

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 12 FEVRIER 1991

**(Arrêté d'extension le 25 juin 1991
J.O. du 18 juillet 1991)**

concernant

- les exploitations de **polyculture-élevage** et les C.U.M.A. du département de la Marne.
- les Entreprises de **Travaux Agricoles et Ruraux** des départements de la Marne et de l'Aube.
- les exploitations **maraîchères, horticoles et de pépinières** du département de la Marne

SOMMAIRE

CHAPITRE PREMIER CHAMP D'APPLICATION

Article 1er : Champ d'application	7
---	---

CHAPITRE DEUX DROITS SYNDICAUX ET COLLECTIFS DES SALAIRES

Article 2 : Droit Syndical	9
Article 3 : Représentation du personnel	9

CHAPITRE TROIS DUREE - RENOUVELLEMENT - REVISION et DENONCIATION - COMMISSION MIXTE

Article 4 : Durée et renouvellement	11
Article 5 : Révision	11
Article 6 : Dénonciation	11
Article 7 : Négociation Collective	11

CHAPITRE QUATRE PROCEDURE CONVENTIONNELLE DE CONCILIATION ET D'INTERPRETATION

Article 8 : Conflits collectifs	13
Article 9 : Conflits individuels	13
Article 10 : Commission paritaire d'interprétation	13

CHAPITRE CINQ EMBAUCHAGE - PERIODE D'ESSAI - REINTEGRATION ET CARACTERE DES EMPLOIS

Article 11 : Embauche	15
Article 12 : Période d'essai	15
Article 13 : Réintégration, réembauchage et priorité d'embauche	15
Article 14 : Caractère des emplois	16
Article 15 : Égalité des salariés devant l'emploi	17

CHAPITRE SIX

EMPLOIS ET NIVEAUX

Article 16 : Définition des emplois et niveaux	19-21
--	-------

CHAPITRE SEPT

SALAIRES ET ACCESSOIRES

Article 17 : Détermination et calcul du salaire	23
Article 18 : Prime de spécialisation	23
Article 19 : Garantie de ressources en cas d'arrêt de travail	23-27
Article 20 : Égalité de rémunération entre les hommes et les femmes	27
Article 21 : Changement temporaire d'emploi	27
Article 22 : Salaire des jeunes travailleurs	27
Article 23 : Salaire des travailleurs handicapés	27
Article 24 : Travaux à tâche	28
Article 25 : Indemnité forfaitaire mensuelle de transport	28
Article 26 : Indemnité de déplacement et de remboursement de frais	29
Article 27 : Paiement des salaires	29
Article 28 : Bulletin de paie	29
Article 29 : Dispositions spéciales applicables aux vachers et bergers (abrogé)	29

CHAPITRE HUIT

DUREE DU TRAVAIL - HEURES SUPPLEMENTAIRES - REPOS

HEBDOMADAIRE - TRAVAIL DE NUIT - ABSENCES

Article 30 : Durée du travail	31
Article 31 : Aménagement de la durée du travail	31
Article 32 : Réduction exceptionnelle de l'horaire de travail	31
Article 33 : Cumul d'heures de variation et de récupération (abrogé)	32
Article 34 : Chômage partiel	32
Article 35 : Heures supplémentaires - Repos compensateur	32
Article 36 : Durée maximale du travail	32
Article 37 : Détermination de la période annuelle	33
Article 38 : Enregistrement et contrôle des dispositions relatives à la durée du travail	33
Article 39 : Repos hebdomadaire	34
Article 39-1 : Repos quotidien	35
Article 40 : Travail de nuit	35
Article 41 : Absences	35

CHAPITRE NEUF

NOURRITURE - LOGEMENT - FRAIS D'EMMENAGEMENT - DELAI DE LIBERATION DU LOGEMENT

Article 42 : Nourriture	37
Article 43 : Logement.....	37-39
Article 44 : Frais d'emménagement	39
Article 45 : Délai de libération du logement	39
Article 46 : Autres avantages en nature (polyculture-élevage).....	39

CHAPITRE DIX

CONGES PAYES - JOURS FERIES - CONGES SPECIAUX

Article 47 : Congés payés annuels.....	42-44
Article 48 : Jours fériés.....	44
Article 49 : Congés de naissance ou d'adoption	45
Article 50 : Congés exceptionnels pour évènements familiaux et autres circonstances	45
Article 51 : Congés de formation sociale et syndicale	45

CHAPITRE ONZE

APPRENTISSAGE - TRAVAIL DES JEUNES

Article 52 : Contrat d'apprentissage.....	47
Article 53 : Travail des jeunes.....	48

CHAPITRE DOUZE

FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

Article 54 : Droit au congé formation pour tous les salariés	50
Article 55 : Financement de la formation professionnelle.....	50

CHAPITRE TREIZE

HYGIENE, SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Article 56 : Hygiène et sécurité des travailleurs	52
---	----

CHAPITRE QUATORZE

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 57 : Démission - Licenciement - Délai congé ou préavis	54
Article 58 : Emploi en agriculture et licenciement économique.....	54
Article 59 : Temps d'absence pour recherche d'emploi	55
Article 60 : Attestation de cessation de travail	55
Article 61 : Certificat de travail	55
Article 62 : Indemnité de licenciement.....	55
Article 63 : Indemnité de départ ou de mise à la retraite	56

CHAPITRE QUINZE

RETRAITE ET ASSURANCE MALADIE COMPLEMENTAIRES

Article 64 : Retraite complémentaire.....	58-61
Article 65 : Assurance maladie complémentaire.....	61

CHAPITRE SEIZE

DISPOSITIONS PARTICULIERES AU PERSONNEL D'ENCADREMENT DES EXPLOITATIONS DE POLYCLTURE-ELEVAGE

Article 66 : Définition, diplômes et positionnement de l'emploi, classification.....	63-66
Article 67 : Période d'essai ou période d'adaptation.....	66
Article 68 : Durée du travail	66
Article 69 : Salaire.....	67
Article 70 : Intéressement.....	67
Article 71 : Préavis	68
Article 72 : Indemnité de licenciement	68
Article 73 : Départ ou mise à la retraite.....	68
Article 74 : Maintien du salaire	69
Article 75 : Retraite complémentaire et prévoyance	69

CHAPITRE DIX-SEPT

DISPOSITIONS DIVERSES

Article 76 : Application de la convention.....	71
Article 77 : Entrée en vigueur.....	71
Article 78 : Extension de la convention.....	71

Annexes

Accord National du 23/12/81 sur la durée du travail dans les Exploitations et Entreprises Agricoles	73-96
Contrat volume horaire.....	97-98
Accord Régional du 3 juillet 2009 sur la garantie santé.....	99-114
Barèmes des salaires.....	114-122

CHAPITRE PREMIER

CHAMP D'APPLICATION

Art. 1er - Champ d'application

La présente convention détermine les rapports entre les employeurs et salariés des exploitations de polyculture et d'élevage, d'élevage à titre principal de petits animaux et des coopératives d'utilisation de matériel agricole du département de la Marne, des entreprises de travaux agricoles et ruraux des départements de la Marne et de l'Aube, ainsi que des exploitations maraîchères, horticoles, arboricoles et pépiniéristes, dites cultures spécialisées, du département de la Marne, quels que soient le siège de l'entreprise, le domicile et la nationalité des parties.

La présente convention s'applique nonobstant tous usages ou coutumes locaux ou toutes stipulations contenues dans les contrats de travail, lorsque ces usages, coutumes ou stipulations sont moins favorables pour les salariés que les dispositions de la présente convention. Celle-ci ne peut en aucun cas être la cause d'une diminution des avantages individuels acquis avant son entrée en vigueur.

CHAPITRE DEUX

DROITS SYNDICAUX ET COLLECTIFS DES SALARIES

Art. 2 - Droit syndical

Le droit syndical s'exercera dans les conditions prévues par les articles L 412-1 et suivants du Code du Travail.

Les employeurs ne pourront prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat en ce qui concerne l'embauchage, la conduite et la répartition des travaux, les mesures de discipline ou de congédiement.

Il sera accordé aux salariés le temps nécessaire pour assister aux congrès et assemblées statutaires de leurs organisations syndicales. Toutefois, pour les absences de plus d'une demi-journée, les parties se mettront d'accord pour que le temps perdu ne soit pas dommageable à la marche de l'entreprise. Le temps de travail non effectué par suite de ces absences pourra être récupéré en heures normales à la demande de l'employeur, dans le cours du trimestre.

Lorsque les syndicats ou sections de salariés agricoles désigneront des délégués syndicaux de cette profession, ceux-ci seront accrédités notamment pour saisir le Chef du Service Départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles ou le délégué du syndicat patronal des réclamations émanant de leurs adhérents, concernant l'application de la présente convention et, d'une façon générale, des relations entre employeurs et salariés. En aucun cas, le fait d'être délégué syndical ne pourra constituer un motif de renvoi.

Art. 3 - Représentation du personnel

En la matière, il est fait application des dispositions contenues dans le Livre IV du Code du Travail.

CHAPITRE TROIS

DUREE
RENOUVELLEMENT
REVISION ET DENONCIATION
COMMISSION MIXTE

Art. 4 - Durée et renouvellement

La présente convention est conclue pour une durée d'une année, à compter du premier jour du mois civil suivant son dépôt au Service Départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles de la Marne et restera en vigueur jusqu'au jour où une nouvelle convention sera applicable.

Elle se reconduira d'année en année, à moins que l'une des parties signataires ne la dénonce dans les formes précitées à l'article 6.

Art. 5 - Révision

Des avenants pourront être conclus à la demande de l'une des parties signataires.

La partie signataire qui demandera la révision de la convention devra en prévenir les autres parties ainsi que le Service Départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles, par lettre recommandée ; la demande devra préciser les points litigieux et indiquer des propositions.

La Commission Mixte devra se réunir dans le délai d'un mois suivant la réception de la lettre recommandée. A cet effet, le Service Départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles convoquera les parties au moins 15 jours avant la date fixée par les partenaires sociaux.

Les organisations signataires s'engagent à demander la réunion de la Commission Mixte au moins deux fois par an au cours des mois de janvier et juillet en vue de négocier la révision des éléments du salaire défini à l'article L 133-5 4° du Code du Travail.

Art. 6 - Dénonciation

La partie signataire qui dénoncera la convention devra prévenir les autres parties et le Service Départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles, par pli recommandé, au moins deux mois avant l'expiration du terme et devra faire connaître ses nouvelles propositions.

La Commission Mixte sera réunie dans les mêmes conditions que pour la révision.

En tout état de cause, il sera fait application de l'article L 132-8 du Code du Travail.

Art. 7 - Négociation collective

Il sera fait application de l'accord national du 21 janvier 1992 relatif à l'organisation de la négociation collective en agriculture. (Avenant n°4 du 17 juillet 1992)

CHAPITRE QUATRE

PROCEDURE CONVENTIONNELLE

DE CONCILIATION

ET D'INTERPRETATION

Art. 8 - Conflits collectifs

Les conflits collectifs nés à l'occasion de l'exécution, de la révision ou de la dénonciation de la présente convention sont portés devant la section agricole de conciliation du département concerné, créée au sein de la Commission Régionale de Conciliation de CHAMPAGNE-ARDENNE dans les conditions prévues par les articles L 523-1 et suivants du Code du Travail.

En cas de non conciliation, ils peuvent être soumis à un médiateur choisi en accord entre les parties ou, à défaut d'accord, par l'autorité administrative, conformément à l'article L 524-1 du Code du Travail.

Art. 9 - Conflits individuels

Les conflits individuels de travail peuvent être portés devant la Commission Paritaire de Conciliation qui est composée du Chef du Service Départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles ou son représentant, Président, d'un employeur et d'un salarié désignés par leurs organisations syndicales respectives.

Toutefois, ces conflits peuvent être portés directement par l'employeur ou le salarié devant la juridiction compétente (avenant n° 2 du 9 juillet 1991).

Art. 10 - Commission paritaire d'interprétation

Conformément à l'article L 132-17 du Code du Travail, il est créé une commission paritaire d'interprétation des clauses de la présente convention. Cette commission est composée d'un représentant de chaque organisation syndicale de salariés signataires et d'un nombre égal d'employeurs représentant les organisations patronales signataires.

Elle se réunit à l'initiative de l'une des organisations énoncées ci-dessus.

CHAPITRE CINQ

EMBAUCHAGE

PERIODE D'ESSAI

REINTEGRATION ET CARACTERE
DES EMPLOIS

Art. 11 - Embauchage

(Modifié par avenant N° 49 du 13 juillet 2005 étendu le 09 décembre 2005 prenant effet le 1er janvier 2006).

L'employeur qui engage un salarié doit exiger de celui-ci la présentation d'un certificat de travail ou d'une attestation de cessation de travail.

Le contrat de travail doit être constaté par un acte écrit, signé conjointement, établi en double exemplaire, dont un est remis au salarié, le second restant dans les mains de l'employeur.

Ce document doit notamment préciser la date d'effet du contrat, le niveau et l'échelon de l'emploi du salarié, sans préjudice des dispositions des articles L 1221-1 et suivants du Code du Travail relatifs aux contrats à durée déterminée.

Art. 12 - Période d'essai

(Modifié par avenant N° 65 du 16 juillet 2009 étendu le 13 février 2010)

Pour les salariés embauchés par contrat à durée indéterminée, l'existence d'une période d'essai est subordonnée à l'accord écrit des parties, dans ce cas, la durée de la période d'essai est fixée à :

- Deux mois pour les salariés engagés au niveau 1 et 2
- Trois mois pour les salariés engagés aux niveaux 3 et 4

Cette période peut être renouvelée pour une durée identique lorsque celle-ci n'a pas été effectuée lors de l'époque des grands travaux de l'entreprise telle que définie à l'article 47-3.

Ce renouvellement doit obligatoirement être prévu dans le contrat de travail et être notifié par lettre recommandée par l'employeur 15 jours avant l'expiration de cette période.

La séparation pendant la période d'essai peut intervenir en application des textes législatifs et réglementaires en vigueur.

En cas de renouvellement de la période d'essai, les mêmes durées de préavis s'appliquent.

Pour ce qui concerne les contrats à durée déterminée, il est fait application de l'article L 1242-10 du Code du Travail.

Art. 13 - Réintégration, réembauchage et priorité d'embauche

C. Appel et maintien sous les drapeaux - Service préparatoire et rappel (Abrogé par avenant N° 34 du 16 juillet 2001 étendu le 11 octobre 2001 prenant effet le 1er janvier 2002).

A. Maladie ou accident de la vie privée

Toute interruption de travail résultant d'une maladie ou d'un accident de la vie privée dont est victime le salarié, dès lors que sa durée est inférieure ou égale à six mois, ne peut constituer un motif légitime de rupture du contrat de travail.

Dès guérison ou consolidation de sa blessure, le salarié malade ou accidenté a droit à être réintégré dans son emploi.

Si l'indisponibilité dure plus de six mois, le salarié peut être licencié si son absence perturbe la bonne marche de l'entreprise et si l'employeur justifie qu'il se trouve dans l'obligation de pourvoir à son remplacement.

Ces dispositions ne font pas obstacle à l'application des articles L 122-14 et suivants du Code du Travail traitant de la procédure de licenciement.

B. Accident du travail - Maladie professionnelle - Maternité – Adoption

Les règles fixées au A) ci-dessus ne s'appliquent pas s'il s'agit d'un accident du travail, d'une maladie professionnelle, d'une maternité ou d'une adoption.

La durée des périodes de suspension est prise en compte pour la détermination de tous les avantages liés à l'ancienneté.

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, les effets du contrat sont simplement suspendus pendant la durée de l'incapacité du salarié et, le cas échéant, de celle du stage de réadaptation, de rééducation ou de formation professionnelle que doit suivre l'intéressé sur avis de la COTOREP.

Au cours de ces périodes de suspension, le salarié ne peut être licencié que pour un motif étranger à l'accident ou la maladie.

À l'issue desdites périodes, le salarié doit être réintégré dans son emploi ou, à défaut, dans un emploi compatible avec son état de santé, conformément à l'avis du médecin du travail, sauf impossibilité reconnue.

Ces dispositions ne font pas obstacle à l'application des articles L 122-32-5 et suivants du Code du Travail relatifs à la procédure de licenciement des salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ainsi qu'aux indemnités qui leur sont dues.

En cas de maternité ou d'adoption, le contrat de travail est suspendu pendant toute la durée du congé fixée par l'article L 122-26 du Code du Travail ; tout licenciement, quel qu'en soit le motif, est interdit pendant cette période et le salarié est réintégré dans l'emploi qu'il occupait.

Art 14. - Caractère des emplois

A. Contrat à durée indéterminée (Modifié par avenant N° 34 du 16 juillet 2001 étendu le 11 octobre 2001 prenant effet le 1er janvier 2002).

A. Contrat à durée indéterminée

Est considéré comme salarié permanent à temps complet celui qui bénéficie au minimum de la durée légale de travail.

Il est fait application des dispositions contenues dans l'accord national du 23 décembre 1981 portant sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles, de ses avenants ainsi que des textes législatifs et réglementaires en vigueur.

B. Contrat à durée déterminée

Est considéré comme salarié saisonnier celui qui est embauché pour des travaux qui sont normalement appelés à se répéter chaque année à date à peu près fixe en fonction du rythme des saisons et suivant des modalités contenues dans un contrat écrit établi conformément aux dispositions des articles L 122-1 et suivants du Code du Travail.

Est considéré comme salarié temporaire celui qui est embauché sous contrat à durée déterminée pour remplacer un salarié en cas d'absence, de suspension de son contrat de travail, 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 appelé à le remplacer, ou encore en cas d'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise.

Art 15 - Egalité des salariés devant l'emploi

Aucune discrimination en matière d'emploi, de formation, de promotion, de salaires et de conditions de travail en général ne peut être fondée, notamment sur le sexe, la nationalité, la race, les opinions politiques, syndicales et religieuses, ainsi que la situation de famille du salarié.

En outre, en application de l'article L 133-5 11° du Code du Travail, les employeurs entrant dans le champ d'application de la présente convention doivent favoriser l'accès au travail des personnes handicapées, notamment par le maintien et la recherche d'activités compatibles avec l'état de santé des intéressés, le développement du travail à temps partiel, la création de postes de travail adaptés et l'aménagement des installations et des matériels.

CHAPITRE SIX

EMPLOIS ET NIVEAUX

Art. 16 - Définition des emplois et niveaux

(Niveau IV modifié par avenant N° 65 du 16 juillet 2009 étendu le 13 février 2010)

PRINCIPE GENERAL

Les entreprises ont des activités diversifiées. Les salariés sont donc appelés à être polyvalents. Leur spécialisation dans un secteur déterminé ne les dispense pas d'effectuer des travaux relevant d'une autre activité ou d'une moindre qualification, sans diminution de rémunération (étant entendu que cette notion s'applique à tous les niveaux). Ils doivent avoir de bonnes relations avec la clientèle.

La qualification professionnelle du salarié devra être examinée par les parties au moins tous les trois ans.

Les salariés des entreprises visées par la présente convention sont classés en niveaux et échelons définis ci-après :

NIVEAU 1 : EMPLOI D'EXÉCUTANT

Salarié n'ayant pas de qualification particulière et effectuant avec un rôle de simple exécutant les travaux courants ou répétitifs de l'entreprise

Échelon 1

- Travaux ne nécessitant pas de qualification particulière
- Tâches d'exécution facile
- Ne conduit qu'occasionnellement le matériel agricole
- Nettoyage des locaux
- Échelon 2
- Tâches d'exécution simple reproductibles après démonstration
- Accès aux moyens mécaniques ou motorisés pour des travaux simples
- Ne participe pas de façon habituelle aux travaux agraires
- En matière de personnel administratif, réalise les travaux simples de bureau (téléphone, ...)

NIVEAU 2 : EMPLOI QUALIFIÉ

- Salarié ayant les connaissances de base de la profession, lui permettant d'effectuer seul, suivant des données nettement précisées, les travaux courants de l'entreprise. Il n'a pas à effectuer seul des travaux délicats mais peut aider à leur réalisation.
- Il est capable de signaler à son employeur les anomalies visibles. Il est capable de juger de la qualité de son travail et de décider de la conduite à tenir (par exemple, arrêter le travail ou continuer en modifiant le réglage). Il rend compte à son employeur de ses observations et de ses décisions.
- Échelon 1
- Participe à l'ensemble des travaux de l'entreprise suivant des données journalières nettement précisées
- Conduite tracteur et réglages simples du matériel (travail du sol, transport...)
- Travaux courants de l'élevage (litières, manutentions d'animaux, distribution de la nourriture, opérations de soins)
- Aide à la traite et aux mises bas
- Apte à conduire de petits engins motorisés de production et/ou de manutention
- Opérations administratives ou commerciales élémentaires (traitement de texte, caisse, vente...)
- Emploi correspondant au référentiel technique du CAPA

Échelon 2

- Conduite de tout tracteur et de toute machine de l'entreprise
- Entretien courant du matériel suivant des indications précises
- Repère les anomalies sanitaires et matérielles visibles (cultures, élevage, ...)
- Réglages du matériel selon des indications précises
- N'effectue pas sans contrôle le réglage des outils complexes ou à fonctions multiples
- Assure avec compétence toutes interventions de l'élevage (soins divers, traite, détection des chaleurs)
- Traite des vaches et surveillance du troupeau
- Dans les cultures spécialisées mission occasionnelle de chauffeur-livreur
- Opérations administratives ou commerciales (commande, factures...).
- Emploi correspondant au référentiel du CAPA

NIVEAU 3 : EMPLOI TRÈS QUALIFIÉ

Salarié capable d'effectuer seul tous les travaux de l'entreprise relevant de sa qualification ou de sa spécialité (culture, mécanique, porcherie, bergerie, étable, administratif).

Il travaille suivant des critères définis par le chef d'entreprise et peut être amené à organiser ou à modifier sous sa responsabilité le programme de travail prévu en fonction des conditions de réalisation. Il tient à jour un carnet de travaux contenant tous les enregistrements nécessaires à la gestion.

Échelon 1

- Assure seul et avec précision tous les travaux délicats
- Conduite de tout tracteur, automoteur et machine de l'entreprise
- Apte à régler les outils et machines (pulvérisateur, semoir de précision, planteuse, arracheuse...)
- Apte à tenir les enregistrements du travail (temps passé, quantité de produits épandus ou distribués...)
- Peut être amené à conduire des engins nécessitant d'être titulaire du permis "E"
- Pour les cultures spécialisées, assure les fonctions de chauffeur-livreur
- Saisie manuelle ou administrative des livres comptables
- Emploi correspondant au référentiel technique du BEPA

Échelon 2

- Capable d'utiliser et entretenir en toute sécurité un train complet d'outils suivant des critères agronomiques, technologiques ou économiques préalablement définis
- Capable de détecter toute panne et d'effectuer des réparations
- Assure l'entretien de tout le matériel de l'entreprise
- Capable de tenir la gestion d'un stock de pièces, carburant et outillage
- Réalise toutes les opérations de conduite de l'élevage (alimentation, traite, soins, reproduction et mises bas) suivant des critères techniques et économiques préalablement définis
- Capable d'assurer la surveillance des animaux
- Connaissances et aptitudes à remédier seul aux anomalies sanitaires et matérielles courantes

Emploi correspondant au référentiel technique du BEPA

NIVEAU 4 : EMPLOI HAUTEMENT QUALIFIÉ

Salarié capable d'adapter au quotidien tous les travaux de l'entreprise à partir d'instructions régulières et générales données par l'exploitant ou son représentant.

Son autonomie lui permet d'entreprendre ou de modifier le programme quotidien établi parce qu'il le juge plus adapté à répondre aux critères définis. Il rend compte et argumente la décision qu'il a prise. Il tient à jour un carnet des travaux contenant tous les enregistrements nécessaires à la gestion.

Échelon 1

- Exécution d'opérations très qualifiée 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 4 (tel que correspondant à ce jour au référentiel du Bac professionnel)

Échelon 2

- L'exécution des opérations très qualifiées est faite en toute autonomie par le salarié qui maîtrise les process et procédures des travaux confiés.
- Le salarié a l'expérience nécessaire pour apprécier la qualité des résultats attendus.
- Il participe à la surveillance régulière du travail des autres salariés de l'exploitation.
- Il veille à la bonne application des consignes de sécurité et au port des équipements individuels de protection fournis.
- Il peut être conduit à faire des suggestions et des propositions au chef d'entreprise ou au supérieur hiérarchique pour l'amélioration de l'organisation du travail des salariés qu'il surveille.
- Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau 4 (tel que correspondant à ce jour au référentiel du Bac professionnel).

Tableau de concordance entre l'ancienne et la nouvelle classification

Ancienne classification	Nouvelle classification
	Niveau 1
130	Echelon 1 Echelon 2
	Niveau 2
145 155	Echelon 1 Echelon 2
	Niveau 3
165 180	Echelon 1 Echelon 2
	Niveau 4
200 220	Echelon 1 Echelon 2

CHAPITRE SEPT

SALAIRES ET ACCESSOIRES

Art. 17 - Détermination et calcul du salaire

Modifié par avenants N° 23 du 9 décembre 1998 et N° 34 du 16 juillet 2001 étendu le 11 octobre 2001 prenant effet le 1er janvier 2002, N° 40 du 17 octobre 2003, N° 49 du 13 juillet 2005 étendu le 09 décembre 2005 prenant effet le 1er janvier 2006).

La rémunération horaire minimale pour chacun des emplois de la classification est définie en euros par heure (barème des salaires).

Les valeurs des salaires horaires évoluent par niveau et par échelon en fonction des négociations conduites par les représentants des employeurs et des salariés conformément à l'article 5.

Le salaire de chaque mois est déterminé en tenant compte de la durée légale du travail, des heures supplémentaires et, le cas échéant, de la modulation du temps de travail.

La rémunération des heures supplémentaires peut faire l'objet d'un aménagement contractuel selon les modalités définies en annexe.

Le salarié permanent à temps complet bénéficie d'un salaire garanti annuel correspondant à la durée légale du travail. Le salaire ainsi calculé est réparti en douze mensualités égales.

En cas de rupture du contrat de travail, le salaire est régularisé en fonction du nombre d'heures de travail effectivement réalisées depuis le 1er janvier de l'année en cours.

Conformément aux dispositions de l'article L 122-3-3 alinéa 2 du code du travail, "la rémunération, au sens de l'article L 140-2, que perçoit le salarié sous contrat de travail à durée déterminée ne peut être inférieure au montant de la rémunération que percevrait dans la même entreprise, après période d'essai, un salarié sous contrat de travail à durée indéterminée de qualification équivalente et occupant les mêmes fonctions".

Les salariés saisonniers définis à l'article 14 b), ainsi que les jeunes employés pour une période comprise dans leurs vacances scolaires ou universitaires, ne perçoivent aucune indemnité de fin de contrat. Cette indemnité de fin de contrat sera de 10 % pour les autres contrats à durée déterminée.

Art. 18 - Prime de spécialisation

L'article 18 est abrogé par avenant N° 49 du 13 juillet 2005 étendu le 09 décembre 2005 prenant effet le 1er janvier 2006.

Art. 19 - Garantie de ressources en cas d'arrêt de travail

Modifié par avenant N° 60 du 10 juillet 2007, étendu le 17 avril 2008, JO du 26 avril, prenant effet le 1er janvier 2008.

Tout salarié permanent sous contrat à durée indéterminée tel que défini à l'article 14-a) ci-dessus, bénéficie (avenant n° 22 du 17/07/1998) « à compter du premier jour du mois civil suivant l'anniversaire de son embauche », ainsi que l'apprenti dès la fin de son contrat, d'une garantie de ressources en cas d'arrêt de travail, dont le montant ne saurait être inférieur à celui résultant de l'application de l'article 7 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 et défini dans les conditions suivantes : (avenant n° 2 du 9 juillet 1991)

I. Garantie en cas d'incapacité inférieure à 150 jours par année civile, suite à maladie ou accident du travail (avenant n° 14 du 19/07/1995)

A.en cas de maladie ou d'accident de la vie privée

Pendant une durée maximale de 150 jours par année civile, le salarié victime d'une maladie ou d'un accident de la vie privée constaté par certificat médical et pris en charge par l'assurance maladie reçoit, à la date d'échéance normale de la paie, à compter du quatrième jour d'arrêt de travail et sous déduction des indemnités journalières, 85 % du salaire brut mensualisé qu'il aurait perçu s'il avait continué à travailler.

B. en cas de maladie professionnelle, d'accident de travail ou d'accident de trajet tel que défini à l'article L 411-2 du Code de la Sécurité Sociale (avenant n° 2 du 9 juillet 1991)

Pendant une durée maximale de 150 jours par année civile, le salarié perçoit, à la date d'échéance normale de la paie, en cas de maladie professionnelle ou d'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail, 90 % de son salaire brut mensualisé, déduction faite de l'indemnité versée au titre de la législation sur les accidents du travail.

C.en cas de maternité ou d'adoption

L'interruption légale de travail due à l'état de grossesse médicalement constatée ou à l'adoption donne lieu au versement d'une indemnité complémentaire à celle des Assurances Sociales Agricoles jusqu'à concurrence du salaire complet.

II. Garantie en cas d'incapacité supérieure à 150 jours (avenant N° 56 du 05 octobre 2006)

À l'expiration de la période d'indemnisation à la charge de l'employeur en application du paragraphe I du présent article, soit après 150 jours indemnisés pour un ou plusieurs arrêts de travail par année civile, il est institué au profit des salariés non cadres relevant de l'article 1er de la présente convention et visés par le paragraphe I du présent article, un régime de prévoyance obligatoire qui assure les prestations suivantes :

- Versement d'indemnités journalières complémentaires à celles versées par le régime de base de la Mutualité Sociale Agricole, en cas d'arrêt de travail pour maladie ou d'accident ;
- ● Versement d'une pension d'invalidité ou d'incapacité permanente, en cas d'invalidité ou d'incapacité permanente professionnelle au moins des deux tiers, reconnues par le régime de base de la Mutualité Sociale Agricole.

A. Garantie Incapacité de travail

En cas d'arrêt de travail pour accident du travail, accident de trajet, maladie professionnelle, accident ou maladie de la vie privée, et à l'expiration de la période d'indemnisation par l'employeur visée précédemment, le salarié perçoit, en complément de ses indemnités journalières légales, des indemnités journalières complémentaires qui portent son indemnisation globale (y compris indemnités légales servies par la MSA) à hauteur de 80 % de sa rémunération brute mensuelle, tant que dure le versement des indemnités journalières légales.

La rémunération brute mensuelle prise en compte pour le calcul de ces indemnités journalières complémentaires est celle qui est retenue pour le calcul des indemnités journalières légales.

En cas d'arrêt continu, le versement des indemnités journalières complémentaires débutera au 154ème jour d'arrêt de travail.

Lorsque le salarié a déjà bénéficié au cours de la même année civile de 150 jours continus indemnisés par l'employeur, le versement des indemnités journalières complémentaires se poursuivra aussi longtemps que seront servies les indemnités journalières légales.

En cas d'arrêts successifs survenus postérieurement aux 150 jours indemnisés par l'employeur au cours de la même année civile, le versement des indemnités journalières complémentaires débutera :

- au 4ème jour de chaque nouvel arrêt s'il s'agit d'un arrêt pour maladie ou accident de la vie privée,
 - au 1er jour en cas d'accident du travail, de maladie professionnelle ou d'accident de trajet.
- Lorsque le salarié se trouve en arrêt de travail indemnisé et bénéficie des indemnités journalières complémentaires alors qu'il a bénéficié de l'indemnisation par son employeur de 150 jours pour des arrêts successifs, l'indemnisation complémentaire s'interrompt au 31 décembre, la poursuite de l'arrêt sur l'année civile suivante étant à nouveau à la charge de l'employeur, dans la limite de 150 jours.

Lorsque le service des indemnités journalières légales prend fin, le service des indemnités journalières complémentaires prend également fin. En cas de rupture du contrat de travail, intervenant avant la fin de la période d'indemnisation, les indemnités journalières complémentaires continuent à être versées.

En tout état de cause, le montant de la prestation, cumulée à celle du régime de base de la Mutualité Sociale Agricole, ne doit pas conduire l'intéressé à percevoir plus que son salaire net de période d'activité.

Les revalorisations de ces prestations sont effectuées en fonction des taux de revalorisation des assurances sociales agricoles.

Le paiement des charges sociales dues sur les indemnités journalières complémentaires est effectué par l'organisme assureur désigné. Les indemnités journalières sont donc versées nettes de charges sociales, de CSG et de CRDS.

B. Garantie Invalidité

En cas d'invalidité de catégorie 1, 2 ou 3, reconnue par le régime de base de sécurité sociale ou en cas d'attribution d'une rente accident du travail pour un taux d'Incapacité Permanente Professionnelle (IPP) au moins égal aux deux tiers, la garantie assure le versement d'une pension d'invalidité complémentaire aux prestations versées par le régime de base de la Mutualité Sociale Agricole.

La pension d'invalidité est égale à 80 % du salaire brut du salarié sous déduction de la pension ou de la rente versée par la MSA ainsi que, le cas échéant, de la rémunération d'une activité salariée.

Le salaire brut pris en compte correspond au 12ème de la somme perçue par le salarié au cours des 12 mois civils précédant la date de l'arrêt de travail.

Les pensions d'invalidité en cours de service à la date d'entrée en vigueur du régime ou résultant d'un arrêt de travail antérieur à cette même date, continuent à être supportées par l'organisme antérieurement désigné. En revanche, les revalorisations postérieures à cette même date d'entrée en vigueur sont prises en charge par l'organisme gestionnaire désigné au C)2 dans la mesure où elles ne le sont pas déjà par l'organisme antérieurement désigné.

La pension d'invalidité est servie, sous réserve que le taux d'incapacité reste au moins égal aux deux tiers, jusqu'à la date d'entrée en jouissance de la retraite à taux plein.

Les revalorisations de cette prestation sont effectuées en fonction des taux de revalorisation des assurances sociales agricoles.

C. Dispositions communes

a/ Cotisations

Le régime de prévoyance (garantie incapacité de travail-invalidité) est financé par une cotisation égale à 1,24 % des rémunérations brutes, à hauteur de 10 % par l'employeur et de 90 % par le salarié.

Les cotisations sont ainsi réparties :

	Taux	Part patronale	Part ouvrière
Incapacité temporaire	0,56 %		0,56 %
Incapacité permanente	0,68 %	0,124 %	0,556 %
TOTAL	1,24 %	0,124 %	1,116 %

b/ Organisme assureur

AGRI PREVOYANCE, institution agréée par arrêté du ministre chargé de l'agriculture en date du 24 décembre 1993, sise 21 rue de la Bienfaisance 75008 Paris, est désignée comme organisme gestionnaire du régime de prévoyance.

Toutes les entreprises relevant du champ d'application du présent accord de prévoyance sont tenues d'adhérer à AGRI PREVOYANCE pour leur personnel, à l'exception du personnel d'encadrement tel que défini par la convention du 2 avril 1952 concernant les ingénieurs et cadres d'exploitations agricoles.

c/ Modalités pratiques

Les modalités pratiques et complémentaires relatives aux prestations, à leur revalorisation, aux charges sociales dues sur les indemnités journalières, à l'examen des comptes de ce régime, à l'information des salariés couverts, sont exposés dans le contrat d'adhésion annexé au présent avenant. Ces modalités feront l'objet d'une notice d'information diffusée à tous les salariés couverts.

En tout état de cause, il sera fait application de la loi du 8 août 1994 relative à la protection sociale complémentaire des salariés (effet au 1er janvier 1995).

d/ Réexamen du régime et du choix de l'organisme gestionnaire

Les conditions et les modalités de la mutualisation des risques ainsi que le choix de l'organisme assureur sont réexaminés par les signataires du présent accord, selon une périodicité qui ne peut excéder cinq ans, conformément aux dispositions des articles L 912-1 et L 912-2 du code de la sécurité sociale.

D. Date d'effet

Les prestations définies ci-dessus s'appliquent à compter du 1er janvier 2007.

E. Révision – Dénonciation

Le présent accord peut faire l'objet d'une révision ou d'une dénonciation à la demande de l'une des parties signataires.

La demande de révision ainsi que la dénonciation doivent être notifiées, au moins trois mois avant le terme de chaque année civile, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception adressée d'une part aux autres parties signataires, d'autre part au Service départemental de l'Inspection du Travail.

La partie signataire qui dénonce le présent accord doit procéder aux formalités de dépôt de sa dénonciation conformément aux articles L 2261-9 et R 2231-2 du code du travail.

En cas de dénonciation du présent accord, de changement d'organisme assureur, les prestations de prévoyance périodique d'indemnités journalières, de rentes d'invalidité ou d'incapacité professionnelle permanente en cours de service sont maintenues à leur niveau atteint au jour de la résiliation.

Dans cette hypothèse, il appartiendra aux parties signataires conformément à l'article L 912-3 du code de la Sécurité sociale, d'organiser avec le nouvel assureur, la poursuite de la revalorisation des prestations incapacité et invalidité, au moins sur la base de l'évolution du point ARRCO.

Art. 20 - Egalité des rémunération entre hommes et femmes

En application des articles L 140-2 et suivants du Code du Travail, l'employeur est tenu d'assurer pour un travail de valeur égale l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

Art. 21 - Changement temporaire d'emploi

Les salariés appelés à effectuer des travaux dans une catégorie supérieure à leur qualification percevront le salaire de cette qualification pour le temps pendant lequel ils seront employés, sauf dans le cas de remplacements exceptionnels et de très courte durée (maximum une semaine).

Dans les entreprises de polyculture-élevage, les soins aux animaux assurés par le personnel ne modifient pas pour autant leur classement professionnel.

Art. 22 - Salaires des jeunes travailleurs

La rémunération des travailleurs âgés de moins de 18 ans est fixée comme suit, par rapport à celle des adultes de même catégorie professionnelle :

- Moins de 17 ans : 75 % (sans pouvoir être inférieure à 80 % du SMIC)
- De 17 à 18 ans : 90 % (sans pouvoir être inférieure à 90 % du SMIC)

Les jeunes travailleurs de moins de 18 ans perçoivent le salaire de la catégorie adulte s'ils en ont les aptitudes et en assument le rendement. En outre, après six mois de pratique professionnelle, les jeunes de moins de 18 ans doivent percevoir au moins le SMIC.

Ces dispositions ne sont pas applicables aux jeunes travailleurs liés par un contrat d'apprentissage.

Art. 23 - Salaire des travailleurs handicapés

La rémunération des travailleurs atteints d'une réduction de leur capacité professionnelle peut subir un abattement dans les conditions prévues par les articles R 323-59 et suivants et D 323-11 et suivants du Code du Travail, pour ce qui concerne les travailleurs handicapés occupant un emploi de travail protégé.

Art. 24 - Travaux à tâche

Certains travaux manuels peuvent être rémunérés à la tâche.

La description des travaux à effectuer, ainsi que la rémunération à allouer, doivent faire l'objet d'un accord signé par les parties avant le commencement de la tâche.

Les salariés travaillant à tâche ne peuvent percevoir une rémunération inférieure à celle qui leur serait allouée s'ils étaient payés à l'heure.

Le salarié est tenu, sauf en cas de force majeure ou circonstances fortuites, de conduire régulièrement et mener à bonne fin, conformément aux règles de la profession et aux usages locaux, la tâche qu'il s'est engagé à faire.

Il ne peut s'opposer à ce que l'employeur fasse achever par d'autres un travail entrepris s'il n'a pas respecté les délais d'exécution prévus.

Le refus de travailler à la tâche par un salarié permanent rémunéré au temps ne peut entraîner son congédiement.

Art. 25 - Indemnité forfaitaire mensuelle de transport

Modifié par avenant N° 59 du 10 juillet 2007, étendu le 17 avril 2008, JO du 26 avril, prenant effet le 1er janvier 2008

Le salarié dont le domicile est situé à plus de deux kilomètres du siège de l'entreprise où il travaille et qui utilise, pour ses trajets, un moyen de transport personnel, a droit à une indemnité forfaitaire mensuelle de transport calculée comme suit :

- 1) Lorsque la distance entre le domicile du salarié et le siège de l'entreprise est comprise entre 2 et 3 kilomètres, l'indemnité est égale à 5 fois la valeur du minimum garanti en vigueur au 1er juillet précédent.
- 2) Cette indemnité est ensuite augmentée de 2 fois la valeur du même minimum garanti par tranche de 1 kilomètre supplémentaire, sans pouvoir excéder, sauf accord entre les parties, 23 fois ce même minimum garanti.

Lorsque le salarié n'a pas travaillé l'intégralité du mois, l'indemnité est réduite à due concurrence (avenant n°10 du 12 juillet 1994).

Toutefois, tout employeur assujetti au versement de la taxe sur les transports en commun dans le cadre de la loi du 12/07/1971 peut décider que l'indemnité conventionnelle ci-dessus subisse un abattement d'un montant maximum égal à la contribution de l'employeur sur le salaire de l'employé concerné.

Cet abattement est revu dans l'entreprise chaque année au 1er juillet. Il ne peut être mis en place qu'après notification écrite au salarié, et sous réserve que celui-ci puisse bénéficier d'un moyen de transport en commun entre son lieu d'habitation et son lieu de travail.

Art. 26 - Indemnité de déplacement et de remboursement de frais

Modifié par avenant N° 63 du 11 juillet 2008, étendu le 06 février 2009, JO du 17 février, prenant effet le 1er janvier 2009

Le salarié effectuant des déplacements avec sa propre voiture pour le compte de son employeur bénéficie d'une indemnité kilométrique fixée de gré à gré. Les déplacements S.N.C.F. seront remboursés sur la base du tarif 2ème classe.

a. Prime de panier

Le salarié qui, en raison d'un déplacement, ne peut rejoindre son domicile, avant 13h30, pour y prendre son repas de midi et n'est pas nourri par son employeur, a droit à une indemnité de remboursement de frais fixée forfaitairement à 2,5 fois le minimum garanti prévu à l'article L 3231-12 du Code du Travail.

b. Déplacements professionnels

Si le déplacement excède la journée, les frais réels de repas et séjour sont remboursés par l'entreprise au vu des pièces justificatives, sans pouvoir être assimilés à un supplément de salaire.

Art. 27 - Paiement des salaires

La paie de chaque mois civil devra être faite régulièrement au moins tous les mois et au plus tard le cinquième jour suivant le mois auquel elle se rapporte.

Lorsque le contrat de travail prend fin pour quelque motif que ce soit, elle devra être faite le dernier jour de travail.

Sur leur demande, les salariés ont droit à un acompte à la fin de la première quinzaine du mois d'un montant égal au maximum à la moitié du salaire mensuel habituel.

Art. 28 - Bulletin de paie

Le bulletin de paie que doit remettre l'employeur à chacun de ses salariés lors du paiement de leur rémunération doit être conforme à l'article R 143-2 du Code du Travail.

Il ne doit être fait mention, ni de l'exercice du droit de grève, ni de l'activité de représentation des salariés. La nature et le montant de la rémunération de l'activité de représentation figurent sur une fiche annexée au bulletin de paie qui a le même régime juridique que celui-ci et que l'employeur est tenu d'établir et de fournir au salarié.

Le bulletin de paie doit comporter en caractères apparents, une mention incitant le salarié à le conserver sans limitation de durée.

Le livre de paie doit être conforme à l'article L 143-5 du Code du Travail.

L'employeur est tenu de conserver ce livre pendant 5 ans à compter de sa clôture.

Art. 29 - Dispositions spéciales applicables aux vachers et bergers

L'article 29 est abrogé par avenant N° 49 du 13 juillet 2005 étendu le 09 décembre 2005 prenant effet le 1er janvier 2006.

CHAPITRE HUIT

DUREE DU TRAVAIL

HEURES SUPPLEMENTAIRES

REPOS HEBDOMADAIRE

TRAVAIL DE NUIT

ABSENCES

Préambule

Pour toutes les questions concernant la durée du travail qui ne sont pas expressément traitées dans le présent chapitre, il convient de se reporter, d'une part aux dispositions des articles 992 et suivants du Code Rural et des décrets pris pour leur application et d'autre part, à celles de l'accord national du 23 décembre 1981 et ses avenants sur la durée du travail en agriculture.

Art. 30 - Durée du travail

a. Durée légale du travail

Il est fait application des dispositions contenues dans l'accord national du 23 décembre 1981 portant sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles, de ses avenants ainsi que des textes législatifs et réglementaires en vigueur (modifié par avenant N° 34 du 16 juillet 2001 étendu le 11 octobre 2001 prenant effet le 1er janvier 2002).

En cas d'interruption du fait de l'employeur et sauf disposition particulière du contrat de travail, toute demi-journée commencée devra être intégralement payée. Les temps nécessaires à l'habillage, au casse-croûte et aux repas, ainsi que les périodes dites d'équivalence, ne seront pas considérés comme travail effectif. Ils peuvent être rémunérés conformément aux usages.

b. Programmation indicative

La durée du travail fait l'objet d'une programmation indicative précisée par un calendrier annuel établi au cours du mois précédant l'année civile à laquelle il se rapporte et affiché sur l'entreprise dans un local fréquenté par les salariés. Ce calendrier répartit la durée annuelle sur 52 semaines et un jour (avenant n°23 du 9 décembre 1998).

Art. 31 - Aménagement de la durée du travail

(Modifié par avenant N° 34 du 16 juillet 2001 étendu le 11 octobre 2001 prenant effet le 1er janvier 2002).

Il est fait application des dispositions contenues dans l'accord national du 23 décembre 1981 portant sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles, de ses avenants ainsi que des textes législatifs et réglementaires en vigueur.

Art. 32 - Réduction exceptionnelle de l'horaire de travail

Les heures perdues au-dessous de la durée normale dans tout ou partie d'établissement, peuvent être récupérées lorsqu'elles n'ont pas été reconnues au titre du chômage partiel, dans les cas et selon les modalités ci-après :

a/ pour cause de fête locale ou coutumière ou de chômage d'un jour habituellement travaillé tombant la veille ou le lendemain d'un jour férié, dans les 30 jours entourant la date du jour chômé,

b/ résultant des causes accidentelles ou de cas de force majeure, dans les quatre semaines à partir de la reprise normale du travail,

c/ pour intempéries, dans les 12 semaines à partir de la reprise normale du travail.

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

Les heures de récupération effectuées en application du présent article ne peuvent excéder, pour un même salarié, huit heures par semaine et cinquante

Art. 33 - Cumul d'heures de variation et de récupération

(L'article 33 est abrogé par avenant N° 34 du 16 juillet 2001 étendu le 11 octobre 2001 prenant effet le 1er janvier 2002).

Art. 34 - Chômage partiel

Les heures perdues au-dessous de la durée légale de travail résultant :

- soit de la conjoncture économique,
- soit des difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie,
- soit d'un sinistre,
- soit des intempéries de caractère exceptionnel,
- soit d'une transformation, d'une restructuration ou d'une modernisation de l'entreprise,
- soit de toute autre circonstance de caractère exceptionnel,

sont susceptibles d'ouvrir droit à l'indemnisation du chômage partiel.

Le montant de l'indemnité due au salarié pour chaque heure perdue dans les conditions précitées est fixé par l'accord national du 5 décembre 1977 et ses avenants.

Pour ce qui est de la réduction d'horaire, découlant d'intempéries ou de toute autre circonstance à caractère exceptionnel, l'employeur pourra donc recourir aux possibilités suivantes :

- utiliser la variation d'horaire,
- utiliser la récupération,
- solliciter en dernier recours l'admission au chômage partiel.

Art. 35 - Heures supplémentaires - Repos compensateur

(Modifié par avenant N° 34 du 16 juillet 2001 étendu le 11 octobre 2001 prenant effet le 1er janvier 2002).

Il est fait application des dispositions contenues dans l'accord national du 23 décembre 1981 portant sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles, de ses avenants ainsi que des textes législatifs et réglementaires en vigueur.

Art. 36 - Durée maximale du travail

1. Durée journalière maximale du travail

La durée journalière du travail ne peut excéder dix heures.

Cependant, la durée maximale journalière peut être portée jusqu'à 12 heures, le nombre global d'heures de dépassement au-delà de 10 heures ne pouvant être supérieur à 50 heures par an.

En tout état de cause, le nombre de jours consécutifs durant lesquels la durée du travail excède 10 heures ne peut être supérieur à 6. Ce nombre de jours peut cependant être porté à 12, avec l'accord des salariés concernés, en cas de situation exceptionnelle mettant en cause la sauvegarde physique et économique du produit.

Ces dispositions ne s'appliquent pas aux jeunes travailleurs.

2. Durée hebdomadaire maximale du travail

La durée hebdomadaire maximale du travail est fixée à 48 heures.

Toutefois, le plafond de 48 heures pourra être dépassé durant les périodes de grande activité, sous réserve que soient respectées les limites fixées dans les paragraphes 1) et 3) du présent article.

3. Durée annuelle maximale de travail

(Modifié par avenant N° 34 du 16 juillet 2001 étendu le 11 octobre 2001 prenant effet le 1er janvier 2002).

Il est fait application des dispositions contenues dans l'accord national du 23 décembre 1981 portant sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles, de ses avenants ainsi que des textes législatifs et réglementaires en vigueur.

Art. 37 - Détermination de la période annuelle

(Modifié par avenant N° 34 du 16 juillet 2001 étendu le 11 octobre 2001 prenant effet le 1er janvier 2002).

Les dispositions de l'article 31 relatif à l'aménagement de la durée du travail, de l'article 36 relatif à la durée maximale du travail et de l'article 35 relatif au repos compensateur s'appliquent dans le cadre de l'année civile.

Art. 38 - Enregistrement et contrôle des dispositions relatives à la durée du travail

Les divers éléments relatifs au temps de travail de chaque salarié travaillant ou non à temps complet doivent être consignés, au jour le jour, par l'employeur ou son représentant, sur un registre ou document qui est tenu à la disposition des agents de contrôle et est conservé pendant cinq ans.

Ce registre ou document doit permettre de connaître le nombre d'heures effectuées par chaque salarié, chaque jour et chaque semaine et le régime applicable à chacune d'elles en fonction des dispositions, tant légales que conventionnelles.

En particulier, les heures de récupération au sens de l'article 32 doivent faire l'objet de mentions spéciales comportant notamment la référence des heures non exécutées en remplacement desquelles elles sont effectuées.

(Modifié par avenant N° 34 du 16 juillet 2001 étendu le 11 octobre 2001 prenant effet le 1er janvier 2002).

Ce registre ou document doit, en outre, permettre de connaître la nature et la durée des diverses périodes d'absence ou de suspension du contrat ainsi que, le cas échéant, la mention que ces périodes sont rémunérées.

Il doit être émargé lors de chaque paie par l'employeur. Il doit l'être également par le salarié au plus tard dans les huit jours qui suivent la paie.

Toutefois, dans les entreprises de plus de 10 salariés, l'employeur ou son représentant est dispensé d'émarger le registre ou document susvisé si la durée du travail quotidien des salariés fait l'objet, au jour le jour, d'un enregistrement ou d'un pointage.

En outre, dans les entreprises de plus de 20 salariés, les salariés sont dispensés d'émarger le registre ou document susvisé s'ils disposent de moyens de pointage ou d'enregistrement du temps de travail dont ils ont l'initiative ou s'ils ont, en visant les relevés du temps de travail au moment de l'enregistrement, reconnu que les indications qui y figurent sont conformes à la réalité.

Si le registre ou document n'est pas émargé par le salarié ou l'employeur, par application des dispositions ci-dessus, les agents de contrôle doivent avoir accès aux relevés effectués pendant le délai de cinq ans prévu au premier alinéa.

Art. 39 - Repos hebdomadaire

1. Principe

Chaque semaine, le salarié a droit à un repos, à prendre le dimanche, d'une durée minimale de 24 heures consécutives.

En dehors des périodes de congés payés, le salarié aura droit à un repos de 48 heures consécutives ou non au moins 22 fois par an et si possible 2 fois par mois.

2. Dérogation au repos dominical

Lorsque le travail du dimanche est indispensable au fonctionnement de l'entreprise, le repos hebdomadaire peut être donné pour tout ou partie du personnel, soit toute l'année, soit à certaines époques de l'année seulement, suivant l'une des modalités suivantes :

a. un autre jour que le dimanche, sous réserve que le jour de repos tombe le dimanche au moins une fois sur deux,

b. une demi-journée le dimanche avec un repos compensateur d'une journée par roulement et par quinzaine,

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

La dérogation prévue au c) ci-dessus est de plein droit pour les salariés affectés aux soins des animaux ou à des opérations qui doivent être effectuées quotidiennement et ne peuvent être différées.

Dans tous les autres cas, la dérogation à la règle du repos dominical est soumise à autorisation préalable du Service Départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles.

3. Suspension du repos hebdomadaire

Le repos hebdomadaire peut être suspendu six fois au maximum par an et pas plus de deux fois consécutives, en cas de circonstances exceptionnelles, sous réserve que les intéressés bénéficient d'un repos d'une durée égale au repos supprimé, au moment choisi d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

4. Salaire du dimanche

Les heures de travail effectuées le dimanche sont majorées de 50% sans cumul avec les majorations prévues à l'article 35.

Le repos non rémunéré, attribué en compensation du travail dominical, est pris un autre jour de la semaine suivante. Sa durée sera égale au temps de travail effectué le dimanche.

Le travail le dimanche et les jours fériés est interdit aux enfants non libérés de l'obligation scolaire qui exécutent des travaux légers pendant les vacances scolaires.

Art. 39-1 - Repos quotidien

(Nouvel article créé par avenant N° 34 du 16 juillet 2001 étendu le 11 octobre 2001 prenant effet le 1er janvier 2002).

Tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives.

Cependant, en cas de surcroît d'activité la durée du repos quotidien peut être réduite jusqu'à 9 heures consécutives, à condition qu'une période de repos non rémunérée équivalente aux heures de repos manquantes dérogeant aux 11 heures consécutives de repos quotidien, accolée à un repos hebdomadaire ou quotidien soit octroyée dans les 2 mois.

À défaut, il est versé une indemnité égale à une fois le minimum garanti par heure de repos manquante aux 11 heures consécutives de repos quotidien.

Art. 40 - Travail de nuit

Le travail de nuit ne peut être qu'exceptionnel. Les heures effectuées entre 22 heures et 7 heures (entre 21 heures et 6 heures pour les entreprises de cultures spécialisées) sont majorées de 50 % en cas de travail par équipe ou par roulement, de 100 % dans les autres cas. Ces majorations ne se cumulent pas avec celles prévues pour les heures supplémentaires, les dimanches et les jours fériés.

Art. 41 - Absences

Toute absence non autorisée ou non justifiée dans les 48 heures sauf cas de force majeure, ainsi que les absences et les retards répétés, dans le cas d'abus les plus notoires, peuvent entraîner des sanctions disciplinaires allant de l'avertissement au licenciement, sous réserve le cas échéant du respect de la procédure d'entretien préalable ainsi que des conditions et délais exigés par les articles L 122-40 et suivants du Code du Travail.

CHAPITRE NEUF

NOURRITURE

LOGEMENT

FRAIS D'EMMENAGEMENT

DELAI DE LIBERATION DU
LOGEMENT

Art. 42 - Nourriture

Lorsque les salariés sont nourris par l'employeur ou son client, le prix de la nourriture est décompté forfaitairement ; il est égal par personne à 3 fois la valeur du minimum garanti en vigueur au 1er juillet précédent.

Il se décompte ainsi :

- petit-déjeuner : 15 %
- déjeuner : 45 %
- dîner : 40 %

La nourriture doit être variée et correspondre aux besoins des salariés auxquels elle est destinée.

Le prix journalier de la nourriture comprend la fourniture de la boisson au cours des repas.

Le salarié habituellement nourri doit l'être également le jour de repos hebdomadaire s'il le désire.

Le montant de la nourriture doit être retenu à chaque paie mensuelle.

Art. 43 - Logement

La redevance mensuelle pour les salariés bénéficiant d'un logement accessoire au contrat de travail pourra être déterminée :

- soit d'une manière forfaitaire, en application du barème ci-dessous,

- soit d'un montant fixé librement, d'un commun accord entre les parties, pour les logements construits postérieurement au 1er septembre 1948 ou susceptibles d'ouvrir droit à l'allocation logement ou à l'aide personnalisée au logement.

Le montant de la retenue pour le logement devra être déduit de chaque paie mensuelle.

A. Redevance forfaitaire

1. Logement de célibataire

Pour une pièce meublée et chauffée, la redevance mensuelle sera égale à 10 fois la valeur du minimum garanti en vigueur au 1er juillet précédent.

2. Logement familial

L'évaluation forfaitaire de la redevance est établie par rapport au minimum garanti en vigueur au 1er juillet précédent, compte tenu des pièces et des éléments de confort que présente ce logement.

- Pour chaque pièce habitable (pièce de plus de 9 m², d'une hauteur sous plafond au moins égale à 2,50 m et dont les ouvertures totalisent au moins un dixième de la surface de la pièce) 4 minimum garanti
- Pour la cuisine et chaque pièce secondaire (pièce ne répondant pas à la définition de la pièce habitable, mais d'une surface au moins égale à 7 m², d'une hauteur sous plafond au moins égale à 2,20 m et comportant une

- ouverture au moins sur l'extérieur) 1,5 minimum garanti
- Eau courante à l'intérieur, quel que soit le nombre de postes 1,5 minimum garanti
- Installation eau chaude 4 minimum garanti
- W.C. intérieur, étanche, avec effet d'eau fonctionnant en permanence 5 minimum garanti
- Salle d'eau (comprenant installation d'eau chaude, receveur de douche et lavabo). 5 minimum garanti
- Chauffage central (pour chaque radiateur d'une pièce principale, pièce secondaire ou cuisine, ou par pièce chauffée) 5 minimum garanti
- Dépendance couverte, close et de plus de 15 m² 4 minimum garanti
- Dépendance couverte, non close ou de moins de 15 m². 2,5 minimum garanti

B. Redevance Libre

Les parties pourront, d'un commun accord, fixer librement l'indemnité concernant tout logement construit postérieurement au 1er septembre 1948, ou lorsque les aménagements apportés à ce logement font qu'il remplit les conditions exigées par la législation sur l'allocation logement ou sur l'aide personnalisée au logement.

Le montant mensuel des redevances d'occupation pourra être basé sur le barème indicatif ci-dessous, exprimé en multiples de la valeur du minimum garanti en vigueur au 1er juillet précédent.

	Logement d'une surface habitable inférieur à 70 m ² ou comprenant moins de 4 pièces habitables	Logement d'une surface habitable de 70 à 80m ² ou comprenant 4 à 5 pièces habitable	Logement de plus de 85m ² habitable ou comprenant plus de 5 pièces habitables
Logement neuf postérieur au 1/09/1948	37	44	50
Logement ancien aménagement moderne	28	33	38
Logement ancien aménagement sommaire	14	16	19

En cas de jouissance d'une installation de chauffage central ou de dépendance, les parties pourront en évaluer le montant en se référant au barème forfaitaire ci-dessus.

Cette redevance libre pourra faire l'objet d'une révision périodique, après entente entre les parties.

C. Dispositions Diverses

Le caractère d'accessoire au contrat de travail du logement offert devra obligatoirement être inscrit dans ce contrat.

Ce logement doit être conforme aux normes de salubrité et d'habitabilité fixées par l'arrêté préfectoral du 23 août 1978 réglementant les conditions de logement des salariés agricoles du département de la Marne.

Un état des lieux du logement, lors de l'emménagement du salarié, devra être constaté par un acte écrit, établi en double exemplaire, l'un signé par l'employeur et remis au salarié, l'autre signé par le salarié restant la possession de l'employeur.

Aucune transformation immobilière importante ne pourra être faite par l'occupant sans l'autorisation écrite de l'employeur.

L'eau et l'électricité sont à la charge de l'occupant. A défaut de compteur individuel, les frais seront répartis dès l'entrée en jouissance par accord écrit entre les parties.

Le salarié occupant un logement accessoire au contrat de travail doit souscrire une assurance couvrant les risques locatifs.

Art. 44 - Frais d'emménagement

(Modifié par avenant N° 58 du 10 juillet 2007, étendu le 17 avril 2008, JO du 26 avril, prenant effet le 1er janvier 2008).

Lorsque l'employeur prend l'initiative de supporter les frais d'emménagement du salarié qu'il embauche, ceux-ci sont valables pour un an. En cas de départ prématuré, le salarié sera redevable d'une partie de ces frais, calculée au prorata du temps restant à courir.

À l'expiration d'une année de travail, le salarié ne peut être tenu à ce remboursement.

Lorsque le salarié est licencié, sans faute grave de sa part, ou en cas de fin de période d'essai à l'initiative de l'employeur, l'employeur supporte l'intégralité de la facture du déménagement. Le présent alinéa s'applique lorsque l'employeur a assuré les frais d'emménagement dans le logement mis à disposition par l'employeur et uniquement dans ce cas, quelle que soit la date à laquelle intervient le licenciement sans faute grave.

Art. 45 - Délai de libération du logement

Le contrat de travail ayant pris fin, le salarié devra libérer le logement dont il jouissait à titre d'accessoire du contrat de travail dans les délais maximum suivants :

- 10 jours en cas de départ volontaire,
- 1 mois en cas de licenciement,
- 2 mois en cas de licenciement pour motif économique,
- 4 mois en cas d'invalidité ou de départ à la retraite.

Passé ces délais, si le logement n'est pas libéré, l'employeur sera fondé à réclamer auprès du Tribunal d'Instance la fixation d'un taux d'astreinte.

Art. 46 - Autres avantages en nature (polyculture-élevage)

Les produits fournis par l'employeur à titre onéreux sont comptés au cours à la production s'ils sont récoltés sur l'entreprise.

Dans le cas contraire, ils sont défalqués au cours du détail.

À la demande du salarié, l'employeur pourra mettre à sa disposition une surface de 3 ares par ménage, réservée à la culture familiale.

La retenue mensuelle qui peut être effectuée à ce titre ne peut être supérieure à une fois la valeur du minimum garanti en vigueur au 1er juillet précédent.

CHAPITRE DIX

CONGES PAYES

JOURS FERIES

CONGES SPECIAUX

Art. 47 - Congés payés annuels

(Modifié par avenant N° 65 du 16 juillet 2009, étendu le 13 février 2010).

Tout salarié, employé ou apprenti, occupé dans les entreprises visées à l'article 1er de la présente convention, a droit, chaque année, à un congé payé à la charge de l'employeur dans les conditions fixées par le présent article, sans préjudice des articles L 3141-1 et suivants du Code du Travail.

1. Droit aux congés

Le point de départ de la période prise en considération pour l'appréciation du droit aux congés est fixé au 1er juin de chaque année.

Le salarié qui, au cours de l'année de référence (1er juin - 31 mai), justifie avoir été occupé chez le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum de 10 jours de travail effectif bénéficie d'un droit à un congé payé. La durée du congé payé annuel est calculée à raison de deux jours ouvrables et demi par mois, sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder 30 jours ouvrables.

Les jeunes travailleurs et apprentis âgés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente, quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise, ont droit, s'ils le demandent, à un congé fixé à 30 jours ouvrables. Ils ne peuvent exiger aucune indemnité de congé payé pour les journées de vacances dont ils réclament le bénéfice en sus de celles qu'ils ont acquises à raison du travail accompli au cours de la période de référence.

Sont assimilées à un mois de travail effectif pour la détermination de la durée du congé les périodes équivalentes à quatre semaines ou à vingt-quatre jours de travail.

Sont considérées comme périodes de travail celles définies par la loi et les textes réglementaires, notamment : (avenant n° 2 du 9 juillet 1991)

- les périodes de congés payés,
- les repos compensateurs accordés en application de l'article 35 de la présente convention,
- les périodes de repos des femmes en couches prévues aux articles L 1225-1 à L 1225-71 du Code du Travail,
- et les périodes limitées à une durée ininterrompue d'un an pour cause de maladie professionnelle ou d'accident du travail.
- les périodes pendant lesquelles un salarié ou un apprenti se trouve maintenu ou rappelé sous les drapeaux à un titre quelconque,
- les périodes de congés non rémunérées accordées aux salariés en vue de favoriser l'éducation ouvrière ou la formation des cadres et animateurs pour la jeunesse,
- les congés de formation et les absences des Conseillers Prud'hommes,
- ainsi que les périodes correspondant à un congé de formation et les articles L 3142-43 et suivants et L 6322-1 et suivants du Code du Travail.

Lorsque le nombre de jours ouvrables acquis au cours de la période n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur.

2. Congés supplémentaires

Les femmes salariées ou apprenties âgées de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de deux jours de congé supplémentaire par enfant à charge.

Ce congé supplémentaire est réduit à un jour si le congé légal n'excède pas six jours.

Est réputé enfant à charge, l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours.

3. Époque des congés

La décision de l'employeur concernant la date des congés ne pourra être modifiée dans le mois précédent le départ en congé.

En tout état de cause, les absences de plus de 24 heures au titre des congés payés ne peuvent être demandées pendant les périodes suivantes de grands travaux :

Pour les entreprises de polyculture-élevage :

- du 15 mars au 15 mai
- du 15 juillet au 1er septembre
- du 1er octobre au 15 novembre

Pour les entreprises de travaux agricoles et ruraux :

- du 15 mars au 15 mai
- du 15 juillet au 1er septembre dans le département de la Marne
- du 1er juillet au 15 août dans le département de l'Aube
- du 1er octobre au 15 novembre

Pour les entreprises de cultures spécialisées :

- pour les maraîchers : du 1er mars au 15 juillet
- pour les horticulteurs : du 1er mars au 15 juin, du 15 septembre au 31 octobre
- pour les pépiniéristes : du 15 juillet au 31 août.

4. Fractionnement des congés

Le congé payé ne dépassant pas 12 jours ouvrables doit être continu.

Le congé d'une durée supérieure à 12 jours et inférieure à 25 jours ouvrables peut être fractionné par l'employeur avec l'agrément du salarié.

Dans ce cas, une fraction d'au moins 12 jours ouvrables continus comprise entre deux jours de repos hebdomadaire doit être attribuée pendant la période du 1er mai au 31 octobre.

À la demande du salarié, cette fraction sera accordée pendant les vacances scolaires d'été dans la mesure où les impératifs des travaux le permettent.

Il est attribué deux jours ouvrables de congés supplémentaires lorsque le nombre de jours de congé pris entre le 1er novembre et le 30 avril est au moins égal à six et un seul lorsque ce nombre est inférieur à six et au moins égal à trois. Les jours de congé principal dus en sus de vingt-quatre jours ouvrables (cinquième semaine) ne sont pas pris en compte pour l'ouverture du droit à ce supplément.

5. Indemnité de congé

L'indemnité afférente au congé prévu au 1) du présent article est égale au dixième de la rémunération totale brute perçue par le salarié au cours de la période de référence (du 1er juin au 31 mai) ; elle ne peut toutefois être inférieure au montant de la rémunération qu'aurait perçue le salarié si celui-ci avait continué à travailler pendant son congé.

L'indemnité de congé de l'année précédente est incluse dans la rémunération totale susvisée.

Les avantages accessoires et les prestations en nature dont le salarié ne continuerait pas à jouir pendant la durée de son congé entrent en compte pour la fixation de l'indemnité.

6. Indemnité compensatrice de congé payé

Lorsque le contrat de travail est résilié avant que le salarié ait pu bénéficier de la totalité du congé auquel il avait droit, il doit recevoir, pour la fraction du congé dont il n'a pas bénéficié, une indemnité compensatrice déterminée comme il est dit au 5) ci-dessus.

L'indemnité compensatrice est également due aux ayants droit du salarié dont le décès survient avant qu'il ait pris son congé annuel payé ; le versement en sera fait à ceux des ayants droit qui auraient qualité pour obtenir le paiement des salaires arriérés.

7. Interdiction de travailler pendant le congé

Pendant la durée du congé annuel, fractionné ou non, tout travail rétribué est interdit au bénéficiaire dudit congé.

L'employeur qui occupe, pendant la période fixée pour son congé annuel payé, un salarié à un travail rémunéré, même en dehors de l'entreprise, sera considéré comme ne donnant pas le congé légal.

Art. 48 - Jours fériés

(Modifié par avenant n° 46 du 16 décembre 2004, étendu le 9 mars 2005)

Les jours de fête sont ceux prévus par la loi, c'est-à-dire le 1er janvier, le lundi de Pâques, le 1er mai, le 8 mai, l'Ascension, le lundi de Pentecôte, le 14 juillet, le 15 août, le 1er novembre, le 11 novembre et Noël.

Pour les salariés mensualisés ou non, tous les jours fériés énumérés ci-dessus, ainsi que le jour de la Saint Éloi (Saint Fiacre pour les entreprises de cultures spécialisées), sont chômés et payés lorsqu'ils tombent un jour normalement travaillé dans l'entreprise.

Pour les salariés mensualisés, cette indemnisation est incluse dans le salaire garanti prévu à l'article 17.

Pour tous les autres salariés, l'indemnisation de ces jours est calculée sur la base de l'horaire en vigueur et entre en compte pour la détermination des heures supplémentaires.

Lorsqu'un ou plusieurs jours fériés est compris dans une période de congé, il ne rentre pas dans la durée du congé et son indemnisation relève des jours fériés.

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

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

En cas de travail un jour férié, le salarié mensualisé ou non bénéficie, en plus de l'indemnisation prévue aux paragraphes ci-dessus, du paiement des heures de travail réellement effectuées au tarif normal.

Par exception aux alinéas précédents, la journée de solidarité instituée en vue d'assurer le financement des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées est fixée pour les entreprises relevant de la présente convention au lundi de Pâques.

Ainsi, le travail de ce jour férié antérieurement chômé ne donnera pas lieu à rémunération supplémentaire dans la limite de 7 heures. Cette limite est proratisée pour les salariés à temps partiels.

Le travail de cette journée ne constitue pas une modification du contrat de travail.

Pour le 1er mai, les dispositions du présent article ne font pas obstacle aux règles éventuellement plus favorables fixées par les articles L 3133-4 et suivants du Code du Travail.

Les heures de travail perdues par suite du chômage d'un jour férié ne peuvent donner lieu à récupération.

Art. 49 - Congés de naissance ou d'adoption

Tout salarié a droit à un congé payé de trois jours à l'occasion de chaque naissance survenue à son foyer ou de l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption. Ces trois jours peuvent être consécutifs ou non après entente entre l'employeur et le bénéficiaire, mais doivent être inclus dans une période de 15 jours entourant la date de la naissance ou suivant l'arrivée au foyer de l'enfant placé en vue de son adoption.

Art. 50 - Congés exceptionnels pour événements familiaux et autres circonstances

Tout salarié bénéficie sur justification et à l'occasion de certains événements familiaux, d'une autorisation d'absence de :

- 4 jours : pour son mariage,
- 1 jour : pour la participation à l'appel de préparation à la défense (Modifié par avenant N° 34 du 16 juillet 2001 étendu le 11 octobre 2001 prenant effet le 1er janvier 2002).
- 3 jours : pour le décès du conjoint ou d'un enfant,
- 1 jour : pour le mariage d'un enfant,
- 1 jour : pour le décès de ses, père, mère, beau-père, belle-mère, frère ou sœur,

Ces jours n'entraînent pas de réduction de la rémunération. Ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination du congé annuel.

Art. 51 - Congés de formation sociale et syndicale

Les travailleurs et apprentis désireux de participer à des stages ou sessions exclusivement consacrés à l'éducation ouvrière ou à la formation syndicale et organisés, soit par des centres rattachés à des organisations syndicales de travailleurs reconnues comme représentatives sur le plan national, soit par des instituts spécialisés, ont droit, sur leur demande, à un congé non rémunéré de 12 jours ouvrables par an, dans les conditions prévues par les articles L 451-1 et suivants du Code du Travail.

Le congé peut être pris en une ou deux fois ; la durée du congé ne peut être imputée sur le congé payé annuel. Elle est assimilée à une période de travail effectif dans les conditions précisées à l'article L 451-2 du Code du Travail (avenant n° 2 du 9 juillet 1991).

CHAPITRE ONZE

APPRENTISSAGE

TRAVAIL DES JEUNES

1. Définition de l'apprentissage

L'apprentissage est une forme d'éducation alternée. Sa finalité est de permettre à des jeunes travailleurs, ayant satisfait à l'obligation scolaire, d'acquérir une qualification professionnelle sanctionnée par :

- un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique du second degré ou du supérieur (C.A.P. - B.E.P. - Bac Professionnel - B.T.S.),
- un titre homologué.

2. Souscription du contrat d'apprentissage

- Nature du contrat

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier par lequel un employeur s'engage, outre le versement du salaire prévu par l'article L 117-10 du Code du Travail, à assurer une formation professionnelle méthodique et complète, dispensée pour partie dans l'entreprise et pour partie dans un Centre de Formation d'Apprentis, à un jeune salarié qui s'oblige, en retour, à travailler pour cet employeur pendant la durée du contrat.

- Qualité des contractants

Nul ne peut être engagé en qualité d'apprenti s'il n'est âgé de 16 ans au moins et de 25 ans au plus au début de l'apprentissage. Toutefois, les jeunes âgés d'au moins 15 ans ne peuvent souscrire un contrat d'apprentissage que s'ils justifient avoir effectué la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire. Ces dispositions ne font pas obstacle à l'application de l'article R 119-73 du Code du Travail portant à vingt-trois ans maximum l'âge d'admission à l'apprentissage des personnes handicapées.

Nul ne peut recevoir des apprentis s'il n'est majeur ou émancipé.

Aucun employeur ne peut engager d'apprentis s'il n'a fait l'objet d'un agrément par le Comité Départemental de la Formation Professionnelle, de la Promotion Sociale et de l'Emploi.

- Formalités

Le contrat d'apprentissage doit être passé par écrit et soumis pour enregistrement au Service Départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles. Le contrat fixe la date de début de l'apprentissage. Sauf dérogation accordée dans les conditions fixées par l'article R 117-8 du Code du Travail, cette date ne peut être antérieure de plus de trois mois, ni postérieure de plus de deux mois, au début du cycle du Centre de Formation d'Apprentis que doit suivre l'apprenti.

3. Exécution du contrat d'apprentissage

L'employeur est tenu d'inscrire l'apprenti dans un centre assurant l'enseignement correspondant à la formation prévue au contrat. L'employeur s'engage à faire suivre à l'apprenti tous les enseignements et activités pédagogiques organisés par le centre où il l'aura inscrit.

L'employeur est tenu d'inscrire l'apprenti à l'examen conduisant au diplôme de l'enseignement technologique correspondant au contrat.

L'employeur est, en outre, tenu d'assurer dans l'entreprise la formation pratique de l'apprenti en lui confiant notamment des tâches ou des postes de travail permettant l'exécution des opérations ou travaux faisant l'objet d'une progression annuelle arrêtée d'un commun accord entre le Centre et les représentants des entreprises envoyant leurs apprentis audit Centre de Formation.

4. Rémunération de l'apprenti

L'apprenti a droit à un salaire dès le début de l'apprentissage. Pour le calcul de sa rémunération, s'appliqueront les pourcentages prévus par la réglementation.

Art. 53 - Travail des jeunes

(Modifié par avenant N° 34 du 16 juillet 2001 étendu le 11 octobre 2001 prenant effet le 1er janvier 2002).

Les jeunes salariés âgés de moins de 18 ans sont employés conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

CHAPITRE DOUZE

FORMATION PROFESSIONNELLE
CONTINUE

Art. 54 - Droit au congé formation pour tous les salariés

Les parties signataires de la présente convention rappellent à tous les employeurs agricoles et à leurs salariés que les dispositions du Livre IX du Code du Travail relatives à la formation professionnelle continue s'appliquent à l'agriculture.

Art. 55 - Financement de la formation professionnelle

(modifié par avenant N° 34 du 16 juillet 2001 étendu le 11 octobre 2001 prenant effet le 1er janvier 2002).

Il est fait application de la convention du 23 novembre 1977 et de ses avenants, créant un fonds d'assurance formation des salariés des exploitations et entreprises agricoles.

CHAPITRE TREIZE

HYGIENE

SECURITE ET CONDITIONS DE
TRAVAIL

Art. 56 - Hygiène et sécurité des travailleurs

Les employeurs sont tenus de se conformer aux dispositions légales et réglementaires intéressant l'hygiène et la sécurité des travailleurs, notamment les articles R 232-2-2 (vestiaires), R 232-2-3 (lavabos), R 232-2-4 (douches), R 232-2-5 et R 232-12-7 (cabinets d'aisance), R 232-10 (repas), R 232-12-4 (équipements en intempéries) du Code du Travail.

Des moyens de protection seront donnés aux salariés pour préserver leur organisme au cours de l'emploi de produits toxiques ou corrosifs, ainsi que lorsqu'ils sont exposés aux intempéries en raison des conditions d'exécution du travail.

Les conducteurs de tracteur recevront, sur leur demande, et après accord du médecin conseil de la Mutualité Sociale Agricole, une ceinture de protection abdominale. La différence entre la valeur du remboursement effectué par les Assurances Sociales et le prix facturé sera prise en charge par l'employeur.

CHAPITRE QUATORZE

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Art. 57 - Démission - Licenciement - Délai congé ou préavis

(Modifié par avenant N° 49 du 13 juillet 2005 étendu le 09 décembre 2005 prenant effet le 1er janvier 2006).

Lorsque la rupture du contrat intervient après la période d'essai, la durée réciproque du préavis est fixée à :

1. Pour les salariés classés au niveau 1

- 8 jours avant 6 mois de présence, période d'essai comprise,
- 1 mois après 6 mois de présence, période d'essai comprise.

2. Pour les salariés classés aux niveaux 2 et plus

- 1 mois.

Au-delà de deux ans d'ancienneté ininterrompue, si la rupture du contrat est le fait de l'employeur, et en l'absence de faute grave de la part du salarié, le délai de préavis est fixé à deux mois.

Si les délais de préavis susvisés ne sont pas respectés par l'employeur et en l'absence de faute grave, celui-ci est redevable envers le salarié d'une somme correspondant aux salaires (espèces + valeur des avantages en nature) qui auraient été payés pendant la période du préavis restant à courir. Cette indemnité n'exclut pas l'attribution de dommages et intérêts au profit du salarié.

Si les délais de préavis susvisés ne sont pas respectés par le salarié démissionnaire, l'employeur est fondé à réclamer devant le Conseil des Prud'hommes des dommages et intérêts évalués en fonction du préjudice subi.

La rupture du contrat de travail doit être notifiée à l'autre partie par pli recommandé avec accusé de réception ; le préavis prendra effet à la date de présentation de la lettre.

Tout licenciement doit reposer sur un motif réel et sérieux et doit donner lieu au préalable à l'accomplissement des procédures exigées par la loi qui diffèrent selon la nature et l'importance des licenciements envisagés.

En tout état de cause, il sera fait application de l'article L 122-4 et suivants du Code du Travail.

Art. 58 - Emploi en agriculture et licenciement économique

a) Les parties signataires déclarent approuver le contenu de l'accord interprofessionnel et du mémorandum du 20 octobre 1986 sur l'emploi et s'engagent à appliquer l'accord national du 2 octobre 1984 et ses avenants.

b) Dans les entreprises agricoles employant moins de 11 salariés, l'employeur qui envisage un licenciement économique doit aussi longtemps que possible à l'avance, et au moins un mois avant l'envoi de la lettre de convocation à l'entretien préalable, avertir par écrit le ou les salariés concernés par un licenciement éventuel ainsi que la cellule de conversion en vue de permettre la préparation de la conversion des intéressés dans les meilleures conditions.

c) Les entreprises agricoles qui envisagent d'effectuer un ou plusieurs licenciements pour motif économique sont tenues de dégager, dans les limites fixées par voie réglementaire, les moyens permettant la mise en œuvre des actions de conversion. Dans le champ d'application des accords relatifs au financement de la formation professionnelle continue des salariés des entreprises agricoles,

le coût de la formation de conversion sera pris en charge par le F.A.F.S.E.A. dans la limite des montants imputables au titre de l'article 950-2 du Code du Travail.

d) Entretien individuel préalable et assistance du salarié :

Lors de l'entretien, le salarié pourra se faire assister dans les conditions prévues à l'article L 122-14 et suivants du Code du Travail.

e) Entretien individuel préalable et assistance de l'employeur :

Lors de l'entretien, l'employeur peut également se faire assister par un autre employeur relevant de la présente convention.

Art. 59 - Temps d'absence pour recherche d'emploi

Pendant le délai-congé et quel que soit l'auteur de la rupture, le salarié a droit pour chercher un nouvel emploi à une journée d'absence par semaine de préavis avec un maximum de 18 jours.

Ces journées seront prises par accord entre les parties et pourront être soit groupées, soit fractionnées ; en cas de désaccord, la moitié sera prise au choix de l'employeur et l'autre moitié au choix du salarié.

Le salarié ne pourra en exiger le paiement qu'en cas de licenciement.

Art. 60 - Attestation de cessation de travail

À la demande du salarié congédié ou démissionnaire, il lui sera délivré obligatoirement et dans un délai de 24 heures une attestation précisant la date à laquelle il sera libre.

Art. 61 - Certificat de travail

À l'expiration du contrat, l'employeur doit remettre au salarié un certificat de travail contenant exclusivement la date de son entrée, celle de sa sortie, la nature des emplois successifs occupés ainsi que les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus.

Art. 62 - Indemnité de licenciement

(Modifié par avenant N° 65 du 16 juillet 2009, étendu le 13 février 2010)

A. Principe général

Le salarié ayant au moins un an de présence dans la même entreprise et qui est licencié sans faute grave de sa part, a droit à une indemnité légale de licenciement en fonction de son ancienneté.

B. Application

Le montant de cette indemnité est calculé en application des textes législatifs et réglementaires en vigueur.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des trois derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aurait été versée au salarié pendant cette période, ne serait prise en compte que prorata temporis.

L'indemnité de licenciement est exonérée de cotisations sociales.

En cas d'année incomplète, cette indemnité est calculée au prorata du temps de présence et des périodes assimilées.

Pour les salariés ayant été occupés à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise, cette indemnité est calculée proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées selon l'une et l'autre de ces deux modalités depuis leur entrée dans l'entreprise.

Si, par suite de modification dans la situation juridique de l'employeur (vente, succession, mise en société, reprise de l'entreprise, etc...), le nouvel exploitant se trouve contraint de licencier un salarié, il devra lui verser l'indemnité prévue ci-dessus en prenant en compte la totalité des années de présence du salarié sur l'entreprise.

L'indemnité définie ci-dessus n'est pas due dans les cas visés à l'article 63.

En cas de licenciement suite à un accident de travail ou une maladie professionnelle, une indemnité spéciale de licenciement est calculée conformément à la loi.

En cas d'incapacité partielle ou totale reconnue par Le Service de santé au travail, l'indemnité définie ci-dessus est due.

Art. 63 - Indemnité de départ ou de mise à la retraite

(modifié par avenant N° 65 du 16 juillet 2009, étendu le 13 février 2010).

Le salarié quittant volontairement l'entreprise à partir de l'âge où il peut légalement bénéficier d'une retraite, après en avoir fait la demande écrite par lettre recommandée avec accusé de réception, bénéficie d'une indemnité de départ à la retraite.

L'indemnité de départ à la retraite est égale à un septième de la moyenne mensuelle des salaires bruts des douze derniers mois par année de présence avec un maximum de cinq mois de salaire brut.

La mise à la retraite est la possibilité donnée à l'employeur de rompre le contrat de travail d'un salarié remplissant les conditions d'âge requises et ayant, le cas échéant, donné son accord conformément aux dispositions du Code du travail. Cette décision doit être signifiée par l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception.

L'indemnité de mise à la retraite est calculée conformément à la loi.

Les ruptures de contrat résultant du présent article ne dispensent pas les parties de respecter les durées du préavis fixées par l'article L 1234-1 du Code du Travail, à savoir notamment :

- un mois s'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté continue comprise entre 6 mois et moins de 2 ans,
- deux mois s'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté continue d'au moins deux ans.

CHAPITRE QUINZE

RETRAITE

ET

ASSURANCE MALADIE
COMPLEMENTAIRE

Art. 64 - Retraite complémentaire et assurance décès

(Modifié par avenants N° 56 du 05 octobre 2006, étendu, N° 60 du 10 juillet 2007, étendu le 17 avril 2008, JO du 26 avril, prenant effet le 1er janvier 2008 et N° 68 du 15 juillet 2010, étendu le 02 mai 2011, JO du 13 mai, prenant effet le 1er Janvier 2011).

I - Retraite complémentaire

Tout employeur relevant du champ d'application de la présente convention doit adhérer pour les salariés à son service à la Caisse Mutuelle Autonome de Retraites Complémentaires Agricoles (CAMARCA) dont le siège est situé 21 rue de la Bienfaisance - 75008 PARIS.

Les cotisations sont assises sur le salaire brut tel qu'il est défini en matière d'assurance sociale agricole.

Le taux et la répartition des cotisations sont ceux définis par la convention nationale de retraite des salariés de l'agriculture du 24 mars 1971, ses annexes et avenants.

II - Assurance décès

Les salariés non cadres bénéficient sans condition d'ancienneté d'une garantie décès qui comprend le versement d'un capital décès, de rentes éducation et d'une indemnité frais d'obsèques.

A. Prestations

1. Capital Décès

En cas de décès du salarié, un capital décès d'un montant égal à 100 % de son salaire annuel brut, majoré de 50 % en présence d'un conjoint survivant non séparé de corps, et de 25 % par enfant à charge, est versé à la demande du ou des bénéficiaires.

Le capital est versé en priorité au conjoint survivant non séparé de corps à moins que le salarié ait fixé et notifié à AGRI PREVOYANCE une répartition entre son conjoint et ses descendants, cette répartition ne pouvant réduire la part du conjoint à moins de 50 % du capital.

En l'absence de conjoint survivant non séparé de corps, le capital est versé aux descendants.

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

- aux bénéficiaires désignés par le participant ;
- du concubin justifiant d'au moins deux ans de vie commune ;
- aux héritiers.

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

Dans le cadre de cette garantie, le cocontractant d'un PACS est assimilé à un conjoint non séparé de corps.

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

2. Rente Éducation

En cas de décès du salarié, chaque enfant à sa charge au moment du décès, perçoit une rente annuelle d'éducation égale à :

- 50 points s'il est âgé de 0 à 10 ans,
- 113 points s'il est âgé de 11 ans à 17 ans,
- 150 points s'il est âgé de 18 ans à 25 ans.

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

La valeur du point est égale à celle du point AGRI PREVOYANCE revalorisée chaque année au 1er septembre.

3. Indemnité Frais d'Obsèques

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

4. Risques exclus

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

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

5. Maintien de la garantie décès

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

B. Dispositions communes

1. Cotisations

L'assurance décès est financée par une cotisation égale à 0,30 % des rémunérations brutes, répartie à hauteur de 67 % pour l'employeur et de 33 % pour le salarié.

La cotisation est ainsi répartie :

	Taux	Part Patronale	Part Ouvrière
Décès	0.30 %	0.10 %	0.10%

La cotisation décès est appelée sur la rémunération brute de tous les salariés dès leur entrée dans l'entreprise.

2. Organisme assureur

AGRI PREVOYANCE, institution agréée par arrêté du ministre chargé de l'agriculture en date du 24 décembre 1993, sise 21 rue de la Bienfaisance 75008 Paris, est désignée comme organisme gestionnaire du régime de prévoyance.

Toutes les entreprises relevant du champ d'application du présent accord de prévoyance sont donc tenues d'adhérer à AGRI PREVOYANCE pour leur personnel, à l'exception du personnel d'encadrement tel que défini par la convention du 2 avril 1952 concernant les ingénieurs et cadres d'exploitations agricoles.

3. Modalités pratiques

Les modalités pratiques et complémentaires relatives aux prestations, à leur revalorisation, à l'examen des comptes de ce régime, à l'information des salariés couverts, sont exposés dans le contrat d'adhésion annexé au présent avenant. Ces modalités feront l'objet d'une notice d'information diffusée à tous les salariés couverts.

En tout état de cause, il sera fait application de la loi du 8 août 1994 relative à la protection sociale complémentaire des salariés (effet au 1er janvier 1995).

4. Réexamen du régime et du choix de l'organisme gestionnaire

Les conditions et les modalités de la mutualisation des risques ainsi que le choix de l'organisme assureur sont réexaminés par les signataires du présent accord, selon une périodicité qui ne peut excéder cinq ans, conformément aux dispositions des articles L 912-1 et L 912-2 du code de la sécurité sociale.

5. Maintien de la garantie décès

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

B. Dispositions communes

1. Cotisations

L'assurance décès est financée par une cotisation égale à 0,30 % des rémunérations brutes, répartie à hauteur de 67 % pour l'employeur et de 33 % pour le salarié.

La cotisation est ainsi répartie :

	Taux	Part Patronale	Part ouvrière
Décès	0.30%	0.20%	0.10%

La cotisation décès est appelée sur la rémunération brute de tous les salariés dès leur entrée dans l'entreprise.

2. Organisme assureur

AGRI PREVOYANCE, institution agréée par arrêté du ministre chargé de l'agriculture en date du 24 décembre 1993, sise 21 rue de la Bienfaisance 75008 Paris, est désignée comme organisme gestionnaire du régime de prévoyance.

Toutes les entreprises relevant du champ d'application du présent accord de prévoyance sont donc tenues d'adhérer à AGRI PREVOYANCE pour leur personnel, à l'exception du personnel d'encadrement tel que défini par la convention du 2 avril 1952 concernant les ingénieurs et cadres d'exploitations agricoles.

3. Modalités pratiques

Les modalités pratiques et complémentaires relatives aux prestations, à leur revalorisation, à l'examen des comptes de ce régime, à l'information des salariés couverts, sont exposés dans le contrat d'adhésion annexé au présent avenant. Ces modalités feront l'objet d'une notice d'information diffusée à tous les salariés couverts.

En tout état de cause, il sera fait application de la loi du 8 août 1994 relative à la protection sociale complémentaire des salariés (effet au 1er janvier 1995).

4. Réexamen du régime et du choix de l'organisme gestionnaire

Les conditions et les modalités de la mutualisation des risques ainsi que le choix de l'organisme assureur sont réexaminés par les signataires du présent accord, selon une périodicité qui ne peut excéder cinq ans, conformément aux dispositions des articles L 912-1 et L 912-2 du code de la sécurité sociale.

C. Date d'effet

Les prestations définies ci-dessus s'appliquent à compter du 1er janvier 2007.

D. Révision – Dénonciation

Le présent accord peut faire l'objet d'une révision ou d'une dénonciation à la demande de l'une des parties signataires.

La demande de révision ainsi que la dénonciation doivent être notifiées, au moins trois mois avant le terme de chaque année civile, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception adressée d'une part aux autres parties signataires, d'autre part au Service départemental de l'Inspection du Travail.

La partie signataire qui dénonce le présent accord doit procéder aux formalités de dépôt de sa dénonciation conformément aux articles L 132-8 et L 132-10 du code du travail.

En cas de dénonciation du présent accord, de changement d'organisme assureur, la rente éducation de la garantie décès en cours de service est maintenue à son niveau atteint au jour de la résiliation ;

Dans cette hypothèse, il appartiendra aux parties signataires conformément à l'article L 912-3 du code de la Sécurité sociale, d'organiser avec le nouvel assureur, la poursuite de la revalorisation des rentes éducation, au moins sur la base de l'évolution du point ARRCO.

Les prestations de la garantie décès sont également maintenues pour les assurés en cours de service de rente invalidité ou d'incapacité permanente professionnelle.

Art. 65 - Assurance maladie complémentaire

(Modifié par avenant N° 65 du 16 juillet 2009 étendu le 13 février 2010, applicable à partir du 1er janvier 2010).

Les salariés bénéficient d'une assurance complémentaire frais de santé dans les conditions fixées par l'accord régional du 3 juillet 2009 sur l'assurance complémentaire santé des salariés des exploitations agricoles de Champagne-Ardenne dont une copie est annexée à la présente convention.

CHAPITRE SEIZE

DISPOSITIONS PARTICULIERES
AU PERSONNEL
D'ENCADREMENT DES
EXPLOITATIONS DE
POLYCLTURE-ELEVAGE

Art. 66 - Définition, diplômes et positionnement de l'emploi, classification

(CHAPITRE 16 modifié par avenant N° 66 du 16 juillet 2009, étendu le 13 février 2010, prenant effet le 1er janvier 2010).

I. DÉFINITION

Sont considérés comme faisant partie de l'encadrement les salariés qui maîtrisent une spécialité professionnelle et à qui l'employeur délègue tout ou partie de son autorité sur le plan technique, commercial, administratif ou de commandement.

Ils ont, dans la limite de cette délégation, un pouvoir de décision engageant l'entreprise et prennent, dans l'accomplissement de leurs fonctions, les initiatives et responsabilités qui en découlent.

En fonction de l'étendue de cette délégation, ils sont classés dans la catégorie des techniciens et agents de maîtrise ou dans celle des cadres.

Chaque technicien, agent de maîtrise ou cadre veille au respect des règles d'Hygiène et Sécurité prévues à l'article 56 de la présente convention.

Ils peuvent être amenés à effectuer des tâches relevant d'une qualification inférieure à leur positionnement personnel dans la classification des emplois.

À tous niveaux, l'employeur peut leur demander de rendre compte de leur travail.

II. DIPLÔME ET POSITIONNEMENT DE L'EMPLOI

C'est l'emploi réellement tenu qui détermine le niveau de classification. Un diplôme en tant que tel ne confère pas un droit de classement à un niveau donné.

Le titulaire d'un des diplômes professionnels auxquels il est fait référence dans la définition des niveaux peut accéder aux fonctions auxquelles les connaissances sanctionnées par ce diplôme le destinent à la condition qu'un emploi correspondant aux fonctions soit disponible et que l'intéressé confirme ses capacités à l'occuper au terme de la période d'essai ou d'adaptation. Ces fonctions doivent correspondre à la spécialité du diplôme et être du niveau correspondant à ce diplôme.

L'expérience acquise par la pratique peut être équivalente à un diplôme.

III. CLASSIFICATION

Les techniciens, agents de maîtrise cadres sont répartis comme suit :

1. Techniciens et agents de maîtrise de niveau 1

Échelon 1 : Technicien : TM1 E1

Assure l'organisation et l'exécution des tâches et des missions qui lui sont confiées et dont il maîtrise tous les aspects techniques et d'analyse, à partir de directives et en fonction des résultats attendus.

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

Il participe en outre à des missions complémentaires directement liées à son activité sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique, telles que relations avec les fournisseurs ou clients, enregistrement et traitement des données sur informatique...

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles de niveau III (BTSA).

Échelon 2 : Agent de maîtrise : TM1 E2

En plus des travaux et tâches professionnelles auxquelles il participe ou qu'il assure compte tenu de ses compétences techniques et de son expérience, il 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 de niveau III (BTSA).

Échelon 3 : Technicien : TM1 E2

À cet échelon, le technicien a une expérience professionnelle qui lui permet une autonomie complète 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 de niveau III (BTSA).

2. Techniciens et agents de maîtrise de niveau 2

Technicien : TM2

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

Ses compétences techniques et son expérience lui permettent de décider du moment adéquat pour la réalisation des travaux qu'il effectue avec une obligation d'optimiser les moyens à sa disposition.

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

Il participe aux réapprovisionnements de l'exploitation.

Il peut avoir des contacts réguliers avec des partenaires extérieurs 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 de niveau III ou de niveau II. (A ce jour, BTSA ou diplôme d'ingénieur agricole).

Agent de maîtrise : TM2

Outre les travaux et missions d'encadrement effectués par l'agent de maîtrise du niveau précédent, procède aux modifications ponctuelles 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 professionnelle possible des salariés qu'il encadre.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles de niveau III ou de niveau II. (A ce jour, BTSA ou diplôme d'ingénieur agricole).

3. Cadres

Niveau 1 : C1

Salarié chargé de 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.³

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 bord, les analyse et formule des 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 de niveau II (A ce jour diplôme d'ingénieur agricole)

Niveau 2 : C2

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 mandataire social, gérant ou personne nommée par le conseil d'administration.

Il détermine les orientations de l'exploitation et les moyens en personnel et matériel à mettre en œuvre pour atteindre les objectifs fixés. Il prend des décisions ayant un impact direct et primordial sur la marche globale de l'entreprise, ses résultats, son image et sa pérennité.

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

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

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles de niveau II (diplôme d'ingénieur agricole).

Grille de concordance

Classification actuelle	Nouvelle Classification
Groupe A	
A1	TM1 E1
	TM1 E2
Groupe B	
B1	TM2
B2	
Groupe C	
C1	C1
C2	C2

Art. 67 - Période d'essai ou Période d'adaptation

I. PÉRIODE D'ESSAI

La période d'essai pour les contrats de travail à durée indéterminée est subordonnée à l'accord écrit des parties. Sa durée, renouvelable une fois pour une durée identique, est fixée comme suit :

- Techniciens et agents de maîtrise de niveau 1 et 2 : 3 mois
- Cadres : 4 mois

Le renouvellement doit obligatoirement être prévu dans le contrat de travail et être notifié par lettre recommandée par l'employeur 15 jours avant l'expiration de cette période.

Au cours de la période d'essai, le contrat peut être rompu par l'une ou l'autre des parties, en respectant les délais de prévenance fixés par le Code du Travail.

La période d'essai des salariés embauchés par contrat de travail à durée déterminée sera établie suivant la réglementation en vigueur.

II. PÉRIODE D'ADAPTATION

Lorsqu'un salarié présent sur l'entreprise est promu dans un emploi de technicien, agent de maîtrise ou de cadre, l'employeur peut être amené à évaluer ses compétences dans ce nouvel emploi pendant une période dite période d'adaptation, qui permet également au salarié d'apprécier si ce nouveau poste lui convient.

Cette période d'adaptation doit être formalisée par écrit dans un avenant au contrat de travail. Sa durée ne peut excéder celle de la période d'essai correspondant à l'emploi proposé.

Si l'une ou l'autre des parties vient à mettre fin à la période d'adaptation, le salarié se verra replacé dans ses fonctions antérieures ou dans des fonctions similaires.

Art. 68 - Durée du travail

Par référence à l'article 11.1 et 11. 2 de l'Accord National modifié du 23 décembre 1981, le temps de travail des techniciens, agents de maîtrise et cadres est organisé comme suit :

- Les techniciens et agents de maîtrise de niveau 1 « TM1 E1 » et « TM1 E2 » sont considérés comme salariés suivant l'horaire collectif. Avec leur accord écrit, il peut être établi avec eux une convention de forfait sur une base mensuelle ou annuelle en heures.
- Les techniciens et agents de maîtrise de niveau 2 « TM2 » et les cadres de niveau 1 « C1 » sont considérés comme agents d'encadrement organisant leur temps de travail. Une convention de forfait sur la base d'un nombre annuel d'heures ou de jours de travail doit être établie avec eux, conformément aux dispositions des articles 11.3 ou 11.4 de l'Accord National susvisé.
- Les cadres de niveau 2 « C2 » sont considérés comme cadres dirigeants. Ils ne sont pas soumis à la réglementation sur la durée du travail. La qualité de cadre dirigeant doit avoir été acceptée dans le contrat de travail ou un avenant.

Art. 69 - Salaire

La rémunération horaire des techniciens et agents de maîtrise de niveau 1 « TM1 E1 » et « TM1 E2 » est définie en annexe à la présente convention.

Leur salaire mensuel est établi :

- soit par référence à la durée légale du travail, et en ce cas, les heures supplémentaires éventuellement effectuées sont rémunérées à la fin de chaque mois,
- soit en fonction d'un forfait en heures défini par écrit avec l'employeur. En ce cas, la rémunération forfaitaire qui leur est versée est calculée en tenant compte des majorations pour heures supplémentaires, en application de l'article 7.3 de l'accord national du 23 décembre 1981.

La rémunération mensuelle des techniciens et agents de maîtrise de niveau 2 « TM2 » et des cadres de niveau 1 « C1 » définie en annexe de la présente convention correspond au forfait annuel ou mensuel défini dans leur contrat de travail ou l'avenant signé avec leur employeur.

La rémunération mensuelle des cadres de niveau 2 « C2 » est la rémunération forfaitaire des dirigeants, complétée par un intéressement aux résultats défini d'un commun accord.

Art. 70 - Intéressement

À partir de la fin de la période d'essai, les techniciens et agents de maîtrise de niveau 2 « TM2 » et les cadres « C1 » et « C2 » bénéficient annuellement d'une prime d'intéressement :

Pour les techniciens et agents de maîtrise de niveau 2 « TM2 », cette prime est calculée sur la base de 1,4 % du ratio constitué par l'excédent brut d'exploitation (EBE) dégagé au cours de l'exercice sur le nombre d'Unités de Travail Hommes (UTH de l'entreprise).

Pour les cadres de niveau 1 « C1 », cette prime est calculée sur la base de 1,9 % du ratio constitué par l'excédent brut d'exploitation (EBE) dégagé au cours de l'exercice sur le nombre d'Unités de Travail Hommes (UTH) de l'entreprise.

Pour les cadres de niveau 2 « C2 », la prime est calculée, au choix de l'entreprise, soit en pourcentage du résultat fiscal apparaissant au bilan de l'entreprise, soit en pourcentage de l'EBE, le mode de calcul et le pourcentage retenus figurant dans un avenant au contrat de travail du cadre.

Dans le cas où la charge correspondant à la rémunération du chef d'entreprise n'est pas prise en compte dans les comptes de l'entreprise, le résultat sera réduit d'une somme correspondant à la rémunération annuelle brute du cadre de niveau C2, telle que définie par le barème conventionnel en vigueur.

DISPOSITIONS GENERALES

En cas d'absence de toute nature de plus d'un mois au cours de l'exercice, la prime annuelle d'intéressement pourra être réduite proportionnellement à la durée de présence du cadre dans l'entreprise.

De même, pour la première année d'application à un cadre nouvellement nommé dans l'entreprise, la prime est calculée proportionnellement à la durée écoulée entre la fin de la période d'essai et la fin de l'exercice comptable.

La prime d'intéressement a le caractère de salaire au regard de la législation sociale et fiscale. Toutefois, si l'entreprise a conclu un accord d'intéressement, un accord de participation ou un plan d'épargne d'entreprise, en application des dispositions du Code du Travail, les sommes versées dans le cadre de ces accords viennent en déduction de l'avantage alloué en vertu du présent article et peuvent bénéficier d'exonérations selon la réglementation en vigueur.

Art. 71 - Préavis

En cas de rupture du contrat de travail, la durée réciproque de préavis est fixée à :

- 2 mois pour les techniciens et agents de maîtrise
- 3 mois pour les cadres du niveau 1
- 4 mois pour les cadres du niveau 2

Pendant la durée du préavis, le technicien, agent de maîtrise ou cadre est autorisé à s'absenter au maximum une journée par semaine, pour rechercher un nouvel emploi. Ces journées sont rémunérées en cas de licenciement.

Le contrat de travail ayant pris fin, le technicien, agent de maîtrise ou cadre devra libérer le logement dont il jouissait en accessoire de celui-ci, dans le cadre des dispositions prévues à l'article 45.

Art. 72 - Indemnité de licenciement

Quand la résiliation du contrat de travail est le fait de l'employeur, hors le cas de faute grave, le technicien, agent de maîtrise ou cadre ayant plus d'un an d'ancienneté a droit à une indemnité de licenciement en fonction de son ancienneté.

Le montant de cette indemnité est calculé en application des textes législatifs et réglementaires en vigueur.

Art. 73 - Départ ou Mise à la retraite

1. Départ à la retraite à l'initiative du technicien, agent de maîtrise ou cadre

Le salarié qui quitte volontairement l'entreprise pour bénéficier de sa pension de vieillesse doit respecter le délai de préavis prévu à l'article 71.

Il a droit, au moment de son départ, à une indemnité de départ à la retraite, fixée en fonction de son ancienneté dans l'exploitation, et égale à 1/7 de son salaire moyen mensuel des 12 derniers mois par année de présence avec un maximum de 5 mois de salaire brut.

2. Mise à la retraite à l'initiative de l'employeur

La mise à la retraite est la possibilité donnée à l'employeur de rompre le contrat de travail d'un technicien, agent de maîtrise ou cadre remplissant les conditions d'âge requises et ayant, le cas échéant, donné son accord conformément aux dispositions du Code du travail.

L'employeur devra notifier sa décision par lettre recommandée avec avis de réception, en respectant le délai de préavis prévu à l'article 71 et verser au salarié une indemnité conformément à la loi.

Art. 74 - Maintien de salaire

En cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident, pris en charge par la Mutualité Sociale Agricole, l'employeur assure au technicien, agent de maîtrise ou cadre, le maintien de son salaire net intégral jusqu'à l'intervention directe de la garantie incapacité de travail assurée par la CPCEA.

Art. 75 - Retraite complémentaire et prévoyance

Les agents de maîtrise, techniciens et cadres relevant des présentes dispositions sont affiliés pour la retraite complémentaire à la CAMARCA (régime ARRCO), à la CRCCA (régime AGIRC) et, pour le régime Prévoyance et Complémentaire santé à la CPCEA.

CAMARCA, CRCCA et CPCEA ont leur siège au 21, rue de la Bienfaisance, 75008 PARIS.

CHAPITRE DIX-SEPT

DISPOSITIONS DIVERSES

Art. 76 - Application de la convention

Il est fait application des dispositions des articles L 135-7 et L 135-8 du Code du Travail. Il en découle notamment que l'employeur est tenu de mettre à la disposition des salariés qu'il emploie un exemplaire de la présente convention et des modifications qui pourront lui être apportées.

Art. 77 - Entrée en vigueur

Les dispositions de la présente convention prendront effet le 1er janvier 1991. Elles annulent et remplacent celles contenues dans les trois conventions signées le 17 janvier 1983 et leurs avenants, à savoir :

- convention des exploitations de polyculture-élevage du département de la Marne,
- convention des Entreprises de Travaux Agricoles et Ruraux des départements de la Marne et de l'Aube,
- convention des exploitations maraîchères, horticoles et des pépinières du département de la Marne.

Art. 78 - Extension de la convention

Les parties signataires s'engagent à demander l'extension de la présente convention.

Ont, après lecture, signé, les représentants des Organisations Syndicales désignées ci-après :

- la Fédération Départementale des Syndicats d'Exploitants Agricoles de la Marne : A. PONSIN
- le Syndicat des Maraîchers : A. LECLERCQ
- le Syndicat des Horticulteurs et Pépiniéristes : D. BRUN
- les Syndicats des Entrepreneurs de Travaux Agricoles et Ruraux de la Marne et de l'Aube : C. LEMERY
- la Fédération Départementale des Coopératives d'Utilisation de Matériel Agricole de la Marne : J. BOIVIN
- le Syndicat Départemental des Salariés de l'Agriculture F.G.A. - C.F.D.T.: J. LAYOUR
- l'Union Départementale C.G.T. - F.O.: J.P. ROBRIQUET
- le Syndicat National des Cadres d'Entreprises Agricoles C.G.C.: M. MAURY

- La présente convention collective a été déposée auprès du Service Départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles de la Marne le 22 février 1991.

ANNEXES

Les organisations professionnelles et syndicales

Les organisations professionnelles et syndicales ci-après énumérées :

d'une part :

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

d'autre part,

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

sont convenues de ce qui suit :

Article 1.1 - Champ d'application professionnel et territorial

Le présent accord est applicable sur le territoire de la France métropolitaine et des départements d'outre-mer aux exploitations et entreprises agricoles représentées par les organisations professionnelles signataires et énumérées à l'article 1144 du code rural, 1° (à l'exception des centres équestres et des parcs zoologiques), 2°, 3°, (à l'exception de l'Office national des forêts), 5° ainsi qu'aux coopératives d'utilisation de matériel agricole.

Article 1.2 - Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Article 2.1 - Développement et préservation de l'emploi

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

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

La CPNE et l'ANEFA ont pour mission de promouvoir une politique concertée de l'emploi en

agriculture en liaison avec les pouvoirs publics, les administrations, les organisations professionnelles et les organismes de placement.

Article 2.2 - Suivi du présent accord

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

Article 3.1 - Durée du congé annuel payé

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

Article 3.2 - Prolongation conventionnelle de la durée du congé payé

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

Article 3.3 - Période et date des congés payés

La période des congés et la date de départ en congé sont fixées en application des articles L.223-7 et L.223-7-1 du code du travail.

Article 3.4 - Fractionnement du congé payé

La partie du congé qui excède vingt-quatre jours ouvrables peut être fractionnée sans ouvrir droit à des congés supplémentaires dits de fractionnement. Le congé d'une durée supérieure à douze jours et inférieure à vingt-cinq jours ouvrables peut être fractionné dans les conditions fixées à l'article L.223-8 du code du travail.

Article 4.1 - Liste des jours fériés légaux

Les jours fériés légaux applicables en agriculture sont ceux énumérés à l'article L.222.1 du code du travail.

Article 4.2 - Jours fériés légaux chômés et payés

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

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

du 30 décembre 1988, le chômage des jours fériés ne pourra être une cause de réduction de la rémunération.

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

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

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

Article 4.3 - Récupération des jours fériés

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

Article 4.4 - Travail effectué un jour férié

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

(Sous réserve de l'application des dispositions relatives aux modalités d'indemnisation du travail du 1er mai (article L.222-7 du code du travail)).

Article 4.5 - Absences rémunérées

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

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

Article 5.1 - Le repos dominical

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

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

Article 5.2 - Dérogation au repos dominical

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

Article 5.3 - Suspension du repos hebdomadaire

Le repos hebdomadaire peut être suspendu six fois au maximum par an en cas de circonstances exceptionnelles, sous réserve que les intéressés bénéficient d'un repos d'une durée égale au repos supprimé.

(Sous réserve d'informer l'autorité administrative (décret du 17 octobre 1975 : conditions d'application des articles L. 714-1, 714-2 et 714-3 du code rural))

Article 5.4 - Repos quotidien

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

Article 6.1 - Définition de la durée normale du travail effectif

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

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

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

Article 6.2 - Présences ne constituant pas du travail effectif

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

- le temps nécessaire à la restauration et les temps consacrés aux pauses, ainsi qu'aux trajets entre le siège de l'entreprise ou de l'établissement et le lieu de travail lorsque les critères définis à l'alinéa 2 de l'article 6.1 ci-dessus ne sont pas réunis;
- les périodes d'inaction déterminées par l'article 5 du décret n°97-540 du 26 mai 1997 ;
- le temps nécessaire à l'habillage et au déshabillage. Cependant, lorsque le port d'une tenue de travail est imposé sur le lieu de travail par des dispositions législatives ou réglementaires, par des clauses conventionnelles, le règlement intérieur ou le contrat de travail, ce temps fait obligatoirement l'objet, à compter du 1er janvier 2001, de contreparties soit sous forme de repos, soit financières, devant être déterminées par convention ou accord collectif ou à défaut par le contrat de travail. Il est précisé que lorsque le salarié effectue des travaux salissants énumérés dans l'arrêté du 3 octobre 1985 modifié, le temps passé à la douche ainsi qu'au déshabillage et à l'habillage est rémunéré au tarif des heures normales de travail sans être compté dans la durée du travail effectif.

Article 6.3 - Périodes d'astreinte

Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise, la durée de cette intervention étant considérée comme un temps de travail effectif.

Ces astreintes sont mises en place par des conventions ou accords collectifs étendus ou des accords d'entreprise ou d'établissement, qui en fixent le mode d'organisation. À défaut de conclusion d'une convention ou d'un accord, les conditions dans lesquelles les astreintes sont organisées sont fixées par l'employeur après information et consultation du comité d'entreprise, ou des délégués du personnel s'ils existent, et après information de l'inspecteur du travail. À défaut de stipulation conventionnelle ou contractuelle plus favorable, les périodes d'astreinte ouvrent droit au versement d'une indemnité forfaitaire dont le montant est égal à une fois le minimum garanti prévu à l'article L.141-8 du code du travail par nuit d'astreinte et à deux fois ce minimum garanti par période de 24 heures consécutives d'astreinte.

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

Article 6.4 - Heures de travail perdues récupérables

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

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

Article 6.5 - Rémunération mensualisée des heures normales

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 7.1 - Définition des heures supplémentaires

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

Article 7.2. - Décision d'exécution des heures supplémentaires

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

Article 7.3 - Rémunération des heures supplémentaires

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Une convention de forfait sur une base annuelle d'heures de travail peut être conclue avec 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 du présent accord pour un salarié ayant des droits complets en matière de congés payés.

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

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

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

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

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

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

La rémunération mensuelle du salarié est lissée sur la base de la durée moyenne mensuelle. Cette rémunération doit être au moins égale à ce que le salarié aurait reçu compte tenu du salaire minimum conventionnel applicable dans l'entreprise, majorée selon les dispositions prévues au paragraphe 1 sur les heures supplémentaires du présent article 7.3.

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

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

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

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

Heures annuelles effectuées	Jours de repos compensateur
de 1861 à 1900	1 jour
de 1901 à 1940	2 jours
de 1941 à 2000	3 jours

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

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

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

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

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

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

Article 8.2 - Durée maximale quotidienne

La durée maximale quotidienne de travail effectif, qui est fixée à dix heures par l'article 992 du code rural, peut être dépassée dans les cas et dans les conditions déterminées par le décret n° 97-541 du 26 mai 1997. Par dérogation aux dispositions de ce décret, le nombre global d'heures de dépassement au-delà de dix heures ne peut être supérieur à 50 par période annuelle telle que définie à l'article 7-4 ci-dessus.

Article 8.3 - Durée maximale hebdomadaire

En application de l'article 994 du code rural, la durée maximale hebdomadaire est fixée à 48 heures. Cependant, les exploitations et entreprises agricoles peuvent être autorisées à dépasser le plafond de 48 heures selon la procédure définie à l'article 9 du décret n°75-956 du 17 octobre 1975. La demande de dérogation est adressée au chef du service départemental du travail, de l'emploi, et de la protection sociale agricoles soit par l'employeur, soit par l'organisation représentative des employeurs concernés.

Article 8.4 - Durée maximale annuelle

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

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

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

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

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

Article 8.5 - Maximum d'entreprise

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

Ce maximum d'entreprise est égal à :

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

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

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

Article 9.1 - Horaire individualisé

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

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

Article 9.2 - Contrat de travail à temps partiel

§ 1. Définition du contrat de travail à temps partiel

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

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

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

§ 2. Mentions obligatoires

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

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

L'horaire de travail des salariés à temps partiel ne peut comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité dont la durée ne peut excéder deux heures. Cependant, l'interruption d'activité peut être supérieure à deux heures pour les salariés affectés à des travaux de surveillance d'appareils à fonctionnement continu ou à des soins aux animaux. Dans ce cas, aucune des deux séquences de travail de la journée ne peut être inférieure à 1 heure et le salarié bénéficie, sauf stipulation conventionnelle ou contractuelle plus favorable, d'une indemnisation en fonction du nombre de kilomètres nécessaires pour effectuer le deuxième trajet journalier entre le domicile et le lieu de travail. Le montant de cette indemnité kilométrique est déterminé par convention ou accord collectif ou à défaut par le contrat de travail.

§ 3. Modification des horaires

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

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

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

§ 4. Heures complémentaires

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

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

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

§ 5. Contrat de travail à temps partiel variable

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

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

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

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

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

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

§ 6. Garanties dont bénéficient les salariés à temps partiel

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

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

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet, et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise, ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants. Le salarié doit formuler sa demande par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en mains propres contre récépissé. L'employeur peut refuser cette demande s'il ne dispose pas d'un emploi à temps complet de même catégorie professionnelle susceptible d'être proposé au salarié à temps partiel, ou si le passage à temps partiel d'un salarié à temps complet désorganise le fonctionnement de l'entreprise. Dans cette hypothèse, il doit communiquer son refus dans le mois qui suit la demande par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en mains propres contre récépissé.

§ 7. Maintien des contrats à temps partiel annualisé

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

Article 9.3 - Contrat de travail intermittent

§1. Principe général

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

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

§2. Période et horaire de travail

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

a. Contrat prévoyant des périodes de travail fixées avec précision

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

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

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

- d'une part, le contrat doit énumérer la nature des travaux saisonniers ou préciser qu'il est conclu dans le cadre d'un service de remplacement ;
- d'autre part, l'employeur doit notifier au salarié la date du début de chaque période de travail et les horaires de travail au moins huit jours à l'avance. Sauf circonstances justifiées, le salarié doit se présenter au travail à la date indiquée sous peine de sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement.

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

§ 3. Rémunération

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

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

§ 4. Maintien des contrats en cours

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

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

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

(Sous réserve du régime applicable aux heures de travail effectuées au-delà de la durée annuelle de 1.600 heures (article L. 212-9-II du code du travail))

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

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

Les journées ou demi-journées de repos acquises par le salarié doivent être prises au cours de la période annuelle de référence. Les dates auxquelles ces repos peuvent être pris sont fixées par l'employeur pour les deux tiers de ce nombre et par le salarié pour un tiers de ce nombre. Cependant, l'employeur peut interdire la prise de repos à l'initiative du salarié pendant les périodes dites d'activité intense dont la durée totale ne peut excéder 13 semaines par an. Le cas échéant, ces périodes sont indiquées sur le document mensuel remis aux salariés concernés. En cas de modification par l'employeur des dates fixées pour la prise des jours de repos, ce changement doit être notifié au salarié dans un délai de 7 jours au moins avant la date à laquelle cette modification doit intervenir. Ce délai peut être réduit à un jour en cas de force majeure, notamment imprévus de production ou commerciaux.

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

Article 10.2 - Repos compensateur de remplacement

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

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

En ce qui concerne les heures de travail effectuées au-delà de la 39ème heure hebdomadaire, la pratique du repos compensateur de remplacement n'est pas incompatible avec la pratique des horaires individualisés ou de la réduction du temps de travail sous forme de repos décrite aux articles 9.1 et 10.1 ci-dessus.

Article 10.3. - Travail par cycles

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

§1. Principe de l'annualisation

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

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

§2. Programmation et compte individuel de compensation

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

§3. Rémunération en cas d'annualisation

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

§4. Heures effectuées hors modulation

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

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

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

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

Préambule

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

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

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

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

Article 11.1 - Classification générale

La classification générale organise trois catégories de cadres :

§1. Les cadres dirigeants

Sont considérés comme ayant la qualité de cadre dirigeant les cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqué dans l'entreprise ou leur établissement. La qualité de cadre dirigeant doit avoir été acceptée par le salarié dans le contrat de travail ou un avenant, dans ce dernier cas le refus du cadre ne peut pas être considéré comme constituant un motif de licenciement.

§2. Les cadres occupés selon l'horaire collectif

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

§3. Les cadres organisant leur temps de travail

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

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

Article 11.2 - Durée du travail - convention de forfait

§1. Les cadres dirigeants

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

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

§2. Les cadres occupés selon l'horaire collectif

Leur mission d'encadrement peut conduire ces cadres à être présents avant et après le début du travail de leur équipe. Il peut être utilisé une des différentes modalités d'aménagement du temps de travail prévues dans le présent accord et/ou il peut être conclu avec leur accord écrit une convention de forfait sur une base mensuelle en heures incluant le paiement des heures supplémentaires correspondant à la durée mensuelle du travail définie, ainsi que les bonifications ou majorations légales.

§3. Les cadres organisant leur temps de travail

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

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

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

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

Cette convention de forfait sur une base annuelle d'heures de travail ne peut pas prévoir une durée annuelle de travail supérieure aux durées maximales de travail fixées à l'article 8.4 du présent accord (accord national du 23 décembre 1981 modifié par l'avenant n°12) pour un salarié ayant des droits complets en matière de congés payés.

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

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

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

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

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

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

Il ne peut être conclu une convention de forfait sur la base d'un nombre annuel de jours de travail qu'après acceptation du cadre relevant obligatoirement de la 3ème catégorie. La convention de forfait figure dans le contrat de travail ou un avenant, dans ce dernier cas le refus du salarié ne peut être considéré comme constituant un motif de licenciement.

Le nombre annuel de jours travaillés ne peut excéder un maximum de 217 jours pour un salarié bénéficiant de l'intégralité de ses droits à congés payés. Lors des négociations prévues au préambule, les partenaires sociaux locaux et/ou sectoriels examineront ce nombre annuel de jours travaillés qui constitue un seuil maximal qui peut être diminué.

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

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

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

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

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

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

La rémunération ne peut être inférieure à la rémunération forfaitaire correspondant au forfait annuel sur la base du maximum d'heures applicable résultant de l'article 11.3 du présent chapitre (rémunération forfaitaire comprenant le paiement des heures supplémentaires et bonifications ou majorations légales).

Article 12.1 - Adaptation des conventions collectives au présent accord national

Les conventions et accords collectifs nationaux, régionaux ou départementaux compris dans le champ d'application du présent accord national pourront adapter les stipulations du présent accord dans le respect des prescriptions de l'article L 132-13 du code du travail, c'est à dire à la condition de ne pas comporter des dispositions moins favorables aux salariés.

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

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

- a/ modalités de rémunération des jours fériés légaux chômés prévus à l'article 4.2. ;
- b/ modalités de rémunération du travail effectué un jour férié prévu à l'article 4.4 ;
- c/ maintien total ou partiel de la rémunération à l'occasion de certaines absences du salarié, notamment en raison de la maladie ou d'un accident, prévu à l'article 4.5. ;
- d/ contreparties accordées aux salariés en cas de dérogation au repos quotidien de onze heures prévu à l'article 5.4. ;
- e/ modalités de rémunération des périodes de présence qui ne constituent pas du travail effectif prévu à l'article 6.2. ;
- f/ modalités de rémunération et d'organisation des périodes d'astreinte prévues à l'article 6.3 ;
- g/ contreparties, soit sous forme de repos, soit financières, accordées au salarié pour le temps nécessaire à l'habillage et au déshabillage en cas de port obligatoire d'une tenue de travail, défini à l'article 6.2 ;
- h/ montant de l'indemnité kilométrique prévue par l'article 9.2 §2 en cas d'interruption supérieure à 2 heures pour les salariés à temps partiel.

Article 12.3 - L'adaptation des accords de salaire

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

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

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

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

Article 14.1 - Création d'une commission nationale paritaire

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

Article 14.2 - Évolution du présent accord

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

Annexe I - Tableau récapitulatif des absences rémunérées

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

- Jour férié légal
- Jour de congé payé
- Jour de congé pour événement familial
- Repos compensateur de remplacement des heures supplémentaires
- Repos compensateur annuel prévu à l'article 7.4 du présent accord
- Examen de la médecine du travail
- Examen médical de grossesse
- Jour au cours duquel s'est produit un accident du travail
- Formation décidée par l'employeur
- Heures de délégation des délégués syndicaux d'entreprise, des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise
- Exercice de la mission de conseiller du salarié
- Participation à une instance prévue à l'article L 992-8 du code du travail
- Participation aux élections de conseillers prud'hommes, de membres de la chambre d'agriculture ou d'administrateurs de caisses de Mutualité sociale agricole
- Exercice de fonctions de conseiller prud'homme, de membre de Chambre d'agriculture ou d'administrateur de caisse de Mutualité sociale agricole
- Exercice d'un mandat de représentant des salariés dans un comité des activités sociales et culturelles visé à l'article 1000-7 du code rural, dans un observatoire de l'emploi salarié en agriculture visé à l'article 1000-8 du code rural, ou dans une commission paritaire d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en agriculture visé à l'article L 231-2-1 du code du travail.

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

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

Préambule

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

I. Principe de l'annualisation

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

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

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

II. Mise en œuvre de l'annualisation

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

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

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

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

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

III. Programmation indicative de l'annualisation

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

Ce programme peut être modifié en cours d'annualisation.

Ce programme doit préciser les points suivants :

- la formule d'annualisation choisie par référence à l'article §4 de l'article 10.4 du présent accord,
- la collectivité de salariés concernés,
- la période d'annualisation retenue, qui ne peut être supérieure à 12 mois consécutifs,

- les périodes de grande activité, pendant lesquelles l'horaire de travail est supérieur à la durée hebdomadaire de 35 heures,
- les périodes d'activité réduite ou nulle, pendant lesquelles l'horaire de travail est inférieur à la durée hebdomadaire de 35 heures, voire nulle, étant précisé qu'un horaire journalier réduit ne peut être inférieur à la demi-journée, sauf cas particuliers concernant notamment des salariés affectés à des travaux d'entretien, de maintenance ou de surveillance exigeant moins d'une demi-journée de travail par jour, pour lesquels l'horaire de travail réduit ne peut être inférieur à deux heures,
- les périodes pendant lesquelles l'horaire est égal à la durée hebdomadaire de 35 heures,
- l'horaire indicatif correspondant à chacune de ces périodes

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

IV. Modification du programme d'annualisation

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

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

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

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

V. Compte individuel de compensation

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

- l'horaire programmé pour la semaine,

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

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

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

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

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

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

VI. Annualisation et chômage partiel

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

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

CONTRAT VOLUME ANNUEL PAIEMENT DES HEURES SUPPLEMENTAIRES

Avenant n°40 du 17 octobre 2003 applicable à partir du 1er janvier 2004

Afin de permettre aux exploitants d'adapter la durée du travail aux impératifs agricoles et aux attentes des salariés des exploitations de la Marne, le contrat de travail conclu pourra préciser un volume horaire global annuel de travail au sein de l'entreprise.

1-a : Les principes

Le contrat de travail est conclu dans les conditions du code du travail et de l'accord national du 23 décembre 1981. Il pourra être fait usage des différentes méthodes d'aménagement du temps de travail prévus au CHAPITRE X de l'accord national du 23 décembre 1981, notamment la réduction du temps de travail sous forme de repos, à l'exception de l'annualisation. Seuls les contrats à durée indéterminée à temps plein peuvent faire l'objet de ce lissage.

Le recours à ce type de computation annuelle doit garantir l'enregistrement des heures réalisées et le paiement de celles-ci conformément aux principes liés à la réglementation sur les heures supplémentaires et les aménagements du temps de travail issus de l'accord national.

Le contrat de travail conclu entre les parties devra ainsi comporter une mention particulière fixant les principes d'un volume total d'heures sur l'année (y compris heures supplémentaires), volume réalisé durant la période définie, sauf cas d'absence ou de rupture du contrat.

Ce contrat de travail ainsi que les conditions de recours aux heures devront être acceptés par écrit par le salarié. Il est rappelé que le refus de la modification des modalités de paiement des heures supplémentaires ne saurait constituer une cause de licenciement du salarié.

Les parties, après proposition de l'employeur et acceptation expresse du salarié, déterminent le volume en nombre d'heures qui sera réalisé en cours de période, intégrant les heures réalisées au-delà de la durée légale. Le volume prévu et déterminé annuellement ne pourra être supérieur à la durée maximale annuelle prévue aux articles 8.4 et 8.5 de l'accord national.

Ce volume est révisé annuellement en fonction des contraintes de production, de la climatologie prévue ainsi que des paramètres : contrats de production, techniques culturales, évolution de la PAC...

Il sera communiqué au moins 1 mois avant le premier jour de la période. La période s'entend exclusivement du 1er janvier au 31 décembre.

À défaut d'accord, le volume horaire est fixé à la durée légale ou conventionnelle, impliquant l'application des principes généraux de calcul des heures supplémentaires.

Le volume déterminé doit être réalisé au plus tard à la date fixée dans le respect des limites maximales hebdomadaire et quotidienne légales et conventionnelles.

1-b : Rémunération des heures et bulletin de paie

L'employeur établit mensuellement une fiche de paie remise au salarié avec le paiement conformément aux dispositions légales, notamment la loi sur la mensualisation, et aux accords ou conventions applicables.

Chaque mois, le salarié bénéficiera outre sa rémunération mensualisée d'une provision sur heures réalisées équivalente à 1/12ème du nombre d'heures programmées au-dessus de la durée légale annuelle au taux de 125% du taux horaire du salarié.

Les éventuelles majorations particulières (travail de nuit, travail du dimanche, jours fériés) feront l'objet d'un paiement le mois de leur réalisation effective.

Même en présence de cette clause horaire, l'employeur reste tenu d'établir les documents nécessaires aux décomptes de la durée du travail.

1-c : Comptabilisation annuelle

En fin de période de référence, l'employeur réalise le bilan des heures normales et des heures réalisées au-delà de la durée légale.

Si cette somme est supérieure au volume heures lissées prévu dans l'engagement initial, le salarié recevra paiement des heures réalisées et non indemnisées dans le lissage (avec les majorations de droit s'y afférant).

S'il apparaît lors de ce bilan que des majorations supplémentaires sont dues au titre des heures réalisées, celles-ci devront être réglées avec la dernière paie de la période.

En l'absence d'arrêts de travail pour maladie ou accident du travail, si cette somme est inférieure au volume de l'engagement initial, le salarié conservera, sauf en cas de refus d'exécution desdites heures à l'initiative du salarié pour un motif injustifié (absence injustifiée, refus d'exécuter les heures sans motif, ...), le bénéfice des sommes versées sans devoir rattraper les heures non effectuées.

En cas d'absence pour maladie ou accident du travail durant la période, le nombre d'heures supplémentaires prévu et devant être rémunéré est réduit à due proportion de l'absence constatée à ce titre. Cette réduction est calculée en fonction de la durée moyenne hebdomadaire constatée au-delà des 35 heures multipliée par le nombre de semaine d'absence.

1-d : Rupture du contrat

En cas de rupture du contrat en cours de période, l'employeur clôt le compte individuel du salarié et remet un document récapitulant l'ensemble des événements.

- Si le nombre d'heures effectuées est supérieur au nombre d'heures rémunérées, le salarié reçoit paiement des heures réalisées par lui, quel que soit l'auteur de la rupture.
- Si la rupture est à l'initiative du salarié et s'il apparaît que le nombre d'heures rémunérées est supérieur au nombre d'heures effectuées, le salarié devra restituer la rémunération perçue au titre de ces heures. Le montant à restituer pourra être déduit de la dernière paie.
- Si la rupture est à l'initiative de l'employeur et s'il apparaît que le nombre d'heures rémunérées est supérieur au nombre d'heures effectuées, le salarié conservera le bénéfice des sommes versées, sauf faute grave.

ACCORD REGIONAL DU 3 JUILLET 2009
REGIME D'ASSURANCE COMPLEMENTAIRE FRAIS DE SANTE POUR LES
SALARIES NON CADRES DES EXPLOITATIONS AGRICOLES
DE CHAMPAGNE-ARDENNE

Préambule

Régime d'assurance complémentaire frais de santé pour les salariés non cadres des exploitations agricoles de Champagne Ardenne, modifié par avenants n° 1 du 30/05/2013, n° 2 du 22/01/2014, n° 3 du 02/06/2024, n° 4 du 30/10/2015, n° 5 du 30/06/2016 et n° 8 du 08/07/2020

Les organisations professionnelles et syndicales ci-après :

D'une part,

- La Fédération Régionale des Syndicats d'Exploitants Agricoles (FRSEA) de Champagne Ardenne,
- L'Union régionale des Syndicats des Entrepreneurs des Territoires de Champagne Ardenne,
- Le Syndicat Régional des Horticulteurs, Maraîchers et Pépiniéristes de Champagne-Ardenne,
- La Fédération Régionale des Coopératives d'Utilisation du Matériel Agricole (CUMA) de Champagne-Ardenne,

D'autre part,

- L'UPRA-CFDT
- La CFTC- AGRI
- LA FNAF CGT
- La FGTA FO
- Le SNCEA CFE-CGC

Ont convenu de ce qui suit :

Article 1 - Champ d'application

Professionnel : Le présent accord est applicable à l'ensemble des employeurs et des salariés non cadres des exploitations et entreprises agricoles relevant des activités suivantes : Culture et élevage de toute nature - à l'exception des exploitations viticoles de Champagne délimitée -, Coopératives d'Utilisation du Matériel Agricole (CUMA) - à l'exception des CUMA de déshydratation et des CUMA viticoles -, entreprises de travaux agricoles ainsi que les établissements 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 les structures d'accueil touristique, notamment d'hébergement et de restauration, situées sur l'exploitation ou dans les locaux de celle-ci.

Territorial : Le présent accord régit tous les travaux salariés visés au paragraphe précédent, effectués dans des entreprises situées dans la région Champagne Ardenne (Ardennes, Aube, Marne et Haute-Marne) et dans tous les établissements dont le siège, représenté par des bâtiments d'exploitation, est situé sur le territoire de cette région, même si les terrains de cultures s'étendent sur un département limitrophe et quel que soit le domicile et la nationalité des parties.

Article 2 - Objet

Avenant n° 3 du 2 juin 2014

Le présent accord a pour objet la mise en place d'un régime d'assurance complémentaire santé collectif et obligatoire et d'un régime optionnel facultatif au bénéfice des salariés des entreprises relevant de son champ d'application.

Cette assurance couvrira à titre obligatoire le salarié bénéficiaire et ses ayants droits tels que définis ci-après pour les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord.

Article 3 - Durée et entrée en vigueur

Avenant n° 4 du 30 octobre 2015

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur le 1er janvier 2010 pour l'ensemble des employeurs et salariés visés à l'article 1 si son arrêté d'extension est publié avant cette date ou à compter du 1er jour du trimestre civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel si celui-ci est publié après le 1er janvier 2010.

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.

Il vient en remplacement des régimes de complémentaire santé institués par

- L'article 45 bis de la convention collective des exploitations et entreprises agricoles des Ardennes
- L'article 65 de la convention collective des exploitations de polyculture et d'élevage et des CUMA du département de la Marne, des entreprises de travaux agricoles et ruraux des départements de la Marne et de l'Aube et des exploitations maraîchères, horticoles et pépinières du département de la Marne
- Le chapitre XII bis de la convention collective des exploitations de polyculture et d'élevage, des CUMA et des exploitations de cultures spécialisées du département de la Haute-Marne qui seront abrogés avec effet à la date d'entrée en vigueur du présent accord.

Article 4 - Salariés bénéficiaires

Avenant n° 1 du 30 mai 2013

Avenant n° 4 du 30 octobre 2015

Les dispositions du présent accord s'appliquent à tout salarié ayant trois mois d'ancienneté et plus au titre du contrat en cours dans l'entreprise et relevant du champ d'application du présent accord.

Pour les dispositions du présent accord la condition d'ancienneté est réputée acquise au 1^{er} jour du mois civil au cours duquel le salarié atteint l'ancienneté requise.

En sont exclus :

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

Sont considérés comme ayants-droit

- Le conjoint non divorcé ni séparé de corps judiciairement à charge ou non à charge du salarié au sens de la Sécurité sociale ou de la Mutualité Sociale Agricole (MSA). Est assimilé au conjoint à charge, le concubin ou la personne liée par un PACS.
- les enfants du salarié ou de son conjoint non divorcé ni séparé de corps judiciairement à charge au sens de l'article L.313-3 du Code de la Sécurité sociale ou de la Mutualité Sociale Agricole (MSA) ;

Article 5 - Dispenses d'affiliation

Avenant n° 2 du 22 janvier 2014

Avenant n° 3 du 3 juin 2014

Avenant n° 4 du 30 octobre 2015

Avenant n° 5 du 30 juin 2016

Dispense d'affiliation des salariés

Par application des règles relatives à la législation sociale et fiscale, notamment l'article R. 242-1-6 du Code de la Sécurité sociale, il est prévu une faculté, au choix du salarié, de dispense d'adhésion au dispositif frais de santé pour certaines catégories de personnel, quelle que soit leur date d'embauche, sans que cela ne remette en cause le caractère obligatoire du dispositif.

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

- Les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à douze (12) mois, à condition de le justifier par écrit en produisant tous documents attestant d'une couverture individuelle souscrite pour le même type de garanties ;
- Les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à douze (12) mois ;
- Les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute à condition de le justifier par écrit en produisant tous documents attestant d'une couverture individuelle souscrite pour le même type de garanties ;
- Les salariés bénéficiaires de l'ACS ou de la CMU-C. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide ;
- Les salariés couverts par une assurance individuelle au moment de la mise en place du dispositif ou de l'embauche si elle est postérieure. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel ;
- Les salariés qui bénéficient par ailleurs, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture collective relevant de l'un des dispositifs de garantie frais de santé conforme à un de ceux visés ci-après (voir arrêté du 26 mars 2012 relatif aux facultés de dispense d'adhésion), à condition de le justifier chaque année :
- Dispositif de protection sociale complémentaire (y compris étranger) présentant un caractère collectif et obligatoire (ainsi, la dispense d'adhésion ne peut jouer, pour un salarié ayant droit au titre de

la couverture dont bénéficie son conjoint salarié dans une autre entreprise, que si ce dispositif prévoit la couverture des ayants droit à titre obligatoire),

- Régime complémentaire relevant de la caisse d'assurance maladie des industries électriques et gazières (CAMIEG),
- Régime complémentaire frais de santé facultatif référencé de la fonction publique d'Etat, dans le cadre des dispositions prévues par le décret n° 2007-1373 du 19 septembre 2007 relatif à la participation de l'Etat et de ses établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels,
 - Régime complémentaire frais de santé facultatif (contrat labellisé ou convention de participation) de la fonction publique territoriale dans le cadre des dispositions prévues par le décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents,
 - Contrats d'assurance de groupe dits « Madelin »,
 - Régime spécial de Sécurité sociale des gens de mer (ENIM),
 - Caisse de prévoyance et de retraite des personnels de la SNCF (CPRPSNCF).

- Les salariés en contrat à durée déterminée ou en contrat de mission lorsque la durée de la couverture collective à adhésion obligatoire dont ils bénéficient en matière de remboursement complémentaire des frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident, est inférieure à 3 mois et qu'ils justifient bénéficier d'une couverture respectant les conditions fixées à l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale.

Pour les salariés à employeurs multiples relevant du présent accord, le bénéficiaire sera affilié au titre d'un seul employeur. Sauf accord express écrit entre les employeurs et le salarié, cet employeur est celui auprès duquel le salarié acquiert en premier la condition d'ancienneté requise pour bénéficier des garanties collectives du présent accord. Ce dernier prendra en charge la part patronale de la cotisation définie ci-après.

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

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

Dispense d'affiliation des ayants droits

L'affiliation des ayants droits est obligatoire sauf :

- si l'ayant droit est couvert par un système de garanties ayant un caractère collectif et obligatoire relevant des 6° à 8° alinéa de l'article L 242-1 du Code de la Sécurité Sociale
- si l'ayant droit est couvert par un dispositif relevant du 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 ces 2 cas, le salarié doit justifier chaque année de la couverture obligatoire dont bénéficie (nt) son conjoint et/ou ses enfants.

Pour les couples travaillant dans la même entreprise ou dans 2 entreprises relevant du régime mis en place par le présent accord, un seul des membres du couple peut-être affilié en propre, son conjoint pouvant l'être en tant qu'ayant droit.

Justification des renoncements au régime

Au jour de l'entrée en vigueur de l'avenant n°4, les salariés concernés doivent faire leur demande d'exclusion par écrit adressée à l'employeur avant la fin du 1^{er} mois d'application de l'avenant, avec les justificatifs de leur situation.

Après l'entrée en vigueur de l'avenant n°4, la demande d'exclusion doit être faite par écrit à l'employeur au plus tard avant la fin du 1^{er} mois qui suit celui de l'obtention de la condition d'ancienneté

Si le salarié ne remplit plus les conditions d'adhésion facultative il doit en informer l'employeur et il devra alors obligatoirement cotiser à l'assurance complémentaire santé à compter du mois civil suivant.

Article 6 - Adhésion au régime optionnel supplémentaire

Avenant n° 4 du 30 octobre 2015

L'adhésion à l'option couverture supplémentaire décrite en annexe 2 est ouverte à tout salarié bénéficiaire du régime, sans examen médical préalable, par la signature d'un bulletin d'adhésion adressé à l'organisme assureur.

Article 7 - Garanties

Avenant n° 4 du 30 octobre 2015

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

La nature et le montant des prestations du régime obligatoire sont présentés dans le tableau figurant en annexe 1 de l'accord et celles du régime optionnel supplémentaire en annexe 2.

Ces régimes s'inscrivent dans le cadre des dispositifs législatifs relatifs :

- aux contrats dits « responsables » défini par l'article 57 de la loi n°2004-810 du 13 août 2004 et à ses différents décrets et arrêtés d'application;
- au panier de soin minimum défini par la loi sur la Sécurisation de l'emploi du 11 janvier 2013 et à ses différents décrets et arrêtés d'application.

Ainsi le présent dispositif frais de santé prévoit que :

- Les cotisations ne sont pas fixées en fonction de l'état de santé du bénéficiaire et aucune information médicale ne pourra être recueillie à cette fin ;
- Les garanties respectent les conditions (notamment les planchers et plafonds de prise en charge) mentionnées à l'article L. 871-1 et R. 871-1 et suivants du Code de la Sécurité sociale.

En tout état de cause, les garanties du présent régime seront automatiquement adaptées en fonction des évolutions législatives et réglementaires régissant les garanties des contrats dits « responsables ».

Article 8 – Antériorité des régimes d'assurance complémentaire santé d'entreprise

Avenant n° 4 du 30 octobre 2015

Les employeurs disposant déjà d'une assurance complémentaire santé obligatoire au jour de la signature du présent accord, comportant des dispositions moins favorables au présent accord devront appliquer celles du dispositif frais de santé ci-après ou adapter leurs garanties afin de répondre aux présentes obligations conventionnelles en matière notamment :

- De garanties minimales rendues obligatoires par le présent accord;
- De conditions d'accès (ancienneté,...) ;
- De financement minimum de l'employeur.

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

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

Article 9 - Cotisations

Avenant n° 2 du 22 janvier 2014

Avenant n° 3 du 2 juin 2014

Avenant n° 4 du 30 octobre 2015

1. Taux de cotisations et répartition

1.1 - Régime de base

Le taux d'appel de la cotisation mensuelle destinée au financement des prestations du régime de base obligatoire définies dans annexe 1 est réparti à raison de 50 % à la charge de l'employeur et 50 % à la charge du salarié.

1.2 - Régime optionnel supplémentaire

L'adhésion facultative au régime optionnel supplémentaire, défini dans l'annexe 2, entraîne une cotisation supplémentaire laquelle, ayant un caractère facultatif, ne bénéficie pas du régime social et fiscal attaché par la loi aux régimes obligatoires. Elle est intégralement à la charge du salarié.

En revanche, si l'employeur, dans le cadre des dispositions de l'acte juridique (défini à l'article L. 911-1 du Code de la Sécurité sociale) instituant ou modifiant les garanties collectives applicables à ses salariés, choisit :

- De rendre obligatoire la couverture optionnelle frais de santé;
- De mettre en place obligatoirement des garanties supérieures à celles du dispositif régional obligatoire frais de santé (garanties supérieures, identiques ou non, aux options régionales facultatives stipulées au présent accord) ;

Ledit employeur devra prendre en charge au minimum 50 % de la cotisation globale appelée à ce titre (part salariale et patronale). Ayant un caractère obligatoire, les cotisations bénéficient du régime social et fiscal attaché par la loi aux régimes obligatoires

2. Suspension du contrat de travail

2.1 – Suspension pour maladie, accident ou pour maternité

En cas de suspension du contrat de travail d'une durée supérieure à un mois civil pour maladie, accident ou maternité, pris en charge par la MSA et intervenant après la date d'affiliation au régime, le bénéfice des prestations d'assurance complémentaire frais de santé correspondant au régime de base obligatoire est maintenu, avec exonération des cotisations qui sont prises en charge par le régime. Le régime optionnel reste maintenu sous réserve du paiement de la cotisation par l'assuré.

2.2 – Suspension pur un motif non lié à une maladie ou un accident

En cas de suspension du contrat de travail pour un des cas de congés prévus par les dispositions légales ne donnant pas lieu à maintien en tout ou partie de salaire par l'employeur, le salarié bénéficie des garanties complémentaires frais de santé correspondant au régime de base obligatoire pendant les trois premiers mois civils complets de la suspension du contrat sans versement de cotisation. Le régime optionnel reste maintenu sous réserve du paiement de la cotisation par l'assuré. Si l'absence est inférieure à un mois, la cotisation forfaitaire pour la garantie complémentaire frais de santé est due intégralement.

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

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

3. Portabilité

Conformément aux dispositions de l'article L. 911-8 du Code de la Sécurité sociale, les salariés des employeurs des exploitations et entreprises agricoles, entrant dans le champ d'application du présent accord et couverts collectivement par les garanties frais de santé et prévoyance, bénéficient du maintien à titre gratuit de cette couverture en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions suivantes.

3.1 - Durée – limites

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

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

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

- En cas de décès de l'ancien salarié.

La suspension des allocations du régime obligatoire d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur la durée du maintien des garanties qui n'est pas prolongée d'autant.

Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires en application du dispositif frais de santé et prévoyance prévu par le présent accord aient été ouverts chez le dernier employeur.

3.2 - Garanties maintenues

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

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

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

La portabilité s'applique, dans les mêmes conditions, le cas échéant, aux ayants droit de l'ancien salarié qui bénéficiait effectivement des garanties à la date de la cessation du contrat de travail de l'intéressé.

3.3 - Formalités de déclaration

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

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

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

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

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

3.4 - Cotisations

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

Le maintien des garanties du régime obligatoire est financé par les cotisations du régime obligatoire des salariés en activité.

Le maintien des garanties du régime optionnel est financé par les cotisations du régime optionnel des salariés en activité.

Les effectifs ainsi que les prestations versées au titre de la portabilité font l'objet d'un suivi spécifique sur des lignes distinctes du bilan.

4 - Dispositifs de prévention et d'action sociale

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

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

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

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

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

Le maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail, tel que défini au point 2 de l'article 9.

Article 10 - Adhésions individuelles volontaires

Avenant n° 1 du 30 mai 2013

Avenant n° 3 du 2 juin 2014

Avenant n° 4 du 30 octobre 2015

Salariés n'ayant pas l'ancienneté requise

Les salariés des entreprises relevant du présent accord qui n'ont pas l'ancienneté requise pour être affiliés à titre obligatoire au régime peuvent y adhérer volontairement, pour eux-mêmes ou pour leurs ayants droits.

Ils s'acquittent de la totalité de la cotisation directement auprès de l'organisme assureur.

Anciens salariés

Un régime d'accueil facultatif est proposé aux salariés qui ont quitté l'entreprise et à leurs ayants droits. Il offre des prestations identiques au régime obligatoire des salariés et concerne :

1. Les bénéficiaires d'une rente d'invalidité dont le contrat de travail est rompu, les salariés quittant l'entreprise à la suite d'un licenciement ou d'une rupture conventionnelle et inscrits au Pôle Emploi ne bénéficiant pas ou plus de la portabilité légale ainsi que les ayants droits d'un salarié décédé pour une durée maximum de 12 mois.
2. Les retraités ou préretraités et leurs ayants droits,
La demande doit être faite auprès de l'organisme d'assurance dans les 6 mois suivant la rupture du contrat de travail ou le décès.

Mutualisation

Le régime des assurés à titre volontaire (Travailleurs saisonniers, salariés n'ayant pas l'ancienneté requise et anciens salariés) est mutualisé dans un compte distinct de celui des assurés à titre obligatoire.

Article 11 - 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. Au vu des résultats techniques et financiers enregistrés pendant la période écoulée, les partenaires sociaux signataires en réviseront notamment les conditions de garanties et de financement, les modalités d'organisation de la mutualisation des risques ainsi que le choix de l'organisme assureur. En cas de dénonciation du présent accord, l'organisme assureur concerné maintiendra les prestations en cours de service à la date d'effet de la dénonciation.

Article 12 - Dépôt et extension

Le présent accord pourra être dénoncé en respectant un préavis de 3 mois et sauf conclusion d'un nouvel accord, il cessera de produire ses effets après le délai d'un an à compter du terme du préavis. Le présent accord est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

Fait à Châlons-en-Champagne, le 3 juillet 2009
(suivent les signatures)

Annexe 1 : Tableau des garanties - Régime obligatoire

Annexe 1 : Tableau des garanties – Régime obligatoire (à compter du 1^{er} janvier 2020) (Avenant n° 8 du 8 juillet 2020)

Prestations en vigueur au 01/01/2020		Régime obligatoire (à titre indicatif MSA hors Alsace Moselle)	REMBOURSEMENT GARANTIES COMPLEMENTAIRES SANTE (incluant le remboursement du régime de base)	
Régime général			Base	Option 1
SOINS COURANTS	SOINS COURANTS			
	HONORAIRES MEDICAUX			
	Consultations, visites généralistes et spécialistes	70% BR	290% BR	Frais réels
	- Adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	70% BR	200% BR	200% BR
	- Autres praticiens			
	Actes techniques médicaux et d'échographie	70% BR	290% BR	Frais réels
	- Adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	70% BR	200% BR	200% BR
	- Autres praticiens			
	Actes d'imagerie dont ostéodensitométrie acceptée	70% BR	290% BR	Frais réels
	- Adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	70% BR	200% BR	200% BR
	- Autres praticiens			
	Actes de sages-femmes	60% BR	290% BR	Frais réels
	ANALYSES ET EXAMENS DE LABORATOIRE			
	Analyses et examens de laboratoire	60% BR	290% BR	Frais réels
AIDES AUDITIVES	HONORAIRES PARAMEDICAUX			
	Auxiliaires médicaux (masseurs, kinésithérapeutes, infirmiers, pédicures, podologues, orthophonistes, orthoptistes)	60% BR	290% BR	Frais réels
	MEDICAMENTS			
	Service Médical Rendu Important (y compris substituts nicotiniques)	65% BR	100% BR	100% BR
	Service Médical Rendu Modéré	30% BR	100% BR	100% BR
	Service Médical Rendu Faible	15% BR	100% BR	100% BR
	MATERIEL MEDICAL			
	Orthopédie, appareillages et accessoires médicaux acceptés par le régime obligatoire	60% BR	100% BR	165% BR
	Gros appareillage	100% BR	100% BR	100% BR
	TRANSPORT SANITAIRE			
	Ambulances, véhicules sanitaires légers...	65% BR	100% BR	100% BR
	AIDES AUDITIVES			
	Prothèse auditive remboursable (1)			
	- Equipement 100% santé (Classe I - tel que défini réglementairement) ⁽²⁾⁽³⁾	60% BR	100 % santé 200% BR + 300 € /Appareil	100 % santé 200% BR + 650 € /Appareil
	- Equipement à tarifs Libres (Classe II) ⁽²⁾⁽³⁾	60% BR	100% BR	100% BR
	Entretien, fournitures et accessoires			
CURE THERMALE	CURE THERMALE ACCEPTEE PAR L'AMO			
	Cure thermique (y compris forfait de surveillance médicale, forfait thermal, frais d'hébergement et frais de transport)	65% ou 70%	100% BR	100% BR + 200 €/An
HOSPITALISATION	HOSPITALISATION			
	MEDICALE, CHIRURGICALE ET MATERNITE			
	Frais de séjour	80% ou 100%	100% BR	100% BR
	Forfait actes lourds		100% FR	100% FR
	Soins, honoraires de médecins, actes de chirurgie, d'anesthésie et d'obstétrique (hors maternité)			
	- Adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	80% ou 100%	255% BR	Frais réels
	- Autres praticiens	80% ou 100%	200% BR	200% BR
	Ambulances, véhicules sanitaires légers...	65% ou 100%	100% BR	100% BR
	Forfait journalier hospitalier	-	100% FR	100% FR
	Chambre particulière hors maternité et psychiatrie ⁽⁴⁾	-	25 € / jour	30 € / jour
	Chambre particulière maternité ⁽⁴⁾	-	25 € / jour	55 € / jour
	Chambre particulière psychiatrie ⁽⁴⁾	-	25 € / jour	30 € / jour
	Chambre particulière en ambulatoire ⁽⁵⁾	-	25 € / jour	25 € / jour
	Frais d'accompagnant d'un enfant de moins de 16 ans	-		25 € / jour
	Maternité		1/3 PMSS	1/3 PMSS
OPTIQUE	OPTIQUE			
	Equipement 100% santé (Classe A - tel que défini réglementairement) ⁽⁶⁾⁽⁷⁾⁽⁸⁾			
	Monture + verres		100 % santé	100 % santé
	Equipement à tarifs libres (Classe B) (6) (7)(9)			
	Enfant			
	Monture	60%	100 €	100 €
	Par verre :			
	Verre simple	60%	60% + 110 €	60% + 135 €
	Verre complexe	60%	60% + 175 €	60% + 225 €
	Verre très complexe	60%	60% + 175 €	60% + 275 €
	Adulte			
	Monture	60%	60% + 15 €	100 €
	Par verre :			
	Verre simple	60%	60% + 110 €	60% + 135 €
	Verre complexe	60%	60% + 175 €	60% + 225 €
	Verre très complexe	60%	60% + 175 €	60% + 275 €
	Adaptation de la correction visuelle	60%	Frais réels	Frais réels
	Verres avec filtre	60%	Frais réels	Frais réels
	Autres suppléments (prisme, système antiphotos, verres iséiconiques)	60%	Frais réels	Frais réels
	Lentilles (refusées et acceptées par le régime de base)	60% ou 0%	100 % BR ou 0 % BR + 100 € / an / bénéficiaire	100 % BR ou 0 % BR + 300 € / an / bénéficiaire

Prestations en vigueur au 01/01/2020		Régime obligatoire (à titre indicatif MSA hors Alsace Moselle)	REMBOURSEMENT GARANTIES COMPLEMENTAIRES SANTE (incluant le remboursement du régime de base)	
Régime général			Base	Option 1
DENTAIRE	DENTAIRE			
	SOINS			
	Soins	70%	200% BR 100 % santé	Frais réels 100 % santé
	Soins et Prothèses dentaires 100 % Santé (10)			
	Soins et Prothèses dentaires à tarifs maîtrisés (10)			
	- Prothèses fixes (11)	70%	220 % BR + 300 € / an / bénéficiaire	220 % BR + 300 € / an / bénéficiaire
	- Inlay- Core	70%	200%	200%
	- Prothèses transitoires (11)	70%	220 % BR + 300 € / an / bénéficiaire	220 % BR + 300 € / an / bénéficiaire
	- Inlay onlay	70%	200%	200%
	- Prothèses amovibles (11)	70%	220 % BR + 300 € / an / bénéficiaire	220 % BR + 300 € / an / bénéficiaire
	Soins et Prothèses dentaires à tarifs libres			
	- Prothèses fixes (11)	70%	220 % BR + 300 € / an / bénéficiaire	220 % BR + 300 € / an / bénéficiaire
AUTRES	- Inlay- Core	70%	200%	200%
	- Prothèses transitoires (11)	70%	220 % BR + 300 € / an / bénéficiaire	220 % BR + 300 € / an / bénéficiaire
	- Inlay onlay	70%	200%	200%
	- Prothèses amovibles (11)	70%	220 % BR + 300 € / an / bénéficiaire	220 % BR + 300 € / an / bénéficiaire
	Prothèses dentaires non remboursables par le régime obligatoire (12)		200 €/an/bénéficiaire	400 €/an/bénéficiaire
	Orthodontie acceptée par le régime obligatoire	70% ou 100 %	220%	300%
	Orthodontie refusée par le régime obligatoire		200 €/an/bénéficiaire	400 €/an/bénéficiaire
	AUTRES			
	Médecine douce : ostéopathie, chiropractie, acupuncture, sophrologie (13)	-	30 € / séance limité à 1 séance par an	30 € / séance limité à 3 séances par an
	Vie sans tabac - Sevrage tabagique (14)		30 € / an / bénéficiaire	50 € / an / bénéficiaire
	Assistance		Oui	Oui

(1) Jusqu'au 31 décembre 2020 un renouvellement anticipé de la prise en charge d'une aide auditive peut intervenir lorsque les conditions cumulatives suivantes sont satisfaites :
 oUne renouvellement intervient après une période d'au moins 2 ans suivant la date de délivrance de l'aide auditive précédente (ce délai de renouvellement s'entend pour chaque oreille indépendamment) ;
 oUne aide auditive dont le renouvellement anticipé est sollicité est hors d'usage, reconnue irréparable ou inadaptée à l'état de l'assuré (par prescription médicale dans les conditions rappelées dans l'arrêté du 14 novembre 2018) ;
 oDès la prise en charge, le prescripteur doit notamment attester de cette situation en précisant la raison, sur un document qui doit être transmis à la caisse d'assurance maladie.

(2) Tel que défini réglementairement, dans le respect des prix limites de vente fixés par la réglementation.
 (3) Un équipement est composé d'un appareil par oreille.
 Prise en charge limitée, pour chaque oreille, à une aide auditive par période de quatre ans. La période s'apprécie à compter de la date d'acquisition de l'aide auditive.

(4) Si l'établissement conventionné avec accord tarifaire, la mutuelle prend en charge dans les limites des tarifs de l'accord.
 (5) Le séjour doit être réalisé dans le cadre d'une hospitalisation avec anesthésie et/ou chirurgie ambulatoire sans nuitée.

(6) Tel que défini réglementairement, dans le respect des prix limites de vente et des plafonds fixés par la réglementation.
 (7) Prise en charge limitée à un équipement par période de deux ans sauf en cas de renouvellement anticipé prévu à l'article L165-1 du code de la sécurité sociale, notamment pour les moins de 16 ans ou en cas d'évolution de la vue.
 (8) Un équipement est composé de deux éléments, à savoir deux verres et une monture. Chaque élément d'un équipement étant pris en charge selon les conditions applicables à la classe à laquelle il appartient (100% Santé ou Tarif libre).
 (9) - Verres simples :
 Verres unifocaux sphériques dont la sphère est comprise entre -6.00 et +6.00 dioptries,
 Verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre -6.00 et 0 dioptries et dont le cylindre est inférieur ou égal à +4.00 dioptries,
 Verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S (sphère + cylindre) est inférieure ou égale à 6.00 dioptries .
 - Verres complexes :
 Verres unifocaux sphériques dont la sphère est hors zone de -6.00 à +6.00 dioptries,
 Verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre -6.00 et 0 dioptries et dont le cylindre est supérieur à +4.00 dioptries,
 Verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est inférieure à -6.00 dioptries et dont le cylindre est supérieur ou égale à 0.25 dioptrie,
 Verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S (sphère + cylindre) est supérieure à 6.00 dioptries,
 Verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est comprise entre -4.00 et +4.00 dioptries,
 Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre -8.00 et 0.00 dioptries et dont le cylindre est inférieur ou égal à +4.00 dioptries,
 Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S est inférieure ou égale à 8.00 dioptries .
 - Verres très complexes :
 Verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est hors zone de -4.00 à +4.00 dioptries,
 Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre -8.00 et 0.00 dioptries et dont le cylindre est supérieur à +4.00 dioptries,
 Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est inférieure à -8.00 dioptries et dont le cylindre est supérieur ou égal à 0.25 dioptrie,
 Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S est supérieure à 8.00 dioptries.

(10) Tel que défini réglementairement, dans le respect des honoraires limites de facturation fixés par la réglementation.
 (11) Plafond commun
 (12) Bridges fixes définitifs non remboursables par le régime obligatoire : es 2ème et 3ème inters du bridge ne sont pas remboursables
 (13) Non pris en charge par le Régime Obligatoire (sur présentation de l'original de la facture).
 (14) Prise en charge des substituts nicotiques (sur prescription médicale après intervention du Régime Obligatoire), des consultations cognito-comportementales et / ou des consultations d'hypnose Ericksonienne sur présentation de la facture comportant le n°FINESS et/ou le n° ADELI et/ou le n° RPPS du professionnel concerné.

CONDITIONS GENERALES DE PRISE EN CHARGE
 - Les remboursements sont limités aux frais réels et sous réserve de prise en charge par le régime obligatoire (sauf mention contraire).
 - Les taux du régime obligatoire et le total sont donnés à titre indicatif dans le cadre du respect du parcours de soins coordonnés au 01/01/2008. - Le remboursement du régime obligatoire est énoncé avant:
 - déduction de la participation forfaitaire (1€ au 01/01/2008),
 - déduction des franchises médicales (Décret n° 2007-1937 du 26/12/2007).
 - La participation forfaitaire des actes supérieurs à 120 € est prise en charge par la mutuelle.
 - Dans le cadre du hors parcours de soins coordonnés, la mutuelle ne prend pas en charge la majoration du ticket modérateur ni les dépassements d'honoraires. - Les pourcentages indiqués s'appliquent au tarif de responsabilité ou à la base de remboursement de la sécurité sociale.

Sur la base des codes DMT (Discipline Médico Tarifaire), la prise en charge est exclue pour les séjours suivants:
 - cures médicales en établissements de personnes âgées,
 - ateliers thérapeutiques,
 - instituts ou centres médicaux à caractère éducatif, psycho-pédagogique et professionnel,
 - centres de rééducation professionnelle
 - services de longs séjours et établissements pour personnes âgées.

Les remboursements de la mutuelle:
 - concernent les prothèses dentaires conformes aux conditions d'attribution de l'Assurance maladie obligatoire et inscrites à la nomenclature (CCAM),
 - sont soumis à l'acceptation du devis par le Dentiste Consultant de la mutuelle

Annexe 3 : Dispositions légales sur la portabilité

Avenant n° 2 du 22 janvier 2014

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

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

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

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

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

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

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

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

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

BARÈME DE SALAIRES 01/07/2014, Non-cadre*prenant effet au 1er juillet 2014 Sauf N1E1 inchangé depuis le 1er janvier 2014*

Convention Collective de Travail du 12 février 1991 Concernant les Exploitations de Polyculture et d'Élevage et les C.U.M.A. de la Marne Exploitations Maraîchères, Horticoles et de Pépinières de la Marne Entreprises de Travaux Agricoles et Ruraux de la Marne et de l'Aube

Non cadres		En aucun cas, le salaire horaire ne peut être inférieur au SMIC				
	NIVEAU	ECHELON	Salaire Mensuel	Heures normales	Heures à 25%	Heures à 50%
Ouvrier exécutant	N1	E1	1 445.42 €	9.53 €	11.91 €	14.30 €
		E2	1 484.85 €	9.79 €	12.24 €	14.69 €
Ouvrier qualifié	N2	E1	1 515.18 €	9.99 €	12.49 €	14.99 €
		E2	1 547.03 €	10.20 €	12.75 €	15.30 €
Ouvrier très qualifié	N3	E1	1 612.25 €	10.63 €	13.29 €	15.95 €
		E2	1 722.97 €	11.36 €	14.20 €	17.04 €
Ouvrier hautement qualifié	N4	E1	1 862.51 €	12.28 €	15.35 €	18.42 €
		E2	2 009.63 €	13.25 €	16.56 €	19.88 €

SMIC au 1er Janvier 2014 9,53 €
 Minimum garanti 3,51 €

En aucun cas, le salaire horaire ne peut être inférieur au SMIC

Informations complémentaires**SALAIRE DES JEUNES TRAVAILLEURS**

- moins de 17 ans : 75 % du salaire des ouvriers adultes de même niveau et de même échelon (minimum 80 % du SMIC, soit **7,62 €** au 01/01/2014)
- de 17 à 18 ans : 90 % du salaire des ouvriers adultes de même niveau et de même échelon (minimum 90 % du SMIC, soit **8,58 €** au 01/01/2014)
- plus de 6 mois de pratique professionnelle : minimum le SMIC, soit **9,53 €** au 01/01/2014.

INDEMNITE FORFAITAIRE MENSUELLE DE TRANSPORT

Distance entre le domicile du salarié et le siège de l'exploitation Montant mensuel de la prime

2 à 3 km.....	17,55 €
3 à 4 km.....	24,57 €
4 à 5 km.....	31,59 €
5 à 6 km.....	38,61 €
6 à 7 km.....	45,63 €
7 à 8 km.....	52,65 €
8 à 9 km	59,67 €
9 à 10 km.....	66,69 €
10 à 11 km	73,71 €
11 à 12 km et plus.....	80,73 €

La retenue journalière pour la nourriture est fixée à **10.53 €**, soit :
1,58 € pour le petit déjeuner, **4,74 €** pour le déjeuner et **4,21 €** pour le dîner.

JARDIN FAMILIAL : retenue mensuelle 3,51 €

PRIME DE PANIER : 8,78 €

LOGEMENT

A - REDEVANCE FORFAITAIRE

Logement de célibataire : pour une pièce meublée et chauffée, la redevance mensuelle sera égale à **35,10 €**

Logement familial : l'évaluation forfaitaire de la redevance est établie compte tenu des pièces et des éléments de confort que présente ce logement.

- **14,04 €** pour chaque pièce habitable (pièce de plus de 9 m² d'une hauteur sous plafond au moins égale à 2,50 m et dont les ouvertures totalisent au moins un dixième de la surface de la pièce)
- **5,27 €** pour la cuisine et chaque pièce secondaire (pièce ne répondant pas à la définition de la pièce habitable, mais d'une surface au moins égale à 7 m² d'une hauteur sous plafond au moins égale à 2,20 m et comportant au moins une ouverture sur l'extérieur)
- **5,27 €** eau courante à l'intérieur, quel que soit le nombre de postes
- **14,04 €** installation eau chaude
- **17,55 €** W.C. intérieur, étanche avec effet d'eau fonctionnant en permanence
- **17,55 €** salle d'eau (comprenant installation d'eau chaude, receveur de douche et lavabo)
- **8,78 €** chauffage central (pour chaque radiateur d'une pièce principale, pièce secondaire ou cuisine, ou par pièce chauffée)
- **14,04 €** dépendance couverte, close et de plus de 15 m²
- **8,78 €** dépendance couverte, non close ou de moins de 15 m²

B - REDEVANCE LIBRE

Les parties pourront d'un commun accord fixer librement l'indemnité concernant tout logement construit postérieurement au 1er septembre 1948, ou lorsque les aménagements apportés à ce logement font qu'il remplit les conditions exigées par la législation sur l'allocation logement ou sur l'aide personnalisée au logement.

Le montant mensuel des redevances d'occupation pourra être basé sur le barème indicatif ci-après :

	Logement d'une surface habitable inférieure à 70 m ² ou comprenant moins de 4 pièces habitables	Logement d'une surface habitable de 70 à 80 m ² ou comprenant 4 à 5 pièces habitables	Logement de plus de 85 m ² ou comprenant plus de 5 pièces habitables
Logement neuf postérieur au 1er septembre 1948	129.87 €	154.44 €	175.50 €
Logement ancien aménagement moderne	98.28 €	115.83 €	133.38 €
Logement ancien aménagement sommaire	49.14 €	56.16 €	66.69 €

BARÈME DE SALAIRES 01/01/2014, Non-cadre*Prenant effet au 1er janvier 2014 Sauf N1E1 inchangé depuis le 1er juillet 2013*

Convention Collective de Travail du 12 février 1991 Concernant les Exploitations de Polyculture et d'Élevage et les C.U.M.A. de la Marne Exploitations Maraîchères, Horticoles et de Pépinières de la Marne Entreprises de Travaux Agricoles et Ruraux de la Marne et de l'Aube

Non cadres		En aucun cas, le salaire horaire ne peut être inférieur au SMIC				
	NIVEAU	ECHELON	Salaire Mensuel	Heures normales	Heures à 25%	Heures à 50%
Ouvrier exécutant	N1	E1	1 445.42 €	9.53 €	11.91 €	14.30 €
		E2	1 463.62 €	9.65 €	12.06 €	14.48 €
Ouvrier qualifié	N2	E1	1 492.43 €	9.84 €	12.30 €	14.76 €
		E2	1 524.28 €	10.05 €	12.56 €	15.08 €
Ouvrier très qualifié	N3	E1	1 587.98 €	10.47 €	13.09 €	15.71 €
		E2	1 697.19 €	11.19 €	13.99 €	16.79 €
Ouvrier hautement qualifié	N	E1	1 835.21 €	12.10 €	15.13 €	18.15 €
		E2	1 979.29 €	13.05 €	16.31 €	19.58 €

SMIC au 1er Janvier 2014 9,53 €
 Minimum garanti 3,51 €

En aucun cas, le salaire horaire ne peut être inférieur au SMIC

Informations complémentaires**SALAIRE DES JEUNES TRAVAILLEURS**

- moins de 17 ans : 75 % du salaire des ouvriers adultes de même niveau et de même échelon (minimum 80 % du SMIC, soit **7,62 €** au 01/01/2014)
- de 17 à 18 ans : 90 % du salaire des ouvriers adultes de même niveau et de même échelon (minimum 90 % du SMIC, soit **8,58 €** au 01/01/2014)
- plus de 6 mois de pratique professionnelle : minimum le SMIC, soit **9,53 €** au 01/01/2014.

INDEMNITE FORFAITAIRE MENSUELLE DE TRANSPORT

Distance entre le domicile du salarié et le siège de l'exploitation Montant mensuel de la prime

2 à 3 km.....	17,55 €
3 à 4 km.....	24,57 €
4 à 5 km.....	31,59 €
5 à 6 km.....	38,61 €
6 à 7 km.....	45,63 €
7 à 8 km.....	52,65 €
8 à 9 km	59,67 €
9 à 10 km.....	66,69 €
10 à 11 km	73,71 €
11 à 12 km et plus.....	80,73 €

La retenue journalière pour la nourriture est fixée à **10.53 €**, soit :
1,58 € pour le petit déjeuner, **4,74 €** pour le déjeuner et **4,21 €** pour le dîner.

LOGEMENT**A - REDEVANCE FORFAITAIRE**

Logement de célibataire : pour une pièce meublée et chauffée, la redevance mensuelle sera égale à 35,10 €

Logement familial : l'évaluation forfaitaire de la redevance est établie compte tenu des pièces et des éléments de confort que présente ce logement.

- 14,04 € pour chaque pièce habitable (pièce de plus de 9 m² d'une hauteur sous plafond au moins égale à 2,50 m et dont les ouvertures totalisent au moins un dixième de la surface de la pièce)
- 5,27 € pour la cuisine et chaque pièce secondaire (pièce ne répondant pas à la définition de la pièce habitable, mais d'une surface au moins égale à 7 m² d'une hauteur sous plafond au moins égale à 2,20 m et comportant au moins une ouverture sur l'extérieur)
- 5,27 € eau courante à l'intérieur, quel que soit le nombre de postes
- 14,04 € installation eau chaude
- 17,55 € W.C. intérieur, étanche avec effet d'eau fonctionnant en permanence
- 17,55 € salle d'eau (comprenant installation d'eau chaude, receveur de douche et lavabo)
- 8,78 € chauffage central (pour chaque radiateur d'une pièce principale, pièce secondaire ou cuisine, ou par pièce chauffée)
- 14,04 € dépendance couverte, close et de plus de 15 m²
- 8,78 € dépendance couverte, non close ou de moins de 15 m²

B - REDEVANCE LIBRE

Les parties pourront d'un commun accord fixer librement l'indemnité concernant tout logement construit postérieurement au 1er septembre 1948, ou lorsque les aménagements apportés à ce logement font qu'il remplit les conditions exigées par la législation sur l'allocation logement ou sur l'aide personnalisée au logement.

Le montant mensuel des redevances d'occupation pourra être basé sur le barème indicatif ci-après :

	Logement d'une surface habitable inférieure à 70 m ² ou comprenant moins de 4 pièces habitables	Logement d'une surface habitable de 70 à 80 m ² ou comprenant 4 à 5 pièces habitables	Logement de plus de 85 m ² ou comprenant plus de 5 pièces habitables
Logement neuf postérieur au 1er septembre 1948	129.87 €	154.44 €	175.50 €
Logement ancien aménagement moderne	98.28 €	115.83 €	133.38 €
Logement ancien aménagement sommaire	49.14 €	56.16 €	66.69 €

BARÈME DE SALAIRES 01/07/2014, Techniciens, Agents de maîtrise & cadres*Prenant effet au 1er Juillet 2014***Convention Collective de Travail du 12 février 1991**

Concernant les Exploitations de Polyculture et d'Élevage et les CUMA de la Marne Exploitations Maraîchères, Horticoles et de Pépinières de la Marne Entreprises de Travaux Agricoles et Ruraux de la Marne et de l'Aube

-
- **Techniciens**
- **Agents de maîtrise**
- **Cadres**

CLASSIFICATION SALAIRE HORAIRE

TM1 E1	14.18 €
--------	---------

TM1 E2	15.23 €
--------	---------

SALAIRE MENSUEL

TM2	2 809.69 €
-----	------------

C1	3 763.93 €
----	------------

C2	4 606.85 €
----	------------

BARÈME DE SALAIRES 01/07/2014, Non-cadre*prenant effet au 1er juillet 2014 Sauf N1E1 inchangé depuis le 1er janvier 2014*

Convention Collective de Travail du 12 février 1991 Concernant les exploitations de Polyculture et d'Élevage et les C.U.M.A. de la Marne Exploitations Maraîchères, Horticoles et de Pépinières de la Marne Entreprises de Travaux Agricoles et Ruraux de la Marne et de l'Aube

Non cadres		En aucun cas, le salaire horaire ne peut être inférieur au SMIC				
	NIVEAU	ECHELON	Salaire Mensuel	Heures normales	Heures à 25%	Heures à 50%
Ouvrier exécutant	N1	E1	1 445.42 €	9.53 €	11.91 €	14.30 €
		E2	1 484.85 €	9.79 €	12.24 €	14.69 €
Ouvrier qualifié	N2	E1	1 515.18 €	9.99 €	12.49 €	14.99 €
		E2	1 547.03 €	10.20 €	12.75 €	15.30 €
Ouvrier très qualifié	N3	E1	1 612.25 €	10.63 €	13.29 €	15.95 €
		E2	1 722.97 €	11.36 €	14.20 €	17.04 €
Ouvrier hautement qualifié	N4	E1	1 862.51 €	12.28 €	15.35 €	18.42 €
		E2	2 009.63 €	13.25 €	16.56 €	19.88 €

SMIC au 1er Janvier 2014

Minimum garanti 3,51 €

En aucun cas, le salaire horaire ne peut être inférieur au SMIC

Informations complémentaires

SALAIRE DES JEUNES TRAVAILLEURS

- moins de 17 ans : 75 % du salaire des ouvriers adultes de même niveau et de même échelon
(minimum 80 % du SMIC, soit **7,62 €** au 01/01/2014)
- de 17 à 18 ans : 90 % du salaire des ouvriers adultes de même niveau et de même échelon
(minimum 90 % du SMIC, soit **8,58 €** au 01/01/2014)
- plus de 6 mois de pratique professionnelle : minimum le SMIC, soit **9,53 €** au 01/01/2014.

INDEMNITE FORFAITAIRE MENSUELLE DE TRANSPORT

Distance entre le domicile du salarié et le siège de l'exploitation Montant mensuel de la prime

2 à 3 km.....	17,55 €
3 à 4 km.....	24,57 €
4 à 5 km.....	31,59 €
5 à 6 km.....	38,61 €
6 à 7 km.....	45,63 €
7 à 8 km.....	52,65 €
8 à 9 km	59,67 €
9 à 10 km.....	66,69 €
10 à 11 km	73,71 €
11 à 12 km et plus.....	80,73 €

La retenue journalière pour la nourriture est fixée à **10.53 €**, soit :
1,58 € pour le petit déjeuner, **4,74 €** pour le déjeuner et **4,21 €** pour le dîner.

JARDIN FAMILIAL : retenue mensuelle 3,51 €

PRIME DE PANIER : 8,78 €

LOGEMENT

A - REDEVANCE FORFAITAIRE

Logement de célibataire : pour une pièce meublée et chauffée, la redevance mensuelle sera égale à **35,10 €**

Logement familial : l'évaluation forfaitaire de la redevance est établie compte tenu des pièces et des éléments de confort que présente ce logement.

- **14,04 €** pour chaque pièce habitable (pièce de plus de 9 m² d'une hauteur sous plafond au moins égale à 2,50 m et dont les ouvertures totalisent au moins un dixième de la surface de la pièce)
- **5,27 €** pour la cuisine et chaque pièce secondaire (pièce ne répondant pas à la définition de la pièce habitable, mais d'une surface au moins égale à 7 m² d'une hauteur sous plafond au moins égale à 2,20 m et comportant au moins une ouverture sur l'extérieur)
- **5,27 €** eau courante à l'intérieur, quel que soit le nombre de postes
- **14,04 €** installation eau chaude
- **17,55 €** W.C. intérieur, étanche avec effet d'eau fonctionnant en permanence

- **17,55 €** salle d'eau (comprenant installation d'eau chaude, receveur de douche et lavabo)
- **8,78 €** chauffage central (pour chaque radiateur d'une pièce principale, pièce secondaire ou cuisine, ou par pièce chauffée)
- **14,04 €** dépendance couverte, close et de plus de 15 m²
- **8,78 €** dépendance couverte, non close ou de moins de 15 m²

B - REDEVANCE LIBRE

Les parties pourront d'un commun accord fixer librement l'indemnité concernant tout logement construit postérieurement au 1er septembre 1948, ou lorsque les aménagements apportés à ce logement font qu'il remplit les conditions exigées par la législation sur l'allocation logement ou sur l'aide personnalisée au logement.

Le montant mensuel des redevances d'occupation pourra être basé sur le barème indicatif ci-après :

	Logement d'une surface habitable inférieure à 70 m ² ou comprenant moins de 4 pièces habitables	Logement d'une surface habitable de 70 à 80 m ² ou comprenant 4 à 5 pièces habitables	Logement de plus de 85 m ² ou comprenant plus de 5 pièces habitables
Logement neuf postérieur au 1er septembre 1948	129.87 €	154.44 €	175.50 €
Logement ancien aménagement moderne	98.28 €	115.83 €	133.38 €
Logement ancien aménagement sommaire	49.14 €	56.16 €	66.69 €

BARÈME DE SALAIRES 01/02/2018, Non-cadre

prenant effet au 1er février 2018 étendu au 2/08/2018

Convention Collective de Travail du 12 février 1991 Concernant les Exploitations de Polyculture et d'Élevage et les C.U.M.A. de la Marne Exploitations Maraîchères, Horticoles et de Pépinières de la Marne Entreprises de Travaux Agricoles et Ruraux de la Marne et de l'Aube

Non cadres		En aucun cas, le salaire horaire ne peut être inférieur au SMIC				
	NIVEAU	ECHELON	Salaire Mensuel	Heures normales	Heures à 25%	Heures à 50%
Ouvrier exécutant	N1	E1	1 498.50 €	9.88 €	12.35 €	14.82 €
		E2	1 525.80 €	10.06 €	12.57 €	15.09 €
Ouvrier qualifié	N2	E1	1 556.13 €	10.26 €	12.82 €	15.39 €
		E2	1 589.50 €	10.48 €	13.10 €	15.72 €
Ouvrier très qualifié	N3	E1	1 656.24 €	10.92 €	13.65 €	16.38 €
		E2	1 769.99 €	11.67 €	14.59 €	17.50 €
Ouvrier hautement qualifié	N4	E1	1 914.07 €	12.62 €	15.77 €	18.93 €
		E2	2 065.74 €	13.62 €	17.02 €	20.43 €

BARÈME DE SALAIRES 01/01/2021, Non-cadre
prenant effet au 1er janvier 2021

	Niveau	Échelon	Salaire mensuel	Heure normale
Ouvrier exécutant	N1	E1	1 554,84 €	10,25 €
		E2	1 582,42 €	10,43 €
Ouvrier qualifié	N2	E1	1 613,06 €	10,64 €
		E2	1 649,82 €	10,88 €
Ouvrier très qualifié	N3	E1	1 718,76 €	11,33 €
		E2	1 836,70 €	12,11 €
Ouvrier hautement qualifié	N4	E1	1 985,30 €	13,09 €
		E2	2 143,08 €	14,13 €

BARÈME DE SALAIRES 01/01/2021, Techniciens, Agents de maîtrise & cadres
prenant effet au 1er janvier 2021

Classification	Salaire horaire
TM1 E1	15,13 €
TM1 E2	16,24 €
	Salaire mensuel
TM2	2 995,60 €
C1	4 012,97 €
C2	4 911,67 €