaux sans difficulté particulière et pouvant entraîner occasionnellement l'utilisation de machines à maniement simple.

Exemples de tâches correspondant à ce niveau d'emploi (liste non limitative) :

- travaux saisonniers
- travaux simples de culture et d'élevage
- entretien des abords
- conduite de tracteurs avec outils ne demandant pas de réglage
- travaux simples en horticulture.
- agrotourisme : femme de ménage, plongeur, commis de cuisine, aide au service en salle, aide vendeur sur les marchés, aide à la préparation de conserves, ouvrier de conditionnement,
- bureau : travaux simples de saisie, de classement, de pointage.

Une concertation aura lieu au bout d'un an de présence continue dans l'entreprise en vue de l'accès éventuel au Niveau 2 Echelon 1.

NIVEAU 2 - Echelon 1 – Agent technique

Emploi spécialisé comportant des exécutions plus complexes nécessitant de la part du titulaire une bonne maîtrise des savoir-faire. L'exécution des tâches est réalisée à partir de consignes précises et sous surveillance intermittente.

Le titulaire doit être capable de déceler les anomalies et incidents, d'en alerter son supérieur ou de prendre les dispositions d'urgence qui s'imposent.

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

Exemples de tâches correspondant à cet échelon (liste non limitative) :

- traite,
- soins courants aux animaux
- conduite de tracteur et autres engins agricoles avec des outils demandant des réglages simples,
- agrotourisme : serveurs en salle,
- bureau : enregistrements comptables simples.

NIVEAU 2 - Echelon 2 - Agent technique

Le salarié accomplit les mêmes fonctions qu'à l'échelon 1.

L'emploi peut comporter la participation à des travaux qualifiés sous la surveillance rapprochée d'un salarié hautement qualifié ou de l'employeur. Le titulaire de l'emploi a la responsabilité du matériel dont il a la charge, et doit en assurer l'entretien courant selon les consignes données.

Exemples de tâches correspondant à cet échelon (liste non limitative) :

- application de traitement vétérinaire simple sous la responsabilité de son employeur ou de son représentant.
- conduite et entretien courant de tracteurs, engins et matériels nécessitant tous les réglages simples, utiles à la bonne réalisation du travail.
- agrotourisme : cuisinier, abattage et découpe, préparation de conserves
- bureau : tenue des comptes, préparation des bulletins de paie et de la facturation sous la responsabilité de l'employeur ou de son représentant.

Ces emplois à l'échelon 1 et 2 du niveau II relèvent des connaissances techniques du CAPA acquises soit par la pratique, soit par les diplômes obtenus par la formation initiale ou continue.

NIVEAU 3 - Echelon 1 - Agent technique qualifié

Emploi qualifié exigeant l'aptitude à l'autonomie dans le cadre de directives reçues de l'employeur ou son représentant.

Il entraîne la capacité à détecter les anomalies ou incidents sur les cultures et les animaux; à procéder à tous les réglages du matériel employé, à effectuer la réparation des pannes élémentaires.

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, sans pouvoir hiérarchique.

Exemples de tâches correspondant à cet échelon (liste non limitative) :

- conduite en autonomie du matériel et traitement phytosanitaire,
- toutes les tâches liées à l'élevage et traitements préventifs aux animaux,
- remplacement de pièces d'usure entretien périodique sous directive de l'employeur,
- agrotourisme : vente seul sur les marchés, accueil/visite/conseil sur exploitation,
- toutes les tâches liées à l'activité de transformation (fromagerie, conserverie ...),
- bureau : ensemble des opérations comptables et financières, suivi de la gestion, tenue des plannings

NIVEAU 3 - Echelon 2 - Agent technique qualifié

Emploi comportant les mêmes aptitudes qu'à l'échelon 1, mais ouvrant sur une autonomie plus large et une capacité à adapter le mode d'exécution aux conditions rencontrées pour effectuer avec initiative et compétence tous les travaux de l'exploitation sous contrôle à posteriori de l'employeur.

Exemples de tâches correspondant à cet échelon (liste non limitative) :

- suivi régulier en autonomie et traitement phytosanitaire de manière autonome, sans responsabilité juridique du salarié sur les résultats cultureux,
- assure le diagnostic des pannes complexes et effectue les réparations qu'après accord de l'employeur,
- agrotourisme : conduite technique de la transformation (fromagerie, conserverie ...),
- bureautique : préparation des documents de gestion, déclarations administratives, fiscales et sociales.

Ces emplois à l'échelon 1 et 2 du niveau III relèvent des connaissances techniques du BEPA acquises soit par la pratique, soit par les diplômes obtenus par la formation initiale ou continue.

NIVEAU 4 - Echelon 1 - Agent technique hautement qualifié

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).

NIVEAU 4 - Echelon 2 - Agent technique hautement qualifié

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).

1.2 - CLASSIFICATION DES EMPLOIS DES OUVRIERS ET EMPLOYES DES CUMA

NIVEAU 1 - Echelon 1 - Agent de production

Emploi comportant des tâches d'exécution faciles, 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.

- Filière machinisme : Agent de conduite, il est appelé à conduire ou utiliser des machines à maniement simple (tracteur, tracteur remorque, etc...) sans toutefois en assurer le réglage.

- Filière administrative et comptable : il assure des travaux simples de saisie, de classement, de pointage

NIVEAU 2 - échelon 1 - Agent technique

Emploi spécialisé comportant des exécutions plus complexes nécessitant de la part du titulaire une bonne maîtrise des savoir-faire.

L'exécution des tâches est réalisée à partir de consignes précises et sous surveillance intermittente.

- Filière machinisme : conducteur de machine, le titulaire doit être capable d'assurer le réglage des machines qui lui sont confiées et leur conduite sur chantier et route.

- Filière administrative et comptable : il assure les enregistrements comptables simples, le contrôle des stocks, informe sur les plannings établis par les responsables.

NIVEAU 2 - Echelon 2 – Agent technique

Outre les tâches prévues à l'échelon 1, le salarié doit maîtriser des savoir-faire spécifiques.

- Filière machinisme : conducteur de machine, 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

- Filière administrative et comptable : il assure la tenue des comptes, la préparation des bulletins de paie et de la facturation sous la responsabilité de l'employeur ou de son représentant.

Ces emplois à l'échelon 1 et 2 du niveau II relèvent des connaissances techniques du CAP acquises soit par la pratique, soit par les diplômes obtenus par la formation initiale ou continue.

NIVEAU 3 - Echelon 1 - Agent technique qualifié

Emploi qualifié exigeant l'aptitude à l'autonomie dans le cadre de directives reçues de l'employeur ou son représentant.

- Filière machinisme : conducteur-réparateur, 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 courante 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 matériels. Il peut être amené à assurer le suivi du stock de pièces de rechanges et des approvisionnements en consommables (huile, ficelle,...), le suivi des plannings de mise à disposition, il enregistre et affecte les temps de travaux conformément aux règles établies par l'employeur.

- Filière administrative et comptable : le titulaire doit posséder les connaissances théoriques et pratiques suffisantes pour exécuter dans des temps normaux l'ensemble des opérations comptables et financières, suivi de la gestion et de la trésorerie, l'établissement des prix de revient... Il peut établir des budgets prévisionnels et la tenue des plannings, sur information des responsables.

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.

NIVEAU 3 - Echelon 2 – Agent technique qualifié

Emploi comportant les mêmes aptitudes qu'à l'échelon 1, mais ouvrant sur une autonomie plus large et une capacité à adapter le mode d'exécution aux conditions rencontrées pour effectuer avec initiative et compétence tous les travaux sous contrôle à posteriori de l'employeur.

- Filière machinisme : conducteur-réparateur, 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 précises données par l'employeur, à procéder aux achats de certaines pièces de rechanges ou de petits matériels d'atelier et doit veiller à l'entretien de l'atelier et des outillages.

- Filière administrative et comptable : le titulaire doit être capable, par son expérience, d'assurer la préparation des documents de gestion, d'établir le bilan et le compte de résultat, les déclarations administratives, fiscales et sociales. Il établit les tableaux de bords nécessaires aux responsables. Il travaille en étroite collaboration et sous contrôle du trésorier ou de l'expert-comptable.

Ces emplois à l'échelon 1 et 2 du niveau III relèvent des connaissances techniques du BEP acquises soit par la pratique, soit par les diplômes obtenus par la formation initiale ou continue.

NIVEAU 4 - Echelon 1 - Agent technique hautement qualifié

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).

NIVEAU 4 - Echelon 2 - Agent technique hautement qualifié

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).

1.3 – CLASSIFICATION DES EMPLOIS DE TECHNICIENS ET AGENTS DE MAITRISE – POLY-CULTURE-ELEVAGE ET CUMA

La classification des emplois de techniciens, d'agents de maîtrise est établie comme suit :

NIVEAU 1 – Techniciens et Agents de maîtrise - TAM

Echelon 1 : Technicien

A ce niveau le technicien assure l'organisation et l'exécution des tâches et missions qui lui sont confiées, et dont il maîtrise tous les aspects techniques et d'analyses, à partir de directives et en fonction des résultats attendus.

Il est capable de réaliser une utilisation optimale des moyens mis à sa disposition.

En outre, il participe à des missions complémentaires directement liées à son activité sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique telles que relation avec des fournisseurs et clients, enregistrements et traitement de données sur informatique...

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau III (tels que correspondant à ce jour au référentiel BTS agricole)

Echelon 2 : Agent de maîtrise

Outre les travaux et tâches professionnelles auxquelles il participe ou qu'il assure compte tenu de ses compétences techniques et de son expérience, le salarié organise et répartit les travaux de salariés qu'il encadre.

Il relaie les instructions émanant de la direction et veille à faire remonter les problèmes et incompréhensions éventuelles comme à informer des éléments positifs constatés.

Il doit faire respecter les consignes de sécurité données et veiller s'il y a lieu au port des équipements de protection individuelle.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau III (tels que correspondant à ce jour au référentiel BTS agricole).

Echelon 2 : Technicien

A cet échelon le technicien a une expérience professionnelle qui lui permet une complète autonomie et d'anticiper certaines réactions ou résultats. Il maîtrise tous les aspects des travaux et missions qui lui sont confiés.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau 3 (tels que correspondant à ce jour au référentiel BTS agricole).

NIVEAU 2 – Techniciens et Agents de maîtrise – TAM

Technicien

Le salarié agit en suivant les instructions établies périodiquement par l'employeur à partir des orientations définies pour l'exploitation et sur lesquelles il est consulté.

Ces compétences techniques et son expérience lui permettent de décider du moment adéquat pour la réalisation des travaux qu'il effectue avec une obligation d'optimisation des moyens dont il dispose.

Il procède à la mise à jour des informations nécessaires à la gestion des travaux et missions qui lui sont confiées.

Il participe aux réapprovisionnements de l'exploitation.

Il peut avoir des contacts réguliers avec des partenaires extérieurs de l'entreprise du fait de ses compétences et capacités techniques dans l'intérêt de l'exploitation comme pour assurer le maintien ou développement de ses capacités.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau III ou du niveau II (tels que correspondant à ce jour au référentiel BTS agricole ou aux référentiel des diplômes d'ingénieurs agricoles).

Agent de maîtrise

Outre les travaux et missions d'encadrement effectués par l'agent de maîtrise au niveau précédent, à ce niveau l'agent de maîtrise procède aux modifications ponctuelles nécessaires dans l'équipe ou les équipes qu'il encadre afin d'assurer la poursuite des travaux aux exigences et dans les délais fixés.

Il porte une appréciation sur la qualité du travail des salariés qu'il encadre et la communique à la direction. Il donne des indications sur les évolutions, orientations, besoins de formation professionnelles possibles des salariés qu'il encadre.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau III ou du niveau II (tels que correspondant à ce jour au référentiel BTS agricole ou aux référentiels des diplômes d'ingénieurs agricoles).

ARTICLE 17 - SALAIRES *

Les salaires sont définis par avenant à la présente convention et sont renégociés au minimum une fois par an. La Commission mixte se réunit pour examiner cette question dans le mois de juillet, à l'initiative de la section d'inspection agricole de la DIRECCTE. Elle peut également se réunir après avoir été saisie d'une demande formulée par l'une des parties.

ARTICLE 18 - EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES *

Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes dans les conditions prévues par l'article L 3221-2 du Code du travail.

ARTICLE 19 - REMUNERATION DES SALARIES EN CONTRAT A DUREE DETERMINEE *

Le salarié en contrat à durée déterminée reçoit, à l'issue de la relation contractuelle, une indemnité de fin de contrat, destinée à compenser la précarité de sa situation ; cette indemnité est fixée au taux de 10 %. Elle se calcule sur l'ensemble de la rémunération brute, indemnité de congés payés incluse.

Les salariés embauchés dans ces conditions pour l'accomplissement de travaux saisonniers sont exclus du bénéfice de cette majoration ainsi que dans les autres cas énumérés à l'article L 1243-8 du code du travail.

ARTICLE 20 - PRIME D'ANCIENNETE (modifié par avenant n° 7 du 10/07/2006 application 1^{er} janvier 2007) *

Le personnel d'exécution a droit à une prime d'ancienneté qui est calculée sur le salaire brut avant déduction des prestations en nature.

Par salaire brut, on entend celui qui résulte :

- soit 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,
- soit de la rémunération mensuelle.

Cette prime est fixée, selon l'ancienneté de services continus dans la même exploitation ou entreprise, à :

- 3 % du salaire global après deux ans d'ancienneté,
- 4 % du salaire global après trois ans d'ancienneté,
- 5 % du salaire global après quatre ans d'ancienneté,
- 6 % du salaire global après cinq ans d'ancienneté.
- Au-delà de 7 ans, il est attribué un congé d'ancienneté défini à l'article 45 bis.

Cette prime est payable mensuellement.

Les salariés qui, à la date du 1^{er} juillet 1999, bénéficiaient d'un taux de prime supérieur au barème ci-dessus, conservent ce taux à titre individuel.

ARTICLE 21 - 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 et jusqu'à 18 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 22 - REMUNERATION DES APPRENTIS *

Les apprentis titulaires d'un contrat d'apprentissage, régulièrement souscrit, sont rémunérés dans les conditions prévues aux articles L. 6222-27, D. 6222-26 à 35 ET r ; 6222-4 du Code du Travail.

Conformément aux dispositions de l'article D 6222-35 du Code du Travail, les avantages en nature dont bénéficie l'apprenti peuvent être déduits du salaire dans la limite de 75 % de la déduction autorisée en ce qui concerne les autres travailleurs, par la réglementation applicable en matière de Sécurité Sociale.

Ces déductions ne peuvent excéder, chaque mois, un montant égal aux trois quarts du salaire des intéressés.

ARTICLE 23 - SALAIRE DES TRAVAILLEURS HANDICAPES *

L'employeur qui occupe un salarié qui ne peut accomplir, en raison d'un handicap, son travail dans des conditions normales de rendement ou d'efficacité, peut être autorisé à pratiquer un abattement sur le tarif horaire de la catégorie du poste de travail. Il doit présenter, conjointement avec le salarié, une demande en ce sens à la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH)

La perte de revenu du salarié est compensée par une garantie de ressources servie par l'AGEFIPH (Association nationale pour la gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des handicapés).

ARTICLE 24 - PRESTATIONS EN NATURE * (modifié par avenant n° 1 du 21/11/2003 étendu par arrêté du 01/04/04)

Les prestations en nature sont évaluées sur la base du minimum garanti, de la manière suivante :

1) Nourriture

- évaluation journalière : 2 fois 1/2 le minimum garanti.

En l'absence de convention particulière, l'évaluation journalière de la nourriture sera la suivante :

- midi	1 fois le minimum garanti
- soir	1 fois le minimum garanti
- petit déjeuner	1/2 fois le minimum garanti

2) Logement

- *célibataire* : 5 fois le minimum garanti, par mois,

- *familial* : 17 fois le minimum garanti, pour une cuisine et une chambre avec eau courante et électricité,
13 fois le minimum garanti, par mois, pour une cuisine et une chambre disposant uniquement de l'électricité.

Sauf convention contraire, les frais d'électricité et de chauffage sont à la charge du salarié.

Majoration de :

8 fois le minimum garanti, par mois, pour chambre supplémentaire,

12 fois le minimum garanti, par mois, pour les habitations possédant une salle d'eau, et les W.C. intérieurs,

3) Autres prestations

Toutes les autres prestations en nature sont évaluées au prix de vente à la production si les denrées sont produites sur l'exploitation.

ARTICLE 25 - FRAIS DE DEPLACEMENT ET INTERRUPTION D'ACTIVITE *

(modifié par avenant n° 1 du 21/11/2003 étendu par arrêté du 01/04/04)

Les frais de déplacement kilométriques pendant les heures de travail sont à la charge de l'employeur. Si les salariés ou apprentis utilisent pour de pareils déplacements leur véhicule personnel, ils perçoivent une indemnité égale au produit du nombre de kilomètres séparant le lieu de travail du siège de l'établissement et vice versa, ou un chantier d'un autre et vice versa, par le tarif kilométrique applicable aux agents d'administrations publiques.

Cependant, l'interruption d'activité peut être supérieure à deux heures pour les salariés affectés à des travaux de surveillance, d'entretien, de maintenance ou à des soins aux animaux. Dans ce cas, aucune des 2 séquences de travail de la journée ne peut être inférieure à 1 heure et le salarié bénéficie d'une indemnisation du nombre de kilomètres nécessaires pour effectuer le deuxième trajet journalier (aller et retour) entre le domicile et le lieu de travail

ARTICLE 26 - PRIME DE PANIER *

Les salariés ont droit au remboursement de leur frais de panier à raison de :

- travailleurs en équipes successives : 1 fois le minimum garanti (MG) par jour

- travailleurs en déplacement lorsque leurs conditions de travail leur interdisent de regagner leur résidence ou leur lieu de travail pour le repas : 2 fois le minimum garanti (MG) par jour.

Cette prime n'est pas due si l'employeur fournit le repas.

Cette prime n'est pas due si l'employeur décide de rembourser les frais réellement engagés par le salarié sur la base des justificatifs hôteliers.

ARTICLE 27 - MODALITES DE PAIEMENT DES SALAIRES

La paie se fait obligatoirement par chèque ou par virement au moins une fois par mois et en tout cas avant le cinquième jour ouvrable suivant l'échéance de chaque mois civil. Les salariés ont la possibilité de percevoir un acompte toutes les semaines.

ARTICLE 28 - BULLETIN DE PAIE *

L'employeur doit remettre au salarié, à l'occasion du paiement de sa rémunération, une pièce justificative dite "bulletin de paie" conforme aux dispositions des articles L. 3243-2 et R. 3243-1 du Code du Travail.

TITRE VI – DUREE DU TRAVAIL

- **REPOS JOURNALIER ET HEBDOMADAIRE**
- **JOURS FERIES**

ARTICLE 29 - DUREE HEBDOMADAIRE

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

ARTICLE 30 - DEFINITION DE LA DUREE NORMALE DU TRAVAIL EFFECTIF

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.

L'embauche et la débauche s'effectuent au siège de l'entreprise ou autre lieu défini par l'employeur comme lieu de travail.

ARTICLE 31 - PRESENCE NE CONSTITUANT PAS DU TRAVAIL EFFECTIF

Les temps de pause casse-croûte ou repas ne sont pas décomptés dans le temps de travail, dès lors que le salarié peut disposer de sa liberté pendant cet arrêt de travail.

Si le port d'une tenue de travail est obligatoire sur le lieu de travail ou si le salarié effectue des travaux salissants nécessitant un passage à la douche, le temps passé à l'habillage et au déshabillage sera rémunéré au tarif des heures normales de travail, sans être décompté dans la durée du travail effectif.

ARTICLE 32 – ENREGISTREMENT DU TEMPS DE TRAVAIL *

Horaire individualisé

L'employeur enregistre chaque jour, sur un document prévu à cet effet, le nombre d'heures effectuées par chaque salarié, ou groupe de salariés, où les heures de début et de fin de chacune de leurs périodes de travail. Ce document est tenu à la disposition des agents de contrôle. Il doit être conservé pendant 5 ans.

Horaire fixe

L'employeur affiche cet horaire dans chacun des lieux auxquels ils s'appliquent aux emplacements réservés aux communications destinées au personnel ; ce document est communiqué ainsi que ses modifications à la section d'inspection agricole de la DIRECCTE. Cet horaire peut prévoir des variations saisonnières ; il doit être strictement respecté, sauf circonstances exceptionnelles.

Ces dispositions sont applicables quel que soit le contrat de travail : C.D.D., C.D.I., temps plein, temps partiel.

ARTICLE 33 - DUREE JOURNALIERE MAXIMALE DE TRAVAIL *

L'exécution d'heures supplémentaires ne peut avoir pour effet de porter la durée journalière du travail effectué, à plus de 10 heures. Cependant, l'employeur peut faire accomplir jusqu'à 12 heures par jour, dans la limite de 5 jours consécutifs, sous réserve d'une information préalable à la section d'inspection agricole de la DIRECCTE.

Le nombre d'heures effectuées au titre de cet accroissement temporaire d'activité ne peut être supérieur à 50 heures par période annuelle.

ARTICLE 34 - DUREE HEBDOMADAIRE MAXIMALE *

La durée hebdomadaire maximale est fixée à :

- 48 heures par semaine,
- 44 heures en moyenne, calculées sur 12 mois consécutifs,

Tout dépassement de la durée maximale hebdomadaire à l'occasion de circonstances exceptionnelles doit faire l'objet d'une demande préalable motivée auprès du responsable de la section agricole de la DIRECCTE.

ARTICLE 35 – HEURES SUPPLEMENTAIRES

Les heures supplémentaires sont celles qui sont effectuées au-delà de la durée normale du travail effectif définie à l'article 29 de la présente convention (35 h/semaine), sauf aménagement de la durée du travail souscrit par l'entreprise (ex : modulation, cycle...). Les heures supplémentaires sont décidées par l'employeur.

ARTICLE 36 - 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 1.900 heures
- entreprises de plus de 20 salariés : nombre de salariés x 1.860 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 6 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.

ARTICLE 37 – DUREE ANNUELLE MAXIMALE *

L'exécution d'heures supplémentaires ne peut avoir pour effet de porter la durée du travail effectué à plus de 1.940 heures.

La durée annuelle maximale du travail est cependant portée à 2.000 heures :

- dans les CUMA,
- dans toutes les autres entreprises, lorsqu'elles n'emploient qu'un seul salarié permanent.

ARTICLE 38 – CONVENTIONS DE FORFAIT *

Une convention de forfait sur une base annuelle d'heures de travail peut être conclue avec les 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 de l'accord national du 23 décembre 1981 concernant la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles 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 3 et 4 dans la grille de classification tels que définis dans l'accord national de méthode de 18 décembre 1992.

Ces salariés peuvent donc être amenés à effectuer une ou plusieurs des tâches suivantes :

- organiser leur travail en application de consignes précises, voir à prendre des initiatives en fonction des changements intervenus pendant l'exécution de leur travail ;
- encadrer occasionnellement des salariés saisonniers ;
- pratiquer sur leurs machines les premières réparations,
- détecter des anomalies;
-

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 salaire minimum conventionnel applicable dans l'entreprise, majorée selon les dispositions prévues au paragraphe 1 sur les heures supplémentaires de l'article 7.3 de l'accord national du 23 décembre 1981.

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 39 – ANNUALISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Principe :

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 susceptible d'être effectuées tous les ans est limité à 350.

Rémunération :

La rémunération est indépendante de l'horaire réel de travail et est lissée sur la base de 151,67 heures par mois.

Heures effectuées hors modulation :

Lorsqu'il est constaté en fin de période d'annualisation que le nombre d'heures de modulation effectué excède le nombre d'heures de compensation prises, les heures effectuées en trop constituent des heures hors modulation.

Si le nombre d'heures de modulation programmé en début de période annuelle n'excède pas 200 heures, le contingent annuel maximum d'heures hors modulation est fixé à :

- 190 heures pour la première période de mise en place,
- 170 heures pour la deuxième année de mise en place,
- 150 heures pour les années suivantes.

Si le nombre d'heures de modulation programmé en début de période annuelle excède 200 heures, le contingent annuel maximum d'heures hors modulation est fixé à 100 heures.

Les heures hors modulation sont :

- soit rémunérées avec le dernier salaire mensuel de la période avec une majoration de 25 %,
- soit reportées sur la période annuelle suivante sous forme de repos compensateur, une heure donnant droit à une heure et quart de repos. Dans ce cas, le contingent annuel maximum de modulation de cette période est réduit du nombre d'heures reportées.

Mise en œuvre :

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. 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.

Avant le début de la période d'annualisation, l'employeur établit, pour la collectivité de salariés concernés, un programme indiquant l'horaire indicatif de la période. Le programme indicatif d'annualisation est soumis à la consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel s'ils existent. Ce programme peut être modifié en cours d'annualisation.

Ce programme est affiché au moins une semaine avant sa date d'application. Un exemplaire est transmis au service de l'inspection du travail en agriculture.

L'employeur tient, pour chaque salarié concerné par l'annualisation de la durée du travail, un compte individuel de compensation sur lequel est enregistré :

- l'horaire programmé pour la semaine,
- le nombre d'heures de travail réellement effectuées 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 paye ou sur un document annexé au bulletin de paye.

ARTICLE 40 – LE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL *

Le contrat de travail des salariés à temps partiel est un contrat écrit.

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

L'horaire de travail des salariés à temps partiel ne peut comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité, dont la durée ne peut excéder deux heures.

Cependant, l'interruption d'activité peut être supérieure à deux heures pour les salariés affectés à des travaux de surveillance, d'entretien, de maintenance ou à des soins aux animaux. Dans ce cas, aucune des 2 séquences de travail de la journée ne peut être inférieure à 1 heure et le salarié bénéficie d'une indemnisation du nombre de kilomètres nécessaires pour effectuer le deuxième trajet journalier (aller et retour) entre le domicile et le lieu de travail ; le montant de cette indemnité kilométrique est déterminé à l'article 25 de cette convention.

ARTICLE 41 – LE TRAVAIL DE NUIT *

Tout travail exceptionnel effectué entre 21 heures et 6 heures est considéré comme travail de nuit ; il est rémunéré avec une majoration de 50 %.

Pour les activités d'agrotourisme, tout travail effectué de 21 heures à 24 heures est majoré à 15 % et tout travail effectué de 24 heures à 6 heures est majoré à 50 %.

(Les jeunes travailleurs âgés de moins de 18 ans ne peuvent être employés à aucun travail de nuit sauf dérogation prévue par le code du travail et dérogation accordée par l'inspection du travail).

ARTICLE 42 - REPOS JOURNALIER *(modifié par avenant n° 1 du 21/11/2003 étendu par arrêté du 01/04/04)*

Tout salarié doit bénéficier d'un repos quotidien de 11 heures consécutives. Toutefois, en cas de surcroît d'activité, le repos quotidien peut être réduit jusqu'à une durée minimale de 9 heures consécutives ; des périodes de repos équivalentes aux heures non prises sont accordées aux salariés concernés.

Pour les jeunes travailleurs de moins de 18 ans et libérés de l'obligation scolaire, la durée du repos quotidien est de 12 heures consécutives.

ARTICLE 43 - REPOS HEBDOMADAIRE *

Tout salarié doit bénéficier, chaque semaine, d'un repos hebdomadaire de 24 heures consécutives accolé à un repos quotidien, soit 35 heures consécutives. Ce repos doit être attribué le dimanche.

Les jeunes travailleurs de moins de 18 ans doivent bénéficier, chaque semaine, de deux jours de repos consécutifs.

Toutefois, à l'occasion des travaux saisonniers de récolte, pour les jeunes travailleurs de plus de seize ans et moins de 18 ans il est permis de déroger à la règle des deux jours de repos consécutifs, à la condition qu'ils bénéficient d'une période minimale de repos de 36 heures consécutives.

a) dérogation au repos dominical.

Toutefois, lorsque le travail du dimanche est indispensable au fonctionnement de l'entreprise : soins des animaux, opérations devant être effectuées quotidiennement et ne pouvant être différées, conduite des appareils fonctionnant en continu, traitement des matières susceptibles d'altération très rapide, le repos hebdomadaire peut être donné, pour tout ou partie du personnel, soit toute l'année, soit à certaines époques de l'année seulement, suivant l'une des modalités suivantes :

- un autre jour que le dimanche, sous réserve que le jour de repos tombe le dimanche au moins deux fois sur quatre, à l'exception de l'agrotourisme.
- une demi-journée le dimanche avec un repos compensateur d'une journée par roulement et par quinzaine,
- par roulement à condition que le jour de repos tombe le dimanche au moins deux fois par mois.

b) Suspension du repos hebdomadaire et récupération

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 compensateur d'une durée égale au repos supprimé.

c) Rémunération des heures de travail accomplies le dimanche

La rémunération des heures de travail accomplies le dimanche est majorée de 50 %.

Dans les activités d'agrotourisme les heures de travail accomplies le dimanche sont majorées de 15 %.

Dans les activités d'élevage les heures de travail accomplies le dimanche sont majorées de 25 %.

Cette majoration ne se cumule pas avec les majorations pour heures supplémentaires.

ARTICLE 44 - JOURS FERIES * (modifié par avenant n° 1 du 21/11/2003 étendu par arrêté du 01/04/04)

Cet article est applicable à tous les types de contrat.

Les jours fériés suivants seront chômés :

1^{er} janvier - Lundi de Pâques - 1^{er} mai - 8 mai - Jeudi de l'Ascension - Lundi de Pentecôte - 14 juillet - 15 août - 1^{er} novembre - 11 novembre - 25 décembre.

La journée du 1^{er} mai est chômée et payée, conformément aux dispositions du Code du Travail.

Pour les salariés dont l'ancienneté 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 global du salaire mensuel payé.

Si un salarié travaille un jour férié, il sera rémunéré dans les conditions suivantes, en plus de son salaire mensualisé :

- *1^{er} mai* : le salaire horaire est majoré de 100 %.

- autres jours fériés

il sera attribué : - soit un salaire majoré de 50 %,
- soit un repos majoré de 50 %.

Pour les activités d'agrotourisme :

Il sera attribué : - soit un salaire majoré de 15 %,
- soit un repos majoré de 15 %.

Pour les activités d'élevage :

Il sera attribué : - soit un salaire majoré de 25 %,
- soit un repos majoré de 25 %.

Cette majoration ne se cumule pas avec les majorations pour heures supplémentaires.

TITRE VII - CONGES *

ARTICLE 45 - CONGES PAYES ANNUELS * (modifié par avenant n° 1 du 21/11/2003 étendu par arrêté du 01/04/04)

1) Durée du congé

Les salariés ont droit aux congés annuels payés, selon les prescriptions des textes législatifs et réglementaires en vigueur (article L. 3141-1 du code du travail).

La durée du congé est égale à 2,5 jours ouvrables par mois de travail ou période assimilée, effectif chez le même employeur. Pour les salariés employés sous contrat à durée déterminée et qui n'ont pas pu prendre leurs congés, une indemnité compensatrice de congés payés, d'un montant de 1/10^{ème} de salaire brut est due, quelle que soit la durée du contrat. La durée maximale annuelle des congés payés est fixée à 30 jours ouvrables.

Le point de départ de la période de référence, prise en considération pour l'application du droit aux congés, est fixé au 1^{er} juin de chaque année.

2) Fractionnement

Le congé principal d'une durée supérieure à douze jours ouvrables et au plus égal à vingt-quatre jours ouvrables peut être fractionné par l'employeur avec l'agrément du salarié. Dans ce cas, une fraction doit être au moins de douze jours ouvrables continus compris entre deux jours de repos hebdomadaire.

Cette fraction doit être attribuée pendant la période du 1^{er} mai au 1^{er} octobre de chaque année. Les jours restant dus peuvent être accordés, en une ou plusieurs fois, en dehors de cette période. Il est attribué deux jours ouvrables de congé supplémentaire, lorsque le nombre de congés pris en dehors de cette période est au moins égal à six et un seul lorsqu'il est compris entre trois et cinq jours. Les jours de congé principal dus en sus de vingt quatre jours ouvrables ne sont pas pris en compte pour l'ouverture du droit à ce supplément.

3) Ordre de départ

L'ordre des départs est fixé par l'employeur conformément aux articles L. 3141-14 et D. 3141-6 du code du travail, après avis des délégués du personnel ou, en leur absence, des salariés concernés.

Il doit notamment être tenu compte de la situation de famille et des possibilités de congés du conjoint, du concubin notoire ou du partenaire de PACS.

Sauf circonstances exceptionnelles, il ne peut être modifié dans le délai d'un mois avant la date prévue du départ. Les conjoints ou partenaires liés par un PACS travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané.

4) Indemnité de congés payés

Elle est égale :

- soit au salaire qu'aurait perçu le salarié pendant une période de travail équivalente à son congé,

- soit au 1/10^{ème} du salaire total perçu au cours de la période de référence. Pour les périodes assimilées, pour l'ouverture du droit à congés, le salaire qui aurait été perçu est pris en compte pour le calcul du salaire total versé pendant la période de référence.

La solution la plus avantageuse pour le salarié doit être retenue.

ARTICLE 45 BIS – CONGES D’ANCIENNETE * (modifié par avenant n° 7 du 10 juillet 2006 – applicable à compter du 1^{er} janvier 2007)

A compter du 1^{er} janvier 2007 une journée de congé d’ancienneté sera attribuée aux salariés justifiant de 7 ans d’ancienneté dans la même entreprise.

Cette journée sera majorée d’une journée supplémentaire de congé d’ancienneté tous les 5 ans.

Le cumul des jours de congé d’ancienneté est plafonné à 5 jours ouvrés.

PAIEMENT DES JOURS DE CONGES D’ANCIENNETE

Pour le paiement des jours de congé d’ancienneté, seront applicables les règles de calcul relatives au principe du maintien de salaire.

ARTICLE 46 - CONGES POUR EVENEMENTS FAMILIAUX *

(modifié par avenant n° 1 du 21/11/2003 étendu par arrêté du 01/04/04)

Tout salarié bénéficie, sur justification et à l’occasion de certains événements, d’une autorisation exceptionnelle d’absence dans les conditions suivantes :

- mariage du salarié	4 jours
- conclusion d’un PACS**	4 jours
- pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l’arrivée d’un enfant placé en vue de son adoption...	3 jours
- décès du conjoint, du partenaire d’un PACS ou du concubin notoire.....	3 jours
- décès d’un enfant	3 jours
- mariage d’un enfant du salarié	2 jours
- décès du père ou de la mère, beau-père, belle-mère, frère ou sœur, beau-frère ou belle-sœur.....	1 jour

Ces jours d’absence n’entraînent pas de réduction de la rémunération. Ils sont assimilés à des jours de travail effectifs, pour la détermination de la durée du congé annuel.

En cas de décès d’un parent listé ci-dessus, le salarié pourra bénéficier de deux jours supplémentaires d’absence non rémunérés. L’absence sera justifiée et non rémunérée.

ARTICLE 47 – ABSENCES ET CONGES EXCEPTIONNELS *

Des congés exceptionnels peuvent être obtenus, conformément aux dispositions du code du travail pour :

- adoption,
- accompagnement d’une personne en fin de vie,
- enfant malade,
- création d’entreprise,
- études,
- formation.

Le salarié pourra bénéficier de deux jours d’absence non rémunérés pour convenance personnelle, sous réserve d’avertir l’employeur au moins 7 jours calendaires au préalable.

* modifié par avenant n° 24 du 10 mars 2014, étendu par arrêté du 5 mars 2015.

** Loi du 4 août 2014

TITRE VIII - SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

ARTICLE 48 - MALADIES ET ACCIDENTS DE LA VIE PRIVEE *

(modifié par avenant n° 1 du 21/11/2003 étendu par arrêté du 01/04/04)

Le salarié est tenu d'adresser à l'employeur le certificat médical justifiant de son arrêt de travail. L'indemnisation de cette période est assurée, conformément à l'article 65 de la présente convention.

L'employeur qui reçoit du médecin du travail un avis d'inaptitude totale et définitive du salarié à tous postes dans l'entreprise, doit procéder, dans le délai d'un mois, aux formalités de licenciement. Passé ce délai, il doit assurer le paiement du salaire résultant du contrat de travail.

Pour le salarié devenu inapte à son emploi, l'employeur doit respecter les dispositions particulières prévues par les articles L. 1226-2 et R. 4624-31 du Code du Travail.

ARTICLE 49 - ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES *

(modifié par avenant n° 1 du 21/11/2003 étendu par arrêté du 01/04/04)

Le jour de la survenance d'un accident du travail est payé intégralement par l'entreprise, selon l'horaire habituel, quelle que soit l'heure de survenance de l'événement.

La période de suspension ininterrompue du contrat de travail par suite d'accident du travail ou de maladie professionnelle est assimilée à une période de travail effectif, dans la limite d'un an pour l'appréciation du droit à congés payés. Pour le salarié devenu inapte à son emploi, l'employeur doit respecter les dispositions particulières prévues par les articles R. 46241-31 et L. 1226-7 du Code du Travail.

Si, à l'issue de la période d'arrêt de travail, le salarié est déclaré inapte, par le médecin du travail, à tous postes de travail dans l'entreprise, l'employeur est tenu, dans le délai d'un mois, de mettre en œuvre la procédure de licenciement. L'indemnité compensatrice de préavis sera due au salarié.

ARTICLE 50 - CONGE MATERNITE *

La salariée a le droit de suspendre son contrat de travail pendant les durées fixées par l'article L 1225-17 du Code du travail.

ARTICLE 51 - CONGE DE PATERNITE

Le père salarié bénéficie d'un congé de paternité de 11 jours consécutifs ou 18 jours, en cas de naissances multiples. Il doit avertir son employeur au minimum un mois avant la date à laquelle il entend s'absenter. Ce congé doit être pris dans les 4 mois suivant la naissance de l'enfant.

Cette période est indemnisée par la Mutualité Sociale Agricole. Elle est assimilée à une période de travail effectif, pour l'appréciation des droits du salarié dans l'entreprise.

ARTICLE 52 - CONGE PARENTAL (MATERNITE - ADOPTION)

A l'issue de son congé maternité ou en cas d'adoption d'un enfant, le salarié ayant plus d'un an d'ancienneté dans l'entreprise, peut demander un congé parental d'éducation ou un travail à temps partiel dont la durée est au plus égale à 80 % de la durée du travail dans l'entreprise.

Sa demande doit être présentée dans un délai d'au moins un mois avant la date prévue de sa reprise d'activité. Elle est valable un an au plus et peut être renouvelée 2 fois dans les mêmes conditions jusqu'au 3^{ème} anniversaire de l'enfant.

A l'issue de ce congé, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

ARTICLE 53 - JOURNEE DE PREPARATION A LA DEFENSE

L'employeur est tenu de libérer le salarié, le jour de sa convocation à la journée « défense ».

Cette absence exceptionnelle a pour but exclusif de permettre au salarié ou à l'apprenti de participer à l'appel de préparation à la défense. Elle n'entraîne pas de réduction de rémunération. Elle est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de la durée de congé annuel.

TITRE IX - APPRENTISSAGE - FORMATION PROFESSIONNELLE

ARTICLE 54 - APPRENTISSAGE

Les employeurs sont tenus d'enseigner à leurs apprentis, titulaires d'un contrat d'apprentissage régulièrement souscrit et enregistré, la pratique de la profession et de leur accorder, en outre, les libertés nécessaires, d'une part, à une fréquentation assidue des cours théoriques indispensables à une formation professionnelle complète, d'autre part, à la participation aux épreuves d'examen sanctionnant l'apprentissage. Le temps consacré par l'apprenti aux enseignements et activités pédagogiques est compté comme temps de travail et rémunéré comme tel.

Les employeurs peuvent exiger, à tout moment, la justification de l'assiduité de l'apprenti aux cours théoriques.

L'apprenti peut prétendre à un congé supplémentaire payé de cinq jours ouvrables, à prendre dans le mois qui précède les épreuves de l'enseignement technologique prévu dans le contrat d'apprentissage, afin de lui permettre de suivre des cours d'enseignement dans un centre de formation agréé.

Pendant le reste du temps, et dans la limite de l'horaire de travail applicable dans l'entreprise, l'apprenti est tenu d'effectuer le travail qui lui est confié par l'employeur. Ce travail doit être en relation directe avec la profession prévue au contrat.

Les apprentis de moins de 18 ans doivent bénéficier, chaque semaine, d'un repos hebdomadaire de 2 jours consécutifs, sauf dérogation individuelle.

En matière de durée du travail et de santé et sécurité au travail, les apprentis de moins de 18 ans sont soumis à la réglementation applicable au travail des mineurs.

ARTICLE 55 - FORMATION ET PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNELS *

Tout travailleur, au cours de sa vie professionnelle, a le droit de suivre, à son initiative et à titre individuel, des actions de formation, indépendamment de sa participation aux stages compris dans le plan de formation de l'entreprise dans laquelle il exerce son activité, conformément aux articles L 6322-1 du Code du travail.

Dans les entreprises de moins de dix salariés, la satisfaction accordée à la demande de congé peut être différée lorsqu'elle aboutirait à l'absence simultanée, au titre du congé de formation, d'au moins deux salariés de l'entreprise.

Le bénéfice du congé demandé est de droit, sauf dans le cas où l'employeur estime, après avis du Comité d'entreprise ou, s'il n'en existe pas, des délégués du personnel, que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise. En cas de différend, l'inspecteur du travail contrôlant l'entreprise peut être saisi par l'une des parties et peut être pris pour arbitre (article L 6322-6 du code du travail).

ARTICLE 56 - CONGE DE BILAN DE COMPETENCE *

Les travailleurs salariés qui réunissent les conditions peuvent bénéficier d'un congé de bilan de compétence, conformément aux articles L 6322-42 et suivants du code du travail.

ARTICLE 57 - PARTICIPATION AU FINANCEMENT DE LA FORMATION DES SALARIES

Tout employeur est tenu de verser à un organisme de formation agréé de son choix ou au Fonds d'Assurance Formation des Salariés des Exploitations Agricoles (FAFSEA), selon les dispositions légales, un pourcentage des salaires payés dans l'exploitation au cours de ladite année.

TITRE X - HYGIENE ET SECURITE

ARTICLE 58 – SECURITE *

Les employeurs sont tenus de prendre toutes mesures afin d'assurer la sécurité des travailleurs et de protéger leur santé, ceci dans les conditions prévues par les textes législatifs et réglementaires de vigueur.

Ces mesures comprennent :

- 1° des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail ;
- 2° Des actions d'information et de formation ;
- 3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés

L'employeur, compte tenu de la nature des activités de l'établissement, évalue les risques pour la santé et la sécurité de ses salariés.

Les résultats de cette évaluation sont transcrits dans un document unique d'évaluation des risques.

L'employeur est tenu de mettre à la disposition du personnel, en fonction de la nature des travaux effectués, les équipements de protection individuelle : lunettes, gants, chaussures de sécurité, masques appropriés. Il est responsable de leur bonne utilisation.

Conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur, dans les conditions prévues au règlement intérieur pour les entreprises tenues d'en élaborer un, il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail.

Les instructions de l'employeur précisent, en particulier lorsque la nature des risques le justifie, les conditions d'utilisation des équipements de travail, des moyens de protection, des substances et préparations dangereuses. Elles sont adaptées à la nature des tâches à accomplir.

Le non-respect des consignes de sécurité par le salarié peut faire l'objet de sanction disciplinaire. Enfin, le salarié alerte immédiatement l'employeur de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'il présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection. Le salarié peut se retirer d'une telle situation.

Des consignes et des équipements de protection individuelle doivent être donnés au salarié pour respecter les conditions d'utilisation des produits phytosanitaires.

Une trousse de sécurité de première urgence doit être à la disposition du personnel.

Les numéros de téléphone de première urgence doivent être affichés dans l'entreprise : pompiers, SAMU, médecin,...

ARTICLE 59 - HYGIENE

Les équipements d'hygiène doivent être mis à la disposition du personnel :

- W.C. : - 1 cabinet d'aisance et 1 urinoir pour 20 hommes
- 2 cabinets d'aisance pour 20 femmes
- 1 lavabo : pour 10 salariés au plus.

- douche à température réglable, dans les établissements effectuant des travaux insalubres ou salissants prévus par l'arrêté du 3 octobre 1985. Par dérogation, dans les établissements où sont occupés au plus dix salariés et lorsque les dits travaux sont effectués à titre occasionnel, l'employeur est tenu de fournir aux salariés les moyens de procéder à un nettoyage corporel aux lieux et places des douches. Toutefois sur avis du médecin du travail, l'inspecteur du travail peut exiger la mise à disposition de douches.

- armoire-vestiaire : 1 par salarié.

L'effectif pris en compte, est le nombre de salariés travaillant simultanément dans l'entreprise.

ARTICLE 60 – LOGEMENT *(modifié par avenant n° 1 du 21/11/2003 étendu par arrêté du 01/04/04)*

Les logements fournis en accessoire du contrat de travail doivent être conformes à l'ensemble des normes et à la réglementation en vigueur.

TITRE XI - RESILIATION DU CONTRAT DE TRAVAIL *

Le contrat de travail à durée indéterminée peut être rompu à l'initiative d'une des deux parties.

L'ancienneté du salarié s'apprécie au premier jour du contrat en cours.

ARTICLE 61 – DEMISSION *

a) Procédure

Le salarié qui souhaite rompre son contrat de travail doit avertir l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en mains propres contre décharge.

b) Durée du préavis

- moins de six mois de présence : 1 semaine de préavis,
- plus de six mois de présence : 1 mois.

Toutefois, les parties peuvent convenir, par accord écrit, de réduire cette durée.

ARTICLE 62 - LICENCIEMENT *

(modifié par avenants n° 1 du 21/11/2003 étendu par arrêté du 01/04/04 et n° 12 du 22/10/2008 étendu par arrêté du 2/04/2009)

a) procédure

Tout licenciement qu'il soit pour motif personnel ou pour motif économique doit être justifié par une cause réelle et sérieuse.

L'employeur qui envisage la rupture du contrat de travail de son salarié doit convoquer celui-ci à un entretien préalable par lettre recommandée ou remise en mains propres contre décharge. Cette convocation indique clairement l'objet, la date et le lieu de l'entretien. Il ne peut se dérouler moins de 5 jours ouvrables après présentation de la lettre.

Elle doit indiquer au salarié qu'en l'absence de représentant du personnel dans l'entreprise il peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou par un conseiller de salarié dont la liste est disponible en mairie ou dans les services de la DIRECCTE.

L'entretien doit permettre à l'employeur d'exposer les motifs du licenciement et au salarié d'exposer ses arguments.

En cas de licenciement pour motif économique, l'employeur doit exposer au salarié au cours de l'entretien préalable au licenciement, les dispositifs d'accompagnement social en vigueur.

Après l'entretien, l'employeur notifie le licenciement au salarié par lettre recommandée avec avis de réception en respectant les délais de présentation applicable pour chaque type de licenciement.

La lettre de notification de licenciement expose les motifs du licenciement et mentionne également les droits individuels à la formation dont dispose le salarié.

Durée du préavis :

- moins de 6 mois de présence : une semaine,
- plus de 6 mois de présence : 1 mois,
- plus de 2 ans de présence : 2 mois.

b) Recherche d'emploi :

Pour faciliter la recherche d'emploi, le salarié licencié pourra disposer, sans diminution de salaire de :

- 3 demi-journées cumulables pour un préavis d'un mois,
- 6 demi-journées cumulables pour un préavis de deux mois.

Conformément à l'article L. 5213-9 du code du travail les durées de préavis mentionnées ci-dessus sont doublées pour les salariés reconnus travailleurs handicapés par la MDPH sans toutefois pouvoir excéder 3 mois.

c) Indemnité de licenciement

Sauf en cas de faute grave, le salarié licencié ayant plus d'un an de présence dans une entreprise a droit à une indemnité de licenciement.

Elle est calculée sur le salaire moyen mensuel brut des 3 derniers mois, hors prime exceptionnelle ou sur le salaire moyen brut des 12 derniers mois. La solution la plus avantageuse pour le salarié doit être retenue.

Cette indemnité conventionnelle n'est pas soumise à cotisations sociales et à déclaration fiscale.

Elle est égale, en cas de licenciement pour motif personnel comme en cas de licenciement pour motif économique, à :

- 1/5^{ème} de mois par année d'ancienneté sur l'ensemble de la période d'emploi,
- 2/15^{ème} de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans de présence.

Si le salarié a occupé des emplois à temps partiel et à temps complet, l'indemnité est calculée au prorata du temps passé dans les diverses situations.

Pour les salariés victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle, il sera fait application des dispositions légales.

ARTICLE 63 – DOCUMENTS REMIS PAR L'EMPLOYEUR EN FIN DE CONTRAT *

Lors de la rupture du contrat de travail, il est remis par l'employeur au salarié, un certificat de travail, un reçu pour solde de tout compte et une attestation permettant au salarié de faire valoir ses droits auprès de l'assurance chômage.

ARTICLE 64 - DEPART A LA RETRAITE *

La résiliation du contrat de travail pour une mise à la retraite peut être le fait du salarié ou de l'employeur.

a) Départ volontaire à la retraite

Celui-ci doit avertir son employeur en respectant un préavis identique à une démission
Il peut prétendre à une indemnité de départ à la retraite fixée à :

- ½ mois de salaire après 10 ans de présence
- 1 mois, après 15 ans
- 1 mois ½, après 20 ans
- 2 mois, après 30 ans

b) Mise à la retraite à l'initiative de l'employeur

L'employeur doit aviser le salarié qui réunit les conditions d'âge et d'annuités pour bénéficier des prestations vieillesse, de son intention de rompre le contrat de travail.

Le salarié mis à la retraite doit percevoir une indemnité calculée selon les mêmes bases que l'indemnité normale de licenciement.

TITRE XII - REGIME DE PREVOYANCE

ARTICLE 65 - GARANTIES INCAPACITE DE TRAVAIL, INVALIDITE, DECES)

(modifié par avenant n° 6 du 9 octobre 2006 – applicable à compter du 1^{er} septembre 2007)

(modifié par avenant n° 11 du 2 juillet 2008 étendu par arrêté du 23 janvier 2009)

(modifié par avenant n° 15 du 6 juillet 2009 étendu par arrêté du 4 février 2010)

(modifié par avenant n° 22 du 9 octobre 2013 étendu par arrêté du 15 avril 2014)

Les présentes dispositions sont mises en œuvre sous réserve de l'application de l'accord national du 10 décembre 1977 sur la mensualisation, étendu aux salariés agricoles par l'article 49 de la Loi du 30 décembre 1988 ainsi que de l'accord de méthode du 5 juillet 1990.

**modifié par avenant n° 24 du 10 mars 2014 étendu par arrêté du 5 mars 2015*

Ces dispositions concernent l'ensemble des salariés relevant du champ d'application de la présente convention, à l'exclusion des cadres ressortissant de la Convention Collective du 2 avril 1952.

1- Conditions d'ancienneté :

Sont concernés, l'ensemble des salariés dès leur 1^{er} jour d'emploi.

2- Délais de carence

2.1- Accidents du travail ou du trajet, maladies professionnelles

L'indemnisation commence pour chaque arrêt de travail, à compter du 1^{er} jour d'arrêt.

2.2- Autres cas (maladie, accidents de la vie privée)

L'indemnisation commence pour chaque arrêt de travail, à partir du 4^{ème} jour d'arrêt.

Toutefois, en cas d'hospitalisation d'une durée au moins égale à 24 heures consécutives, l'indemnisation s'applique dès le 1^{er} jour.

3- Prestations

3.1- Incapacité (1^{ère} période)

Conditions Générales

- avoir justifié auprès de l'employeur, dans les 48 heures de l'incapacité, par la production d'un certificat médical
- être pris en charge par la CMSA au titre de la maladie ou des accidents du travail ou des maladies professionnelles
- être soigné sur le territoire français ou un pays de l'Union Européenne.

Durée d'indemnisation

- du 6^{ème} mois à la 23^{ème} année d'ancienneté incluse : 90 jours
- de la 24^{ème} année à la 33^{ème} année d'ancienneté incluse : 120 jours
- à partir de la 34^{ème} année d'ancienneté : 135 jours

Taux garanti

- 90 % du salaire journalier retenu par la CMSA pour le calcul des indemnités journalières légales.

3.2- Incapacité (2^{ème} période)

Durée d'indemnisation

A l'expiration des droits résultant du paragraphe 3.1 jusqu'à la reprise du travail et au plus tard jusqu'au 1.095^{ème} jour d'arrêt de travail.

Taux

- 80 % du salaire journalier retenu pour le calcul des indemnités journalières légales.

3.3- Invalidité ou rente d'incapacité permanente au titre de la législation sur les accidents du travail

Conditions d'ouverture du droit

- Invalidité : à compter de la date de reconnaissance de l'état d'invalidité par la CMSA.
- Rente d'incapacité permanente : à compter de la fixation par la CMSA du taux d'incapacité, dès lors que ce taux est supérieur à 66,66 %.

Taux d'indemnisation

- 80 % de la base retenue par la CMSA pour les prestations légales.

3.4- Dispositions communes aux prestations visées aux paragraphes 3.1 à 3.3

Plafond des prestations

Pour l'ensemble des prestations, le versement ne pourra conduire le salarié à percevoir plus de 100 % du salaire net de référence.

Les garanties ci-dessus accordées s'entendent déduction faite des allocations que l'intéressé perçoit de la Mutualité Sociale Agricole.

En cours, à la date de mise en application de l'avenant

Les salariés, sous contrat de travail à la date d'effet du présent accord et répondant aux conditions d'ouverture du droit, seront pris en charge et indemnisés dans les conditions indiquées dans lesdits paragraphes, sauf à l'être déjà par un organisme complémentaire assurant un même niveau de prestations.

3.5- Garantie décès

Versement en cas de décès d'un salarié, aux ayants droits, de 100 % du salaire brut total perçu pendant les quatre trimestres civils précédents, plus 25 % par enfant à charge.

MAINTIEN DE LA GARANTIE DECES

Cette garantie s'applique à tout décès survenu postérieurement au 1^{er} janvier 2002.

A) Salarié ou ancien salarié bénéficiaire du maintien de la garantie décès en cas de non-renouvellement ou de résiliation

Les garanties en cas de décès sont maintenues en cas de non- renouvellement (de la désignation de l'AG2R Prévoyance ou du contrat d'adhésion) ou de la résiliation du contrat d'adhésion pour changement d'activité faisant sortir l'entreprise du champ d'application de l'accord de prévoyance conventionnel, au personnel en arrêt de travail pour maladie, accident, invalidité bénéficiaire de prestations complémentaires d'incapacité de travail ou d'invalidité, dénommé ci-après « le participant ».

B) Définition de la garantie décès maintenue en cas de non-renouvellement ou de résiliation

Lorsque les conditions décrites ci-avant sont remplies, les garanties décès maintenues sont les garanties définies au paragraphe 3-5 « Garantie décès ».

Toutefois, ces garanties sont aménagées dans les conditions suivantes :

- L'invalidité absolue et définitive (IAD) du participant survenant postérieurement à la date d'effet du non-renouvellement ou de la résiliation, n'entre pas dans le maintien de garantie après non-renouvellement ou résiliation
- La revalorisation du salaire de référence servant au calcul des prestations cesse à la date d'effet du non-renouvellement ou de la résiliation
- Les exclusions de garanties prévues au contrat d'adhésion s'appliquent également à la garantie décès maintenue en cas de non-renouvellement ou de résiliation.

Le maintien de garantie est effectué :

- Jusqu'au terme de la durée contractuelle de maintien de salaire lorsque l'entreprise a souscrit, à l'exclusion de toute autre garantie en cas d'arrêt de travail du salarié, une garantie maintien de salaire (ou mensualisation) auprès de l'AG2R Prévoyance, jusqu'au 65^{ème} anniversaire du participant si cette date survient avant le terme défini ci-avant.
- Jusqu'au 1095^{ème} jour d'arrêt de travail indemnisé pour incapacité de travail par l'AG2R Prévoyance ou par l'organisme assureur de l'entreprise, jusqu'au 65^{ème} anniversaire du participant si cette date survient avant le 1095^{ème} jour d'arrêt de travail.
- Jusqu'au 60^{ème} anniversaire du participant, en cas d'invalidité indemnisée à titre complémentaire par l'AG2R Prévoyance ou par l'organisme assureur de l'entreprise.
- Dans tous les cas, jusqu'à la date d'acquisition de la pension du régime de base d'assurance vieillesse.

3.6- Invalidité absolue et définitive

L'invalidité absolue et définitive (3^{ème} catégorie de sécurité sociale) survenant avant l'âge de 60 ans, entraîne le versement, au profit de l'invalidé, de la moitié du capital décès, l'autre moitié étant versée au décès.

4- Cotisations

4.1- Assiette

Les cotisations sont appelées sur la base des rémunérations versées aux salariés non cadres, prises en considération pour les cotisations d'assurances sociales.

Régime incapacité-invalidité-décès (paragraphe 3.1 à 3.5)

Sont concernés, l'ensemble des salariés dès leur 1^{er} jour d'emploi.

4.2- Répartition des taux

Le taux global d'appel des cotisations destinées au financement des prestations définies au paragraphe 3 est de 1,96 % à raison de :

50 % pour les employeurs
50 % pour les salariés

soit une cotisation de 0,98 % pour chacune des parties répartie de la manière suivante :

Décès : 0,18 % soit : 0,16 % à la charge de l'employeur et 0,02 % à la charge du salarié,
Maintien de salaire 0,70 % soit : la totalité à la charge de l'employeur,
Incapacité 0,27 % soit : 0,12 % à la charge de l'employeur et 0,15 % à la charge du salarié,
Invalidité 0,81 % soit : la totalité à la charge du salarié.

La fraction de cotisation destinée à la couverture :

- d'une part, de la garantie résultant de l'extension à l'agriculture de l'accord interprofessionnel du 10 décembre 1977 relatif à la mensualisation en cas de maladie,

- d'autre part, de l'intégralité des risques accidents du travail,

est à la charge exclusive de l'employeur.

Ce taux global inclut également le financement des prestations servies au titre du décès, qui représente un taux de :

- 0,26 %, pour les employeurs,
- 0,02 %, pour les salariés.

Ces taux s'appliquent au 1^{er} juillet 2009.

5- Adhésion

Tout employeur, lié par la présente convention, est tenu d'adhérer, au 1^{er} janvier 2000, pour l'ensemble des salariés concernés par les garanties énumérées, à :

I'A.G.R.R.-PREVOYANCE 37, Boulevard Brune 75014 - PARIS

6- Clause de réexamen

Les modalités d'organisation de la présente mutualisation seront examinées entre les signataires de la présente convention, selon une périodicité qui ne peut excéder 5 ans.

ARTICLE 65 BIS – CONSEQUENCES DE LA DENONCIATION DE LA DESIGNATION DE L'ORGANISME ASSUREUR DU REGIME DE PREVOYANCE

(modifié par avenant n° 1 du 21/11/2003 étendu par arrêté du 01/04/04)

En application de l'article L. 932-12 deuxième alinéa du Code de la Sécurité Sociale, l'employeur ne peut pas dénoncer l'adhésion au présent régime. Toutefois, la dénonciation de l'adhésion peut résulter de la dénonciation de la désignation de l'organisme assureur visé à l'article 67.5 au profit d'un nouvel organisme assureur habilité à assurer le régime de prévoyance.

Le cas échéant, en application de l'article L. 912-3 du Code de la Sécurité Sociale, les partenaires sociaux organiseront la poursuite des revalorisations des prestations d'incapacité, d'invalidité ou de rentes en cas de décès en cours de service à la date d'effet de la dénonciation, par négociation entre les organismes assureurs en présence, sur la base, au minimum, du taux de revalorisation de ces prestations en vigueur à cette date.

ARTICLE 66 - RETRAITE COMPLEMENTAIRE

Tout employeur lié par la présente convention est tenu d'adhérer pour l'ensemble des salariés concernés au régime de retraite complémentaire assuré par :

la CAMARCA 8 et 10, Rue d'Astorg 75413 PARIS CEDEX 08

TITRE XIII - DATE D'EFFET

ARTICLE 67 - DATE D'EFFET

La présente convention prend effet à compter du 1er janvier 2003, sous réserve de la préservation des avantages individuels acquis et à l'exception de l'avenant de salaires n° 28 du 4 juillet 2002 qui continue de produire tous ses effets, elle annule et remplace la convention collective du 18 octobre 1984.

ARTICLE 68 - DEPOT ET EXTENSION *

La présente Convention sera remise à chacune des organisations signataires et un exemplaire sera déposé à la section d'inspection agricole de la DIRECCTE, par la partie la plus diligente.

Les parties signataires demandent l'extension de la présente convention, conformément aux dispositions du Code du travail.

A NIORT, le 8 novembre 2002

Pour la Fédération Nationale des
Syndicats d'Exploitants Agricoles
des Deux-Sèvres

Pour l'Union Départementale C F D T
DES DEUX-SEVRES

Mr.

Mr.

Pour le Syndicat Horticole
De la région Poitou-Charentes

Pour l'Union Départementale F O
DES DEUX-SEVRES

Mr.

Mr.

Pour la Fédération Départementale
des C U M A des Deux-Sèvres

Pour l'Union Départementale C F T C

Mr.

Mr.

ANNEXE 1

DISPOSITIONS PARTICULIERES APPLICABLES AUX CADRES

Champ d'application

La présente annexe complète, en ce qui concerne les cadres d'entreprises agricoles tels que définis à l'article 1^{er} ci-dessous, la convention collective polyculture-élevage des Deux-Sèvres.

Les dispositions de cette convention s'appliquent aux cadres, pour les matières qui ne sont pas traitées par la présente annexe.

Article 1^{er} : Définition des emplois *

CLASSIFICATION DES EMPLOIS CADRES POLYCLTURE-ELEVAGE ET CUMA

La classification des emplois de cadres est établie comme suit :

NIVEAU 1 – CADRES

Salarié chargé d'une façon permanente de gérer l'ensemble d'un ou des services liés à l'entreprise dans le respect des moyens techniques et budgétaires qui lui sont alloués. Il administre suivant les directives générales et les grandes orientations définies en commun avec l'employeur.

Il prend des décisions opérationnelles qui peuvent avoir des effets directs sur les résultats de l'entreprise ou de l'exploitation. Il exécute les travaux en temps opportun et il s'entoure des compétences nécessaires pour conduire sa mission.

Il définit les indicateurs et tableaux de bords, les analyses et formule les conclusions pour l'amélioration de la bonne marche de l'entreprise.

Pour tenir cet emploi il est nécessaire de justifier d'une expérience dans un poste à responsabilité.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau II (tels que correspondant à ce jour aux référentiels des diplômes d'ingénieurs agricoles).

NIVEAU 2 – CADRES

Cadre qui assure seul la bonne marche technique et administrative de l'entreprise.

Il peut être membre de l'équipe dirigeante de l'entreprise c'est-à-dire un mandataire social, un gérant ou une personne nommée par le conseil d'administration.

Il détermine les orientations de l'exploitation et les moyens en personnel et matériel qu'il mettra en œuvre pour atteindre les objectifs fixés. Il prend des décisions qui ont un impact direct et primordial sur la marge globale de l'entreprise, ses résultats, son image et sa pérennité.

Il représente l'entreprise auprès des clients, des fournisseurs et de l'administration.

Il prend les mesures nécessaires en matière d'hygiène et de sécurité et rédige les documents nécessaires.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau II (tels que correspondant à ce jour aux référentiels des diplômes d'ingénieurs agricoles).

Article 2 : Salaires

La rémunération des cadres est composée d'un salaire fixe mensuel basé sur la durée légale du travail et d'une prime d'intéressement librement débattue entre les parties et déterminées dans le contrat.

Les heures supplémentaires sont majorées dans les mêmes conditions que pour les autres salariés, à l'exclusion des cadres dirigeants rémunérés sur une base forfaitaire.

Article 3 : Durée du travail

Conformément à l'accord national du 23/12/1981 concernant la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles, le personnel d'encadrement, hormis les cadres dirigeants bénéficie de la réduction du temps de travail à 35 heures hebdomadaires.

L'accord national prévoit des dispositions particulières en fonction d'une classification générale comprenant trois catégories de cadres :

- Cadres dirigeants
- Cadres occupés selon l'horaire collectif
- Cadres organisant leur temps de travail

La catégorie « cadres dirigeants » de l'accord national correspond à la catégorie « cadre 1^{er} groupe » telle que définie à l'article 1er de la présente annexe. Toutefois, la qualité de cadre dirigeant doit avoir été acceptée par le salarié dans le contrat de travail ou un avenant.

La catégorie « cadres occupés selon l'horaire collectif » de l'accord national correspond à la catégorie « cadre 3^{ème} groupe » telle que définie à l'article 1er de la présente annexe.

La catégorie « cadres organisant leur temps de travail » de l'accord national correspond à la catégorie « cadre 2^{ème} groupe » telle que définie à l'article 1er de la présente annexe.

Article 4 : Embauche (*modifié part avenant 13 du 24/03/2009 – étendu par arrêté du 24/09/2009*)

La durée de la période d'essai est fixée à 4 mois renouvelables 1 fois.

Durant cette période, il peut être mis fin librement à l'essai par l'une ou l'autre des parties. Toutefois, si c'est l'employeur qui met fin à l'essai, il est tenu de respecter un délai de prévenance, qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

Si c'est le salarié qui met fin à la période d'essai, il est tenu de respecter un délai de prévenance de 48 heures, ramené à 24 heures en cas de présence dans l'entreprise inférieure à 8 jours.

Si à l'issue de la période d'essai, le cadre reste en place, son recrutement est considéré comme définitif.

Article 5 : Résiliation du contrat de travail – Départ à la retraite – Départ à l’initiative du cadre (modifié par avenant n° 1 du 21/11/2003 étendu par arrêté du 01/04/04) *

Démission – licenciement

Le préavis de démission applicable aux cadres est de :

- 3 mois pour les cadres du 3^{ème} groupe
- 6 mois pour les cadres des 1^{er} et 2^{ème} groupes

Dans le cas de licenciement pour motif autre qu’une faute grave, la même durée de préavis est applicable.

DEPART A LA RETRAITE

Départ à l’initiative du cadre :

Celui-ci doit avertir son employeur en respectant un préavis de 1 mois si son ancienneté est inférieure à 2 ans et de 2 mois si son ancienneté est d’au moins 2 ans.

Il peut prétendre à une indemnité de départ à la retraite fixée à :

- 2 mois de salaire après 10 années d’ancienneté dans l’entreprise
- 3 mois de salaire après 15 années d’ancienneté dans l’entreprise
- 4 mois de salaire après 20 années d’ancienneté dans l’entreprise
- 5 mois de salaire après 25 années d’ancienneté dans l’entreprise
- 6 mois de salaire après 30 années d’ancienneté dans l’entreprise

Mise à la retraite à l’initiative de l’employeur :

L’employeur doit aviser le cadre qui réunit les conditions d’âge et d’annuités pour bénéficier des prestations vieillesse, de son intention de rompre le contrat.

Le cadre mis à la retraite a droit à une indemnité légale et au moins à :

- 4 mois de salaire après 20 ans d’ancienneté dans l’entreprise
- 5 mois de salaire après 25 ans d’ancienneté dans l’entreprise
- 6 mois de salaire après 30 ans d’ancienneté dans l’entreprise

Tant l’indemnité légale que l’indemnité conventionnelle sont calculées selon les modalités de l’article L. 1234-9 du Code du Travail.

Article 6 : Prévoyance

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

Les bénéficiaires de ces régimes au regard de la classification des emplois sont définis en application des critères qui servent à la détermination des participants relevant du régime de retraite des cadres institué par la convention collective nationale du 14 mars 1947.

Les partenaires sociaux signataires des accords de classification des emplois saisissent l’AGIRC et lui transmettent leur avis quant aux participants relevant du régime de retraite des cadres institué au sein des conventions collectives concernées en application des règles fixées par la convention collective nationale du 14 mars 1947. La décision sur les seuils d’affiliation par l’AGIRC figurera en annexe de la convention collective.

ACCORD DEPARTEMENTAL

du 5 juin 2009 sur un régime d'assurance complémentaire frais de santé

des salariés agricoles non cadres

des exploitations agricoles de polyculture d'élevages spécialisés ou

non, les CUMA et les exploitations de cultures spécialisées du

département des Deux-Sèvres

Etendu par arrêté du 8 décembre 2009

(modifié par avenant N° 1 du 16/12/2013 – AE du 24/04/2014)

Les organisations professionnelles et syndicales ci-après :

ENTRE :

- La Fédération Nationale des Syndicats d'Exploitants Agricoles des Deux-Sèvres,
- La Fédération Départementale des CUMA des Deux-Sèvres,
- Le Syndicat Horticole de la Région Poitou-Charentes,

D'UNE PART

ET :

- L'Union Départementale C.F.D.T. des Deux Sèvres,
- L'Union Départementale CGT-FO des Deux Sèvres,
- L'Union Départementale CGT des Deux-Sèvres,
- L'union Départementale CFTC des Deux Sèvres,

D'AUTRE PART

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Par le présent accord, les partenaires sociaux signataires, ont souhaité mettre en place un régime d'assurance Complémentaire frais de santé départemental, comme leur permettait l'accord national du 10 juin 2008 « sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance ».

Les partenaires sociaux **signataires** entendent ainsi :

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

Le présent accord est un accord autonome de la convention collective concernant les exploitations agricoles de polyculture d'élevages spécialisés ou non, les C.U.M.A. et les exploitations de cultures spécialisées du département des Deux-Sèvres du 08 novembre 2002.

Article 1 - Champ d'application

Le présent accord est applicable à l'ensemble des salariés non cadres des exploitations agricoles de polyculture d'élevages spécialisés ou non, les C.U.M.A. et les exploitations de cultures spécialisées du département des Deux-Sèvres, répondant aux critères suivants :

Champ d'application professionnel

*Les **salariés y compris les apprentis** de nationalité française ou étrangère travaillant dans :*

** les exploitations de culture et d'élevage de quelque nature qu'elles soient (polyculture, cultures et élevages spécialisés, horticulture, maraîchage, pépinières...), ainsi que dans les établissements de toute nature dirigés par les exploitants agricoles en vue de la transformation, du conditionnement et de la commercialisation des produits agricoles, lorsque ces activités constituent le prolongement de l'acte de production ou dans les structures d'accueil touristique qui ont pour support l'exploitation, et cela quelques soient les formes juridiques adoptées.*

** les coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA)*

Sont exclus les salariés des exploitations entrant dans le champ d'application de la convention collective de travail du 28 novembre 1983 concernant les exploitations arboricoles de certains départements de l'Ouest de la France ainsi que les salariés relevant des entreprises de travaux agricoles.

Champ d'application territorial

La présente convention régit tous les travaux salariés visés à l'article 1, effectués dans des entreprises situées sur le territoire du département des Deux-Sèvres.

Article 2 - Salariés bénéficiaires

(modifié par avenant N° 1 du 16/12/2013 – AE du 24/04/2014)

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux salariés agricoles, en Contrat à Durée Déterminée ou Contrat à Durée Indéterminée, non affiliés à l'AGIRC relevant du champ d'application de l'accord précité, ayant 6 mois d'ancienneté et plus dans l'entreprise.

L'ancienneté est réputée acquise au 1^{er} jour du sixième mois.

Article 3 : Clause de migration

L'adhésion de toutes les entreprises relevant du champ d'application du présent accord et l'affiliation des salariés bénéficiaires visés à l'article 2 (sauf application des dispositions prévues à l'article 3) de ces entreprises auprès de l'organisme assureur désigné, est obligatoire à compter de la prise d'effet du présent accord, y compris pour les entreprises ayant antérieurement souscrit une garantie frais de santé.

Les entreprises ayant souscrit antérieurement un régime frais de santé devront adhérer au présent régime dans un délai maximum de 12 mois, c'est-à-dire au plus tard le 1^{er} janvier 2011.

Article 4 : Adhésion – Affiliation
(modifié par avenant N° 1 du 16/12/2013 – AE du 24/04/2014)

Adhésion obligatoire

L'entreprise recevra la notification d'adhésion des bénéficiaires désignés à l'article 2.

Affiliation obligatoire

A compter de la date d'effet du présent avenant, les entreprises devront affilier les salariés bénéficiaires visés à l'article 2, auprès de l'assureur désigné à l'article 5 de l'accord précité, par la signature d'un bulletin d'affiliation.

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

Pendant toute la durée de l'accord précité, aucun salarié ne pourra démissionner du régime à titre individuel et de son propre fait.

Dispense d'affiliation

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

1. Les salariés en CDD et les apprentis
 - dont le contrat est inférieur à 12 mois, sans condition ;
 - dont le contrat est supérieur ou égal à 12 mois, à condition qu'ils justifient d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garantie ;
2. Les salariés à temps partiel et les apprentis dont la cotisation salariale serait au moins égale à 10% de leur rémunération brute ;
3. Les salariés disposant d'une couverture Frais de Santé : la dispense ne vaut qu'à l'échéance annuelle de leur contrat ;
4. Les salariés bénéficiaires de la CMU-C et de l'ACS (Aide à l'acquisition d'une couverture maladie complémentaire) : la dispense ne vaut que le temps de la prise en charge dans ce régime ;
5. A condition d'en justifier chaque année, les salariés bénéficiaires par ailleurs pour les mêmes risques, y compris en qualité d'ayant droit d'une couverture collective à adhésion obligatoire mise en place dans une autre entreprise (salarié à employeurs multiples ou en qualité d'ayant droit affilié à titre obligatoire). Cette dispense d'affiliation prend fin en cas de modification de la qualité d'ayant droit, en cas de non renouvellement annuel de l'attestation, de cessation de la couverture obligatoire ou à la demande du salarié.
6. Les salariés bénéficiant par ailleurs, y compris en tant qu'ayant droit, d'une couverture collective :
 - dans le cadre d'un dispositif de prévoyance complémentaire remplissant les conditions mentionnées au sixième alinéa de l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale ;
 - par le régime local d'assurance maladie du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, en application des articles D. 325-6 et D. 325-7 du Code de la sécurité sociale ;
 - par le régime complémentaire d'assurance maladie des industries électriques et gazières en application du décret n° 46-1541 du 22 juin 1946 ;

- 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 ;
- 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 ;
- dans le cadre des contrats d'assurance de groupe issus de la loi n° 94-126 du 11 février 1994 relative à l'initiative et à l'entreprise individuelle.

Article 5- Gestion du régime

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

CRIA PREVOYANCE
Route de la Reine
BP 85
92105 Boulogne Billancourt Cedex.

Les modalités et conditions de gestion sont définies dans le protocole d'accord conclu entre l'organisme assureur et les partenaires sociaux signataires.

La désignation de CRIA Prévoyance sera réexaminée dans un délai maximum de 5 ans à compter de la date d'effet du présent accord.

Article 6 - Garanties

Les garanties prises en application du présent régime sont établies sur la base de la législation et de la réglementation de l'assurance maladie en vigueur au moment de sa conclusion. Elles sont revues, le cas échéant, sans délai en cas de changement de ces textes.

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

Sont couverts tous les actes et frais courants sur la période de garantie 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 » ainsi que les actes et frais non pris en charge par ce dernier, expressément mentionnés dans le tableau des prestations visées à l'article 7.

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.

Article 7 : Prestations

La nature et le montant des prestations sont :

Nature des risques	Remboursement Régime de base	Remboursement CRIA PREVOYANCE	Remboursement total Régime de base + CRIA PREVOYANCE
FRAIS MEDICAUX			
■ Consultations, visites, médecin ou spécialiste	70% de la BR	130% de la BR	200% de la BR (1)
■ Auxiliaires Médicaux, soins infirmiers, massages, pédicure, orthophonistes, orthoptistes, sages femmes	60% de la BR	40% de la BR	
■ Analyses, examen de laboratoire	60% de la BR	40% de la BR	
■ Radiographie, électroradiologie	70% de la BR	130% de la BR	
■ Participation forfaitaire sur les actes médicaux lourds		Pris en charge	
■ Actes de prévention responsables : 2 prévus par l'arrêté du 08/06/06	De 35% à 70% de la BR	De 30% à 65% de la BR 7 actes couverts	
PHARMACIE			
■ Pharmacie	15 à 100%	Vignette : Blanche : 35% Bleue : 65% Orange : 85%	100% du TFR (2)
FRAIS D'OPTIQUE			
■ Verres, montures, lentilles, prise en charge acceptée	65% de la BR	390% de la BR + forfait 8%PMSS/an et par bénéficiaire (y compris lentilles refusées)	455% de la BR +forfait de 8%PMSS (3)/année civile et par bénéficiaire (y compris lentilles refusées)
FRAIS DENTAIRES			
■ Prothèses dentaires acceptées	70% de la BR	140% de la BR + forfait 12%PMSS par an par bénéficiaire	210% de la BR + Forfait 12%PMSS par année civile et par bénéficiaire
■ Soins et honoraires	70% de la BR	30% de la BR	
■ Orthodontie acceptée	100%BR	200%BR	
■ Orthodontie refusée		600€	
APPAREILLAGE			
■ Fournitures médicales, pansements, gros et petits appareillages, prothèses sauf auditives	De 65 à 100% de la BR	35% de la BR	100% de la BR
■ Prothèses auditives	65% de la BR	35% de la BR	100% de la BR
HOSPITALISATION ET PSYCHIATRIE (SECTEUR CONVENTIONNE OU NON)			
■ Frais de soins et séjour	De 80 à 100% de la BR	De 100 à 120%de la BR	200% de la BR 200% de la BR 50€/jour limités à 30 jours pour la neuropsychiatrie 25€/jour Pris en charge
■ Dépassement		200% de la BR	
■ Chambre particulière		50€/jour limitée à 30 jours pour la neuropsychiatrie	
■ Frais d'accompagnant		25€/jour	
■ Forfait journalier Hospitalier		Pris en charge	
■ Participation forfaitaire sur les actes médicaux lourds		Pris en charge	Pris en charge
MATERNITE (SECTEUR CONVENTIONNE OU NON)			
■ Frais de soins et séjour	100% de la BR		Crédit d'1/3 PMSS/bénéficiaire/maternité
■ Dépassement d'honoraires et chambre particulière		Crédit d'1/3 PMSS/bénéf/maternité	
TRANSPORT (PRISE EN CHARGE PAR LE REGIME DE BASE)	65 %	35 %	100 %
GARANTIES SUPPLEMENTAIRES CRIA PREVOYANCE			
■ Actes de prévention responsables: 2 prévus par l'arrêté du 08/06/06	-	7 actes Voir liste ci-dessous	7 actes Voir liste ci-dessous
■ Assistance		Voir protocole de gestion	

(1)BR : Base de Remboursement du régime de base (3) PMSS : Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale soit 2859€ au 01/01/2009 (2) Médicaments génériques : si le médicament souscrit par le praticien existe sous sa forme générique, il sera remboursé par le présent régime sur la base du Tarif Forfaitaire de responsabilité déduit du remboursement du régime de base (4) assistance : voir protocole de gestion.

Détail des sept actes de prévention

Conformément aux obligations de prise en charge du contrat responsable dans le parcours de soins, les signataires ont choisi de prendre en charge au titre du régime de prévoyance les actes de prévention suivants :

- Un détartrage annuel complet sus et sous-gingival effectué en 2 séances maximum (SC12).
- Un dépistage de l'hépatite B (code NABM 4713, 4714, 0323, 0351).
- Un scellement prophylactique des puits, sillons et fissures (SC8), effectué sur les première et deuxième molaires permanentes, une fois par dent et avant le 14^{ème} anniversaire.
- Un bilan du langage oral et/ou bilan d'aptitudes à l'acquisition du langage écrit (AMO24), à condition qu'il s'agisse d'un premier bilan réalisé chez un enfant de moins de 14 ans.
- Un dépistage une fois tous les cinq ans des troubles de l'audition chez les personnes âgées de plus de 50 ans pour un des actes suivants :
 - Audiométrie tonale ou vocale (CDQP010) ;
 - Audiométrie tonale avec tympanométrie (CDQP015) ;
 - Audiométrie vocale dans le bruit (CDQP011) ;
 - Audiométrie tonale et vocale (CDQP012) ;
 - Audiométrie tonale et vocale avec tympanométrie (CDQP002).
- L'acte d'ostéodensitométrie remboursable par l'assurance maladie obligatoire ; sans préjudice des conditions d'inscription de l'acte sur la liste mentionnée à l'article L.162-1-7, la prise en charge au titre du présent arrêté est limitée aux femmes de plus de cinquante ans, une fois tous les six ans.
- Les vaccinations suivantes seules ou combinées :
 - Diphtérie, tétanos et poliomyélite : tous âges ;
 - Coqueluche : avant 14 ans ;
 - Hépatite B : avant 14 ans ;
 - BCG : avant 6 ans ;
 - Rubéole pour les adolescentes qui n'ont pas été vaccinées et pour les femmes non immunisées désirant un enfant ;
 - Haemophilus influenzae B ;
 - Vaccination contre les infections invasives à pneumocoques pour les enfants de moins de 18 mois.

Article 8- Cotisations

(modifié par avenant N° 1 du 16/12/2013 – AE du 24/04/2014)

1. Taux de cotisations et répartition

Les cotisations sont établies sur la base de la législation de l'assurance maladie et de la réglementation sociale et fiscale en vigueur au moment de la conclusion du présent accord.

La cotisation mensuelle du présent régime de « remboursement complémentaire de Frais de Santé » est exprimée en pourcentage du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale (PMSS) et sera égale, pour les exercices 2014 et suivants à :

- **1,36 % du PMSS**

Elle est répartie comme suit :

- 20 % à la charge de l'employeur,
- 80 % à la charge du salarié

Toute modification du taux de cotisation sera communiquée en respectant un préavis de 2 mois et après consultation des partenaires sociaux.

2. Appel et recouvrement

Pour les salariés affiliés de manière obligatoire, l'appel et le recouvrement des cotisations seront confiés à la Mutualité Sociale Agricole pour le compte de l'organisme assureur selon les termes d'un accord conclu entre eux.

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

Les cotisations sont dues pour la totalité du mois au cours duquel les garanties sont accordées. L'organisme gestionnaire des cotisations, en application de l'article L932-9 du Code de la sécurité sociale, procédera, le cas échéant, au recouvrement des cotisations dues par l'entreprise en cas de non paiement dans les délais.

Pour les ayants droit, le droit de suite et les salariés adhérent de manière facultative, l'appel et le recouvrement des cotisations seront confiés à l'organisme assureur.

Article 9 : Règlement des prestations

L'organisme assureur procède aux versements des prestations au vu des décomptes originaux des prestations en nature, ou le plus souvent grâce à la télétransmission établie avec les Caisses de Mutualité Sociale Agricole et les Caisses Primaires d'Assurance Maladie, ou le cas échéant encore sur pièces justificatives des dépenses réelles.

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

Les modalités pratiques complémentaires du règlement des prestations (pièces justificatives...) seront détaillées dans le contrat d'adhésion de l'entreprise et la notice d'information remise aux salariés.

Article 10 : Tiers Payant

Après l'enregistrement de l'affiliation de l'assuré auprès de l'organisme assureur, l'organisme gestionnaire délivrera une carte Santé permettant la pratique du tiers payant avec certaines professions de santé et l'obtention, le cas échéant, de prises en charge hospitalières, optiques ou dentaires.

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

L'entreprise adhérente s'engage, si la carte santé du salarié est en cours de validité, à en assurer la restitution auprès de l'organisme gestionnaire dans le délai de quinze jours suivant le départ du salarié (démission, licenciement, retraite, fin de contrat...).

Article 11 : Plafond des remboursements

En cas d'intervention en secteur non-conventionné sur la base d'une prestation calculée par référence aux tarifs retenus par le régime de base dont relève l'assuré, pour les actes effectués en secteur non conventionné, la prestation ne pourra excéder celle qui aurait été versée si la dépense avait été engagée en secteur conventionné.

La participation de l'organisme assureur ne peut, en aucun cas, dépasser la totalité des frais laissés à la charge de l'assuré après participation du régime de base dont relève l'assuré et, éventuellement, celle d'un autre organisme complémentaire.

Article 12 : Cessation des garanties, portabilité et transférabilité (modifié par avenant N° 1 du 16/12/2013 – AE du 24/04/2014)

12.1 Cessation des garanties

Pour tout salarié, la garantie cesse d'être accordée à la cessation du contrat de travail qui le lie à l'entreprise adhérente.

12.2 Portabilité

Toutefois, les salariés bénéficient, **à compter du 1^{er} juin 2014**, du maintien à titre gratuit des garanties du régime en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage selon les conditions suivantes :

- Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation de l'assurance chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez un même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au mois supérieur, sans pouvoir excéder douze mois ;
- Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;
- Les garanties maintenues sont celles en vigueur dans l'entreprise ;
- L'ancien salarié justifie auprès de l'organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien de garanties, des conditions prévues au présent article, en fournissant également les justificatifs mentionnés ci-après ;
- L'employeur signale le maintien des garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail.

Ces dispositions sont applicables dans les mêmes conditions aux ayants-droit du salarié qui bénéficiaient effectivement des garanties à la date de cessation du contrat de travail.

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

12.3 Transférabilité de l'ancienneté acquise dans un précédent contrat à un nouvel employeur

Le bénéfice du régime complémentaire frais de santé peut être maintenu si le salarié est embauché dans un **délai de trois mois suivant la rupture de son contrat de travail dans une entreprise relevant du champ d'application du présent accord**, au profit du salarié bénéficiant également dudit accord dans la précédente entreprise et ayant six mois d'ancienneté à la date de la rupture, sous réserve d'en informer son nouvel employeur par écrit. Dans ce cas, la couverture frais de santé chez le nouvel employeur prend effet dès la date d'embauche.

Article 13 : Maintien des garanties et Suspension

Le bénéfice des garanties mises en place dans le cadre du présent régime obligatoire est maintenu au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu, pour la période au titre de laquelle ils bénéficient :

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

Les contributions de l'employeur et du salarié sont maintenues et dues pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée.

En cas de suspension du contrat de travail, sans maintien de salaire ou sans versement d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, la couverture pourra être maintenue à la demande du salarié sous réserve du paiement par ce dernier de la totalité de la cotisation.

Article 14 : Prescription

Toutes actions de remboursement de prestations en nature dérivant des opérations mentionnées au présent accord sont prescrites dans le délai de 2 ans, à compter de l'événement qui y donne naissance.

Article 15 : Couverture facultative
(modifié par avenant N° 1 du 16/12/2013 – AE du 24/04/2014)

Salariés non cadres ayant moins de six mois d'ancienneté :

Les salariés non cadres, non affiliés à l'AGIRC et ayant moins de six mois d'ancienneté dans une entreprise ou exploitation relevant du champ d'application défini par l'accord précité, et ne bénéficiant pas de ce fait à titre obligatoire du régime, peuvent demander à bénéficier des garanties prévues par le présent régime moyennant le paiement de la cotisation globale définie à l'article 3 La cotisation globale acquittée sera entièrement financée par le salarié. L'assureur procédera à la collecte de la cotisation.

Ayant droits d'un salarié bénéficiaire du régime :

De manière facultative, le salarié pourra demander le bénéfice de cet accord pour son et/ou ses ayant(s) droit(s)

- Cotisation fixée à **1.50 %** du PMSS pour le conjoint bénéficiaire
- Cotisation fixée à **1.08 %** du PMSS quelque soit le nombre d'enfant
- Cotisation fixée à **1.96 %** du PMSS pour la famille au sens large

Pour les garanties visées, leur bénéfice est subordonné à la souscription d'un bulletin d'adhésion détaillant les personnes demandant à être garanties.

L'assureur procédera directement à la collecte de la cotisation.

Les modalités de gestion de ces adhésions sont définies dans le contrat d'assurance et de gestion administrative.

Article 16: Maintien de garantie au profit des anciens salariés
et des ayant droits d'un salarié décédé
(modifié par avenant N° 1 du 16/12/2013 – AE du 24/04/2014)

Conformément aux dispositions prévues par l'article 4 de la loi Evin n°89-1009 du 31 décembre 1989, la garantie frais de santé peut être maintenue par la souscription d'un contrat individuel proposé par l'organisme assureur, sans condition de période probatoire ni d'examens ou questionnaires médicaux au profit des personnes suivantes :

- les anciens salariés bénéficiaires de prestations d'incapacité ou d'invalidité,
- les anciens salariés bénéficiaires d'une pension de retraite,
- les anciens salariés privés d'emploi, bénéficiaires d'un revenu de remplacement,
- les ayants droits qui étaient garantis par l'intermédiaire d'un salarié décédé.

L'organisme assureur procédera à la collecte de la cotisation avec une majoration maximum de 50% par rapport à la cotisation globale des actifs (part employeur et part salarié).

Les intéressés devront en faire la demande auprès de l'organisme assureur dans les six mois suivant la rupture du contrat de travail, ou, le cas échéant, dans les six mois qui suivent le terme de couverture au titre de la portabilité visée à l'article 16.2 ci-après ; ou le décès du salarié.

Le bénéfice du régime complémentaire frais de santé peut être maintenu au profit du salarié visé au 12.3 de l'accord, pendant la période au cours de laquelle il n'est pas employé, par le biais d'une affiliation individuelle d'une durée maximum de trois mois civils à compter du premier jour suivant celui de la rupture de son contrat de travail. La cotisation correspondante, identique à celle prévue par le régime pour les salariés, est à sa charge exclusive. Cette affiliation individuelle cesse à la date d'embauche chez le nouvel employeur relevant du présent accord et reprenant les droits du salarié concerné.

Le bénéfice du régime complémentaire frais de santé peut être maintenu au profit de tout salarié dont le contrat de travail est rompu, à titre facultatif, aux mêmes conditions tarifaires, pendant un délai de trois mois à compter de ladite rupture. Dans ce cadre, l'organisme assureur procède à la collecte de la cotisation, à la charge exclusive du salarié.

Au terme du maintien ci-dessus, y compris le maintien au titre de la portabilité tel que défini à l'article 12.2 de l'accord, l'ancien salarié a la possibilité d'adhérer, à titre individuel, à la garantie Frais de Santé proposée par l'organisme assureur.

Article 17- Clause de réexamen

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

Article 18 -Accord de gestion spécifique et suivi du régime

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

Les partenaires sociaux signataires se réuniront* par ailleurs une fois par an, dans le courant du deuxième trimestre et en cas de besoin avec les représentants de l'organisme désigné, afin notamment :

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

***Soit dans le cadre d'une réunion de la commission mixte, soit dans le cadre d'un groupe paritaire réunissant au moins deux représentants employeurs et au moins deux représentants d'organisations syndicales salariées distinctes et chargé de rendre compte à la commission mixte.**

Article 19 : Date d'effet

(modifié par avenant N° 1 du 16/12/2013 – AE du 24/04/2014)

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le premier jour du trimestre civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel et au plus tôt le 1^{er} janvier 2010.

Le présent accord pourra également, préalablement à son extension et au plus tôt le 1^{er} janvier 2010, être appliqué de manière volontaire par l'ensemble des employeurs et salariés ressortissant d'entreprises ou exploitations non adhérentes aux organisations signataires.

Les partenaires sociaux se réservent le droit de renégocier le contenu du présent accord si les circonstances en démontrent l'utilité.

Le régime établi par le présent accord ne se cumule pas avec tout autre régime ayant le même objet.

Article 20 : Recours contre les tiers responsables

En cas de paiement des prestations par l'organisme assureur à l'occasion d'un accident comportant un tiers responsable, l'organisme assureur est subrogé au salarié qui a bénéficié de ces prestations dans son action contre le tiers responsable, dans la limite des dépenses qu'il a supportées, conformément aux dispositions légales.

Article 21 : Durée de l'accord et formalités administratives

L'accord est conclu pour une durée indéterminée. Il peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties.

Les modalités de dénonciation sont celles définies dans l'article L. 2261-9 du Nouveau Code du Travail.

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

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

Fait à Vouillé, le 5 juin 2009

La Fédération Nationale des Syndicats d'Exploitants
Agricoles des Deux-Sèvres,

M. RENAUD Daniel

L'Union Départementale C.F.D.T.
des Deux-Sèvres

Mme GILBERT Sophie

La Fédération Départementale des CUMA
des Deux-Sèvres

M. BENOIST Alain

L'Union Départementale CGT-FO
des Deux-Sèvres

M. BARA Jacky

Le Syndicat Horticole de la Région
Poitou-Charentes,

M. MOINET Philippe

L'Union Départementale CGT
des Deux-Sèvres,

M. SERIN Jacques

L'Union Départementale CFTC
des Deux-Sèvres

M. WAUQUIER Jean-Paul