

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL
DU 18 JANVIER 1977

CONCERNANT LES EXPLOITATIONS AGRICOLES
ET LES COOPERATIVES D'UTILISATION EN COMMUN DE MATERIELS AGRICOLES
DU DEPARTEMENT DE L'AUBE

PLAN GENERAL

	Pages
I - Signataires	3
II - Arrêtés d'extension	4
III - Table des matières	8
IV - Texte de la convention modifiée par ses avenants	10
Annexe I	23
Annexe II	24
Annexe III	31
Annexe IV	33
Annexe V	38
Annexe VI	42
Annexe VII	66

II - SIGNATAIRES

Organisations patronales :

- La Fédération Départementale des Syndicats d'Exploitants Agricoles de l'Aube,
- La Fédération Départementale des Coopératives d'Utilisation de Matériels Agricoles de l'Aube,
- Le Syndicat Régional des Horticulteurs, Maraîchers et Pépiniéristes de Champagne Ardenne
- Le Syndicat Aubeois des Pépiniéristes et Horticulteurs

Organisations syndicales de salariés :

- La Fédération Nationale de l'Agroalimentaire et des Forêts C.G.T.,
- Le Syndicat Départemental des Ouvriers Agricoles et Forestiers de l'Aube C.G.T.-F.O.,
- Le Syndicat des Salariés d'Exploitations Agricoles de l'Aube F.G.A.-C.F.D.T.,
- L'Union Départementale des Syndicats C.F.T.C. de l'Aube,
- Le Syndicat National des Cadres d'Exploitations Agricoles C.G.C.,
- Le Syndicat National des Cadres et Agents de Maîtrise des Exploitations Agricoles C.F.D.T.,

III - ARRETES D'EXTENSION

	Date arrêté	Date J.O.	Numéro et date arrêté préfectoral	Numéro et date R.A.A.
- Convention collective du 18 janvier 1977) Avenant n° 1 du 12 juillet 1977 () Avenant n° 2 du 12 juillet 1977)	20.02.78	29.03.78		
- Avenant n° 3 du 12 janvier 1978	14.06.78	28.06.78		
- Avenant n° 4 du 11 juillet 1978			78-5411 10.11.78	24 15.12.78
- Avenant n° 5 du 7 septembre 1978			79-795 23.02.79	9 02.04.79
- Avenant n° 6 du 7 décembre 1978
- Avenant n° 7 du 16 janvier 1979			79-2555 23.05.79	16 01.07.79
- Avenant n° 8 du 16 janvier 1979	11.05.79	06.06.79		
- Avenant n° 9 du 9 avril 1979			79-4290 10.08.79	20 01.09.79
- Avenant n° 10 du 11 juillet 1979			79-5946 30.10.79	27 03.12.79
- Avenant n° 11 du 11 septembre 1979			79-7101 26.12.79	2 15.01.80
- Avenant n° 12 du 7 décembre 1979			80-1467 26.03.80	10 15.04.80
- Avenant n° 13 du 7 mars 1980			80-3464 01.07.80	19 01.08.80
- Avenant n° 14 du 12 mai 1980			80-5103 29.09.80	
- Avenant n° 15 du 8 juillet 1980			80-5750 03.11.80	25 15.11.80
- Avenant n° 16 du 8 juillet 1980	24.10.80	27.11.80		
- Avenant n° 17 du 10 septembre 1980			81-343 27.01.81	4 16.02.81
- Avenant n° 18 du 10 septembre 1980	29.01.81	28.02.81		
- Avenant n° 19 du 10 décembre 1980			81-2068 13.04.81	10 02.05.81
- Avenant n° 20 du 26 janvier 1981			81-2748 19.05.81	14 15.06.81
- Avenant n° 21 du 4 mars 1981			81-3364 22.06.81	16 15.07.81

	Date arrêté	Date J.O.	Numéro et date arrêté préfectoral	Numéro et date R.A.A.
- Avenant n° 22 du 8 juillet 1981	04.12.81	13.01.82		
- Avenant n° 23 du 8 juillet 1981	04.12.81	13.01.82		
- Avenant n° 24 du 16 novembre 1981			82-1587 06.04.82	11 02.05.82
- Avenant n° 25 du 21 janvier 1982			82-2218 14.05.82	15 15.06.82
- Avenant n° 26 du 24 mars 1982
- Avenant n° 27 du 24 mars 1982	23.02.84	07.03.84		
- Avenant n° 28 du 7 mai 1982			82-5076 29.11.82	27 15.12.82
- Avenant n° 29 du 24 novembre 1982	23.02.84	07.03.84		
- Avenant n° 30 du 24 novembre 1982
- Avenant n° 31 du 28 février 1983			83-4390 03.11.83	26 15.12.83
- Avenant n° 32 du 28 février 1983	23.02.84	07.03.84		
- Avenant n° 33 du 6 juillet 1983			83-4840 29.11.83	1 02.01.84
- Avenant n° 34 du 30 janvier 1984			84-2445 19.06.84	16 01.08.84
- Avenant n° 35 du 30 janvier 1984
- Avenant n° 36 du 7 février 1985			85-2278 03.06.85	28 25.06.85
- Avenant n° 37 du 7 février 1985	07.06.85	15.06.85		
- Avenant n° 38 du 30 juillet 1985			85-3963 03.10.85	40 29.10.85
- Avenant n° 39 du 3 mars 1986	09.07.86	19.07.86		
- Avenant n° 40 du 3 mars 1986			86-2585 30.06.86	28 16.07.86
- Avenant n° 41 du 17 février 1987			87-2437 11.06.87	22 30.06.87
- Avenant n° 42 du 9 février 1988	05.05.88	10.05.88		
- Avenant n° 43 du 9 février 1988
- Avenant n° 44 du 14 février 1989			89-1548 A 18.05.89	22 06.06.89
- Avenant n° 45 du 14 février 1989	26.05.89	03.06.89		

	Date arrêté	Date J.O.	Numéro et date arrêté préfectoral	Numéro et date R.A.A.
- Avenant n° 46 du 9 février 1990			90-1313 A 30.04.90	22 22.05.90
- Avenant n° 47 du 5 février 1991			91-1115 A 24.04.91	19 22.05.91
- Avenant n° 48 du 5 février 1991	20.06.91	05.07.91		
- Avenant n° 49 du 6 février 1992			92-1184 A 21.04.92	10 26.05.92
- Avenant n° 50 du 6 février 1992	19.05.92	02.06.92		
- Avenant n° 51 du 6 juillet 1993			93-3168 A 30.09.93	24 26.10.93
- Avenant n° 52 du 9 février 1994			94-1124 A 19.04.94	11 17.05.94
- Avenant n° 53 du 16 février 1995			95-1127 A 13.04.95	10 16.05.95
- Avenant n° 54 du 30 janvier 1996			96-1567 A 14.05.96	12 04.06.96
- Avenant n° 55 du 30 janvier 1996	05.06.96	12.06.96		
- Avenant n° 56 du 11 février 1997			97-1459 A 18.04.97	12 27.05.97
- Avenant n° 57 du 22 juillet 1997			97-3734 A 20.10.97	24 12.11.97
- Avenant n° 58 du 17 février 1998	05.05.98	15.05.98		
- Avenant n° 59 du 8 juin 2000			00-4449 A 19.09.00	13 16.10.00
- Avenant n° 60 du 21 février 2001
- Avenant n° 61 du 19 juin 2003			04-0260 26.01.04	2 02.02.04
- Avenant n° 62 du 16 septembre 2004			04-4834 01.12.04	16 16.12.04
- Avenant n° 63 du 7 décembre 2005			06-0776 02.03.06	3 10.03.06
- Avenant n° 64 du 19 mai 2006	28.11.06	08.12.06		
- Avenant n° 65 du 13 février 2007			07-2353 13.02.07	7 03.08.07
- Avenant n° 66 du 20 février 2008			08-2226 03.07.08	7 12.08.08

	Date arrêté	Date J.O.	Numéro et date arrêté préfectoral	Numéro et date R.A.A.
- Avenant n° 67 du 4 novembre 2008			09-3298 30.10.09	10 24.11.09
- Avenant n° 68 du 4 novembre 2008	21.11.09	28.11.09		
- Avenant n° 69 du 2 novembre 2009				
- Avenant n° 70 du 2 novembre 2009	17.04.12	29.04.12		
- Avenant n°71 du 22 mars 2011			13.03.12	
- Avenant n°72 du 20 juin 2012				
- Avenant n°74 du 5 février 2013	11.12.13	20.12.13		

IV - TABLE DES MATIERES

IV - TABLE DES MATIERES	8
CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION –.....	10
Article 1er :.....	10
CHAPITRE II - DUREE, RENOUELEMENT, REVISION ET DENONCIATION –	10
Article 2 : Durée et renouvellement	10
Article 3 : Révision	11
Article 4 : Dénonciation	11
CHAPITRE III - PROCEDURE CONVENTIONNELLE DE CONCILIATION –.....	11
Article 5 :	11
CHAPITRE IV - PERIODE D'ESSAI, EMBAUCHAGE, PERMANENCE DE L'EMPLOI –	11
Article 6 : (Avenant n° 68 du 4 novembre 2008) « Embauchage	11
Article 7 : (Avenant n° 68 du 4 novembre 2008) « Période d'essai.....	12
Article 8 :	12
CHAPITRE V - CLASSIFICATION DES EMPLOIS – SALAIRES –	12
Article 9 :	12
Article 10 :	12
Article 11 : Changement temporaire d'emploi.....	13
Article 12 : Travaux à tâche	13
Article 13 : Dispositions spéciales applicables aux bergers (Avenant n° 18 du 10 septembre 1980)	13
Article 14 – Nourriture (Avenant n°70 du 2 novembre 2009)	14
Article 15 – Logement (Avenant n°70 du 2 novembre 2009).....	14
Article 16 : Autres avantages en nature.....	14
Article 17 : Paiement des salaires	15
Article 18 : (Avenant n° 45 du 14 février 1989) « Bulletin de paie	15
CHAPITRE VI - DUREE DU TRAVAIL – ABSENCES –	15
Article 19 : Durée du travail.....	15
Article 20 (abrogé par avenant n°58 du 17 février 1998) Travail du dimanche.	15
Article 21 : (Avenant n° 32 du 28 février 1983) « Travail de nuit	15
Article 22 (abrogé par avenant n° 58 du 17 février 1998)	15
Article 23 : Absences	16
CHAPITRE VII - CONGE PAYES ET CONGES SPECIAUX –.....	16
Article 24 : (Avenant n° 27 du 24 mars 1982) « Congés payés annuels –	16
Article 25 : Frais de déplacement	17
Article 26 : (Avenant n° 27 du 24 mars 1982) « Jours fériés légaux.....	17
Article 27 (Avenant n° 18 du 10 septembre 1980) « Congés pour événements familiaux	17

Article 28 : (Avenant n° 42 du 9 février 1988) « Congés de formation économique, sociale et syndicale Congés de formation de cadres et d’animateurs pour la jeunesse.....	17
Article 29 : Congés spéciaux au titre de la formation professionnelle ou de la promotion sociale	18
Article 30 : Formation professionnelle.....	18
CHAPITRE VIII - DEMISSION – LICENCIEMENT –.....	18
Article 31 : (Avenant n° 48 du 5 février 1991) « Délai-congé ou préavis	18
Article 32 : (Avenant n° 32 du 4 novembre 2008) « Indemnité de licenciement et indemnité de départ à la retraite	19
Article 33 : Certificat de travail	19
Article 34 : Attestation de cessation de travail	19
« Article 35 : Maladie ou accident	19
« Article 36 : Régime de prévoyance collective obligatoire :.....	20
« Article 37 : Régime d'assurance complémentaire santé	20
CHAPITRE IX - TRAVAIL DES JEUNES ET DES FEMMES –.....	20
Article 38 :	20
CHAPITRE X - FORMATION PROFESSIONNELLE –.....	20
Article 39 :	20
CHAPITRE XI - HYGIENE ET SECURITE DES TRAVAILLEURS –	21
Article 40 :	21
CHAPITRE XII - DISPOSITIONS DIVERSES.....	21
Article 41 : Liberté syndicale.....	21
Article 42 : Délégués du personnel	22
Article 43 : Application des lois sociales	22
Article 44 : Retraite complémentaire.....	22
Article 45 : Extension de la convention.....	22
ANNEXE I.....	23
« ANNEXE II.....	24
ANNEXE III.....	31
ANNEXE IV.....	33
« ANNEXE V.....	38
ANNEXE VI.....	43
ANNEXE VII	71

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 18 JANVIER 1977
CONCERNANT LES EXPLOITATIONS AGRICOLES
ET LES COOPERATIVES D'UTILISATION EN COMMUN DE MATERIELS AGRICOLE
DU DEPARTEMENT DE L'AUBE

En application du titre III du livre 1^{er} du code du travail, entre les représentants des organisations professionnelles signataires, il a été convenu et arrêté ce qui suit :

CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION –

Article 1er :

(Avenant n° 70 du 2 novembre 2009) « La présente convention détermine les rapports entre les employeurs et les salariés et apprentis des deux sexes, de tout âge et de toute nationalité des exploitations de cultures et d'élevage de toute nature – à l'exception des exploitations viticoles de la Champagne délimitée – des coopératives d'utilisation de matériel agricoles (CUMA) – à l'exception des CUMA de déshydratation et des CUMA viticoles – ainsi que des 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 des structures d'accueil touristique, notamment d'hébergement et de restauration, situées sur l'exploitation ou dans les locaux de celle-ci. »

Elle s'applique nonobstant tous usages ou coutumes locaux et toutes stipulations contenues dans les contrats de travail particuliers ou les accords d'établissement lorsque ces usages, coutumes ou stipulations sont moins favorables aux salariés.

(Avenant n° 18 du 10 septembre 1980) « Des avenants pourront être conclus à la demande de l'une des parties signataires en vue d'étendre le champ d'application à d'autres branches d'activité professionnelles. »

En aucun cas, la rémunération nette en espèces allouée aux salariés ne peut être inférieure à celle qui résulte de l'ensemble des dispositions de la présente convention ou des prescriptions des textes relatifs au salaire minimum de croissance.

La présente convention régit tous les travaux effectués dans tous les établissements dont le siège est situé sur le territoire du département de l'Aube, même si les terrains de culture s'étendent sur un département limitrophe et, ceci, où que soient domiciliés les employeurs et les salariés.

Il appartiendra aux membres de la famille de l'exploitant de justifier de leur qualité de salarié s'ils revendiquent les avantages inclus dans la convention.

CHAPITRE II - DUREE, RENOUVELLEMENT, REVISION ET DENONCIATION –

Article 2 : Durée et renouvellement

(Avenant n° 27 du 24 mars 1982) « 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.

Elle se reconduira d'année en année à moins que l'une des parties signataires n'en demande la révision. »

Article 3 : Révision

(Avenant n° 18 du 10 septembre 1980) La commission mixte prévue à l'article L. 133-1 du code du travail est réunie lorsque deux organisations au moins en font la demande. Cette demande, qui devra préciser les points litigieux et indiquer des propositions, sera adressée, par lettre recommandée, aux autres parties ainsi qu'au « Chef du Service Régional de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles ».

La commission mixte devra se réunir dans le délai d'un mois suivant la réception de la lettre recommandée.

A cet effet, le Chef du Service Départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles convoquera les parties, au moins quinze jours avant la date fixée pour la réunion, et en précisera l'ordre du jour.

De plus, en ce qui concerne la révision des salaires, le Chef du Service Régional provoquera la réunion de la commission mixte au mois de janvier et au mois de juillet de chaque année.

Article 4 : Dénonciation

(Avenant n° 18 du 10 septembre 1980) La partie signataire, qui dénoncera la convention, devra prévenir les autres parties et le « Service Régional 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.

(Avenant n° 27 du 24 mars 1982) « Après le préavis de deux mois, la convention restera en vigueur jusqu'à ce qu'elle soit remplacée par une autre convention et au plus pour une durée d'un an, en application de l'article L. 132-7 du code du travail. »

CHAPITRE III - PROCEDURE CONVENTIONNELLE DE CONCILIATION –**Article 5 :**

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 de l'Aube créée au sein de la Commission Régionale de Conciliation de Châlons-sur-Marne.

(Avenant n° 18 du 10 septembre 1980) « En cas d'échec de la procédure de conciliation, le conflit est soumis, soit à la procédure d'arbitrage si les deux parties en conviennent, soit à la procédure de médiation. »

CHAPITRE IV - PERIODE D'ESSAI, EMBAUCHAGE, PERMANENCE DE L'EMPLOI –**Article 6 : (Avenant n° 68 du 4 novembre 2008) « Embauchage**

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.

L'embauchage doit être constaté par un acte écrit établi en deux exemplaires, le premier signé par l'employeur est remis au salarié, le second signé par le salarié reste entre les mains de l'employeur.

Cet acte doit préciser la date d'effet du contrat, sa durée, la catégorie d'emploi du salarié ainsi que le coefficient y afférent.

Il peut contenir telles ou telles clauses supplémentaires sous réserve qu'elles soient plus favorables que les dispositions de la présente convention. »

Article 7 : (Avenant n° 68 du 4 novembre 2008) « Période d'essai

L'engagement peut être conclu à l'essai. La durée de la période d'essai, fixée par accord écrit entre les parties, est de 2 mois au maximum.

A partir du coefficient 140, elle peut être renouvelée une fois pour une durée identique.

La période d'essai des salariés embauchés par contrat de travail à durée déterminée est établie en application des dispositions de l'article L. 1242-10 du code du travail.

Pendant la période d'essai, ou à l'issue de celle-ci, l'une ou l'autre partie peut se libérer en respectant le préavis prévu par l'article L. 1221-25 du code du travail et sans indemnités de part et d'autre.

En cas de séparation, au cours ou à l'issue de la période d'essai, le salarié ne peut prétendre qu'à la rémunération afférente à la catégorie d'emploi pour laquelle il a été embauché ; la rupture du contrat à l'issue de la période d'essai ne peut faire considérer le salarié comme un ouvrier non permanent. »

Article 8 :

(Avenant n° 58 du 17 février 1998) « L'employeur garantit à son personnel permanent un nombre d'heures de travail égal à la durée légale du travail. Le salarié permanent bénéficie d'une rémunération mensuelle au moins égale à la durée mensuelle correspondant à la durée légale du travail, alors même que la totalité des heures prescrites ne serait pas effectuée par suite d'intempéries ou autres causes non imputables au salarié. »

(Avenant n°70 du novembre 2009) « Le salarié engagé pour une durée déterminée, sauf s'il s'agit d'un saisonnier, bénéficie d'une indemnité de fin de contrat fixée suivant les dispositions de l'article L 1234-8 du Code du Travail.

Le salarié intermittent est celui qui est embauché pour une durée indéterminée, mais dont l'activité comporte une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées. Le contrat de travail est établi conformément aux dispositions de l'article 9.3 de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié concernant la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles. »

CHAPITRE V - CLASSIFICATION DES EMPLOIS – SALAIRES –

Article 9 :

(Avenant n° 70 du 2 novembre 2009) « Les salariés, hommes et femmes, des exploitations visées par la présente convention sont classés **d'après leur emploi dans les catégories définies** en annexe II. »

Les salaires minima sont déterminés à l'annexe III de la présente convention.

Les conditions particulières de travail et de rémunération du personnel d'encadrement font l'objet de l'annexe IV.

Article 10 :

La rémunération des ouvriers et ouvrières âgés de moins de 18 ans supporte un abattement calculé suivant l'âge des intéressés :

- « Travailleurs âgés de moins de 17 ans » 20 %

- Travailleurs âgés de 17 à 18 ans 10 %

du salaire de l'adulte afférent au classement de l'emploi occupé.

Les abattements ainsi fixés sont supprimés pour les jeunes travailleurs justifiant de six mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité dont ils relèvent.

A égalité de capacités et de rendement, les jeunes travailleurs perçoivent le même salaire que les adultes.

Article 11 : Changement temporaire d'emploi

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

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 y seront employés.

Les soins aux animaux assurés par le personnel ne modifient pas, pour autant, leur classement professionnel.

Article 12 : Travaux à tâche

(Avenant n°70 du 2 novembre 2009) « Certains travaux tels que : arrachage des betteraves montées à graine, ramassage de légumes de plein champ, triage et conditionnement, etc ... peuvent être rémunérés à la tâche. »

Les conditions d'exécution du travail à tâche seront fixées préalablement par écrit après accord entre les parties.

(Avenant n°70 du 2 novembre 2009) « Le salarié effectuant des travaux à la tâche ne devra pas recevoir un salaire inférieur à celui correspondant à son temps de travail multiplié par le taux horaire du SMIC. »

En principe, les ouvriers travaillant à tâche ne sont liés à leur employeur, en ce qui concerne la stabilité de leur emploi, que pendant le temps nécessaire à l'exécution de la tâche entreprise.

Il en va différemment du salarié permanent qui, à l'embauchage, s'est engagé à effectuer des travaux à tâche et de celui qui accepte de travailler momentanément ainsi.

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

Le travailleur est tenu, sauf 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.

Article 13 : Dispositions spéciales applicables aux bergers (Avenant n° 18 du 10 septembre 1980)

Le berger particulier reçoit en plus de son salaire des primes par agneau vendu ou agnelle conservée pour la reproduction dont le montant est calculé comme suit :

- (Avenant n°70 du 2 novembre 2009) « le tiers de la valeur du salaire horaire du niveau I échelon 1 par agneau jusqu'à concurrence du nombre de brebis mises au bélier » ;
- cinq fois la valeur de la prime ainsi fixée par agneau au-dessus du nombre de brebis mises au bélier.

Cette prime est payée, moitié à la fin de l'agnelage, moitié après la vente ou le sevrage des agneaux.

(Avenant n°70 du 2 novembre 2009) « L'aide-berger conserve son **niveau de rémunération** habituel et, en tout état de cause, ne peut être rémunéré sur une base inférieure à celle du niveau 2, premier échelon. »

Article 14 – Nourriture (Avenant n°70 du 2 novembre 2009)

« Lorsque les ouvriers sont nourris par l'employeur, la valeur de la nourriture est décomptée forfaitairement des salaires. Le prix journalier est défini chaque année par circulaire ministérielle, en application de l'arrêté du 10 décembre 2002. Il est rappelé dans l'annexe III à la présente convention. »

Article 15 – Logement (Avenant n°70 du 2 novembre 2009)

« La retenue mensuelle pour les ouvriers bénéficiant d'un logement accessoire au contrat de travail est fixée conformément à la circulaire ministérielle, prise en application de l'arrêté du 10 décembre 2002. Elle est rappelée dans l'annexe III à la présente convention.

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

Un état des lieux du logement, lors de l'aménagement 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.

L'eau et l'électricité sont à la charge de l'occupant.

Le salarié devra, après cessation du contrat de travail, évacuer le logement dans les délais suivants :

- 8 jours pour les célibataires,
- 1 mois pour les ménages ou pour les salariés logés avec leur famille par l'employeur.

La retenue mensuelle de loyer reste due, au prorata du temps d'occupation, jusqu'au départ effectif du salarié.

Sauf clause contraire consignée par écrit et admise en ce qui concerne les cadres, les frais de déménagement supportés par l'employeur lors de l'arrivée du salarié dans l'entreprise sont valables pour un an. En cas de départ prématuré, le salarié sera redevable d'une partie de ces frais calculés au prorata du temps restant à courir. Par exemple, si l'ouvrier quitte son patron au bout de six mois, il doit lui rembourser 50 % des frais de déménagement.

Lorsque le salarié est licencié sans faute grave de sa part au cours de sa première année de présence, aucun remboursement n'est dû. »

Article 16 : Autres avantages en nature

(Avenant n° 18 du 10 septembre 1980) Les produits fournis aux salariés par l'employeur à titre onéreux sont comptés au « prix de vente » ou au cours à la production s'ils sont récoltés sur l'exploitation.

(Avenant n° 18 du 10 septembre 1980) Dans le cas contraire, ils seront défalqués au « prix de vente » et au « prix d'achat ».

Les fournitures seront mentionnées sur les bulletins de paie.

A la demande du salarié, l'employeur pourra mettre à sa disposition une superficie de 10 ares par foyer réservée à la culture familiale et ayant reçu toute façon culturale pour les plantations ; cette terre devra être entretenue en bon état.

En cas de départ du salarié avant la récolte et à défaut d'accord entre les parties permettant l'enlèvement des récoltes, la terre mise à la disposition de l'ouvrier sera reprise par l'employeur qui devra indemniser le salarié. Le montant de l'indemnité sera débattu entre les parties, compte tenu des récoltes en terre.

En cas de différend sur le montant de l'indemnité à verser au salarié, le Chef du Service Départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles sera saisi.

Les salariés ont droit gratuitement pour leurs stricts besoins familiaux au prêt d'un attelage et de matériel à concurrence de l'exploitation d'une superficie de 50 ares. Au-delà de ces 50 ares, le prêt s'effectuera à raison de 50 % du tarif de l'entraide.

Article 17 : Paiement des salaires

(Avenant n° 27 du 24 mars 1982) « Pour les salariés, la paie devra être faite régulièrement, au moins tous les mois et au plus tard le cinquième jour suivant le mois auquel elle se rapporte. »

Les salariés pourront recevoir, sur leur demande, un acompte toutes les quinzaines.

Article 18 : (Avenant n° 45 du 14 février 1989) « Bulletin de paie

Le paiement de la rémunération donne lieu à la remise d'une pièce justificative dite « bulletin de paie » qui doit comporter les mentions prévues à l'article R. 143-2 du code du travail.

(Avenant n°70 du 2 novembre 2009) « L'employeur doit conserver un double des bulletins de paie de ses salariés pendant 5 ans.»

CHAPITRE VI - DUREE DU TRAVAIL – ABSENCES –

(Avenant n° 58 du 17 février 1998)

Article 19 : Durée du travail

En cette matière, il est fait application des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur, en particulier celles de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié concernant la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles.

(Avenant n°70 du 2 novembre 2009) « Une copie de cet accord est annexée à la présente convention. »

Article 20 (abrogé par avenant n°58 du 17 février 1998) Travail du dimanche.

Article 21 : (Avenant n° 32 du 28 février 1983) « Travail de nuit

Le travail de nuit ne peut être qu'exceptionnel.

Les heures effectuées la nuit, c'est-à-dire entre 22 heures et 7 heures pendant la période d'heure d'été et entre 21 heures et 6 heures en dehors de cette période, telles qu'elles sont déterminées par arrêté interministériel, sont majorées de 100 % quand elles représentent des heures supplémentaires, de 50 % dans les autres cas. »

Article 22 (abrogé par avenant n° 58 du 17 février 1998)

Article 23 : Absences

Toute absence doit être autorisée ou motivée. Les absences qui ne sont pas des congés payés entraînent la perte du salaire correspondant au temps de travail non effectué.

Pour s'absenter, sauf cas de force majeure, le salarié doit être d'accord avec son patron et l'avoir prévenu au moins 48 heures à l'avance.

(Avenant n°70 du 2 novembre 2009) « Toute absence non autorisée et non justifiée par un motif valable dans les 48 h peut entraîner une sanction. »

CHAPITRE VII - CONGE PAYES ET CONGES SPECIAUX –**Article 24 : (Avenant n° 27 du 24 mars 1982) « Congés payés annuels –**

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 2 jours ½ ouvrables par mois de travail, sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder 30 jours ouvrables.

Les dispositions ci-dessus qui généralisent la 5^{ème} semaine de congé payé ne peuvent avoir pour effet de porter le congé annuel à plus de 32 jours ouvrables par an.

L'indemnité de congé est égale au dixième de la rémunération totale perçue au cours de la période de référence ; elle ne peut toutefois être inférieure au montant de la rémunération qu'aurait perçue le salarié si celui-ci avait continué à travailler.

a) Date et période des congés payés :

Les dates de départ en congés payés et de retour sont fixées en commun accord entre employeur et salarié.

Toutefois, les absences de plus de 24 heures au titre des congés payés ne peuvent être exigées pendant les périodes de grands travaux suivantes :

(Avenant n°70 du 2 novembre 2009) :

« Polyculture et élevage :

- 1^{er} au 30 avril
- 15 juin au 15 août
- 1^{er} septembre au 31 octobre.

Maraîchage : du 15 mai au 30 septembre.

Horticulture :

- du 1^{er} mars au 15 juin
- du 15 septembre au 31 octobre.

Pépinière : pendant les mois de février, mars, août, novembre et décembre. »

b) Congés de fractionnement :

Conformément à l'article L. 223-8 du code du travail, il sera attribué 2 jours ouvrables de congés supplémentaires lorsque le nombre de jours pris en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre sera au moins égal à 6 et un seul lorsqu'il sera compris entre 3 et 5 jours. Les jours de congé principal dus en sus de 24 jours ouvrables ne sont pas pris en compte pour l'ouverture du droit à ce supplément. »

(Avenant n° 55 du 30 janvier 1996)

Article 25 : Frais de déplacement

Le salarié effectuant les déplacements avec sa propre voiture pour le compte de son employeur bénéficie d'une indemnité kilométrique déterminée en fonction du barème indicatif publié chaque année par l'administration fiscale pour l'appréciation des frais de voiture.

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

Article 26 : (Avenant n° 27 du 24 mars 1982) « Jours fériés légaux

Les jours fériés légaux applicables en agriculture sont ceux prévus par la loi, c'est-à-dire :

le 1^{er} janvier, le lundi de Pâques, le 1^{er} Mai, le 8 Mai, l'Ascension, le lundi de Pentecôte, le 14 juillet, l'Assomption, la Toussaint, le 11 Novembre et Noël.

(Avenant n° 42 du 9 février 1988) « Tous les jours fériés légaux sont chômés et payés lorsqu'ils tombent un jour normalement ouvré dans l'entreprise. »

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

Les jours chômés et payés visés au présent article sont indemnisés dans les mêmes conditions que le 1^{er} Mai.

Si un travail est effectué un jour férié légal chômé et payé, ce travail est rémunéré conformément aux dispositions relatives au 1^{er} Mai. »

Article 27 (Avenant n° 18 du 10 septembre 1980) « Congés pour événements familiaux

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

- 4 jours pour le mariage du salarié.
- (Avenant n° 55 du 30 janvier 1996) « 3 jours » pour le décès d'un conjoint ou d'un enfant.
- 1 jour pour le mariage d'un enfant.
- 1 jour pour le décès du père ou de la mère.

(Avenant n° 42 du 9 février 1988)

- « 3 jours pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption ; ces jours d'absence ne peuvent se cumuler avec les congés accordés pour ce même enfant en vertu des articles L. 122-26 et L. 122-26-1 du code du travail. »

(Avenant n° 45 du 14 février 1989)

- « 1 jour pour le décès du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur.
- Dans la limite de 3 jours pour la présélection militaire. »

(Avenant n° 58 du 17 février 1998)

- « 1 jour à titre d'autorisation d'absence exceptionnelle pour participer à l'appel de préparation à la défense (article L. 122-20-1 du code du travail). »

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

Article 28 : (Avenant n° 42 du 9 février 1988) « Congés de formation économique, sociale et syndicale Congés de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse

Les salariés désireux de participer à des stages ou sessions de formation économique et sociale ou de formation syndicale organisés soit par des centres rattachés à des organisations syndicales de salariés

reconnues représentatives sur le plan national, soit par des instituts spécialisés, ont droit, sur leur demande, à un ou plusieurs congés dans les conditions prévues par les articles L. 451-1 à L. 451-4 et R. 451-1 à R. 451-4 du code du travail et par l'arrêté ministériel du 7 mars 1986 ;

Les travailleurs salariés et apprentis, âgés de moins de 25 ans, désireux de participer aux activités des organisations de jeunesse et d'éducation populaire, des fédérations et des associations sportives et de plein air légalement constituées, destinées à favoriser la préparation et la formation ou le perfectionnement de cadres et animateurs, ont droit, sur leur demande, à un congé non rémunéré dans les conditions prévues par les articles L. 225-1 à L. 225-5 et R. 225-1 à R. 225-10 du code du travail. »

Article 29 : Congés spéciaux au titre de la formation professionnelle ou de la promotion sociale

(Avenant n° 18 du 10 septembre 1980) « Les salariés bénéficieront chaque année de deux journées payées, en vue d'assister et de participer aux cours de formation professionnelle ou de promotion sociale organisés dans le cadre des programmes de vulgarisation agricole, soit par les services du Ministère de l'Agriculture, soit par les organisations professionnelles agricoles ou organismes publics, telle la Chambre d'Agriculture, ou placés sous leur égide. »

Les congés prévus à ce titre ne pourront être accordés que sur justification.

Article 30 : Formation professionnelle

(Avenant n°70 du 2 novembre 2009) «Les entreprises définies à l'article 1^{er} de la présente convention participent au financement de la formation professionnelle conformément aux dispositions légales et conventionnelles.

CHAPITRE VIII - DEMISSION – LICENCIEMENT –

Article 31 : (Avenant n° 48 du 5 février 1991) « Délai-congé ou préavis

1°) (Avenant n°70 du 2 novembre 2009) « Si la rupture du contrat intervient dans les six premiers mois, la durée réciproque du préavis est de :

- 15 jours pour ceux de niveau I et II
- 1 mois pour ceux de niveau III et IV »

2°) Si la rupture du contrat intervient après six mois, la durée réciproque du préavis est de :

- 1 mois dans tous les cas.

3°) Si le salarié est licencié alors qu'il justifie de deux ans d'ancienneté ininterrompus au service du même employeur, il a droit à un délai-congé de :

- 2 mois.

4°) **Dispositions communes** : L'employeur qui envisage de licencier un salarié doit mettre en œuvre la procédure instituée par les articles L. 122-14 et suivants du code du travail.

Pendant le délai-congé, le salarié aura droit pour chercher du travail à deux demi-journées ou un jour par semaine. Ces demi-journées ou journées sont rémunérées en cas de licenciement. »

Article 32 : (Avenant n° 32 du 4 novembre 2008) « Indemnité de licenciement et indemnité de départ à la retraite

I – Indemnité de licenciement :

Le salarié ayant au moins 1 an d'ancienneté ininterrompue dans la même exploitation à l'expiration du préavis et qui est licencié sans faute grave de sa part a droit à une indemnité de licenciement égale à 1/5 de mois par année d'ancienneté, plus 2/15 de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement prévue au présent paragraphe est le 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le 1/3 des 3 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 pro rata temporis.

II – Indemnité de départ à la retraite :

a) Tout salarié quittant volontairement l'exploitation pour bénéficier du droit à une pension de vieillesse a droit à une indemnité de départ en retraite fixée, en fonction de son ancienneté dans l'exploitation, à :

- 1°) 1/2 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté,
- 2°) 1 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté,
- 3°) 1 mois ½ de salaire après 20 ans d'ancienneté,
- 4°) 2 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté.

Le salaire à prendre en considération est le 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, 1/3 des 3 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 pro rata temporis.

b) Tout salarié dont la mise à la retraite résulte d'une décision de l'employeur a droit au versement de l'indemnité de licenciement prévue au paragraphe I du présent article. »

Article 33 : Certificat de travail

A 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 les emplois ont été tenus.

Article 34 : Attestation de cessation de travail

A 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.

(Avenant n°70 du 2 novembre 2009) :

« Article 35 : Maladie ou accident

Toute interruption de travail résultant d'une maladie ou d'un accident dont est victime le salarié ne peut constituer un motif légitime de rupture du contrat de travail.

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

S'il est déclaré inapte à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment par le médecin du travail, l'employeur devra lui proposer un autre emploi adapté à ses capacités. En cas d'impossibilité de reclassement, le contrat de travail pourra être rompu dans les conditions prévues par l'article L 1226-2 du Code du Travail si l'arrêt

de travail est dû à une maladie ou par les articles L 1226-10 et suivants du Code du Travail si l'arrêt de travail est dû à un accident du travail ou à une maladie professionnelle.»

(Avenant n° 64 du 19 mai 2006)

« Article 36 : Régime de prévoyance collective obligatoire :

Les salariés non cadres bénéficient d'un régime de prévoyance obligatoire qui est défini par l'accord de prévoyance du 19 mai 2006 figurant en annexe V.

L'employeur a l'obligation de tenir à la disposition du personnel un exemplaire à jour de l'accord de prévoyance applicable. Le salarié doit avoir accès à cet exemplaire sur le lieu de travail.»

(Avenant n°70 du 2 novembre 2009)

« Article 37 : Régime d'assurance complémentaire santé

Le salarié affilié à la présente convention collective bénéficie d'un régime d'assurance complémentaire santé collectif et obligatoire, défini par l'accord régional du 3 juillet 2009 instituant un régime d'assurance complémentaire frais de santé pour les salariés non cadres des exploitations agricoles de Champagne-Ardenne.

Une copie de cet accord est annexée à la présente convention. »

CHAPITRE IX - TRAVAIL DES JEUNES ET DES FEMMES –

Article 38 :

(Avenant n° 45 du 14 février 1989) « Les conditions particulières de travail des femmes et des jeunes salariés sont réglées conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur. »

CHAPITRE X - FORMATION PROFESSIONNELLE –

Article 39 :

Les salariés de moins de 18 ans pourront disposer pour leur formation professionnelle agricole, sans subir aucune retenue sur leur salaire et leurs congés payés, d'un temps équivalent à un jour de travail par semaine pendant la période scolaire.

Le temps accordé dans les mêmes conditions aux salariés âgés de 18 à 20 ans sera pris en charge par moitié par l'employeur.

Le bénéfice de ces dispositions ne peut être acquis que si le salarié justifie de son inscription et de son assiduité aux cours de formation professionnelle.

CHAPITRE XI - HYGIENE ET SECURITE DES TRAVAILLEURS –

(Avenant n°70 du 2 novembre 2009) «

Article 40 :

Les employeurs sont tenus de se conformer aux dispositions légales et réglementaires intéressant l'hygiène et la sécurité des travailleurs.

Si la nature des travaux effectués le justifie, l'employeur est tenu de fournir à son personnel une paire de chaussures ou de bottes de sécurité, ainsi que des équipements de protection individuelle adaptés à la tâche à accomplir.

En application de l'article R 717-91 du code rural et de la pêche maritime, lorsque les travailleurs sont exposés aux intempéries en raison des conditions d'exécution du travail, l'employeur est tenu de mettre à leur disposition des moyens de protection individuelle.

A la demande écrite du salarié permanent, l'employeur devra lui fournir, chaque année, un bleu de travail ou un vêtement similaire de coût équivalant répondant aux normes de sécurité. »

CHAPITRE XII - DISPOSITIONS DIVERSES

Article 41 : Liberté syndicale

La liberté d'opinion ainsi que le droit d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat, en vertu des dispositions du titre I du livre IV du code du travail, sont reconnus.

(Avenant n° 18 du 10 septembre 1980) « Il est interdit à tout employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en ce qui concerne, notamment, l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de congédiement. »

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'exploitation.

Il sera accordé aux salariés le temps nécessaire pour assister aux congrès et assemblées statutaires de leur organisation syndicale.

Les délégués syndicaux, à concurrence d'un par canton et par syndicat, bénéficieront des mêmes garanties que celles accordées aux délégués du personnel, à condition d'être désignés officiellement par le syndicat intéressé. La liste de ces délégués sera transmise, par lettre recommandée avec avis de réception, à la fois au Chef du Service Départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles, à l'employeur et aux organisations syndicales patronales. Celles-ci devront notifier aux organisations syndicales salariées intéressées les nom et adresse des délégués employeurs.

Le délégué syndical ne pourra intervenir au niveau des entreprises de sa circonscription qu'en avertissant au préalable le délégué syndical des employeurs qui pourra l'accompagner. A la demande de l'un des deux délégués, il pourra être fait appel à l'assistance du Chef du Service Départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles.

En aucun cas, le fait d'être délégué syndical ne pourra constituer un motif de renvoi. Un employeur ne pourra licencier un délégué syndical qu'après accord du Chef du Service Départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles et qu'après en avoir informé l'organisation dont relève ce délégué.

Pour tout ce qui n'est pas prévu par cet article et qui concerne l'exercice du droit syndical, il convient de se reporter aux articles L. 412-1 et suivants du code du travail.

Article 42 : Délégués du personnel

Les délégués du personnel seront élus et exerceront leurs fonctions dans les conditions prévues par les articles L. 420-1 et suivants du code du travail et les textes subséquents.

Article 43 : Application des lois sociales

Les employeurs et salariés appliqueront strictement et de bonne foi toutes les lois sociales : allocations familiales, assurances sociales, réglementation sur les accidents du travail.

Article 44 : Retraite complémentaire

(Avenant n° 18 du 10 septembre 1980) « Tout employeur doit adhérer pour les ouvriers à son service à la Caisse Mutuelle Autonome de Retraite Complémentaire (CAMARCA) dont le siège est situé 8, 10 rue d'Astorg, PARIS (8^{ème}).

Les employeurs engagés par la signature de l'organisation partie à la présente convention qui, antérieurement à la conclusion de celle-ci, avaient adhéré à un organisme de retraite complémentaire agréé par le Ministre de l'Agriculture, autre que celui sus-indiqué, pourront continuer à être affiliés audit organisme, sous réserve que celui-ci consente aux salariés des avantages au moins équivalents à ceux accordés par l'organisme désigné.

La même faculté est laissée sous la même réserve aux employeurs non adhérents à l'organisation signataire, qui se sont affiliés avant la publication de l'arrêté d'extension de la présente convention, à un organisme de retraite complémentaire agréé par le Ministre de l'Agriculture autre que celui désigné ci-dessus.

Les cotisations sont assises sur le salaire retenu en matière d'assurances sociales agricoles.

(Avenant n° 64 du 19 mai 2006) « Le taux de cotisation est fixé à 4 %. »

La répartition de la cotisation est déterminée comme suit :

- 60 % à la charge de l'employeur,
- 40 % à la charge du salarié.

L'adhésion est donnée pour la période quinquennale en cours et sera renouvelable par tacite reconduction pour les périodes quinquennales suivantes.

Toute demande de dénonciation ou de révision des clauses du présent article sera faite suivant la même procédure que celle prévue aux articles 2, 3 et 4 de la convention. »

Article 45 : Extension de la convention

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

(Avenant n° 18 du 10 septembre 1980)

ANNEXE I

MODELE DE CONTRAT DE TRAVAIL

Entre les soussignés, il a été convenu d'un commun accord ce qui suit :

M ⁽¹⁾

Engage M ⁽¹⁾

En qualité de correspondant au coefficient

M sera rémunéré sur la base d'un salaire brut de ; seront déduits *de ce salaire brut* ⁽²⁾ les avantages en nature suivants :

.....
.....
.....

Clauses particulières :
.....
.....
.....

Fait en double exemplaire dont un sera conservé par chacune des parties.

A, le

Le salarié,

L'employeur,

⁽¹⁾ Nom, prénoms, domicile. »

⁽²⁾ Ce membre de phrase n'est pas étendu.

Les salariés, hommes et femmes, des exploitations visées par la présente convention sont classés d'après leur emploi dans les catégories définies selon les indications suivantes :

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'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.

Le changement d'emploi du salarié pour un emploi de qualification supérieure comporte une période probatoire de 6 mois, renouvelable une fois, ce délai pouvant être réduit par convention entre les parties. Pendant ou à l'issue de ce délai, si l'employeur ne souhaite pas maintenir le salarié dans son nouvel emploi, celui-ci retrouve son emploi initial.

L'employeur peut demander au salarié de rendre compte de son travail. Le compte-rendu peut être, suivant les niveaux de qualification, oral, écrit ou enregistré sur informatique.

NIVEAU I – EMPLOI D'EXECUTANT

Echelon 1 :

Ouvrier d'exécution : Emploi comportant des tâches d'exécution facile, parfois répétitives, immédiatement reproductibles après simple démonstration, sans mise en jeu de connaissances particulières et professionnelles. Ces tâches sont exécutées selon des consignes précises et/ou sous surveillance permanente, sans avoir à faire preuve d'initiative.

Exemples non limitatifs

Polyculture - élevage : Travaux simples de la ferme et des champs, effectués suivant des consignes précises.

Pépinière – horticulture : Saisonnier sans qualification – Emplois d'exécutants – Savoir tontiner.

Maraîcher serriste ou plein champ : Saisonnier sans qualification – Emplois d'exécutants

Arboriculture fruitière : Eclaircissage, cueillette, manutention, conditionnement.

Echelon 2 :

Emploi comportant des tâches sans difficulté particulière dont l'exécution requiert toutefois un temps d'adaptation par habitude ou apprentissage, nécessaire à la maîtrise des savoir-faire au niveau d'efficacité normal (quantité et qualité). L'emploi peut comporter l'utilisation de machines préétablies ou de tracteurs pour travaux simples.

Le travail est exécuté selon des consignes précises et/ou sur surveillance fréquente. L'emploi ne nécessite que peu d'initiatives de la part du titulaire.

Exemples non limitatifs

Polyculture - élevage : Ouvrier effectuant tous les travaux simples de la ferme et des champs selon des consignes précises ou sous surveillance fréquente et pouvant conduire un tracteur pour les travaux simples.

Maraîcher serriste ou plein champ : Mise en place des cultures – Taille / effeuillage / récolte – Conditionnement / Manutention – Conduite occasionnelle de tracteur

Arboriculture fruitière : Taille, plantation.

Emploi de bureau : Services élémentaires liés à la gestion et à la maintenance de l'entreprise (standard, saisie...) - Aptitude à l'emploi du matériel courant de bureautique – Connaissance d'un logiciel de traitement de texte.

NIVEAU II – OUVRIERS, AGENTS TECHNIQUES et EMPLOYES SPECIALISES**Echelon 1 :**

Emploi comportant des tâches d'exécution plus complexe, réalisables seulement après une période d'apprentissage. Il nécessite de la part du titulaire une bonne maîtrise des savoir-faire et une rapidité d'exécution compatibles avec l'organisation du travail dans l'entreprise.

L'exécution des tâches se réalise à partir de consignes précises et sous surveillance intermittente.

Dans l'exécution de sa tâche, le titulaire de l'emploi doit avoir la capacité de déceler des anomalies et incidents et d'alerter le supérieur ou prendre les dispositions d'urgence qui s'imposent, en lien avec ses compétences.

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

Emplois correspondant au référentiel du CAPA (ou expérience équivalente)

Exemples non limitatifs

Polyculture : Travaux courants de la ferme et des champs - Conduite de matériels simples – vérifications journalières, contrôles périodiques et entretien courant du matériel. Conduite de chariot élévateur ou télescopique.

Elevage : Préparation et distribution des aliments - nettoyage des locaux - entretien du matériel et des installations d'élevage. Conduite de chariot élévateur ou télescopique.

Pépinière – horticulture : Connaissance de quelques plantes courantes - Chauffeur de tracteur qui attelle et dételle ses outils et exécute des travaux sans effectuer les réglages fins - Conduite de chariots élévateurs ou télescopique – Traitements phytosanitaires sans préparation – Taille de formation – Eboutonnage de chrysanthème – Participation au tri des plants – Tuteurage – Bouturage / greffage / Semis les plus simples – Mélange terreux – Arrosage correct.

Maraîcher serriste et plein champ : Taille sur chariot électrique – Traitements phytosanitaires sans préparation – Conduite de chariots élévateurs ou télescopique – Chauffeur de tracteur qui attelle et dételle ses outils et exécute des travaux sans effectuer les réglages fins

Arboriculture fruitière : Taille toutes variétés, conduite de chariot élévateur ou télescopique.

Emploi de bureau : Services liés à la gestion de l'entreprise – Responsabilité de leur bonne réalisation – Travaux de base de comptabilité (saisie)

Echelon 2 :

L'emploi peut comporter la participation à des travaux qualifiés, de façon occasionnelle et sous la surveillance rapprochée d'un supérieur hiérarchique. Le titulaire de l'emploi a la responsabilité du matériel dont il a la charge, et doit en assurer son entretien courant selon les consignes données.

La rapidité d'exécution doit être d'un bon niveau.

Emplois correspondant au référentiel du CAPA (ou expérience équivalente)

Exemples non limitatifs

Polyculture : Conducteur de machines agricoles qui effectue tous les travaux de la ferme et des champs et a la responsabilité professionnelle des matériels – Assure la conduite et l'entretien de tout appareil tracté ou automoteur.

Elevage : préparation et distribution des aliments, nettoyage des locaux, entretien du matériel et des installations d'élevage

Pépinière – horticulture : Chauffeur de tracteur qui règle ses outils avec précision, détecte les anomalies et les pannes - Traitements phytosanitaires avec préparation sous surveillance - Entretien courant du matériel : graissage, vidange, pièces d'usure - Irrigation et fertilisation avec directives – Toutes tailles – Multiplications plus complexes – Connaissance de tous les végétaux courants et quelques variétés fruitières. Travaux de bureau (saisie)

Maraîcher serriste et plein champ: Traitements phytosanitaires avec préparation sous surveillance

Emploi de bureau : Services élaborés et réalisés à partir de directives générales – Bonnes connaissances professionnelles - Personnel possédant un diplôme d'une école professionnelle ou des connaissances équivalentes.

NIVEAU III – OUVRIERS, AGENTS TECHNIQUES ET EMPLOYES QUALIFIES

Echelon 1 :

Emploi comportant l'exécution des opérations qualifiées relatives aux activités de l'entreprise. Selon le mode d'organisation du travail, l'emploi peut comporter tout ou partie des activités de l'entreprise.

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

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

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

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

Emplois correspondant au référentiel technique du BEPA (ou expérience équivalente)

Exemples non limitatifs

Polyculture : Conducteur de machines qualifié ayant la responsabilité professionnelle de matériels agricoles, capable d'assurer la conduite, l'entretien, le réglage et les réparations courantes d'un tracteur et de tout appareil tracté ou automoteur, suivant des critères agronomiques, technologiques ou économiques définis.

Elevage : ouvrier qualifié assurant la préparation et la distribution des aliments, le nettoyage des locaux, l'entretien du matériel et des installations d'élevage, la traite, l'entretien des animaux, la surveillance des chaleurs et, en outre, capable de conduire l'élevage et de veiller à l'état sanitaire des animaux, selon les instructions de l'employeur.

Pépinière – horticulture : Chauffeur de tracteur qui, en autonomie, organise et exécute son travail : récolte mécanisée et traitements phytosanitaires - Fertilisation / Irrigation - Organiser et participer effectivement au chargement et déchargement - Toutes multiplications (greffage, bouturage...) - Connaissance de tous les végétaux et variétés fruitières et de les localiser - Recevoir les clients - Enregistrer et préparer les commandes et en assurer les livraisons - Travaux de bureau

Maraîcher serriste et plein champ : Taille avec initiative et sans surveillance - Fertilisation avec directives - Irrigation avec directives - Traitements phytosanitaires avec préparation - Travaux de bureau

Emploi de bureau : Parfaite maîtrise des services et du matériel utilisé pour leur accomplissement - Responsable de la qualité de son travail - Connaissance de l'environnement "Windows" (traitement de texte et tableur) - Sténodactylographe et secrétaire confirmée.

Echelon 2 :

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

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

Emplois correspondant au référentiel du BEPA (ou expérience équivalente)

Exemples non limitatifs

Polyculture : conducteur de machines qualifié ayant la responsabilité professionnelle de matériels agricoles, capable d'assurer la conduite, l'entretien, le réglage et les réparations techniques d'un tracteur et de tout appareil tracté ou automoteur, suivant des critères agronomiques, technologiques ou économiques définis par l'employeur.

Elevage : ouvrier qualifié assurant la préparation et la distribution des aliments, le nettoyage des locaux, l'entretien du matériel et des installations d'élevage, la traite, l'entretien des animaux, la surveillance des chaleurs et, en outre, capable de conduire l'élevage et de veiller à l'état sanitaire des animaux, suivant les instructions régulières de l'employeur.

Mécanicien d'entretien qualifié : emploi lié à l'entretien de tout le matériel, les installations et les bâtiments de l'entreprise. Le salarié est capable de détecter toutes pannes, d'effectuer les réparations, de gérer un stock de pièces et outillage nécessaires au fonctionnement de son atelier et au dépannage rapide des avaries les plus fréquentes.

Pépinière – horticulture : Chauffeur de tracteur qui, à partir d'objectifs précis et exigences de résultat, exécute en autonomie les semis, la fertilisation, l'irrigation, les traitements et la mécanique : Maintenance du matériel, des installations et des bâtiments : capable de déceler les pannes élémentaires sur le matériel et de les réparer - Repérage des maladies sur les végétaux - Savoir effectuer un relevé de plantes correct - Préparation des bouillies - Il sait faire respecter les règles de sécurité - Négociateur, facturer et encaisser – Travaux de bureau

Maraîcher serriste et plein champ : Fertilisation / Irrigation - Maintenance du matériel : capable de déceler les pannes élémentaires sur le matériel et les réparer - Entretien chaufferie – Travaux de bureau

Emploi de bureau : Employé de bureau, chargé également des écritures administratives et comptables (compte de résultat et bilan).

NIVEAU IV - OUVRIERS, AGENTS TECHNIQUES ET EMPLOYES HAUTEMENT QUALIFIES

Emploi comportant l'exécution d'opérations très qualifiées à partir d'instructions régulières et générales, nécessitant la maîtrise approfondie des matériels, et/ou des outils. Pour la bonne réalisation des travaux confiés le salarié doit avoir une connaissance approfondie des végétaux et/ou des animaux et des produits. 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.

Ce niveau correspond au référentiel technique du BTA (ou expérience équivalente)

<i>Exemples non limitatifs</i>
Polyculture : Conducteur de machines agricoles hautement qualifié : emploi exigeant la capacité de prendre en toute autonomie, compétence et responsabilité, toutes décisions techniques pour la conduite des cultures et d'utiliser et entretenir en toute sécurité un train complet d'outils, suivant des critères agronomiques, technologiques et économiques définis avec l'employeur.
Elevage : Ouvrier hautement qualifié investi de la confiance de l'employeur, chargé par ce dernier d'effectuer tous les travaux exigés de l'ouvrier d'élevage qualifié. Il a également la responsabilité technique du troupeau.
Mécanique : emploi exigeant la capacité de prendre en toute autonomie, compétence et responsabilité, toutes décisions techniques pour l'entretien et la réparation du matériel, des installations ou des bâtiments, suivant des critères technologiques et économiques définis avec l'employeur.
Pépinière – horticulture : Responsable d'un chantier : culture / conditionnement / expédition – Travaux de bureau.
Maraîcher serriste et plein champ : Responsable d'un chantier : culture / conditionnement / expédition – Fertilisation / Irrigation - Travaux de bureau.
Emploi de bureau : Secrétaire de direction – Comptable

CLASSIFICATION DU PERSONNEL DANS LA NOUVELLE GRILLE DE DEFINITION DES EMPLOIS

Le classement des salariés d'exploitation dans la nouvelle grille de définition des emplois ne peut être la cause d'une diminution du salaire minimal conventionnel dont les salariés bénéficiaient antérieurement : en revanche, la modification de la définition de l'emploi, ou de sa dénomination, ou la modification du coefficient, niveau ou échelon y afférent, ne peuvent être en aucun cas considérés comme la perte d'un avantage acquis.

La conversion des anciens coefficients en "niveau et échelon" de la nouvelle classification s'opérera au moyen de la grille de concordance suivante :

Anciens coefficients	Positions dans la nouvelle classification
100	Niveau I – échelon 1 Niveau I – échelon 2
110 ou 120 130	Niveau II – échelon 1 Niveau II – échelon 2
140 150	Niveau III – échelon 1 Niveau III – échelon 2
170 - 190	Niveau IV

« Convention collective du 18 janvier 1977 des exploitations agricoles et des coopératives d'utilisation en commun de matériels agricoles de l'Aube

ANNEXE III

SALAIRES MINIMA A DATER DU 1^{er} JUILLET 2012

I. **SALAIRES :**

Ancien coefficient	Qualification	Taux horaire	Salaire mensuel 151,67 heures
100	<u>Ouvrier, employé d'exécution</u>		
	- Niveau I – échelon 1 - Niveau I – échelon 2	9,40 € 9,41 €	1 425,70 € 1 427,21 €
110 - 120 115 - 125	<u>Ouvrier, agent technique, employé spécialisés</u>		
	- Niveau II – échelon 1 - Niveau II – échelon 2	9,59 € 9,80 €	1 454,52 € 1 486,37 €
140 150	<u>Ouvrier, agent technique, employé qualifiés</u>		
	- Niveau III – échelon 1 - Niveau III – échelon 2	9,99 € 10,11 €	1 515,18 € 1 533,38 €
170 - 190	<u>Ouvrier, agent technique, employé hautement qualifiés</u> - Niveau IV	10,80 €	1 638,04 €

Nota : Le classement des salariés d'exploitation dans la nouvelle grille de définition des emplois ne peut être la cause d'une diminution du salaire minimal conventionnel dont les salariés bénéficiaient antérieurement ; en revanche, la modification de la définition de l'emploi, ou de sa dénomination, ou la modification du coefficient, niveau ou échelon y afférent, ne peuvent être en aucun cas considérés comme la perte d'un avantage acquis.

Les heures supplémentaires effectuées au-delà de 35 heures par semaine sont majorées de 25 % pour le 8 premières heures et de 50 % pour les heures suivantes.

II. **REMUNERATION DU PERSONNEL D'ENCADREMENT :**- **Polyculture-élevage CUMA :**

Valeur du point : 12,55 €

- **Maraîchage, horticulture et pépinière :**

Taux horaire :

- Chef d'équipe ou de chantier - Coefficient 190 11,17 €
- Contremaître - Coefficient 220 14,20 €
- Secrétaire de Direction 260.....14,02 €

III. **AVANTAGES EN NATURE** :

- **Nourriture** :

Lorsque l'employeur fournit la nourriture, la valeur de cet avantage en nature est évaluée forfaitairement quel que soit le montant de la rémunération, soit **à compter du 1^{er} janvier 2013** :

- 4,55 € par repas,
- 9,10 € par jour.

- **Logement** :

Lorsque l'employeur fournit un logement, cet avantage est déterminé sur la base d'un forfait mensuel établi en fonction du nombre de pièces et du niveau de rémunération du salarié, établi par référence au plafond mensuel de la Sécurité Sociale, soit le barème suivant **à compter du 1^{er} janvier 2013** :

Rémunération brute mensuelle	Redevance mensuelle au titre du logement	
	Pour une pièce	Par pièce principale si plusieurs pièces
Inférieure à 1 543,00 €	65,80 €	35,10 €
De 1 543 € à 1 851,59 €	76,90 €	49,40 €
De 1 851,60 € à 2 160,19 €	87,80 €	65,80 €
De 2 160,20 € à 2 777,39 €	98,60 €	82,20 €
De 2 777,40 € à 3 394,59 €	120,70 €	104,10 €
De 3 394,60 € à 4 011,79 €	142,50 €	126,10 €
De 4 011,80 € à 4 628,99 €	164,50 €	153,40 €
A partir de 4 629,00 €	186,50 €	175,50 € »

DISPOSITIONS PARTICULIERES APPLICABLES AU PERSONNEL D'ENCADREMENT

CLASSIFICATION DES EMPLOIS –

Le personnel d'encadrement est classé en catégories définies et affectées des coefficients hiérarchiques ci-après :

CADRES DU 3^{ème} GROUPE :

Coefficient 200 : Chef d'équipe

Agent chargé de répartir et de surveiller d'une façon permanente les travaux d'une équipe de salariés placés sous ses ordres. Reçoit des directives journalières de l'employeur ou d'un cadre supérieur. Il a la responsabilité d'un travail déterminé, notamment du rendement de l'équipe (rapidité et qualité de l'exécution).

Coefficient 230 : Contremaître

Agent ayant un groupe de salariés sous ses ordres. Reçoit de l'employeur ou d'un cadre supérieur des directives fréquentes et régulières. Organise le travail des salariés placés sous ses ordres, est responsable des travaux effectués. N'occupe pas un poste de travail d'une manière permanente.

CADRES DU 2^{ème} GROUPE :

Coefficient 260 : Chef de culture 1^{er} degré

Seconde l'employeur dans la direction de l'entreprise sur le plan technique, commercial ou administratif.

Assure en particulier la bonne exécution des travaux en temps opportun selon des directives générales régulières.

Ne procède ni aux achats ni aux ventes des productions de l'exploitation. Peut embaucher sous la responsabilité de l'employeur.

Coefficient 290 : Chef de culture 2^{ème} degré

Collabore à la direction de l'entreprise selon des instructions périodiques de l'employeur.

Participe aux achats et aux ventes de l'entreprise. Embauche le personnel. Participe à l'élaboration des principales options d'orientation de l'entreprise sans détenir le pouvoir de décision.

CADRES DU 1^{er} GROUPE :

Coefficient 350 : Directeur d'exploitation

Dirige l'entreprise selon des directives très générales et rend compte de sa direction périodiquement.

Le chef d'entreprise décide des grandes orientations de l'entreprise en collaboration avec le directeur d'exploitation. Il tient la comptabilité courante qui est reprise soit par un comptable ou un centre de gestion.

Coefficient 400 : Régisseur gérant

Cadre assurant seul, pour le compte d'une personne physique ou morale, la bonne marche technique ou administrative de l'exploitation. Ses contacts avec le propriétaire de l'entreprise étant essentiellement consacrés à rendre compte de sa gestion, notamment en fin d'exercice.

Par délégation, possède tous les pouvoirs et les responsabilités.

(Avenant n° 18 du 10 septembre 1980)

« PERIODE D'ESSAI –

La période d'essai et le préavis réciproque durant ladite période sont fixés comme suit :

	Période d'essai	Période de préavis
Cadre du 3 ^{ème} groupe	2 mois	15 jours
Cadre du 2 ^{ème} groupe	4 mois	1 mois
Cadre du 1 ^{er} groupe	6 mois	2 mois »

TEMPS DE TRAVAIL – (Avenant n° 22 du 8 juillet 1981)

« La durée du travail et sa répartition sont fixées conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Les cadres ont des fonctions qui exigent la permanence de l'emploi mais qui n'excluent pas leur participation manuelle aux travaux de l'exploitation. Ils doivent consacrer, aux fonctions de direction qui leur sont confiées, tout le temps nécessaire, aux moments opportuns, pour assurer la bonne marche de l'exploitation. »⁽¹⁾

SALAIRE FIXE MENSUEL – (Avenant n° 29 du 24 novembre 1982)

« La rémunération des cadres est mensualisée sur la base de 2 090 heures de travail effectuées par an au sens de l'article 19-III de la convention collective.

Le montant de la rémunération mensuelle est égal au produit du coefficient hiérarchique d'emploi par la valeur du point fixée à l'annexe III. »

(Avenant n° 29 du 24 novembre 1982)

« REPOS COMPENSATEUR EN MATIERE D'HEURES SUPPLEMENTAIRES DE TRAVAIL –

Un repos compensateur payé est accordé aux cadres dans les conditions déterminées à l'article 20-II de la convention collective.

Le nombre de jours de repos auxquels ils peuvent prétendre ne peut être inférieur à 2. »

FOURNITURES EN NATURE –

L'employeur n'est pas tenu de fournir des avantages en nature (logement, voiture, etc ...). S'il les fournit, il peut exiger un remboursement équivalent à leur cours réel déterminé en accord entre les parties.

DEPLACEMENTS –

Le cadre 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 2^{ème} classe.

Le cadre, obligé de prendre des repas ou de se loger en dehors de son domicile pour raisons professionnelles, sera remboursé par l'employeur des frais de repas et des frais de séjour au vu des pièces justificatives.

MALADIE ET ACCIDENT (Abrogé par avenant n° 50 du 6 février 1992)

ABSENCES – REMPLACEMENT EN CAS DE MALADIE OU D'ACCIDENT –

Si le remplacement effectif du cadre absent devient nécessaire, l'employeur en avertira le cadre par lettre recommandée au plus tôt avant la fin de la période d'indemnisation prévue, ceci valant congédiement, le cadre licencié dans ces conditions bénéficiant de l'indemnité de licenciement qui lui serait due normalement.

(Avenant n° 18 du 10 septembre 1980) « En tout état de cause, il sera fait application des dispositions des articles L. 122-14 et suivants du code du travail. »

⁽¹⁾ Ce paragraphe n'est pas étendu

(Avenant n° 18 du 10 septembre 1980)

« RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL –

La rupture du contrat de travail à durée indéterminée d'un cadre doit être précédée d'un préavis réciproque dont la durée minimum est fixée comme suit :

Cadre du 3^{ème} groupe : 1 mois, et au-delà de 2 ans de présence : 2 mois,
 Cadre du 2^{ème} groupe : 3 mois, et au-delà de 5 ans de présence : 4 mois,
 Cadre du 1^{er} groupe : 6 mois, et au-delà de 6 ans de présence : 1 an.

Si les délais de préavis susvisés ne sont pas respectés, la partie défaillante doit verser à la partie lésée une somme correspondant aux salaires (espèces plus valeur des avantages en nature) qui auraient été payés pendant la durée du préavis restant à courir. Cette indemnité n'exclut pas l'attribution à la partie lésée de dommages et intérêts.

(Avenant n° 22 du 8 juillet 1981) Le préavis doit être notifié à l'autre partie par pli recommandé avec accusé de réception ; il ne pourra prendre effet avant la date de « présentation » de la lettre.

Les exploitations qui occupent habituellement au moins 11 salariés doivent mettre en application la procédure instituée par les articles L. 122-14 et suivants du code du travail.

Pendant le délai-congé, le cadre aura droit, pour chercher du travail, à 8 demi-journées ou 4 jours.

Ces demi-journées ou journées sont rémunérées en cas de licenciement.

(Avenant n° 22 du 8 juillet 1981) « Tout cadre licencié par l'employeur, sans qu'il y ait faute grave et qui compte plus de 2 ans et moins de 3 ans de présence, à droit à une indemnité minimum de licenciement égale, par année de présence, à 1/10^{ème} de mois. »

Le salaire servant de base au calcul de l'indemnité est le salaire moyen des trois derniers mois.

Par année effectuée après 3 ans de présence, le cadre bénéficie d'une indemnité de licenciement égale à un mois de salaire de base avec un maximum de 6 mois pour le 3^{ème} groupe, 8 mois pour le 2^{ème} groupe et 12 mois pour le 1^{er} groupe.

Les droits de l'intéressé sont ouverts à partir de la date de l'embauchage. »

(Avenant n° 45 du 14 février 1989)

« INDEMNITE DE DEPART A LA RETRAITE –

- a) Tout salarié quittant volontairement l'exploitation pour bénéficier du droit à une pension de vieillesse a droit à une indemnité de départ en retraite fixée, en fonction de son ancienneté dans l'exploitation, à un mois de salaire après 10 ans d'ancienneté, augmentée de 1/10^{ème} de mois par année d'ancienneté accomplie au-delà de 10 ans sans pouvoir excéder trois mois de salaire.

Le salaire à prendre en considération est le douzième de la rémunération des douze derniers mois 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.

- b) Tout salarié dont la mise à la retraite résulte d'une décision de l'employeur a droit au versement d'une indemnité de départ en retraite calculée comme suit :
- Moins de 10 ans d'ancienneté : $1/10^{\text{ème}}$ de mois par année d'ancienneté,
 - A partir de 10 ans d'ancienneté : $1/10^{\text{ème}}$ de mois par année d'ancienneté plus $1/15^{\text{ème}}$ de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de départ en retraite qui est attribué au lieu et place de l'indemnité de licenciement prévue au paragraphe « Rupture du contrat de travail » est celui défini au paragraphe a) susvisé.

La mise à la retraite s'entend par la possibilité donnée à l'employeur de rompre de contrat de travail d'un salarié qui peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein et qui remplit les conditions d'ouverture à ladite pension de vieillesse.

Si les conditions de mise à la retraite ne sont pas remplies, la rupture du contrat de travail par l'employeur constitue un licenciement qui ouvre droit à l'indemnité prévue au paragraphe « Rupture du contrat de travail ». »

FORMATION ET PERFECTIONNEMENT –

En dehors des congés annuels auxquels le cadre a droit, il jouira chaque année, dans une limite de 6 jours par an, de la possibilité de suivre des sessions en accord avec l'employeur et en fonction des besoins de l'exploitation.

De même, il ne pourra se refuser, dans cette même limite minimum, à suivre celles qui lui seraient demandées par son employeur. Il est précisé que ce temps qui n'est pas compris dans les congés payés est considéré comme temps de travail et rémunéré comme tel.

Sur justification, les frais ainsi occasionnés sont pris en charge par l'employeur, déduction faite, le cas échéant, des indemnités qui pourraient être, par ailleurs, versées au cadre à ce titre.

PRIME D'ANCIENNETE ET D'INTERESSEMENT –

La prime d'ancienneté est attribuée aux cadres dans les conditions suivantes :

- Après 5 ans de service dans une même exploitation ou pour le compte d'un même exploitant : 4 points supplémentaires,
- Après 10 ans de service dans une même exploitation ou pour le compte d'un même exploitant : 5 points supplémentaires.

Les organisations signataires de la présente convention recommandent aux parties de déterminer d'un commun accord les modalités de liquidation d'une prime d'intéressement en faveur des cadres.

CONGES PAYES –

Les congés payés sont attribués dans les conditions prévues par les textes législatifs et réglementaires en vigueur, modifiés en dernier lieu par la loi du 16 mai 1969.

En ce qui concerne l'époque à laquelle pourront être pris ces congés payés, une période d'au moins 12 jours consécutifs sera, à la demande du cadre, comprise dans les vacances scolaires d'été.

La période de tout congé payé doit être fixée d'un commun accord entre les parties.

(Avenant n° 58 du 17 février 1998)
« RETRAITE COMPLEMENTAIRE –

Les salariés bénéficiaires du régime complémentaire de retraite et de prévoyance, institué par la convention collective nationale des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952, doivent être affiliés aux différentes institutions qui le mettent en œuvre (la gestion en est assurée par la CPCEA, 20 rue de Clichy, 75009 Paris).

Les bénéficiaires de ce régime au regard de la classification des emplois sont définis, en tant que de besoin, par décision interprétative de la commission nationale paritaire de la convention du 2 avril 1952. Cette décision figure alors en annexe de la présente convention de travail. »

AVANTAGES ACQUIS –

La présente annexe s'applique, nonobstant tous usages, coutumes et stipulations moins favorables contenus dans les contrats individuels ou accords collectifs de travail conclus antérieurement à son dépôt.

Toutefois, les cadres dont les conditions de travail, la rémunération et les avantages sont supérieurs à ceux prescrits par la présente annexe conservent le bénéfice de la situation acquise.

**ACCORD DE PREVOYANCE DES SALARIES NON CADRES DES EXPLOITATIONS DE POLY CULTURE
ET D'ELEVAGE ET DES COOPERATIVES D'UTILISATION EN COMMUN DE MATERIELS AGRICOLES
DU DEPARTEMENT DE L'AUBE DU 19 MAI 2006**

ARTICLE 1^{ER} – CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique aux salariés non cadres des exploitations de polyculture et d'élevage et des CUMA du département de l'Aube.

ARTICLE 2 – REGIME DE PREVOYANCE OBLIGATOIRE

Il est institué au profit des salariés non cadres remplissant les conditions ci-après définies, un régime de prévoyance obligatoire qui assure les prestations suivantes :

des 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 accident ;

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 ;

le versement de prestations en cas de décès du salarié.

I. 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, tout salarié non cadre qui justifie d'un an d'ancienneté continue dans l'entreprise à la date de son arrêt de travail perçoit, en complément de ses indemnités journalières légales, des indemnités journalières complémentaires.

(Avenant n° 68 du 4 novembre 2008) « Ces indemnités journalières complémentaires sont versées à compter :

- du 1er jour d'arrêt du travail en cas d'accident du travail, d'accident de trajet ou de maladie professionnelle ;
- du 8ème jour d'arrêt de travail en cas de maladie ou d'accident de la vie privée. »

Cette indemnisation complémentaire porte l'indemnisation globale du salarié (y compris les indemnités légales servies par la MSA) à hauteur de 80 % de la rémunération brute mensuelle, et 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 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.

II. Garantie Invalidité :

En cas d'invalidité de catégorie 1, 2 ou 3, reconnue par le régime de base de la Sécurité Sociale ou en cas d'attribution d'une rente accident du travail pour une incapacité permanente professionnelle (IPP) au moins égale 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 12^{ème} des salaires bruts perçus 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 V dans la mesure où elles ne le sont pas déjà par l'organisme antérieurement désigné.

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

III. Garantie Décès :

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

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 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 ;
- au 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 (3^{ème} 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 Education -

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

50 points s'il a moins de 11 ans ;
75 points s'il a au moins 11 ans et moins de 18 ans ;
100 points s'il a au moins 18 ans et moins de 26 ans.

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

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

IV/ Dispositions communes :

1/Cotisations -

Le régime de prévoyance (garantie incapacité de travail-invalidité et garantie décès) est financé par une cotisation égale à **1,71 %** des rémunérations brutes.

Les cotisations dues pour le financement de la garantie légale résultant de l'article 7 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 ainsi que les cotisations pour le financement des prestations complémentaires en cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle sont financées par une cotisation de 0,40 % à la charge exclusive de l'employeur.

Au-delà, les garanties incapacité-invalidité sont financées à hauteur de 50 % par chaque partie.

La garantie décès est financée à hauteur de 60 % par l'employeur et de 40 % par le salarié.

Les cotisations sont ainsi réparties :

	Taux	Part patronale	Part ouvrière
Incapacité temporaire	0.82 %	0.40 %	0.42 %
Incapacité permanente	0.49 %	0.455 %	0.035 %
Décès	0.40 %	0.24 %	0.16 %
TOTAL	1.71 %	1.095 %	0.615 %

En sus de cette cotisation, l'employeur versera une cotisation de 0,16 % exclusivement à sa charge et destinée au financement de l'assurance des charges sociales patronales.

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

Les autres cotisations sont appelées aux seuls salariés bénéficiant des prestations c'est-à-dire aux salariés justifiant d'un an d'ancienneté dans l'entreprise.

1bis/ Prise en compte du recul de l'âge de départ à la retraite :

Afin de prendre en compte les effets de la loi du 9 novembre 2010 n°10-1330 portant réforme des retraites sur la durée de service des prestations incapacité temporaire de travail et/ou invalidité, il est instauré une cotisation exceptionnelle et temporaire de 0,26 % des rémunérations brutes limitées à quatre fois le montant du plafond annuel de la Sécurité sociale, servant au calcul de l'assiette des cotisations d'assurances sociales.

Cette cotisation exceptionnelle et temporaire sera répartie entre l'employeur et le salarié dans les conditions suivantes :

- 60 % à la charge de l'employeur, soit une cotisation de 0,16 %
- 40 % à la charge du salarié, soit une cotisation de 0,10 %

Cette cotisation sera prélevée pendant une durée de 24 mois.

A l'issue de cette période, la cotisation exceptionnelle et temporaire cessera de plein droit d'être appelée

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/ 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.

ARTICLE 3 – DATE D'EFFET

Les dispositions du présent accord collectif entrent en vigueur **le 1^{er} janvier 2007**.

ARTICLE 4 – REVISION - DENONCIATION

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, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles.

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, les prestations de prévoyance périodique d'indemnités journalières, de rentes d'invalidité ou d'incapacité professionnelle permanente ainsi que la rente d'éducation de la garantie décès 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, invalidité et 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 d'invalidité ou d'incapacité permanente professionnelle. »

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

Avenant n°12 du 29 mars 2000

(étendu par arrêté du 26 juillet 2000 - J.O. 22 août 2000)

Avenants n°13 et 14 du 20 juin 2000

(étendus par arrêté du 12 octobre 2000 - J.O. 21 octobre 2000)

Avenant n° 15 du 11 mars 2008

(étendu par arrêté du 16 octobre 2008 - J.O. 23 octobre 2008)

Avenant n° 16 du 13 novembre 2008

(étendu par arrêté du 30 juin 2009 - J.O. 10/07/09)

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

Les organisations professionnelles et syndicales ci-après énumérées :

d'une part :

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

d'autre part,

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

sont convenues de ce qui suit :

CHAPITRE I CHAMP D'APPLICATION

Article 1.1 - Champ d'application professionnel et territorial

Le présent accord est applicable sur 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.

CHAPITRE II OBJET DU PRESENT ACCORD

Article 2.1 - Développement et préservation de l'emploi

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

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

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

Article 2.2 - Suivi du présent accord

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

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

CHAPITRE III CONGÉS PAYÉS

Article 3.1 - Durée du congé annuel payé

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

Article 3.2 - Prolongation conventionnelle de la durée du congé payé

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

Article 3.3 - Période et date des congés payés

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

CHAPITRE IV JOURS FÉRIÉS ET ABSENCES RÉMUNÉRÉS

Article 4.1 - Liste des jours fériés légaux

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

Article 4.2 - Jours fériés légaux chômés et payés

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

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

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

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

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

Article 4.3 - Récupération des jours fériés

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

Article 4.4 - Travail effectué un jour férié

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 1^{er} 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.

CHAPITRE V REPOS HEBDOMADAIRE ET REPOS QUOTIDIEN

Article 5.1 - Le repos dominical

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

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

Article 5.2 - Dérogation au repos dominical

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

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.

CHAPITRE VI DUREE NORMALE DU TRAVAIL

Article 6.1 - Définition de la durée normale du travail effectif

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

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

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

Article 6.2 - Présences ne constituant pas du travail effectif

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

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

Article 6.3 - Périodes d'astreinte

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

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

La programmation individuelle des périodes d'astreinte doit être portée à la connaissance de chaque salarié concerné quinze jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles et sous réserve que le salarié en soit averti au moins un jour franc à l'avance. En fin de mois, l'employeur doit remettre à chaque salarié concerné un document récapitulatif 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, divisé par 12 mois).

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

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

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)).

CHAPITRE VII HEURES SUPPLEMENTAIRES

Article 7.1 - Définition des heures supplémentaires

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

Article 7.2. Décision d'exécution des heures supplémentaires

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

Article 7.3 Rémunération des heures supplémentaires

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Une convention de forfait sur une base annuelle d'heures de travail peut être conclue avec 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

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

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

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

CHAPITRE VIII DUREE MAXIMALE DU TRAVAIL

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

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

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

Article 8.2 - Durée maximale quotidienne

La durée maximale quotidienne de travail effectif, qui est fixée à dix heures par l'article 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.

CHAPITRE IX TRAVAIL A TEMPS CHOISI

Article 9.1 - Horaire individualisé

Pour répondre à la demande des salariés, et conformément aux dispositions de l'article L.212-4-1 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 1^{er} mars 2000 demeurent en vigueur.

CHAPITRE X AMENAGEMENTS DE LA DUREE DU TRAVAIL

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

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

(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 récapitulatif le nombre d'heures de repos portés au crédit du salarié au cours du mois,

le nombre exprimé en heures, de journées ou demi-journées de repos pris par le salarié au cours du mois, et le cumul du nombre d'heures de repos inscrits au crédit du salarié en fin de mois.

Les journées ou demi-journées de repos acquises par le salarié doivent être prises au cours de la période annuelle de référence. 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. A titre transitoire pendant la première année au cours de laquelle la durée normale du travail applicable dans l'entreprise est fixée à 35 heures, le paiement des heures supplémentaires comprises entre la 36^{ème} et la 39^{ème} heure hebdomadaire peut être remplacé par un repos payé de une heure six minutes.

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

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

Article 10.3. : Travail par cycles

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

Article 10.4 : Annualisation de la durée du travail

§1. Principe de l'annualisation

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

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

§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 $1/151,67^{\text{ème}}$ de la rémunération mensuelle lissée. Lorsque l'absence porte sur plus de 151,67 heures au titre d'un même mois, une déduction supplémentaire est effectuée sur la rémunération du mois suivant.

§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. A cet effet, l'employeur doit, lorsqu'il établit sa programmation annuelle, opter pour l'une des deux formules suivantes :

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

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

Les heures hors modulation ainsi effectuées sont rémunérées avec le dernier salaire mensuel de la période, à raison de $1/151,67^{\text{ème}}$ du salaire mensualisé lissé majoré de 25 %. Cependant, ces

heures peuvent, en tout ou en partie, ne pas faire l'objet d'une rémunération à la fin de la période si elles sont reportées sur la période annuelle suivante sous forme de repos compensateur. Dans cette hypothèse, chaque heure reportée ouvre droit à une heure et quart de repos compensateur payé et le contingent annuel maximum de 250 heures de modulation de la période annuelle suivante sera réduit du nombre d'heures ainsi reportées.

CHAPITRE XI DISPOSITIONS PARTICULIERES AUX CADRES

♦ Préambule

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

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

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

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

♦ Article 11.1 - Classification générale

La classification générale organise trois catégories de cadres :

§1. Les cadres dirigeants

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

§2. Les cadres occupés selon l'horaire collectif

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

§3. Les cadres organisant leur temps de travail

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

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

♦ **Article 11.2 - Durée du travail - convention de forfait**

§1. Les cadres dirigeants

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

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

§2. Les cadres occupés selon l'horaire collectif

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

§3. Les cadres organisant leur temps de travail

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

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

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

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

Cette convention de forfait sur une base annuelle d'heures de travail ne peut pas prévoir une durée annuelle de travail supérieure aux durées maximales de travail fixées à l'article 8.4 du présent accord (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 3^{ème} catégorie. La convention de forfait figure dans le contrat de travail ou un avenant, dans ce dernier cas le refus du salarié ne peut être considéré comme constituant un motif de licenciement.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CHAPITRE XII LES CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL

Article 12.1 - Adaptation des conventions collectives au présent accord national

Les conventions et accords collectifs nationaux, régionaux ou départementaux compris dans le champ d'application du présent accord national pourront adapter les stipulations du présent accord dans le respect des prescriptions de l'article L 132-13 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.

CHAPITRE XIII LES ACCORDS DE RECOMMANDATION AU NIVEAU DES BRANCHES

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

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

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

CHAPITRE XIV**CONTROLE DE L'APPLICATION ET EVOLUTION DU PRESENT ACCORD****Article 14.1 - Création d'une commission nationale paritaire**

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

Article 14.2 - Evolution du présent accord

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

Annexe I
Tableau récapitulatif des absences rémunérées

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

- jour férié légal
- jour de congé payé
- jour de congé pour événement familial
- repos compensateur de remplacement des heures supplémentaires
- repos compensateur annuel prévu à l'article 7.4 du présent accord
- examen de la médecine du travail
- examen médical de grossesse
- jour au cours duquel s'est produit un accident du travail
- formation décidée par l'employeur
- heures de délégation des délégués syndicaux d'entreprise, des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise
- exercice de la mission de conseiller du salarié
- participation à une instance prévue à l'article L 992-8 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).

Annexe II

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

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

I. Principe de l'annualisation

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

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

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

II. Mise en œuvre de l'annualisation

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

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

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

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

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

III. Programmation indicative de l'annualisation

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

Ce programme doit préciser les points suivants :

- la formule d'annualisation choisie par référence à l'article §4 de l'article 10.4 du présent accord,
- la collectivité de salariés concernés,

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

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

IV. Modification du programme d'annualisation

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

- lorsque la modification est susceptible d'être compensée, le programme modifié devra indiquer que l'augmentation ou la diminution de l'horaire par rapport au programme indicatif entraînera une autre modification en sens inverse du même programme, au cours d'une période ultérieure, de telle sorte que sur l'ensemble de la période d'annualisation, le nombre d'heures de "modulation" soit compensé par un nombre identique d'heures de "compensation,

- lorsque l'augmentation ou la diminution de l'horaire initialement programmé ne peut plus être compensée avant la fin de la période d'annualisation, le programme modifié devra indiquer :

* au cas où l'augmentation de l'horaire ne peut plus être compensée par des heures de "compensation", que les heures effectuées en plus sont des heures hors modulation ;

* au cas où la diminution de l'horaire ne peut plus être compensée par des heures de modulation, si les heures seront récupérées dans les conditions prévues à l'article 6.4. du présent accord ou si elles feront l'objet d'une demande d'admission au chômage partiel.

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

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

V. Compte individuel de compensation

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

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

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

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

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

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

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

VI. Annualisation et chômage partiel

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

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

* * *

Fait à Paris le 11 mars 2008

F.N.S.E.A.

FGA/CFDT

F.N.C.U.M.A.

FNAF/CGT

F.N.E.T.A.R.F.

FGTA/FO

U.N.E.P.

FSCOPA/CFTC

F.N.B.

SNCEA/CFE/CGC

F.N.C.F

F.N.S.P.F.S.

USRTL

Accord régional du 3 juillet 2009
Régime d'assurance complémentaire frais de santé
pour les salariés non cadres des exploitations agricoles
de Champagne Ardenne

modifié par l'avenant 1 du 30 mai 2013*

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

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 exploitations agricoles de toute nature, les CUMA et les entreprises de travaux agricoles des départements des

Ardennes, de la Marne et de la Haute-Marne, ainsi que les entreprises de travaux agricoles du département de l'Aube. Ce régime est désigné ci-dessous "régime familial"

- Le salarié bénéficiaire seulement pour les exploitations agricoles de toute nature et les CUMA du département de l'Aube. Ses ayants droits pourront alors être affiliés à titre facultatif. Ce régime est désigné ci-dessous "régime individuel"

Article 3 – Durée et entrée en vigueur

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.

En tout état de cause, il s'imposera au 1er janvier 2010 aux employeurs et salariés d'entreprises adhérentes aux organisations signataires.

Le présent accord pourra également, préalablement à son extension, être appliqué à compter du 1er janvier 2010, de manière volontaire, par l'ensemble des employeurs et salariés ressortissant d'entreprises non adhérentes aux organisations signataires.

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

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

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 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) « Les dispositions du présent accord s'appliquent à tout salarié ayant 6 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.

Disposition transitoire :

Bénéficieront du régime obligatoire, avec participation de l'entreprise, les salariés de Haute-Marne qui, à la date d'entrée en vigueur de l'accord ont moins d'un an mais plus de six mois d'ancienneté et bénéficient du régime obligatoire antérieurement mis en place dans ce département.

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

Peuvent renoncer au bénéfice du régime d'assurance complémentaire frais de santé prévu au présent accord :

1. Au jour de l'entrée en vigueur du présent accord, les salariés bénéficiant d'une assurance frais de santé en qualité d'ayant droit de leur conjoint, concubin ou partenaire d'un PACS, en application d'un accord collectif obligatoire pour lui, dès lors qu'ils apportent un document attestant chaque année de cette couverture obligatoire pour un niveau de prestations supérieures. Cette exclusion prend fin en cas de modification de la qualité d'ayant droit, en cas de non renouvellement annuel de l'attestation, de diminution des prestations à un niveau inférieur à celles fixées dans le présent accord, de cessation du régime obligatoire ou à la demande du salarié. En cas d'exclusion les cotisations correspondantes ne sont pas dues ni par le salarié ni par l'employeur.
2. Les bénéficiaires de la CMU-C ou de l'aide à l'acquisition d'une Complémentaire Santé visée à l'article L863-1 du Code de la Sécurité Sociale. La dispense d'affiliation ne vaut que jusqu'à l'échéance du contrat individuel, si l'intéressé ne peut le résilier par anticipation.
3. Les salariés bénéficiant d'une couverture obligatoire du fait d'une autre activité exercée simultanément. Ils doivent le faire savoir par écrit à leur employeur en apportant tout justificatif de la couverture dont ils bénéficient par ailleurs.
4. Les apprentis et les salariés à temps partiel, inférieur à un mi-temps et n'ayant qu'un seul employeur, si la cotisation qu'ils doivent acquitter au titre de la complémentaire santé est supérieure à 10 % de leur rémunération.
5. Pour les salariés à employeurs multiples relevant du présent accord, le bénéficiaire sera affilié au titre d'un seul employeur, celui chez lequel le salarié a le plus d'ancienneté et qui prendra en charge la cotisation définie ci-après.

Dispense d'affiliation des ayants droits

Pour les bénéficiaires du régime familial défini à l'article 2, 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 bénéficient 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'accord 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'accord, avec les justificatifs de leur situation.

Après l'entrée en vigueur de l'accord, 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 de (avenant n°1 du 30 mai 2013) « 6 mois 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

L'adhésion à l'option couverture supplémentaire 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.

Cette adhésion doit intervenir dans un délai de 2 mois suivant l'affiliation au régime obligatoire et prendra effet au 1er jour du mois suivant la réception du bulletin d'adhésion.

Passé ce délai de 2 mois, tout salarié bénéficiaire du régime obligatoire a la possibilité d'adhérer au régime optionnel supplémentaire au 1er janvier de chaque année et pour une durée minimale d'un an.

Le salarié peut adhérer pour lui-même seulement ou pour lui-même et ses ayants droits.

A l'issue de cette durée minimale d'un an, le salarié a la possibilité de renoncer à la fin de chaque année au régime optionnel supplémentaire, sous réserve de notifier sa décision à l'assureur par lettre recommandée avec avis de réception expédiée au moins 2 mois à l'avance.

Toute renonciation au régime optionnel supplémentaire entraîne une impossibilité de nouvelle adhésion pour une période de 2 ans.

Article 7 - Garanties

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 du dispositif législatif relatif 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.

En conséquence :

- Sont prises en charge les prestations de prévention figurant sur l'arrêté du 8 juin 2006 pris en application de l'article L.871-1 du code de la Sécurité Sociale;
- Ne sont remboursées ni les pénalités mises à la charge de l'assuré notamment en cas de non respect du parcours de soins ni la participation forfaitaire et la franchise respectivement prévues aux II et III de l'article L322-2 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 - Gestion du régime

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

(Avenant n°1 du 30 mai 2013) « HARMONIE MUTUELLE », mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, inscrite au Registre national des Mutuelles sous le n°442 224 671, dont le Siège Social se situe 143 rue BLOMET 75 015 PARIS, adhérente à La Fédération de la Mutualité Française.

Les modalités et conditions de gestion sont définies dans la convention conclue entre l'organisme assureur et les partenaires sociaux signataires.

Article 9 - Antériorité des régimes d'assurance complémentaire santé d'entreprise

Les entreprises disposant déjà d'une assurance complémentaire santé obligatoire au jour de la signature du présent accord, comprenant l'ensemble des garanties définies en annexe pour un niveau de prestations supérieures, avec une participation de l'employeur d'un taux au moins égal à celui du présent accord peuvent ne pas remettre en cause leurs propres garanties et ne pas rejoindre l'organisme désigné dans le présent accord.

Les entreprises ayant mis en place, préalablement à la signature du présent accord, un régime d'assurance santé obligatoire de niveau inférieur aux garanties définies en annexe, doivent le résilier de manière à rejoindre le régime conventionnel régional à compter de la date de son entrée en vigueur.

Article 10 - Cotisations

1. Taux de cotisations et répartition

- Régime de base

Le taux d'appel des cotisations mensuelles destinées au financement des prestations définies en annexe est de :

2,20 % du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) pour le "régime familial"
1,06 % du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) pour le "régime individuel"
tels que définis à l'article 2 ci-dessus.

Ces cotisations sont réparties à raison de 35 % à la charge de l'employeur et 65 % à la charge du salarié, étant précisé que la participation de l'employeur ne peut excéder 25 €.

Soit pour le régime familial :

- 0,77 % du PMSS à la charge de l'employeur et 1,43 % du PMSS à la charge du salarié

et pour le régime individuel

- 0,37 % du PMSS à la charge de l'employeur et 0,69 % du PMSS à la charge du salarié

L'affiliation des ayants droit du salarié bénéficiaire du régime individuel entraîne le versement d'une cotisation égale à 1,64 % du PMSS, intégralement à la charge du salarié.

- **Régime optionnel supplémentaire**

L'adhésion facultative au régime optionnel supplémentaire entraîne une cotisation complémentaire, à la charge du salarié, de :

- 0,39 % du PMSS pour une couverture supplémentaire au régime familial obligatoire.
- 0,20 % du PMSS pour une couverture supplémentaire au régime individuel obligatoire.
- 0,33 % du PMSS pour une couverture supplémentaire des ayants droits d'un assuré régime individuel obligatoire.

Ces pourcentages sont applicables pour les exercices 2010, 2011 et 2012 dans le cadre de la réglementation applicable au 1^{er} janvier 2009.

Les cotisations pour affiliation volontaire des ayants droit et les cotisations au régime optionnel supplémentaire ayant un caractère facultatif ne bénéficient pas du régime social et fiscal attaché par la loi aux régimes obligatoires.

2. Collecte

La collecte des cotisations du régime obligatoire est confiée par l'organisme désigné aux caisses de MSA compétentes sur le territoire concerné selon les termes d'une convention conclue entre eux.

3. Suspension du contrat de travail

En cas de suspension du contrat de travail d'une durée supérieure à un mois civil pour maladie, accident ou maternité, 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. Les régimes optionnels (couverture familiale pour le régime individuel et régime supplémentaire) restent maintenu sous réserve du paiement de la cotisation par l'assuré.

En cas de suspension du contrat de travail ne donnant pas lieu à complément de salaire par l'employeur et intervenant après la date d'affiliation au régime, notamment pour congé parental d'éducation, congé sans solde, congé sabbatique ou congé pour création d'entreprise, les garanties prévues par le présent accord peuvent continuer à être accordées, sous réserve que l'intéressé en fasse la demande et qu'il règle la totalité de la cotisation correspondante, directement auprès de l'organisme assureur.

Article 11 – Adhésions individuelles volontaires

(Avenant n°1 du 30 mai 2013) « **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.

La cotisation est fixée à 1,06 % du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) pour une adhésion individuelle et majorée d'une cotisation de 1,64 % du PMSS pour l'extension aux ayants droits de l'assuré. »

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 ainsi que les ayants droits d'un salarié décédé pour une durée maximum de 12 mois.

Les cotisations sont fixées à :

- 2,53 % du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) pour le "régime familial"
 - 1,22 % du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) pour le "régime individuel"
 - 1,88 % du PMSS pour l'extension aux ayants droits d'un assuré au régime individuel
2. Les retraités ou préretraités et leurs ayants droits, pour des cotisations fixées à :
 - 3,30 % du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) pour le "régime familial"
 - 1,59 % du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) pour le "régime individuel"
 - 2,46 % du PMSS pour l'extension aux ayants droits d'un assuré au régime individuel

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 12 - 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 13 - Accord de gestion spécifique et suivi du régime

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

Les organisations professionnelles signataires se réuniront une fois par an au moins avec les représentants de l'organisme désigné, afin notamment :

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

Article 14 - 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

Pour la Fédération Régionale des Syndicats
d'Exploitants Agricoles de Champagne Ardenne

Gilles DEBAIRE

Pour la Fédération Régionale des CUMA de
Champagne Ardenne

Etienne BAILLY

Pour le Syndicat Régional des Horticulteurs,
Maraîchers et Pépiniéristes de Champagne Ardenne

Claudine NORMAND

Pour le Syndicat Régional des Entreprises des
Territoires de Champagne Ardenne

Christian LEMERY

Pour l'UPRA CFDT

François LE PIVERT

Pour la CFTC- AGRI

Pierre JARDON

Pour la FNAF CGT

Philippe PEUCHOT

Pour la FGTA FO

Bruno LEROY

Pour le SNCEA CFE CGC

Claude GEORGELET

Annexe 1 : Tableau des garanties – Régime obligatoire

ACCORD REGIONAL PRODUCTION AGRICOLE CHAMPAGNE ARDENNE

Population couverte: Personnel non cadre

Régime général BASE

L'engagement de la Mutuelle porte uniquement sur les taux et montants indiqués dans la colonne « Participation Mutuelle ».
Le remboursement total donné à titre indicatif peut être modifié à tout moment du fait d'une modification du remboursement de l'Assurance Maladie Obligatoire.
Les pourcentages indiqués s'appliquent sur la base de remboursement utilisée par l'Assurance Maladie Obligatoire (tarif de convention ou tarif de responsabilité) dans le cadre du Parcours de Soins Coordonnés. Les remboursements sont effectués dans la limite de la dépense engagée.

PRESTATIONS	Remboursement Régime Obligatoire	Participation Mutuelle	Remboursement Total
HONORAIRES MEDICAUX			
Consultations généralistes	70%	220%	290%
Consultations spécialistes	70%	220%	290%
Consultations professeurs en médecine ou neuropsychiatres	70%	220%	290%
Visites généralistes	70%	220%	290%
Visites spécialistes	70%	220%	290%
Visites professeurs en médecine ou neuropsychiatres	70%	220%	290%
Actes de spécialité	70%	220%	290%
Actes d'Imagerie médicale, dont ostéodensitométrie	70%	220%	290%
Actes de sages femmes	70%	220%	290%
<i>Participation laissée à la charge de l'assuré par l'Assurance maladie Obligatoire, instaurée par le décret du 19/06/2006 (actuellement 18€)</i>	-	100%	100%
AUXILIAIRES MEDICAUX			
Infirmiers	60%	230%	290%
Masseurs - kinésithérapeutes	60%	230%	290%
Orthophonistes, orthoptistes, pédicures-podologues	60%	230%	290%
SOINS A L'ETRANGER			
Soins à l'étranger	65%	35%	100%
APPAREILLAGE			
Dispositifs médicaux et appareillage	65%	35%	100%
Audioprothèse	65%	135%	200%
Forfait par audioprothèse (par année civile)	-	300€	300€
ANALYSES ET EXAMENS BIOLOGIQUES			
Examen de laboratoire	60%	230%	290%
Prélèvement réalisé par un praticien non médecin	60%	230%	290%
PHARMACIE			
Produit à vignette blanche	65%	35%	100%
Produit à vignette bleue	35%	65%	100%
OPTIQUE			
Fourniture d'optique médicale	65%	390%	455%
Forfait lunettes et lentilles acceptées (par année civile)	-	200€	200€
Forfait lentilles refusées non jetables (par année civile)	-	100€	100€

	<i>Remboursement Régime Obligatoire</i>	<i>Participation Mutuelle</i>	<i>Remboursement Total</i>
CURE			
Honoraires de surveillance, actes complémentaires	70%	30%	100%
Frais de traitement thermal	65%	35%	100%
TRANSPORT			
	65%	35%	100%
HOSPITALISATION CHIRURGICALE			
Honoraires médecins	80%	170%	250%
Forfait journalier hospitalier (illimité)*	-	OUI	OUI
Frais de séjour	80%	20%	100%
Chambre particulière	-	25€/jour	25€/jour
*valeur selon décret ministériel			
<i>Participation laissée à la charge de l'assuré par l'Assurance maladie Obligatoire, instaurée par le décret du 19/06/2006 (actuellement 18€)</i>	-	100%	100%
HOSPITALISATION MEDICALE			
Honoraires médecins	80%	170%	250%
Forfait journalier (illimité)*	-	OUI	OUI
Frais de séjour	80%	20%	100%
Chambre particulière	-	25€/jour	25€/jour
*valeur selon décret ministériel			
<i>Participation laissée à la charge de l'assuré par l'Assurance maladie Obligatoire, instaurée par le décret du 19/06/2006 (actuellement 18€)</i>	-	100%	100%
HOSPITALISATION MEDICALE en secteur psychiatrique			
Honoraires médecins	-	170%	250%
Forfait journalier psychiatrique (limité à 60 jours par an)*	-	OUI	OUI
Chambre particulière en secteur psy (limité à 60 jours/an)	-	25€/jour	25€/jour
*valeur selon décret ministériel			
Dans la limite de 1/3 du PMSS par an pour l'hospitalisation en secteur psychiatrique			
<i>Participation laissée à la charge de l'assuré par l'Assurance maladie Obligatoire, instaurée par le décret du 19/06/2006 (actuellement 18€)</i>	-	100%	100%
MATERNITE			
Honoraires	100%	-	100%
Participation pour frais dus à un accouchement ou une adoption	-	1/3 PMSS	1/3 PMSS
DENTAIRE			
Consultations, Soins, Actes d'imagerie médicale	70%	130%	200%
Inlay Core SPR 57 et SPR 67 (avec clavette)	70%	130%	200%
Orthopédie dento-faciale acceptée Régime Obligatoire	100%	100%	200%
Orthopédie dento-faciale refusée Régime Obligatoire	-	200€/an	200€/an
Prothèses remboursables par le Régime Obligatoire*	70%	140%	210%
Forfait prothèses remboursables par le Régime Obligatoire*	-	300€/an	300€/an
Prothèses non remboursables par le Régime Obligatoire**	-	200€/an	200€/an
* inscrites à la nomenclature et conformément aux conditions d'attribution			
** après avis de notre dentiste conseiller, conformément aux données acquises de la science et à la liste des prothèses prises en charge par la Mutuelle.			

	<i>Remboursement Régime Obligatoire</i>	<i>Participation Mutuelle</i>	<i>Remboursement Total</i>
--	---	-----------------------------------	--------------------------------

PREVENTION

Préserver votre capital santé

Actes pris en charge conformément à l'arrêté du 8 juin 2006 concernant les contrats responsables en application de l'article L871-1 du code de la Sécurité Sociale

Vaccins remboursés par l'Assurance Maladie Obligatoire	65%	35%	100%
Dépistage de l'hépatite B	60%	40%	100%
Détartrage annuel complet	70%	30%	100%
Scellement des sillons (avant 14 ans)	70%	30%	100%

PREVADIES Santé Services (1)

Assistance santé (voir notice d'information)	-	OUI	OUI
Assistance frais médicaux à l'étranger (voir notice d'information)	-	OUI	OUI

Participation

La Participation Forfaitaire laissée à la charge des assurés sociaux par L'Assurance Maladie Obligatoire pour tout acte ou consultation, réalisé par un médecin, et pour tout acte de biologie médicale (fixée à 1€ au 01/01/2005) vient en déduction du remboursement de l'Assurance Maladie Obligatoire. De par la réglementation, elle n'est pas remboursable par la mutuelle au titre de la présente garantie et reste à charge de l'adhérent.

Prestations Hors Parcours de soins coordonnés

Lorsque vous recevez des soins médicaux sans passer par votre " Médecin Traitant ", à l'exception des cas prévus par la loi, l'Assurance Maladie Obligatoire considère que vous ne respectez pas le " Parcours de soins coordonné ".

C'est pourquoi les honoraires et prescriptions concernés par ces soins peuvent faire l'objet d'une diminution de remboursement. Ces diminutions de remboursement par l'Assurance Maladie Obligatoire restent, de par la loi, à votre charge exclusive et ne peuvent être remboursées par la présente garantie. Par ailleurs, la part des dépassements d'honoraires dont le remboursement est autorisé par la réglementation, n'est pas prise en charge.

Cependant en cas d'hospitalisation, ce remboursement peut être partiel, la loi obligeant à laisser un Reste à charge à l'assuré, et toujours dans la limite de la garantie.

(1) Les prestations d'assistance sont mises en oeuvre par MONDIAL ASSISTANCE FRANCE SAS, Société par actions simplifiée au capital de 7 584 076.86€, RCS PARIS 490 381 753, Siège social : 54 rue de Londres 75008 PARIS, Société de courtage d'assurances immatriculée à l'ORIAS sous le numéro 07 026 669, Agissant au nom et pour le compte de : FRAGONARD ASSURANCES, Société Anonyme au capital de 37 207 660€, RCS PARIS 479 065 351, Entreprise régie par la Code des Assurances, Siège social : 2 rue Fragonard – 75017 PARIS.

Annexe 2 : Tableau des garanties – Régime optionnel supplémentaire

ACCORD REGIONAL PRODUCTION AGRICOLE CHAMPAGNE ARDENNE

Population couverte: Personnel non cadre

Régime général OPTION

L'engagement de la Mutuelle porte uniquement sur les taux et montants indiqués dans la colonne « Participation Mutuelle ».
Le remboursement total donné à titre indicatif peut être modifié à tout moment du fait d'une modification du remboursement de l'Assurance Maladie Obligatoire.
Les pourcentages indiqués s'appliquent sur la base de remboursement utilisée par l'Assurance Maladie Obligatoire (tarif de convention ou tarif de responsabilité) dans le cadre du **Parcours de Soins Coordonnés**. Les remboursements sont effectués dans la limite de la dépense engagée.

PRESTATIONS	Remboursement Régime Obligatoire	Participation Mutuelle	Remboursement Total
HONORAIRES MEDICAUX			
Consultations généralistes	70%	Frais réels	Frais réels
Consultations spécialistes	70%	Frais réels	Frais réels
Consultations professeurs en médecine ou neuropsychiatres	70%	Frais réels	Frais réels
Visites généralistes	70%	Frais réels	Frais réels
Visites spécialistes	70%	Frais réels	Frais réels
Visites professeurs en médecine ou neuropsychiatres	70%	Frais réels	Frais réels
Actes de spécialité	70%	Frais réels	Frais réels
Actes d'Imagerie médicale, dont ostéodensitométrie	70%	Frais réels	Frais réels
Actes de sages femmes	70%	Frais réels	Frais réels
<i>Participation laissée à la charge de l'assuré par l'Assurance maladie Obligatoire, instaurée par le décret du 19/06/2006 (actuellement 18€)</i>	-	100%	100%
AUXILIAIRES MEDICAUX			
Infirmiers	60%	Frais réels	Frais réels
Masseurs - kinésithérapeutes	60%	Frais réels	Frais réels
Orthophonistes, orthoptistes, pédicures-podologues	60%	Frais réels	Frais réels
SOINS A L'ETRANGER			
Soins à l'étranger	65%	35%	100%
APPAREILLAGE			
Dispositifs médicaux et appareillage	65%	100%	165%
Audioprothèse	65%	135%	200%
Forfait par audioprothèse (par année civile)	-	650€	650€
ANALYSES ET EXAMENS BIOLOGIQUES			
Examen de laboratoire	60%	Frais réels	Frais réels
Prélèvement réalisé par un praticien non médecin	60%	Frais réels	Frais réels
PHARMACIE			
Produit à vignette blanche	65%	35%	100%
Produit à vignette bleue	35%	65%	100%
OPTIQUE			
Fourniture d'optique médicale	65%	390%	455%
Forfait lunettes et lentilles acceptées (par année civile)	-	200€	200€
Forfait lentilles refusées non jetables (par année civile)	-	300€	300€
Complément sur forfait verres simples (par année civile)	-	100€	100€
Complément sur forfait verres complexes (par année civile)	-	300€	300€

	Remboursement Régime Obligatoire	Participation Mutuelle	Remboursement Total
CURE			
Honoraires de surveillance, actes complémentaires	70%	Frais réels	Frais réels
Frais de traitement thermal	65%	35%	100%
Forfait cure remboursée Régime Obligatoire	-	200€/an	200€/an
TRANSPORT			
	65%	Frais réels	Frais réels
HOSPITALISATION CHIRURGICALE			
Honoraires médecins	80%	Frais réels	Frais réels
Forfait journalier hospitalier (illimité)*	-	OUI	OUI
Frais de séjour	80%	20%	100%
Chambre particulière (limité à 60 jours par an)	-	Frais réels	Frais réels
Frais d'accompagnement d'enfant de moins de 12 ans (60 jours/an)	-	40€/jour	40€/jour
*valeur selon décret ministériel			
Participation laissée à la charge de l'assuré par l'Assurance maladie Obligatoire, instaurée par le décret du 19/06/2006 (actuellement 18€)	-	100%	100%
HOSPITALISATION MEDICALE			
Honoraires médecins	80%	Frais réels	Frais réels
Forfait journalier (illimité)*	-	OUI	OUI
Frais de séjour	80%	20%	100%
Chambre particulière (limité à 60 jours par an)	-	Frais réels	Frais réels
Frais d'accompagnement d'enfant de moins de 12 ans (60 jours/an)	-	40€/jour	40€/jour
*valeur selon décret ministériel			
Participation laissée à la charge de l'assuré par l'Assurance maladie Obligatoire, instaurée par le décret du 19/06/2006 (actuellement 18€)	-	100%	100%
HOSPITALISATION MEDICALE en secteur psychiatrique			
Honoraires médecins	-	Frais réels	Frais réels
Forfait journalier psychiatrique (limité à 60 jours par an)*	-	OUI	OUI
Chambre particulière en secteur psy (limité à 60 jours/an)	-	Frais réels	Frais réels
*valeur selon décret ministériel			
Dans la limite de 1/3 du PMSS par an pour l'hospitalisation en secteur psychiatrique			
Participation laissée à la charge de l'assuré par l'Assurance maladie Obligatoire, instaurée par le décret du 19/06/2006 (actuellement 18€)	-	100%	100%
MATERNITE			
Honoraires	100%	-	100%
Participation pour frais dus à un accouchement ou une adoption	-	1/3 PMSS	1/3 PMSS
DENTAIRE			
Consultations, Soins, Actes d'imagerie médicale	70%	Frais réels	Frais réels
Inlay Core SPR 57 et SPR 67 (avec clavette)	70%	130%	200%
Orthopédie dento-faciale acceptée Régime Obligatoire	100%	200%	300%
Orthopédie dento-faciale refusée Régime Obligatoire	-	400€/an	400€/an
Prothèses remboursables par le Régime Obligatoire*	70%	140%	210%
Forfait prothèses remboursables par le Régime Obligatoire*	-	300€/an	300€/an
Prothèses non remboursables par le Régime Obligatoire**	-	400€/an	400€/an

* inscrites à la nomenclature et conformément aux conditions d'attribution

** après avis de notre dentiste conseiller, conformément aux données acquises de la science et à la liste des prothèses prises en charge par la Mutuelle.

	<i>Remboursement Régime Obligatoire</i>	<i>Participation Mutuelle</i>	<i>Remboursement Total</i>
--	---	-----------------------------------	--------------------------------

PREVENTION

Préserver votre capital santé

Actes pris en charge conformément à l'arrêté du 8 juin 2006 concernant les contrats responsables en application de l'article L871-1 du code de la Sécurité Sociale

Vaccins remboursés par l'Assurance Maladie Obligatoire	65%	35%	100%
Dépistage de l'hépatite B	60%	40%	100%
Détartrage annuel complet	70%	30%	100%
Scellement des sillons (avant 14 ans)	70%	30%	100%

PREVADIES Santé Services (1)

Assistance santé (voir notice d'information)	-	OUI	OUI
Assistance frais médicaux à l'étranger (voir notice d'information)	-	OUI	OUI

Participation

La Participation Forfaitaire laissée à la charge des assurés sociaux par L'Assurance Maladie Obligatoire pour tout acte ou consultation, réalisé par un médecin, et pour tout acte de biologie médicale (fixée à 1€ au 01/01/2005) vient en déduction du remboursement de l'Assurance Maladie Obligatoire. De par la réglementation, elle n'est pas remboursable par la mutuelle au titre de la présente garantie et reste à charge de l'adhérent.

Prestations Hors Parcours de soins coordonnés

Lorsque vous recevez des soins médicaux sans passer par votre " Médecin Traitant ", à l'exception des cas prévus par la loi, l'Assurance Maladie Obligatoire considère que vous ne respectez pas le " Parcours de soins coordonné ".

C'est pourquoi les honoraires et prescriptions concernés par ces soins peuvent faire l'objet d'une diminution de remboursement. Ces diminutions de remboursement par l'Assurance Maladie Obligatoire restent, de par la loi, à votre charge exclusive et ne peuvent être remboursées par la présente garantie. Par ailleurs, la part des dépassements d'honoraires dont le remboursement est autorisé par la réglementation, n'est pas prise en charge.

Cependant en cas d'hospitalisation, ce remboursement peut être partiel, la loi obligeant à laisser un Reste à charge à l'assuré, et toujours dans la limite de la garantie.

(1) Les prestations d'assistance sont mises en oeuvre par MONDIAL ASSISTANCE FRANCE SAS, Société par actions simplifiée au capital de 7 584 076.86€, RCS PARIS 490 381 753, Siège social : 54 rue de Londres 75008 PARIS, Société de courtage d'assurances immatriculée à FORIAS sous le numéro 07 026 669, Agissant au nom et pour le compte de : FRAGONARD ASSURANCES, Société Anonyme au capital de 37 207 660€, RCS PARIS 479 065 351, Entreprise régie par la Code des Assurances, Siège social : 2 rue Fragonard – 75017 PARIS.