

**CONVENTION COLLECTIVE RÉGLEMENTANT LES  
CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE RÉMUNÉRATION DES  
CADRES, SALARIÉS ET APPRENTIS DES BRANCHES  
SPÉCIALISÉES DE L'HORTICULTURE ET DES PÉPINIÈRES  
DU DÉPARTEMENT DE L'ORNE**

(IDCC 9613)

Modifiée par ses avenants n° 1 à 66

Mise à jour en février 2019

# TABLE DES MATIÈRES

pages

<b><u>ANCIENNETÉ</u></b> .....	20
--------------------------------	----

## **CONGÉS**

- Congés payés .....	17
- Congés exceptionnels .....	19

## **CONTRAT DE TRAVAIL**

- Déclaration préalable à l'embauche .....	5
- Contrats à durée indéterminée .....	6
- Contrats de travail à temps partiel .....	6
- Contrats à durée déterminée .....	6
- Maladies et accidents .....	7
- Indemnisation des arrêts de travail et des invalidités .....	7

## **CONVENTION COLLECTIVE**

- Champ d'application .....	3
- Durée, renouvellement, révision et dénonciation .....	3
- Procédure conventionnelle de conciliation et d'arbitrage .....	4

<b><u>DÉLAI D'ÉVACUATION DU LOGEMENT</u></b> .....	20
--	----

<b><u>DÉLÉGUÉS SYNDICAUX ET DU PERSONNEL</u></b> .....	5
--	---

## **DURÉE DU TRAVAIL**

- Durée normale du travail .....	14
- Annualisation-modulation .....	15
- Durée maximale du travail .....	15
- Horaire et registre .....	15
- Travail des jeunes et des apprentis .....	16
- Majorations .....	16
- Repos hebdomadaire .....	16
- Jours fériés .....	16
- Repos compensateur .....	17
- Périodes de grands travaux .....	17

<b><u>FORMATION PROFESSIONNELLE ET PERFECTIONNEMENT</u></b> .....	21
---	----

<b><u>HYGIÈNE ET SÉCURITÉ</u></b> .....	19
---	----

<b><u>LIBERTÉ SYNDICALE ET D'OPINION</u></b> .....	4
--	---

## **RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL**

- Procédure de licenciement.....	17
- Délai congé ou préavis.....	18
- Indemnité de licenciement .....	18
- Rupture du contrat à durée déterminée .....	18
- Départ en retraite .....	19

## **RETRAITE COMPLÉMENTAIRE ET COUVERTURE DÉCÈS**

- Retraite complémentaire .....	21
- Décès .....	22

## **SALAIRES**

- Classification des emplois .....	9
- Mode de calcul des salaires .....	12
- Garantie mensuelle de salaire.....	12
- Cadre de rémunération mensuelle uniforme .....	13
- Avantages en nature .....	13
- Paiement des salaires .....	14
- Treizième mois .....	20

# **Convention collective réglementant les conditions de travail et de rémunération des cadres, salariés et apprentis des branches spécialisées de l'horticulture et des pépinières du département de l'Orne**

En application des dispositions de la loi n° 50-205 du 11 février 1950 relative aux conventions collectives et aux procédures de règlement des conflits collectifs du travail, entre les représentants des organisations professionnelles, les représentants patronaux agissant en vertu d'une délibération spéciale de leur syndicat, les représentants ouvriers en vertu des dispositions statutaires de leur organisation, ci-après désignées :

- Syndicat des Horticulteurs et pépiniéristes de l'Orne - Hôtel de Ville d' ALENÇON,
- Fédération Nationale des Syndicats des Ouvriers Agricoles Indépendants - 69, rue du Capitaine Vié à LISIEUX,
- Syndicat Départemental des salariés de l'agriculture F.G.A.-C.F.D.T. de l'Orne,
- Union Départementale Force Ouvrière de l'Orne - 8, rue de Sarthe à ALENÇON,
- Union Départementale des Syndicats des Ouvriers Confédérés de l'Orne - Place du Bas de Montsort à ALENÇON,
- Union Départementale C.F.T.C. de l'Orne à ALENÇON,
- Syndicat National des Cadres d'Exploitations Agricoles - 2, rue de Londres à PARIS 9e

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

---

## **CHAPITRE I**

### **CHAMP D'APPLICATION**

---

#### **Article 1er**

*(avenant n° 10 du 19 avril 1983)*

La présente convention détermine les rapports entre, d'une part, les employeurs et d'autre part, les cadres, salariés et apprentis des deux sexes, de tout âge et de toute nationalité des branches spécialisées de l'horticulture et des pépinières de l'Orne.

#### **Article 2**

Elle s'applique, nonobstant tous usages et 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.

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.

#### **Article 3**

La présente convention régit tous les travaux effectués dans tous les établissements dont le siège représenté par des bâtiments d'exploitation, est situé sur le territoire du département de l'Orne, même si les terrains de culture ou les activités s'étendent sur d'autres départements.

---

## **CHAPITRE II**

### **DURÉE, RENOUVELLEMENT, RÉVISION ET DÉNONCIATION**

---

#### **Article 4**

*(avenant n° 3 du 17 janvier 1973)*

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

*En cas de dénonciation, elle continuera à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention destinée à la remplacer ou, à défaut de conclusion d'une convention nouvelle, pendant une durée maximale d'un an.<sup>(1)</sup>*

## **Article 5**

La demande en révision peut être introduite par l'une quelconque des parties. Elle doit être signifiée par lettre recommandée aux autres organisations signataires et au Service Régional de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles.

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

La Commission Mixte, constituée comme il est de règle et convoquée par le Service Régional de l'Inspection du Travail, de l'emploi et de la Politique Sociale Agricoles, commence à étudier les modifications demandées dans les trente jours suivant la date de réception de la lettre recommandée susvisée.

La demande de révision en matière de salaires pourra intervenir à la requête de l'une des parties contractantes, notamment à l'occasion d'une réévaluation du S.M.I.C.

Les demandes en révision sur d'autres points ne pourront intervenir qu'une fois par an et en dehors de la période des grands travaux (horticulteurs : mars à septembre inclus - pépiniéristes : mars, avril, mai et novembre).

La dénonciation a lieu suivant les mêmes procédures que celles retenues pour la révision, et la Commission Mixte commence à étudier le nouveau texte proposé dans un délai de deux mois.

---

## **CHAPITRE III**

### **PROCÈDURE CONVENTIONNELLE DE CONCILIATION ET D'ARBITRAGE**

---

## **Article 6**

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 départementale agricole de conciliation de l'Orne, créée au sein de la commission régionale agricole de conciliation.

*En cas de non conciliation, la procédure de médiation est mise en oeuvre.<sup>1</sup>*

---

## **CHAPITRE IV**

### **LIBERTÉ SYNDICALE ET D'OPINION**

---

## **Article 7 - Liberté d'opinion** (avenant n° 13 du 8 octobre 1984)

La liberté d'opinion, ainsi que le droit d'adhérer librement ou d'appartenir ou non à un syndicat constitué en vertu des dispositions du livre IV du code du travail sont reconnues. Aucun employeur ne peut prendre en considération l'appartenance ou la non appartenance d'un salarié ou d'un apprenti, à une organisation syndicale, politique ou confessionnelle pour arrêter ses décisions à son égard, notamment en ce qui concerne l'embauchage, la conduite et la répartition des travaux, les mesures de discipline ou le congédiement.

Toute propagande politique ou confessionnelle est interdite sur les lieux et pendant les heures de travail.

---

(1) Dispositions non étendues

<sup>1</sup> Dispositions non étendues

## **Article 8 – Liberté syndicale** (avenant n° 13 du 8 octobre 1984)

D'une façon générale, les employeurs, cadres, salariés et apprentis s'engagent à appliquer les dispositions de la législation sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical.

---

## **CHAPITRE V**

### **DÉLÉGUÉS SYNDICAUX ET DU PERSONNEL**

---

#### **Article 9**

(avenant n° 27 du 5.10.93)

Les employeurs sont tenus de laisser des libertés suffisantes aux salariés qui justifient, par présentation, dès réception, d'une convocation émanant de l'autorité compétente, qu'ils sont appelés à participer aux travaux d'une Commission Administrative ou contentieuse, constituée en vertu des dispositions d'un texte législatif ou réglementaire.

Des autorisations d'absence doivent également être accordées aux délégués syndicaux ou ouvriers justifiant de leur convocation pour des réunions statutaires, des sessions de formation de leur organisation. L'employeur peut toutefois refuser ces autorisations d'absence pendant la période des grands travaux.

Ces absences ne donnent lieu de la part des employeurs ni à rémunération ni à indemnités d'aucune sorte.

En revanche, les absences pour la participation des salariés aux réunions de commissions mixtes ou paritaires convoqués en vue de la négociation ou de la révision d'une convention ou d'un accord collectif de travail ou pour la participation aux réunions de préparation et de suivi, sont autorisées et rémunérées dans les conditions et selon les modalités prévues par l'accord national du 21 janvier 1992.

#### **Article 10**

Les dispositions législatives et réglementaires, relatives aux délégués du personnel, doivent être appliquées par tous de bonne foi.

---

## **CHAPITRE VI**

### **MODALITÉS D'EMBAUCHAGE ET CONCLUSION DU CONTRAT DE TRAVAIL**

---

(avenant n° 26 du 6 octobre 1992)

#### **Article 11 – Généralités** (avenant n° 51 du 27 septembre 2007)

Sauf accord entre les parties, tout engagement est conclu à l'essai. Pendant cette période, les parties contractantes peuvent se séparer sans formalités, sans préavis et sans indemnités.

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 correspondant à ses capacités professionnelles déterminées par écrit au moment de l'embauche.

#### **Article 12 – Déclaration préalable à l'embauche** (avenant n° 27 du 5.10.93)

En application de l'article L.320 du code du travail, toute embauche d'un salarié ne peut intervenir qu'après déclaration nominative effectuée par l'employeur auprès de la Mutualité Sociale Agricole.

Lors de son embauche, l'employeur doit remettre au salarié un document sur lequel sont reproduites les informations contenues dans la déclaration qui vient d'être faite à la Mutualité Sociale Agricole.

En outre, lorsque l'employeur reçoit de la Mutualité Sociale Agricole l'accusé de réception relatif à la déclaration, il remet au salarié un volet détachable de ce document.

L'employeur est cependant dispensé de la remise au salarié du volet détachable de l'accusé de réception s'il remet dès l'embauche un contrat de travail écrit dans lequel sont mentionnées les caractéristiques de la Caisse de Mutualité Sociale Agricole à laquelle la déclaration préalable a été adressée et la mention conforme à la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, que le salarié dispose d'un droit d'accès et de rectification des données qui le concernent et qui sont enregistrées dans le fichier informatisé tenu par la Mutualité Sociale Agricole.

(avenant n° 51 du 27 septembre 2007)

### **Article 13 - contrats de travail et périodes d'essai**

Pour tous les contrats à durée indéterminée, qu'ils soient à temps complet ou à temps partiel, la durée de la période d'essai est fixée à un mois pour le personnel d'exécution. Elle est fixée à trois mois pour les cadres, éventuellement renouvelable une fois.

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

#### **I - Contrats à durée indéterminée et à temps complet**

Au plus tard le jour de l'embauche, le contrat de travail est constaté par un acte écrit. Il est établi en deux exemplaires signés par les parties et remis à chacune d'elles. Il précise la date d'effet du contrat, la période d'essai, la durée du travail, la catégorie d'emploi du salarié et le coefficient correspondant.

Si l'attestation d'embauche visée à l'article 12 de la convention collective prend la forme d'un contrat de travail, ce dernier devra également comporter les mentions indiquées ci-dessus.

Il peut contenir d'autres clauses sous réserve qu'elles soient au moins aussi favorables au salarié que les dispositions de la présente convention.

#### **II - Contrats de travail à temps partiel**

Il peut être fait appel à des salariés employés à temps partiel dans les conditions prévues par le code du travail (articles L.212-4-2 et suivants).

Les contrats à temps partiel sont obligatoirement écrits.

La répartition du temps de travail peut être faite sur une base hebdomadaire ou mensuelle, mais elle doit obligatoirement être indiquée et précisée dans le contrat de travail écrit.

Le nombre d'heures complémentaires qui peuvent être proposées aux salariés à temps partiel ne peut dépasser le tiers de la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée au contrat de travail. Chacune des heures complémentaires effectuées au-delà du dixième de la durée prévue au contrat donne lieu à une majoration de salaire de 25 %. Le nombre d'heures complémentaires ne peut avoir pour effet de porter la durée du travail effectuée par un salarié à temps partiel au niveau de la durée légale.

#### **III - Contrats à durée déterminée**

##### **A - Période d'essai :**

Sauf accord entre les parties les dispensant de période d'essai, les périodes suivantes sont fixées :

Durée du contrat	Durée de la période d'essai
1 semaine	1 jour
2 semaines	2 jours
3 semaines	3 jours
de 1 à 2 mois	4 jours
de 2 à 3 mois	1 semaine
de 3 à 6 mois	2 semaines
à partir de 6 mois	1 mois

##### **B - Généralités :**

Les contrats à durée déterminée doivent être établis conformément aux articles L.122-1 et suivants du code du travail. Les salariés liés par un contrat à durée déterminée doivent bénéficier des mêmes avantages légaux et conventionnels que les salariés permanents, conformément à l'article L.122-3-3 du code du travail.

## **C - Cas de recours :**

Un contrat de travail ne peut être conclu à durée déterminée que dans les cas prévus par l'article L.122-1-1 du code du travail. Tout contrat conclu en méconnaissance de cette législation est réputé à durée indéterminée.

### **Article 14 - Maladies et accidents**

*(avenant n° 26 du 6 octobre 1992)*

Les absences justifiées médicalement pour incapacité résultant de maladie ou accident et dont l'employeur a été avisé, sauf cas de force majeure, par notification de l'intéressé ou de son intermédiaire dans les trois jours francs, ne constituent pas un motif de rupture de contrat de travail, mais une simple suspension de celui-ci.

Il ne sera procédé à aucun licenciement de salarié justifiant d'au moins six mois de présence, pour cause de maladie ou d'accident de la vie privée, jusqu'à concurrence de quatre mois d'interruption de travail continue ou discontinuée sur l'ensemble de l'année, sous peine de dommages-intérêts.

Conformément à l'article L.122-32-2 du code du travail, il ne pourra pas être procédé au licenciement du salarié en arrêt de travail à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle sauf faute grave ou cas de force majeure. Il est rappelé que le remplaçant éventuel du salarié absent doit être informé du caractère provisoire de son emploi.

Il est précisé que le délai de quatre mois en cas de maladie ou la suspension du contrat à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ne peuvent avoir pour effet de prolonger automatiquement un contrat à durée déterminée au-delà de son terme.

En cas d'inaptitude physique partielle du salarié, consécutive à un accident ou à une maladie de la vie privée ou à caractère professionnel, l'employeur devra modifier ou adapter le poste de travail de l'intéressé en conséquence, en tenant compte des propositions faites par le médecin du travail à cet égard. Si aucun aménagement ne peut être réalisé, l'employeur est autorisé à rompre le contrat de travail en respectant la procédure légale de licenciement et en versant au salarié les indemnités de rupture visées à l'article 29 *(avenant n° 32 du 14.10.1997)* de la présente convention, et dont le montant est doublé si la mesure concerne un salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

Le respect de la procédure de licenciement et l'indemnisation du salarié susmentionnées s'imposent également en cas d'inaptitude physique totale.

### **Article 14 bis - Indemnisation des arrêts de travail et des invalidités**

*(avenant n° 62 du 04 décembre 2014)*

#### **« A. Contenu des prestations**

a) En cas de maladie ou d'accident de la vie privée, tout salarié non cadre ayant 6 mois d'ancienneté continue dans la profession bénéficie à compter du 8<sup>ème</sup> jour d'arrêt, d'indemnités journalières complémentaires à celles versées par la Caisse de Mutualité Sociale Agricole de sorte que l'indemnisation globale brute soit égale à 90 % du salaire retenu pour le calcul des indemnités journalières légales pendant :

- 30 jours si l'ancienneté est comprise entre 6 mois et 6 ans,
- 40 jours si l'ancienneté est supérieure à 6 ans et inférieure ou égale à 11 ans,
- 50 jours si l'ancienneté est supérieure à 11 ans et inférieure ou égale à 16 ans,
- 60 jours si l'ancienneté est supérieure à 16 ans et inférieure ou égale à 21 ans,
- 70 jours si l'ancienneté est supérieure à 21 ans et inférieure ou égale à 26 ans,
- 80 jours si l'ancienneté est supérieure à 26 ans et inférieure ou égale à 31 ans,
- 90 jours si l'ancienneté est supérieure à 31 ans.

A l'issue de cette première période d'indemnisation, l'indemnisation complémentaire se poursuit à hauteur de 30 % du salaire retenu pour le calcul des indemnités légales aussi longtemps que sont servies les indemnités journalières légales.



b) En cas d'accident du travail, du trajet ou de maladie professionnelle, tout salarié non cadre bénéficie à compter du 1<sup>er</sup> jour d'arrêt, d'indemnités journalières complémentaires à celles versées par la Caisse de Mutualité Sociale Agricole de sorte que l'indemnisation globale brute soit égale à 90 % du salaire brut retenu pour le calcul des indemnités journalières légales pendant :

- 30 jours si l'ancienneté est inférieure à 6 ans,
- 40 jours si l'ancienneté est supérieure à 6 ans et inférieure ou égale à 11 ans,
- 50 jours si l'ancienneté est supérieure à 11 ans et inférieure ou égale à 16 ans,
- 60 jours si l'ancienneté est supérieure à 16 ans et inférieure ou égale à 21 ans,
- 70 jours si l'ancienneté est supérieure à 21 ans et inférieure ou égale à 26 ans,
- 80 jours si l'ancienneté est supérieure à 26 ans et inférieure ou égale à 31 ans,
- 90 jours si l'ancienneté est supérieure à 31 ans.

A l'issue de cette première période d'indemnisation, l'indemnisation se poursuit à hauteur de 30 % du salaire retenu pour le calcul des indemnités journalières légales aussi longtemps que sont servies les indemnités journalières légales.

c) Le montant de l'indemnisation nette globale ne peut être supérieur au salaire, net de cotisations sociales, retenu pour le calcul des indemnités journalières légales.

d) Les mêmes salariés bénéficient, en cas d'attribution d'une pension d'invalidité par le régime de base de la Mutualité Sociale Agricole de catégorie 2 ou 3 ou d'une rente accident du travail pour un taux d'incapacité au moins égal aux 2/3, d'une pension mensuelle incapacité permanente venant compléter le régime de base de manière à maintenir 20% du douzième des rémunérations perçues par le salarié au cours des quatre trimestres civils précédant la date de mise en invalidité.

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

La pension est de 15% en cas d'invalidité de 1<sup>ère</sup> catégorie.

La pension est versée jusqu'au passage à la retraite du pensionné.

Les prestations complémentaires sont revalorisées selon les mêmes modalités que les prestations légales.

e) Suspension du contrat pour maladie, accident (toutes origines) ou maternité :

En cas d'arrêt de travail pour maladie, accident ou maternité pris en charge par la MSA et intervenant après la date d'affiliation au régime, les garanties prévues en cas de décès et d'incapacité permanente professionnelle sont maintenues sans versement de cotisation pour tout mois complet civil d'absence. Si l'absence est inférieure à un mois, les cotisations sont calculées sur le salaire et/ou complément de salaire versé par l'employeur.

## B. Financement des prestations

Pour tous les employeurs et les salariés, le taux global d'appel des cotisations destinées au financement des prestations qui correspondent aux garanties couvrant l'indemnité journalière complémentaire pour l'incapacité temporaire de travail et la pension mensuelle complémentaire liée à l'incapacité permanente de travail (invalidité) est réparti à la charge des employeurs et à la charge des salariés, comme indiqué dans le tableau ci-dessous :

Garanties	Taux de cotisation	Part employeur	Part salarié
<b>Incapacité Temporaire de Travail</b>	0,89 %	0,53 %	0,36 %
<b>Assurance des charges sociales patronales</b>	0,15 %	0,15 %	-
<b>Garantie Incapacité permanente de travail (invalidité)</b>	0,34 %	0,20 %	0,14 %
<b>TOTAL</b>	<b>1,38 %</b>	<b>0,88 %</b>	<b>0,50 %</b>

Les cotisations à la charge du salarié seront déduites par l'employeur sur le bulletin de salaire, sous deux rubriques distinctes des autres cotisations sociales obligatoires :

- sous le nom de G.I.T. (garantie incapacité temporaire) ;
- sous le nom d'INVALIDITÉ.

Les conditions de la présente mutualisation seront réexaminées entre les signataires de la présente convention dans un délai qui ne sera pas supérieur à cinq ans.

En cas de dénonciation de l'accord ou en cas de changement d'organisme assureur, il sera négocié avec le nouvel assureur la poursuite de la revalorisation des prestations en cours de service à la date d'effet de la négociation, au moins sur la base de l'évolution du point de retraite ARRCO.

### **C. Modifications de l'environnement juridique et/ou réglementaire**

Les taux de cotisations décrits dans le présent régime ont été définis en fonction de la législation et de la réglementation en vigueur à la date de leur prise d'effet.

Toute évolution ou instauration d'un nouveau cadre législatif ou réglementaire de nature à affecter les comptes du régime, tels que par exemple, les taxes, majorations de taxes, participations, contributions ou transferts de charges de toute nature, fera l'objet d'une répercussion directe sur les taux de cotisations via une notification de l'Institution adressée aux partenaires sociaux.

### **D. Portabilité**

Les salariés bénéficient des dispositions légales sur le maintien des garanties de protection sociale complémentaire en cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage selon les conditions définies par les textes légaux et ce à compter de la date fixée par la loi. (dispositions figurant en annexe pour information)

Pour bénéficier des prestations, le demandeur d'emploi bénéficiant du maintien des garanties doit fournir l'ensemble des justificatifs demandés au salarié, auxquels s'ajoute le justificatif de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lequel les prestations demandées sont dues.

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

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

---

## **CHAPITRE VII DÉFINITION ET CLASSIFICATION DES EMPLOIS COEFFICIENTS HIÉRARCHIQUES SALARIÉS**

---

### **Article 15**

*(avenant n° 54 du 1<sup>er</sup> octobre 2009)*

« Emplois non cadres :

Les salariés bénéficient d'un coefficient hiérarchique qui doit obligatoirement correspondre aux fonctions effectivement exercées par eux dans l'entreprise, et qui fixent les salaires minima conventionnels.

#### **Niveau I – Emplois d'exécutant**

##### **coefficient 110**

Emploi comportant les travaux courant de l'entreprise, tâches d'exécution facile, parfois répétitives, exécutées selon des consignes précises et / ou sous surveillance permanente.

Le salarié passe à l'échelon supérieur après un an, au maximum, de présence dans la profession.

Ce coefficient correspond au référentiel technique du C.A.P. ou à une qualification équivalente acquise par la formation continue et/ou l'expérience.

## **Niveau II – Emplois spécialisés**

### **Échelon 1 - coefficient 210**

Emploi qui comporte des tâches d'exécution réalisables seulement après une initiation dans des secteurs d'activités limités, par exemples :

- conduire de petits engins : bineuses, motoculteurs, petits tracteurs ;
  - reconnaître 25 plantes cultivées dans l'entreprise ;
  - faire des paquets de plants ;
  - arroser correctement ;
  - faire des mélanges terreux ;
  - participer au tri des plants.
- repoter
  - distancer
  - être initié à la vente

Cet échelon correspond au référentiel technique du C.A.P. ou à une qualification équivalente acquise par la formation continue et/ou l'expérience.

### **Echelon 2 - coefficient 220**

Emploi comportant des travaux exigeant des connaissances professionnelles techniques et une pratique suffisante.

Le salarié a la capacité de reconnaître au minimum jusqu'à 50 plantes cultivées dans l'entreprise en toute saison. Il sait :

- conduire un tracteur et le petit matériel motorisé et contrôler les niveaux ;
  - trier les végétaux ;
  - faire des traitements manuels ;
  - faire des mottes et tontiner.
- préparer des commandes
  - préparer des compo florales
  - assurer la vente

Cet échelon correspond au référentiel technique du B.E.P. ou à une qualification équivalente acquise par la formation continue et/ou l'expérience.

## **Niveau III – Emplois qualifiés**

### **Échelon 1 - coefficient 310**

Emploi exigeant des connaissances techniques professionnelles et une pratique suffisante.

Le salarié est capable à partir d'instructions :

- d'effectuer des tâches précises nécessitant l'utilisation ou l'installation d'un matériel spécialisé ainsi que son entretien courant ;
- de semer manuellement et mécaniquement ;
- de faire des boutures herbacées et greffer ;
- de recevoir les clients, enregistrer et préparer les commandes et en assurer la livraison ;
- de reconnaître parfaitement les végétaux cultivés dans l'entreprise et les localiser.

**Il est responsable de la bonne exécution de son travail dans le cadre des instructions données et il est capable d'évaluer le résultat de son travail et d'ajuster son mode d'exécution.**

- recevoir et contrôler les entrants, rendre compte des problèmes observés par écrit sur les bon de livraisons

Cet échelon correspond au référentiel technique du Bac Professionnel ou à une qualification équivalente acquise par la formation continue et/ou l'expérience.

### **Échelon 2 - coefficient 320**

Emploi correspondant à l'emploi qualifié 1er échelon. Il comporte en plus la mission d'animer et de réaliser des travaux collectifs simples.

Le salarié doit être autonome, capable d'organiser le travail d'autres salariés, et exceptionnellement participer à la surveillance d'une équipe de travail sur une courte durée.

Il sait aussi repérer les maladies sur les végétaux, faire des traitements mécaniques et préparer les bouillies.

Il est capable de déceler les pannes élémentaires sur le matériel et de les réparer. Il sait faire

Respecter les règles de sécurité.

Cet échelon correspond au référentiel technique du B.T.A. ou à une qualification équivalente acquise par la formation continue et/ou l'expérience.

## **Niveau IV – Emplois hautement qualifiés**

### **Echelon 1 - coefficient 410**

Emploi exigeant la connaissance et la capacité complètes du métier et des techniques culturelles Actualisées. Le salarié doit être

- autonome. Il peut participer de manière occasionnelle et temporaire à la surveillance du travail des autres salariés.
- **d'assumer la responsabilité de l'organisation et de l'exécution de son travail dans le cadre des directives périodiques données ;**
- de conduire d'une manière habituelle les engins ou les véhicules en sachant utiliser parfaitement les capacités techniques de l'engin ;
- facturer et encaisser ;
- d'organiser et participer effectivement aux chargements et déchargements ;
- de former un apprenti dans le cadre des dispositions légales.

Cet échelon correspond au référentiel technique du B.T.S. ou à une qualification équivalente acquise par la formation continue et/ou l'expérience.

### **Echelon 2 - coefficient 420**

Emploi correspondant à l'emploi hautement qualifié 1er échelon, demandant une maîtrise des techniques nouvelles et la capacité.

Cet emploi comprend une délégation de pouvoirs en vue de répartir les travaux et de veiller à leur bonne exécution. Le salarié participe à la surveillance régulière du travail des autres salariés.

Cet échelon correspond au référentiel technique du B.T.S. ou à une qualification équivalente acquise par la formation continue et/ou l'expérience.

### **Employée de bureau débutante coefficient 220**

### **Employée de bureau confirmée coefficient 320**

## **PERSONNEL D'ENCADREMENT :**

### **Groupe III :**

#### **Responsable de travaux - coefficient 450**

Agent chargé de répartir et de surveiller les travaux de l'ensemble ou d'une branche de l'exploitation suivant des directives journalières (à moins que la permanence de l'emploi y supplée). Il doit posséder des connaissances professionnelles et techniques suffisantes pour contrôler la qualité de l'exécution du travail.

Il a un ou plusieurs groupes de salariés sous ses ordres. Il anime et organise de sa propre initiative le travail des salariés ou équipes placés sous ses ordres. Il rend compte des travaux effectués et enregistre sur documents appropriés : ventilation, main-d'œuvre, mouvements de marchandises, etc.

#### **Secrétaire de direction coefficient 450**

Collaborateur susceptible de diriger un secrétariat, de répartir le travail entre plusieurs agents administratifs, de prendre les initiatives utiles à la bonne marche du service, connaissant l'informatique.

### **Groupe II :**

#### **Contremaître - coefficient 500**

Remplace le chef de culture dans toutes ses tâches.

#### **Chef de culture(s) - coefficient 550**

Agent qui, de façon permanente, dirige, suivant l'importance de l'exploitation, un groupe de cultures ou l'ensemble des cultures, et est chargé de l'organisation et de la surveillance du travail de sa ou de ses spécialités. Il a la pleine responsabilité de l'exécution des directives périodiquement établies. Il peut, suivant les directives de l'employeur, procéder aux achats et aux ventes et embaucher le personnel.

### **Comptable - coefficient 500**

Collaborateur responsable de la comptabilité générale de l'entreprise, peut être secondé par un ou plusieurs aides comptables. Il établit le bilan, peut assister l'employeur dans ses démarches administratives.

### **Groupe I :**

#### **Directeur d'exploitation - coefficient 660**

Personne ayant la charge et la responsabilité permanente de l'exploitation selon des directives générales préalablement établies laissant une large part à l'initiative personnelle.

La grille de transposition entre l'ancienne classification des emplois et la nouvelle telle que définie ci-dessus est la suivante :

Coefficients hiérarchiques actuels	Nouveaux coefficients hiérarchiques
<b>Personnel d'exécution : ouvriers et employés - Employés de bureaux débutants et confirmés</b>	
100, 115	Niveau I : 110
120, 125	Niveau II : 210, 220
130, 135	Niveau III : 310, 320
145 et 160	Niveau IV : 410, 420
<b>Employés de bureaux supérieurs et Cadres au sens de la convention collective</b>	
180	Groupe III : 450
200	Groupe II : 500
250	Groupe II : 550
300	Groupe I : 660 »

### **Article 16 - Mode de calcul des salaires**

*(avenant n° 66 du 17 janvier 2018)*

Les salaires horaires sont fixés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018, sous réserve de l'application du SMIC, à :

	Taux horaire	Salaire mensuel
Coefficient 110	9,89 €	1 503,28 €
Coefficient 210	10,09 €	1 533,68 €
Coefficient 220	10,19 €	1 548,88 €
Coefficient 310	10,40 €	1 580,80 €
Coefficient 320	10,53 €	1 600,56 €
Coefficient 410	10,98 €	1 668,96 €
Coefficient 420	11,25 €	1 710,00 €
Coefficient 450	12,00 €	1 824,00 €
Coefficient 500	12,47 €	1 895,44 €
Coefficient 550	13,46 €	2 045,92 €
Coefficient 660	14,56 €	2 213,12 €

### **Article 16 bis**

*(avenant n° 15 du 4 mars 1986)*

#### **1°) Garantie mensuelle de salaire**

Les salariés permanents à temps complet bénéficient d'une rémunération basée sur la durée normale du travail (*avenant n° 40 du 9 octobre 2001*) 35 heures par semaine). Le salaire mensuel uniforme est obtenu en multipliant le salaire horaire par (*avenant n° 40 du 9 octobre 2001*) 152 heures.

*(avenant n° 22 du 23 octobre 1989)* Les heures accomplies au-delà de 35 heures (*avenant n° 40 du 9 octobre 2001*) par semaine sont payées en sus du salaire mensuel ainsi défini sur la base des majorations prévues à l'article 22 de la présente convention.

## 2°) Cadre de rémunération mensuelle uniforme

(avenant n° 40 du 9 octobre 2001) En application de l'article 49 de la loi n° 88-1202 du 30 décembre 1988, la rémunération de tous les salariés sera mensualisée et indépendante pour un horaire de travail effectif déterminé du nombre de jours travaillés dans le mois.

Le salaire mensuel de base est obtenu en multipliant le taux horaire de base par 152 (52,114 semaines de 35 heures divisées par 12 mois) et en application du même mode de calcul (prévu à l'article 22), si des heures supplémentaires (au-delà de 35 heures) sont incluses dans la rémunération mensualisée, il y a lieu de se reporter au tableau suivant :

Horaire hebdomadaire	Horaire mensuel uniforme
35 heures	152 h
36 heures	152 h normales + 4,34 h supplémentaires à 125 %
37 heures	152 h normales + 8,68 h supplémentaires à 125 %
38 heures	152 h normales + 13,02 h supplémentaires à 125 %
39 heures	152 h normales + 17,36 h supplémentaires à 125 %
40 heures	152 h normales + 21,70 h supplémentaires à 125 %
41 heures	152 h normales + 26,04 h supplémentaires à 125 %
42 heures	152 h normales + 30,38 h supplémentaires à 125 %
43 heures	152 h normales + 34,72 h supplémentaires à 125 %
44 heures	152 h normales + 34,72 h supplémentaires à 125 % + 4,34 h supplémentaires à 150 %

Le bulletin de salaire devra toujours indiquer le nombre d'heures normales, le nombre d'heures supplémentaires et leur taux respectif.

### **Article 17 - Avantages en nature**

(avenant n° 1 du 16 juin 1971)

Les avantages en nature accordés aux ouvriers et apprentis seront déduits des salaires ou avantages en espèces. Ces déductions devront être obligatoirement portées sur la feuille de paie.

A - Evaluation journalière de la nourriture, boisson comprise :

- taux journalier : 2 fois et demie le taux horaire du coefficient 120,
- repas du midi : 1 fois un quart le taux horaire du coefficient 120.

B - Evaluation mensuelle du logement pour l'ouvrier disposant d'une pièce meublée :

- Cinq fois le taux horaire du coefficient 120.

C - Tous les autres avantages en nature seront évalués :

1°) au prix de vente à la production lorsque les denrées sont produites par l'exploitation,

2°) au prix de vente à la consommation dans le cas contraire.

3°) pour le personnel en déplacement, le repas de midi sera pris au restaurant aux frais de l'entreprise avec règlement direct par l'entreprise, le temps de retour du chantier n'étant pas dans ce cas rémunéré, jusqu'à concurrence d'une heure. En aucun cas, il ne pourra être tenu compte de ces dispositions pour modifier l'horaire de travail.

D - Lorsque le ou les employés disposent d'une maison ou d'un logement non meublé, à défaut d'évaluation dans le contrat individuel de travail, les prix fixés ci-après serviront de base pour chaque pièce habitable.

Sont classées pièces habitables : les chambres, salles à manger, cuisines formant salles de séjour. Ne rentrent pas dans cette catégorie : les petits débarras, cabinets de toilette, salles de bain, etc

1°) Maison non meublée disposant d'une installation électrique et distribution d'eau courante :

(avenant n° 14 du 8 octobre 1984 : valeur du point au 1er janvier 1985)

a) Construction ou installation récente, plâtres, peintures et tapisseries neufs ou en très bon état : 700 fois la valeur de point du personnel d'exécution , soit 25,95 € par pièce habitable et par mois.

b) Bon état général, peintures et tapisseries propres : 600 fois la valeur de point du personnel d'exécution, soit 22,25 € par pièce habitable et par mois.

c) Construction ancienne, logement propre, mais pouvant nécessiter certains travaux, peintures, papiers, etc... : 500 fois la valeur de point du personnel d'exécution, soit 18,54 € par pièce habitable et par mois.

2°) Maison non meublée sans eau courante mais ayant l'électricité :

a) Bon état général, peintures propres, tapisseries neuves : 400 fois la valeur de point du personnel d'exécution, soit 14,83 € par pièce habitable et par mois.

b) Construction très ancienne, logement propre mais pouvant nécessiter certains travaux : papiers, peintures, etc... : 300 fois la valeur du point du personnel d'exécution, soit 11,12 € par pièce habitable et par mois.

En cas de désaccord sur les bases ci-dessus, l'évaluation représentera les deux tiers de la valeur locative réelle (surface corrigée). D'un commun accord, un état des lieux sera dressé à l'entrée et l'ouvrier devra rendre le local dans l'état constaté à son entrée, sauf dégradation résultant de l'usage normal.

---

## CHAPITRE VIII

### PAIEMENT DES SALAIRES

---

#### **Article 18 - Périodicité de la paie et modalités du règlement des salariés**

*(avenant n° 26 du 6 octobre 1992)*

La paie doit être effectuée au moins une fois par mois dans les cinq jours ouvrables qui suivent la fin du mois civil. Les salariés payés une fois par mois ont la possibilité de percevoir, à jour fixe, un acompte à la fin de la première quinzaine correspondant à la moitié de la rémunération mensuelle.

Le mode de rémunération à la tâche ne doit pas être le mode de rémunération permanente. Il peut être admis pour des travaux définis et encadrés par des horaires contrôlés par l'employeur. Les salariés ont, dans ce cas, la possibilité de percevoir un acompte toutes les quinzaines et ils doivent percevoir au minimum l'équivalent du salaire mensuel correspondant à leur qualification. Le règlement définitif du travail à la tâche peut n'avoir lieu qu'après l'achèvement des travaux, pour la partie excédant le salaire mensuel minimum.

#### **Article 19**

*(avenant n° 26 du 6 octobre 1992)*

L'employeur doit remettre au salarié à l'occasion du paiement de sa rémunération une pièce justificative dite "bulletin de paie" comportant obligatoirement les mentions visées à l'article R.143-2 du code du travail.

---

## CHAPITRE IX

### DURÉE DU TRAVAIL – REPOS HEBDOMADAIRE ET JOURS FÉRIÉS

---

#### **Article 20 - Durée du travail**

*(avenant n° 38 du 10 octobre 2000)*

##### **A - Durée normale du travail**

La durée normale du travail est fixée à 35 heures à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2002 (à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés).

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. Sont notamment assimilés au travail effectif, les jours de congé payé, de repos compensateur payé, les jours chômés et payés, les heures de délégation payées des représentants du personnel, et d'une manière générale toutes les absences rémunérées par l'employeur. Sont assimilés seulement pour les droits à congés payés et pour les droits liés à l'ancienneté, les périodes limitées à une durée ininterrompue d'un an pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle, la durée du congé maternité et les congés de formation économique, sociale et syndicale.

## **B – Annualisation-modulation**

Pour les seuls salariés permanents et à temps complet, la durée du travail peut être modulée suivant les dispositions prévues à l'article 10-4 de l'accord national du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles.

### **C - Durée maximale du travail**

#### **a) Durée hebdomadaire**

L'exécution d'heures supplémentaires ne peut avoir pour effet de porter à plus de quarante-quatre heures la durée moyenne hebdomadaire de travail calculée sur une période de douze mois consécutifs, et à plus de quarante-huit heures la durée du travail au cours d'une même semaine.

#### **b) Durée journalière**

L'exécution d'heures supplémentaires ne peut avoir pour effet de porter la durée journalière de travail à plus de dix heures.

Cependant, des dérogations pourront permettre de porter, conformément à la réglementation, la durée maximale journalière jusqu'à douze heures, le nombre global d'heures de dépassement au-delà de dix heures ne pouvant être supérieur à cinquante heures par an.

En tout état de cause, le nombre de jours consécutifs durant lesquels la durée du travail excède dix heures ne peut être supérieur à six jours ouvrables.

#### **c) Durée annuelle**

La durée annuelle de travail des salariés de la présente convention collective ne pourra pas dépasser les durées maximales prévues dans l'accord national du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles. »

#### **Commentaire :<sup>2</sup>**

*L'accord national du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles (articles 8-4, 8-5) prévoit :*

*Durée maximale annuelle :*

	<i>Durée maximale annuelle</i>
<i>Entreprises n'ayant qu'un seul salarié permanent</i>	<i>2 000 heures</i>
<i>Entreprises de 2 et 3 salariés</i>	<i>1 940 heures (par an et par salarié)</i>
<i>Entreprises de 4 à 20 salariés :</i>	<i>Nombre de salariés x 1 900 heures</i>
<i>Entreprises de plus de 20 salariés</i>	<i>Nombre de salariés x 1 860 heures</i>

## **D - Horaire et registre**

*(avenant n° 40 du 9 octobre 2001)* Le nombre des heures de travail effectuées chaque jour par chaque salarié est consigné par l'employeur ou son représentant dans un registre ou document dont une copie est remise à chaque salarié en même temps que sa paye conformément *(avenant n° 47 du 7 septembre 2005)* à l'article R.713-36 du code rural.

<sup>2</sup> *Ce commentaire ne fait pas partie intégrante de la convention mais il figure à titre d'information.*



## **Article 21 – Durée du travail des jeunes et des apprentis** (avenant n° 26 du 6 octobre 1992)

La durée maximale du travail des jeunes de moins de 18 ans et des apprentis est fixée à (avenant n° 40 du 9 octobre 2001) 7 heures par jour et (avenant n° 40 du 9 octobre 2001) 35 heures par semaine, sauf dérogation accordée par l'Inspecteur du Travail dans la limite de 5 heures par semaine. De plus, les périodes de travail effectif ininterrompues ne peuvent excéder 4 heures 30. Ils ne peuvent être employés à aucun travail de nuit, c'est-à-dire entre 22 heures et 6 heures.

## **Article 22 – Majorations** (avenant n° 15 du 4 mars 1986)

Les heures effectuées au-delà de la durée normale du travail ou de la durée considérée comme équivalente, sont des heures supplémentaires. Leur décompte intervient par semaine. Elles donnent lieu à une majoration de salaire fixée comme suit :

- 25 % du salaire horaire pour les huit premières heures,
- 50 % pour les heures suivantes.

(avenant n° 40 du 9 octobre 2001) A titre transitoire et en application de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000, pendant la première année qui suit la diminution de la durée légale du travail à 35 heures, les 4 premières heures supplémentaires subissent une majoration (en temps ou en salaire) de 10 % seulement.

En outre, tout travail entre (avenant n° 40 du 9 octobre 2001) vingt et une heures et six heures du matin est considéré comme travail de nuit et ces heures subissent en conséquence, une majoration du salaire horaire de 50 %.

Les travaux effectués exceptionnellement le dimanche subissent également une majoration de 50 %.

Ces majorations peuvent être remplacées par des repos compensateurs d'une heure un quart pour les heures à 125 % et d'une heure et demie pour les heures à 150 %. Dans ce cas, une mention spéciale doit l'indiquer sur le registre prévu à l'article 20 de la présente convention. (avenant n° 38 du 10 octobre 2000) Ce repos compensateur de remplacement ne peut être pris que par journée ou par demi-journée d'un commun accord entre employeur et salarié. A défaut d'accord entre les parties, le repos compensateur de remplacement sera pris pour moitié à l'initiative de l'employeur et pour moitié à l'initiative du salarié.

## **Article 23 - Repos hebdomadaire, jours fériés et repos compensateur** (avenant n° 10 du 19 avril 1983)

### **A - Repos hebdomadaire**

(avenant n° 26 du 6 octobre 1992)

Chaque semaine, le salarié a droit à un repos d'une durée minimale de 24 heures consécutives. (avenant n° 38 du 10 octobre 2000) A ces 24 heures consécutives de repos hebdomadaire, il doit être ajouté un repos quotidien d'une durée minimale de onze heures consécutives. Ce repos est à prendre le dimanche, sauf si l'employeur entend utiliser les dérogations prévues au chapitre 5 de l'accord national du 23 décembre 1981 relatif à la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles.

Tous les travaux autres que ceux qui peuvent être effectués le dimanche, dans le cadre des dérogations de plein droit au repos dominical prévues par l'accord national cité à l'alinéa précédent, sont rémunérés sur la base de l'heure normale de travail majorée de 50 %.

Cette majoration de salaire ne saurait être cumulée avec celle des heures supplémentaires si celles-ci sont effectuées un dimanche.

### **B - Jours fériés**

(avenant n° 15 du 4 mars 1986)

Tous les jours fériés sont chômés et payés.

Le salarié ayant travaillé un jour férié pour assurer les soins aux plantes, aura droit, la semaine suivante à un repos d'une durée égale au temps passé. Pour tous les autres travaux, le salarié bénéficiera soit d'une majoration de salaire de 50 %, soit de l'octroi d'un repos compensateur majoré de 50 %. (avenant n° 26 du 6 octobre 1992) En cas de travail le 1<sup>er</sup> mai, le salaire est majoré de 100 %.

Les jours fériés chômés et payés sont assimilés à des jours de travail effectif pour le décompte des heures supplémentaires dans la semaine considérée.

Les jours fériés ne sont pas récupérables. Par contre, si un pont est effectué à l'occasion de ces jours fériés, les heures perdues en dehors du jour férié sont récupérables.

(avenant n° 26 du 6 octobre 1992) La majoration de salaire prévue au présent article ne saurait être cumulée avec celle des heures supplémentaires lorsque ces dernières sont effectuées un jour férié autre que le 1<sup>er</sup> mai.

### **C - Repos compensateur**

(avenant n° 38 du 10 octobre 2000) 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 réellement effectué.

Les droits à repos compensateur sont acquis comme suit :

- de 1 861 à 1 900 heures de travail par an : 1 jour
- de 1 901 à 1 940 heures de travail par an : 2 jours
- de 1 941 à 2 000 heures de travail par an : 3 jours.

Les droits à repos compensateur acquis au cours d'une période annuelle sont pris, au cours de la période annuelle suivante, par journées ou demi-journées déterminées en accord entre l'employeur et le salarié.

Le repos compensateur payé est assimilé à du travail effectif mais n'est pas considéré comme travail effectué pour la détermination de la durée maximale.

### **Article 24 - Congés payés**

(avenant n° 26 du 6 octobre 1992)

Les congés payés annuels sont accordés suivant les dispositions des prescriptions des textes législatifs et réglementaires en vigueur.

### **Article 25 - Détermination des périodes de grands travaux**

(avenant n° 38 du 10 octobre 2000) Les périodes de grands travaux pendant lesquelles les absences de plus de 24 heures, au titre des congés payés annuels, ne peuvent être exigées par les cadres, salariés ou apprentis sont fixées comme suit, sauf possibilité d'entente entre employeur et employé :

- Horticulture ..... mars, avril, mai, novembre à mi-décembre,
- Pépinières ..... mars, avril, mai, octobre.

### **Article 26**

L'ouvrier rémunéré par une entreprise s'interdit, sous peine de renvoi immédiat sans préavis, d'exercer sa profession pour le compte de particuliers ou d'une entreprise en dehors de ses heures de travail.

Les employeurs s'interdisent d'occuper, à l'heure ou à la tâche, des ouvriers ou des employés exerçant déjà une autre activité rémunérée.

Ces dispositions sont applicables sous réserve des exceptions prévues par la législation ou la réglementation en vigueur.

---

## **CHAPITRE X**

### **RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL**

(avenant n° 26 du 6 octobre 1992)

---

### **Article 27 - Procédure de licenciement**

Tout licenciement quel qu'en soit le motif doit se faire dans le respect des procédures prévues par les textes législatifs, réglementaires et conventionnels en vigueur.

(avenant n° 51 du 27 septembre 2007)

## **Article 28 - Préavis en cas de rupture du contrat de travail à durée indéterminée**

Le contrat à durée indéterminée peut cesser à tout moment par la volonté d'une seule partie sous réserve d'un préavis fixé ci-après sauf faute grave ou faute lourde imputable à l'autre partie.

En cas de préavis insuffisant, la partie lésée a droit à une indemnité égale au salaire de la période du préavis non observé ou non accordé. La partie qui prend l'initiative de la rupture du contrat doit signifier le préavis à l'autre, par lettre recommandée avec accusé de réception (la date de présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du préavis).

Le préavis est fixé dans les conditions suivantes :

### **1) En cas de licenciement (rupture à l'initiative de l'employeur) :**

- un mois s'il s'agit de salariés classés aux coefficients 100 à 125 compris, à l'exception de ceux qui sont logés avec leur famille et de ceux qui sont licenciés alors qu'ils justifient d'au moins deux ans d'ancienneté, pour lesquels le préavis est porté à deux mois,
- deux mois pour tous les salariés non-cadres à partir du coefficient 130, quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise, une fois la période d'essai terminée,
- trois mois pour les cadres des coefficients 180 et 200,
- six mois pour les cadres des coefficients 250 et 300.

Tout salarié congédié a droit pendant la durée du préavis à deux demi-journées d'absence, par semaine, rémunérées normalement (une demi-journée au choix de l'employeur, une demi-journée au choix du salarié). Ces deux demi-journées pourront éventuellement être regroupées en une journée à la demande du salarié.

### **2) En cas de démission (rupture à l'initiative du salarié) :**

En cas de démission, les durées de préavis prévues ci-dessus sont réduites de moitié.

A l'expiration du contrat de travail et libération du logement, l'employeur doit remettre au salarié un certificat de travail ainsi que l'attestation destinée à l'ASSEDIC sans que celui-ci ait besoin d'en faire la demande.

## **Article 29 – Indemnité de licenciement** (avenant n° 26 du 6 octobre 1992)

### **Indemnité de licenciement pour cause personnelle** : (avenant n° 42 du 5/09/2002)

Sous réserve de l'article 14 et, sauf faute grave ou lourde, une indemnité est due au salarié comptant au moins deux ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Son montant est le suivant :

- moins de 10 ans d'ancienneté :  $1/10^{\text{ème}}$  de salaire mensuel par année d'ancienneté,
- à partir de 10 ans d'ancienneté :  $1/10^{\text{ème}}$  de salaire mensuel par année d'ancienneté, plus  $1/15^{\text{ème}}$  de salaire mensuel par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

Le salaire de référence est le salaire moyen des trois ou des douze derniers mois selon la formule la plus avantageuse pour le salarié.

### **Indemnité de licenciement pour motif économique** : (avenant n° 42 du 5/09/2002)

En cas de licenciement pour motif économique, l'indemnité de licenciement est fixée selon les dispositions du code du travail (R.122-2) c'est-à-dire :

- moins de 10 ans d'ancienneté :  $2/10^{\text{ème}}$  de salaire mensuel par année d'ancienneté,
- à partir de 10 ans d'ancienneté :  $2/10^{\text{ème}}$  de salaire mensuel par année d'ancienneté, plus  $2/15^{\text{ème}}$  de salaire mensuel par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

Le salaire de référence est le salaire moyen des trois ou des douze derniers mois selon la formule la plus avantageuse pour le salarié.

## **Article 30 – Rupture du contrat à durée déterminée** (avenant n° 26 du 6 octobre 1992)

Sauf accord des parties, le contrat ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave, de faute lourde, ou de force majeure.

Sauf dans les cas visés par l'article L.122-3-4 du code du travail, le salarié perçoit une indemnité destinée à compenser la précarité de son emploi. Cette indemnité, versée au terme du contrat, est égale à 10 % (avenant n° 42 du 5 septembre 2002) de la rémunération totale brute due au salarié pendant la durée du contrat.

Si le salarié n'a pas pu prendre les congés payés auxquels il a droit au titre de son contrat, une indemnité compensatrice égale à un dixième de sa rémunération brute totale doit lui être versée, et ce quelle que soit la durée de son contrat.

Toutefois, si la durée du contrat est supérieure à un mois, l'indemnité compensatrice ne peut être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période correspondant à la durée du congé si celle-ci avait été travaillée.

### **Article 30-1 – Départ en retraite** (avenant n° 47 du 7 septembre 2005)

Tout salarié quittant volontairement son emploi pour bénéficier d'une retraite dans les conditions légales, aura droit à une indemnité de départ en retraite fixée en fonction de son ancienneté dans l'entreprise à :

- un demi-mois de salaire après dix ans d'ancienneté,
- un mois de salaire après quinze ans d'ancienneté,
- un mois et demi de salaire après vingt ans d'ancienneté,
- deux mois de salaire après trente ans d'ancienneté.

---

## **CHAPITRE XI**

### **HYGIÈNE ET SÉCURITÉ**

---

#### **Article 31**

Les employeurs sont tenus de se conformer aux dispositions des lois, décrets et règlements en vigueur concernant l'hygiène et la sécurité des travailleurs.

Dans toutes les exploitations utilisant les moyens mécaniques de travail, les appareils de protection sont obligatoires.

Toutes mesures de protection doivent être prises par les employeurs lors de l'emploi de produits corrosifs, nocifs ou dangereux.

#### **Article 32 - Travaux insalubres**

Les femmes, les jeunes ouvriers et ouvrières, les apprentis ne doivent pas être employés à des travaux excédant leurs forces. Il est interdit de les occuper à des travaux insalubres et dangereux.

---

## **CHAPITRE XII**

### **CONGÉS EXCEPTIONNELS**

---

#### **Article 33 - Congés pour événements familiaux**

(Avenant n° 47 du 7 septembre 2005)

Les salariés ont droit sur justification et à l'occasion de certains événements à une autorisation d'absence exceptionnelle accordée dans les conditions suivantes :

- |  |   |         |
|--|---|---------|
| - mariage ou conclusion d'un pacte civil de solidarité par le salarié                    | : | 4 jours |
| - mariage d'un enfant  | : | 1 jour  |
| - naissance survenue au foyer du salarié<br>ou placement en vue de l'adoption            | : | 3 jours |
| - décès du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité                | : | 3 jours |
| - décès d'un enfant  | : | 3 jours |
| - décès du père, de la mère, du beau-père, de la<br>belle-mère, d'un frère ou d'une sœur | : | 1 jour  |
| - appel de préparation à la défense  | : | 1 jour. |

Ces jours d'absence n'entraînent pas de réduction de la rémunération et sont assimilés à des jours de travail effectif.

---

## CHAPITRE XIII

### PRIME D'ANCIENNETÉ

---

#### **Article 34**

Une prime d'ancienneté, payée en fin d'année est versée à tout salarié sur les bases suivantes :

- 2 % après cinq années de présence continue chez le même employeur,
- 5 % après dix années de présence continue chez le même employeur,  
(sur la base du salaire annuel de l'année civile).

Les années de présence prises en considération seront plafonnées lorsque l'ouvrier atteindra l'âge de 50 ans.

*(avenant n° 5 du 19 décembre 1978)* Cette prime est calculée sur le salaire brut et fait l'objet ensuite des retenues des parts ouvrières d'assurances sociales, de retraite complémentaire et d'assurance chômage.

En aucun cas, l'application des taux ci-dessus ne doit entraîner une diminution du montant de la prime dont pouvaient bénéficier les salariés, à la date d'entrée en vigueur de la présente convention.

Sont assimilées à des périodes de présence, pour la détermination de l'ancienneté, les périodes d'arrêt de travail pour maladie, accident du travail, service ou période militaire, maternité, éducation ouvrière ou promotion sociale.

#### **Article 34 bis - Treizième mois**

*(avenant n° 38 du 10 octobre 2000)* Les salariés justifiant de deux ans d'ancienneté bénéficient d'un treizième mois qui est à verser courant juillet sur la base de 1/12<sup>ème</sup> des salaires bruts du premier semestre civil et courant janvier à raison du 1/12<sup>ème</sup> des salaires bruts du second semestre civil. Le montant des salaires bruts servant au calcul du 13<sup>ème</sup> mois comprend les salaires habituels à l'exclusion du 13<sup>ème</sup> mois ou des fractions du 13<sup>ème</sup> mois versés au cours du semestre.

---

## CHAPITRE XIV

---

#### **Article 35 - DÉLAI D'EVACUATION DU LOGEMENT**

*(avenant n° 24 du 1er octobre 1991)*

1° - cas de l'ouvrier qui quitte volontairement son emploi :  
libération des lieux dès la fin du préavis,

2° - cas de l'ouvrier licencié pour faute grave :  
ouvrier vivant seul : évacuation immédiate,  
ouvrier chargé de famille : un mois après notification du licenciement.

3° - cas de l'ouvrier licencié pour faute lourde :  
ouvrier vivant seul : évacuation immédiate,  
ouvrier chargé de famille : quinze jours après notification du licenciement.

4° - cas de l'ouvrier licencié pour toute autre cause :  
ouvrier vivant seul : évacuation dès la fin du préavis,  
ouvrier chargé de famille (voir article 29), libération à la fin du préavis.

5° - adhésion à une convention de conversion : le salarié, qui dans le cadre d'un licenciement économique adhère à une convention de conversion, bénéficie pour libérer le logement d'un délai égal au préavis dont il aurait bénéficié en l'absence de convention.

---

## CHAPITRE XV

---

### **Article 36 - Formation professionnelle**

Les employeurs doivent appliquer strictement les lois et règlements sur la formation professionnelle. Pour leur formation professionnelle, les salariés de moins de 18 ans peuvent, sans réduction de leur salaire, disposer, du 1er octobre au 15 mars, d'un temps équivalent à une journée de travail par semaine, à condition de justifier leur absence par la présentation à leur employeur d'un certificat d'inscription et d'assiduité à un cours professionnel.

### **Article 37 - Vulgarisation, perfectionnement**

Afin de permettre aux salariés de continuer leur perfectionnement professionnel et d'acquérir des connaissances et des pratiques nouvelles, les employeurs sont tenus de libérer leurs ouvriers désireux de participer aux "sessions" de vulgarisation et de perfectionnement agricoles, réalisées pour leur spécialité par des organisations professionnelles compétentes. Toutefois, en demandant à s'absenter pour ce motif, l'ouvrier doit en justifier en présentant à l'employeur, dès réception ou au moins huit jours avant la session, l'invitation ou la feuille d'inscription à celle-ci.

Pour les "journées" de vulgarisation agricole, une retenue ne pourra être faite, pour les heures utilisées pour la formation professionnelle, sur le salaire de l'ouvrier, que si celui-ci a perçu une indemnité compensatrice par l'organisme réalisateur. Au retour, l'ouvrier devra présenter un certificat de présence, et le cas échéant de non indemnisation.

Les absences pour sessions et journées ne pourront dépasser en aucun cas une durée totale, dans l'année, de six jours ouvrables maximum pour les "sessions" et de trois jours ouvrable maximum pour les "journées". De plus, ces absences ne pourront avoir lieu pendant les périodes de grands travaux fixées à l'article 24 ci-dessus, sauf accord entre les parties.

Il ne peut être effectué à ce titre, pour tous les cas ci-dessus, une réduction des congés payés.

---

## CHAPITRE XVI

### **RETRAITE COMPLÉMENTAIRE ET COUVERTURE DÉCÈS**

*(avenant n° 49 du 28 septembre 2006)*

---

### **Article 38 – Retraite complémentaire**

*(avenant n° 49 du 28 septembre 2006)*

Les salariés constituant le personnel défini par l'article 15 - personnel d'exécution - sont obligatoirement affiliés pour l'assurance complémentaire, retraite et décès, à la Caisse Mutuelle Autonome de Retraites Complémentaires Agricoles (CAMARCA) – 21, rue de la Bienfaisance 75008 PARIS.

Les employeurs engagés par la signature des organisations parties 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 affilié audit organisme sous réserve que celui-ci consente, aux salariés visés ci-dessus, 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 de l'une des organisations signataires qui se sont affiliés avant la publication de l'arrêté d'extension de la présente convention collective à un organisme de retraite complémentaire agréé par le Ministre de l'Agriculture, autre que celui désigné ci-dessus.

*(Avenant n° 44 du 4.09.2003)* Les salariés bénéficiaires des régimes complémentaires de retraite et de prévoyance institués par la convention collective nationale des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952, doivent être affiliés aux différentes institutions qui les mettent en œuvre.

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

Les partenaires sociaux signataires de la présente convention collective s'engagent à saisir l'AGIRC et à lui transmettre leurs avis au sujet de toute modification des classifications des emplois de

cadres en application des règles fixées par la convention collective nationale du 14 mars 1947. La décision sur les seuils d'affiliation prise par l'AGIRC figurera en annexe à la présente convention.

Les cotisations assurances retraite sont assises sur le salaire réel.

Dans tous les cas, le calcul de la cotisation sera obligatoirement effectué mensuellement par l'employeur qui portera le montant de la retenue du salaire sur les fiches de paie aux fins de notification.

Le taux de répartition des cotisations est fixé suivant les dispositions prévues par les accords nationaux et interprofessionnels régissant la retraite complémentaire.

### **Article 39 - Décès**

*(avenant n° 49 du 28 septembre 2006)*

Les salariés non cadres bénéficient d'une couverture décès qui comprend trois prestations :

- un capital décès ;
- une rente éducation ;
- une indemnité frais d'obsèques.

#### **A.- Capital Décès**

*(avenant n° 62 du 04 décembre 2014)*

« 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 salaire brut pris en compte est celui soumis à cotisations et perçu pendant les 12 derniers mois précédant le décès. En cas de décès avant 12 mois d'ancienneté, le capital décès est calculé sur la base du salaire moyen mensuel du salarié multiplié par 12 mois. »

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 cocontractant d'un PACS est assimilé au conjoint non séparé de corps.

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

En cas d'invalidité absolue et définitive du salarié, constatée par le régime de base de la Mutualité Sociale Agricole (3<sup>ème</sup> 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.

#### **B.- Rente Education**

En cas de décès du salarié justifiant de douze mois -continus ou non- d'affiliation à la garantie décès, chaque enfant à sa charge au moment du décès, perçoit une rente annuelle d'éducation 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<sup>er</sup> septembre.

#### **C.- Indemnité Frais d'Obsèques**

En cas de décès de son conjoint non séparé de corps, de son concubin justifiant d'au moins deux ans de vie commune, de son cocontractant d'un PACS 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.

## **D.- 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 est couvert.

## **E.- Cotisations**

*(avenant n° 62 du 04 décembre 2014)*

« La garantie décès est financée par une cotisation de 0,43 % des rémunérations brutes de tous les salariés non cadres.

Cette cotisation est financée à hauteur de 60 % par l'employeur et 40 % par le salarié soit respectivement à hauteur de 0,26 % et de 0,17 %. »

## **F.- Portabilité**

*(avenant n° 62 du 04 décembre 2014)*

« Les salariés bénéficient des dispositions légales sur le maintien des garanties de protection sociale complémentaire en cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage selon les conditions définies par les textes légaux et ce à compter de la date fixée par la loi. (dispositions figurant en annexe pour information)

Pour bénéficier des prestations, le demandeur d'emploi bénéficiant du maintien des garanties doit fournir l'ensemble des justificatifs demandés au salarié, auxquels s'ajoute le justificatif de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lequel les prestations demandées sont dues.

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

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

## **G.- Organisme assureur**

AGRI-PREVOYANCE, institution de prévoyance 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 de la présente convention collective 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 52 concernant les ingénieurs et cadre d'exploitations agricoles.

## **H.- 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 de la présente convention, 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.

En cas de dénonciation de l'accord ou en cas de changement d'organisme assureur, la garantie décès est maintenue par AGRI PREVOYANCE pour les bénéficiaires de prestations d'incapacité temporaire et permanente, et il sera négocié avec le nouvel assureur la poursuite de la revalorisation des prestations en cours de service à la date d'effet de la négociation, au moins sur la base de l'évolution du point de retraite ARRCO.



---

## CHAPITRE XVII

---

### **Article 40**

La présente convention sera remise à chacune des organisations signataires et lorsqu'elle sera signée, sera déposée au Greffe d'Instance d'ALENÇON.

### **Article 41**

La présente convention qui est destinée à remplacer les dispositions en vigueur, telles qu'elles résultent de la convention collective du 20 février 1963 et des avenants n °4, 10, 14 et 15, prendra effet à compter du jour qui suivra la date de son extension.

Fait à ALENÇON, le 24 septembre 1969

Ont signé :

Le Syndicat des Horticulteurs et Pépiniéristes de l'Orne,  
La Fédération Nationale des Syndicats des Ouvriers Agricoles Indépendants,  
Le Syndicat Départemental des salariés de l'agriculture F.G.A.-C.F.D.T. de l'Orne,  
L'Union départementale Force Ouvrière de l'Orne,  
L'Union départementale des Syndicats Ouvriers Confédérés de l'Orne,  
L'Union départementale C.F.T.C. de l'Orne,  
Le Syndicat national des Cadres d'Exploitations Agricoles.

### **Dispositions légales sur la portabilité**

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

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

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

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

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

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

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

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

*Les dispositions de l'accord départemental du 1<sup>er</sup> octobre 2009 relatif au frais de santé sont abrogées (avenant n° 5 du 17 janvier 2018 étendu par arrêté du 07 novembre 2018) et remplacées par les dispositions de l'avenant n° 4 du 22 février 2018 modifiant l'accord collectif complémentaire frais de santé du 22 septembre 2009 concernant les salariés non cadres des exploitations de polyculture et d'élevage de Seine-Maritime, des exploitations horticoles et pépinières de Haute-Normandie*

**Accord complémentaire frais de santé du 22 septembre 2009 modifié  
des salariés non cadres des exploitations de polyculture et d'élevage de Seine-  
Maritime et des exploitations horticoles et pépinières de Haute-Normandie et  
des exploitations horticoles et pépinières du département de l'Orne**

Entre :

La Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles de Seine-Maritime FNSEA 76 ;  
La Fédération départementale des CUMA de Seine-Maritime ;  
La Fédération nationale des producteurs horticulteurs et pépinières de Haute-Normandie ;  
Le Syndicat des horticulteurs et pépiniéristes de l'Orne,

d'une part, et

L'Union professionnelle régionale agroalimentaire CFDT ;  
Le Syndicat général agroalimentaire C.F.D.T. de l'Orne ;  
L'Union départementale des syndicats CFTC-AGRI de Haute-Normandie ;  
L'Union régionale des Syndicats CFTC-AGRI de Basse-Normandie ;  
La Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des activités annexes Force Ouvrière (FGTA FO) de l'Orne ;  
La Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des activités annexes Force Ouvrière (FGTA FO) ;  
L'Union syndicale régionale agroalimentaire et forestière CGT de Normandie USRA-CGT ;  
Le Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC SNCEA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

## PRÉAMBULE

L'avenant n° 4 du 22 février 2018 à l'accord collectif du 22 septembre 2009 concernant les salariés non cadres des exploitations de polyculture et d'élevage de Seine-Maritime, des exploitations horticoles et pépinières de Haute-Normandie fait suite à la volonté des partenaires sociaux de fusionner les régimes complémentaires de santé des salariés non cadres relevant des exploitations de polyculture et d'élevage de Seine-Maritime, des exploitations horticoles et pépinières de Haute-Normandie et des exploitations horticoles et pépinières de l'Orne.

Les parties en présence ont donc convenu d'élargir le champ d'application professionnel à l'accord initial précité.

Pour se mettre en conformité avec l'avenant n° 4 du 15 septembre 2015 et l'avenant n° 5 du 28 septembre 2016 à l'accord national du 10 juin 2008 concernant la protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance, les partenaires sociaux signataires se sont accordés pour procéder à des aménagements de l'accord régional du 22 septembre 2009.

Les dispositions légales du 1<sup>er</sup> janvier 2016 obligeant l'employeur à affilier tous ses salariés dès le 1<sup>er</sup> jour, la parution du décret sur les cas de dispenses et le dispositif versement santé en date du 30 décembre 2015, ont nécessité une adaptation de l'accord régional.

Les partenaires sociaux signataires se sont accordés pour procéder à des aménagements de l'accord complémentaires frais de santé du 22 septembre 2009, s'agissant de la mise en œuvre du principe de solidarité et de mutualisation avec le fonds de solidarité national.

Par ailleurs, le tableau de garanties est mis à jour avec des améliorations de prestations.

## **Article 1<sup>er</sup> - Champ d'application**

### Article 1.1 – Champ d'application professionnel

Le présent accord est applicable de manière obligatoire à l'ensemble des employeurs et des salariés non cadres des entreprises agricoles relevant des activités agricoles définies ci-après :

- polyculture ;
- élevage ;
- arboriculture ;
- cressiculture ;
- coopératives d'utilisation de matériels agricoles (CUMA) ;
- structure agro-touristiques et activités qui sont dans le prolongement de l'acte de production ou qui ont pour support l'exploitation, telles que définies par le code rural ;
- horticulture ;
- pépinières.

### Article 1.2 – Champ d'application territorial

Le présent accord régit tous les travaux salariés visés à l'article 1.1, effectués :

- dans les entreprises dont le siège de l'exploitation se trouve dans le département de la Seine-Maritime ;
- dans les entreprises horticoles et pépinières dont le siège de l'exploitation se trouve dans le département de l'Eure ;
- dans les entreprises horticoles et pépinières dont le siège de l'exploitation se trouve dans le département de l'Orne.

## **Article 2 - Bénéficiaires**

### Article 2.1 – Les salariés

Les dispositions du présent accord, au titre des garanties frais de santé s'appliquent à tous les salariés non cadres relevant de la convention collective nationale de retraite du 24 mars 1971 (non affiliés à l'AGIRC), bénéficiaires d'un contrat de travail à durée indéterminée ou d'un contrat de travail à durée déterminée, au titre des activités visées à l'article 1.1.

Sont exclus du bénéfice des garanties frais de santé :

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

Du fait de l'application du présent accord sans condition d'ancienneté requise à tous les salariés, sauf en cas de dispense dûment justifiés, les salariés sont affiliés à la garantie santé dès le 1<sup>er</sup> jour de leur embauche.

Les cotisations seront appelées en conséquence au prorata temporis en fonction de la date d'entrée pour le mois considéré.

### Article 2.2 – Les dispenses d'affiliation

Par exception aux dispositions de l'article 2 du présent accord et par application des règles relatives à la législation sociale et fiscale, notamment l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale, il est prévu une faculté, au choix du salarié, de dispense d'adhésion à la garantie complémentaire frais de santé pour certaines catégories de personnel, quelle que soit leur date d'embauche, sans que cela ne remette en cause le caractère obligatoire du dispositif.

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

- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à 12 mois, à condition de le justifier par écrit en produisant tous documents attestant d'une couverture individuelle souscrite pour le même type de garanties ;

- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à 12 mois, à condition de le justifier par écrit en produisant tous documents attestant d'une couverture individuelle souscrite pour le même type de garanties ;
- les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute, à condition de le justifier par écrit en produisant tous documents attestant d'une couverture individuelle souscrite pour le même type de garanties ;
- les salariés bénéficiaires de l'ACS ou de la CMU-C. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide ;
- les salariés couverts par une assurance individuelle au moment de la mise en place du dispositif ou de l'embauche si elle est postérieure. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel ;
- les salariés en contrat à durée déterminée dont la durée de la couverture collective à adhésion obligatoire dont il bénéficie en matière de remboursement complémentaire des frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident est inférieure à 3 mois et justifiant bénéficier d'une couverture dite « responsable », conformément à l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale. Ces salariés pourront sous réserve d'en faire la demande expresse à leur employeur bénéficiaire en contrepartie, du dispositif versement santé tel que prévu par le décret n° 2015-1883 du 30 décembre 2015 pris pour l'application de l'article 34 de la loi n° 2015-1702 du 21 décembre 2015 de financement de la sécurité sociale pour 2016, dans les conditions prévues par lesdites dispositions ;
- les salariés qui bénéficient par ailleurs, y compris en tant qu'ayants droit d'une couverture collective relevant de l'un des dispositifs de garantie frais de santé conforme à un de ceux visés ci-après (voir arrêté du 26 mars 2012 relatif aux facultés de dispense d'adhésion), à condition de le justifier chaque année :
  - dispositif de protection sociale complémentaire (y compris étranger) présentant un caractère collectif et obligatoire (ainsi, la dispense d'adhésion ne peut jouer, pour un salarié ayant droit au titre de la couverture dont bénéficie son conjoint salarié dans une autre entreprise, que si ce dispositif prévoit la couverture des ayants droit à titre obligatoire) ;
  - régime complémentaire relevant de la caisse d'assurance maladie des industries électriques et gazières (CAMIEG) ;
  - régime complémentaire frais de santé facultatif référencé de la fonction publique d'Etat, dans le cadre des dispositions prévues par le décret n° 2007-1373 du 19 septembre 2007 relatif à la participation de l'Etat et de ses établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels ;
  - régime complémentaire frais de santé facultatif (contrat labellisé ou convention de participation) de la fonction publique territoriale dans le cadre des dispositions prévues par le décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents ;
  - contrats d'assurance de groupe dits « Madelin » ;
  - régime spécial de sécurité sociale des gens de mer (ENIM) ;
  - caisse de prévoyance et de retraite des personnels de la SNCF (CPRPSNCF).

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

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

La demande d'exclusion doit être notifiée par écrit avant la fin du 1<sup>er</sup> mois d'embauche.

Si le salarié ne remplit plus les conditions de dispense d'affiliation, il doit en informer l'employeur et il devra obligatoirement cotiser à l'assurance complémentaire frais de santé à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois civil suivant.

Pour les salariés à employeurs multiples relevant du champ d'application du présent accord, le salarié et un seul de ses employeurs cotisent auprès de l'organisme assureur. Il s'agira de l'employeur chez lequel le salarié acquiert le plus d'ancienneté, sauf accord entre les employeurs et le salarié.

La mise en œuvre d'un de ces cas de dispense ne peut avoir lieu que sur demande expresse de la part du salarié concerné, qui devra produire chaque année auprès de son employeur les justificatifs permettant de vérifier les conditions de la dispense. En cas de non-renouvellement de la demande d'exclusion et des justificatifs, le salarié cotisera obligatoirement au régime frais de santé, le 1<sup>er</sup> jour au cours duquel il est affilié.

Dans les cas de dispense précités, les cotisations correspondantes ne sont dues ni par le salarié, ni par l'employeur.

### Article 2.3 – Offre à adhésion individuelle et facultative

#### - Extension famille facultative (conjoint et enfants)

Les partenaires sociaux ont souhaité donner aux salariés la possibilité d'étendre la couverture prévue dans le cadre du présent régime obligatoire à leur famille (ayants droit : conjoint et enfants), à titre individuel et facultatif.

Dans ce cas, il devra en assurer la totalité du financement.

Les modalités et les conditions d'accès à cette offre facultative sont précisées en annexe II du présent accord.

#### - Extension famille obligatoire (conjoint et enfants)

Les partenaires sociaux ont souhaité donner aux entreprises la possibilité d'étendre obligatoirement la couverture frais de santé prévue dans le cadre du présent régime, à titre collectif et obligatoire, aux familles des salariés (ayants droit : conjoint et enfants), dans le cadre des dispositions de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

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

#### - Mise en place de garanties supérieures obligatoires

De même, les partenaires sociaux ont souhaité donner aux entreprises la possibilité de mettre en place obligatoirement des garanties supérieures à celles du dispositif prévu par le présent accord frais de santé.

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

Les modalités et les conditions d'accès à cette offre facultative sont précisées en annexe II du présent accord.

### Article 2.4 – Définition des ayants droit

- le conjoint : personne liée au bénéficiaire par les liens du mariage (article 143 du code civil), non séparé(e) de corps ou non divorcé(e) par un jugement définitif passé en force de chose jugée exerçant ou non une activité professionnelle ;
- le cocontractant d'un PACS (le «pacsé») : personne ayant conclu avec le bénéficiaire un pacte civil de solidarité dans les conditions fixées par les articles 515-1 à 515-7 du code civil, exerçant ou non une activité professionnelle ;
- le concubin : personne vivant avec le bénéficiaire en concubinage au sens de l'article 515-8 du code civil, au même domicile, de façon notoire et continue depuis au moins deux ans à la date de l'évènement ouvrant droit aux prestations ; aucune durée n'est exigée si un enfant est né ou à naître de cette union ; les concubins ne doivent ni l'un ni l'autre être par ailleurs mariés ou liés par un Pacs.  
La preuve du lien se fera par déclaration sur l'honneur signée par chacun des intéressés certifiant que le concubinage est notoire et accompagnée impérativement de la justification du domicile commun respectant les conditions ci-dessus ;
- les enfants à charge du bénéficiaire, de son conjoint, de son partenaire pacsé ou de son concubin :
  - âgés de moins de 21 ans et bénéficiant du dispositif social de base du bénéficiaire, de son conjoint, partenaire pacsé ou concubin,
  - âgés de moins de 26 ans, poursuivant leurs études et inscrits au régime de sécurité sociale des étudiants ou au régime général au titre de la couverture maladie universelle (CMU),
  - âgés de moins de 26 ans, se trouvant sous contrat d'apprentissage ou aidé aux conditions prévues par le code du travail, sous réserve qu'ils justifient de ne bénéficier d'aucune couverture maladie complémentaire dans le cadre de leur activité,
  - quel que soit leur âge, s'ils sont atteints d'une infirmité telle qu'ils ne peuvent se livrer à aucune activité rémunératrice et perçoivent l'allocation pour adulte handicapé (AAH) (article L. 821-1 du Code de la sécurité sociale). Les handicapés qui remplissent les conditions d'attribution de l'allocation précitée mais auxquels celle-ci n'est pas versée en raison de leur niveau de ressources sont également considérés comme étant à charge ;
- les enfants du bénéficiaire nés « viables » moins de 300 jours après son décès ;
- les ascendants à charge : les personnes ascendantes du bénéficiaire à condition d'être à charge du participant au sens de la législation fiscale. Un justificatif fiscal doit notamment être fourni à l'organisme assureur.

## **Article 3 - Garanties**

Le présent régime ne couvre à titre obligatoire que le salarié seul.

Toutes les garanties frais de santé du présent accord figurant dans le tableau de l'annexe I du présent accord sont exprimées :

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

Tous les remboursements prévus à l'annexe I comprennent les prestations du régime de base de protection sociale dont relève le salarié visé à l'article 2 du présent accord.

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

Des garanties d'assistance sont incluses dans la garantie frais de santé, du même niveau que celles de l'accord national du 10 juin 2008.

#### **Article 4 – Financement des garanties frais de santé**

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

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

En tout état de cause, si le salarié souhaite étendre facultativement sa couverture frais de santé à ses ayants droit, il devra en assurer la totalité du financement.

En revanche, si l'employeur, dans le cadre des dispositions de l'acte juridique (défini à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale) instituant ou modifiant les garanties collectives applicables à ses salariés, choisit d'étendre obligatoirement la couverture frais de santé aux ayants droit de ces derniers ou d'offrir obligatoirement des garanties supérieures au présent accord, ledit employeur devra prendre en charge au minimum 50% de la cotisation globale (part salariale et patronale) appelée à ce titre.

#### **Article 5 – Tiers payant**

Après affiliation de l'assuré auprès de l'organisme assureur, l'organisme gestionnaire délivrera une carte santé permettant la pratique du tiers payant avec certaines professions de santé et l'obtention le cas échéant d'une prise en charge hospitalière.

Cette carte santé reste la propriété de l'assureur.

#### **Article 6 – Maintien des garanties au profit des anciens salariés et des ayants droit d'un salarié décédé**

Sous réserve des dispositions prévues à l'article 8 « Portabilité », les garanties cessent d'être accordées à l'expiration du mois au cours duquel prend fin le contrat de travail du salarié.

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

- des anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement, sans condition de durée, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail ou, le cas échéant, dans les 6 mois suivant l'expiration de la période durant laquelle ils bénéficient à titre temporaire du maintien de ces garanties à titre gratuit (maintien prévu à l'article 8 ci-après) ;
- des personnes garanties du chef de l'assuré décédé, pendant une durée minimale de 12 mois à compter du décès, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois suivant le décès.

En tout état de cause, conformément aux dispositions de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite loi « Evin », le tarif applicable ne pourra être supérieur aux tarifs globaux en vigueur pour les salariés actifs dans les limites fixées par la réglementation.

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

En cas de changement d'organisme assureur, les contrats individuels souscrits en application de la loi « Evin » antérieurement à la résiliation du présent contrat seront transférés au nouvel assureur à compter de la date d'effet du nouveau contrat collectif.

Par extension, les anciens salariés privés d'emploi, non bénéficiaires d'un revenu de remplacement pourront également demander le maintien des garanties frais de santé. Toutefois, la demande devra être effectuée auprès du gestionnaire dans le mois suivant la date de rupture du contrat de travail.

## **Article 7 – Maintien des garanties en cas de suspensions du contrat de travail**

### **En cas de suspensions du contrat de travail non indemnisées**

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

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

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

### **En cas de suspensions du contrat de travail indemnisées**

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

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

Par ailleurs et s'agissant de l'extension famille facultative, les salariés ayant opté pour cette option prévue en annexe II du présent accord continueront de verser la cotisation auprès de l'organisme gestionnaire.

## **Article 8 – Portabilité**

Les salariés entrant dans le champ d'application du présent accord et couverts collectivement par les garanties frais de santé bénéficient des dispositions légales sur le maintien du régime frais de santé en cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage selon les conditions définies par les textes légaux et ce à compter de la date fixée par la loi. Ces Dispositions figurent en annexe III au présent avenant pour information.

Pour bénéficier des prestations, le demandeur d'emploi bénéficiant du maintien des garanties doit fournir l'ensemble des justificatifs demandés au salarié auxquels s'ajoute le justificatif de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lesquelles les prestations demandées sont dues.



## **Article 9 – Principe de solidarité**

Les exploitations et entreprises agricoles devront, quel que soit l'organisme assureur auprès duquel elles ont souscrit un contrat collectif d'assurance, s'assurer que la couverture mise en place met en œuvre des mesures collectives ou individuelles de prévention et d'action sociale, selon les mêmes modalités que celles de l'accord national du 10 juin 2008, et le présent accord départemental s'inscrit dans le cadre de la participation à la mutualisation du fonds de solidarité institué au niveau national.

## **Article 10 – Commission paritaire de suivi du régime frais de santé**

Afin d'assurer la parfaite sécurité juridique du dispositif de protection sociale complémentaire des salariés non cadres en agriculture (compte tenu des possibles évolutions législatives ou réglementaires) et pour suivre l'application du présent accord, les signataires instituent une «commission paritaire de suivi de l'accord».

Cette commission exerce ses fonctions sous le contrôle et sous la direction de la commission paritaire départementale qui reste seule compétente pour négocier et conclure des avenants relatifs au présent accord.

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

La présidence est assurée alternativement pour une période de 2 ans par un représentant choisi alternativement dans chaque collège. Le secrétariat est assuré par la FNSEA de Seine-Maritime.

## **Article 11 – Antériorité des régimes d'entreprise**

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

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

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

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

## **Article 12 – Information des salariés**

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

## **Article 13 – Entrée en vigueur**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions arrêtées au présent avenant prennent effet à compter du 1<sup>er</sup> jour du trimestre civil suivant la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension et au plus tôt le 1<sup>er</sup> juillet 2018.

#### **Article 14- Dépôt et extension**

Le présent avenant sera établi en nombre suffisant pour être déposé selon les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail

Les parties signataires demandent, sans délai, l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité territoriale de Seine-Maritime de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Normandie.

Fait à Rouen, le 22 février 2018  
(suivent les signatures)

#### **ANNEXE I – Tableau des garanties complémentaires santé**

Les prestations du présent accord respectent l'ensemble des obligations liées aux contrats solidaires et responsables.

Aussi, il ne prend pas en charge les pénalités appliquées en cas de non-respect du parcours de soins, de même que la participation forfaitaire et les franchises médicales mentionnées à l'article L. 160-13 du code de la sécurité sociale.

Il répond également aux exigences du décret du 18 novembre 2014 relatif au contenu des contrats responsables : prise en charge du ticket modérateur et du forfait journalier, planchers et plafonds pour les frais d'optiques, plafonnement des dépassements d'honoraires des médecins non adhérents à l'un de Dispositifs de Pratique Tarifaire Maîtrisée (DPTM) prévu à l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale (OPTAM/OPTAM-CO).

Nature des risques	Remboursement du régime obligatoire	Remboursements complémentaires	Remboursements totaux
<b>FRAIS MÉDICAUX</b>			
Honoraires de praticien : généralistes, spécialistes toutes spécialités	70% BR	30% BR	100% BR
Dépassement d'honoraires :			
Médecins adhérents au contrat d'accès aux DPTM (1)	-	50% BR	120% BR
Médecins non adhérents aux DPTM (y compris non conventionnés) (1)	-	30% BR	100% BR
Sage femmes	70% BR	30% BR	100% BR
Auxiliaires médicaux : infirmières, masseurs kinésithérapeutes, orthophonistes, orthoptistes, pédicures-podologues	60% BR	40% BR	100% BR
Analyses, examens de laboratoire	de 60% à 100% BR	de 0% à 40% BR	100% BR
Radiologie, électroradiographie, imagerie médicale et ostéodensitométrie (2)	70% BR	30% BR	100% BR
Actes de prévention responsables (3)	de 35% à 70% BR	de 30 à 65% BR	100% BR
Autres actes techniques (2)	70% BR	30% BR	100% BR
Honoraires de médecines douces : ostéopathie, chiropractie, acupuncture	-	20€/3 fois/an	20€/3 fois/an
<b>PHARMACIE</b>			
Médicaments à service médical rendu « majeur ou important »	65% BR	35% BR	100% BR
Médicaments à service médical rendu « modéré »	30% BR	70% BR	100% BR
Médicaments à service médical rendu « faible »	15% BR	85% BR	100% BR
<b>OPTIQUE</b>			
Monture, verres : un équipement tous les 2 ans (à compter de la date d'acquisition) sauf pour les enfants de moins de 18 ans et les personnes dont la vue évolue. Maxi 150€ pour la monture			
Equipement : verres unifocaux (4) + monture	60% BR	365€	60% + 365 €
Equipement : verres mixtes (4) + monture	60% BR	450 €	60% + 450 €
Equipement : verres multifocaux (4) + monture	60% BR	550 €	60% + 550 €
Lentilles remboursées par le RO	60% BR	390% BR + 250€/an/bénéficiaire	450% BR + 250€/an/bénéficiaire
Lentilles non remboursées par le RO	-	250€/an/bénéficiaire	250€/an/bénéficiaire
<b>DENTAIRE</b>			
Frais de soins	70% BR	30% BR	100% BR
Honoraires	70% BR	30% BR	100% BR
Inlay Onlays	70% BR	30% BR	100% BR
Inlay Cores	70% BR	55% BR	125% BR
Prothèses dentaires remboursées par le RO (y compris couronne implantoportée)	70% BR	140% BR + crédit 300€/an/bénéficiaire	210% BR + crédit 300€/an/bénéficiaire
Orthodontie remboursée par le RO	de 70% à 100% BR	de 200% à 230% BR	300% BR
<b>APPAREILLAGE</b>			
Fournitures médicales, pansements, gros et petits appareillages, orthopédie, prothèses sauf prothèses auditives et dentaires	de 60% à 100% BR	de 0% à 40% BR	100% BR
Prothèses auditives remboursées par le RO	60% BR	390% BR + 175€/an/bénéficiaire/oreille	450% BR + 175€/an/bénéficiaire/oreille
<b>HOSPITALISATION</b>			
Frais de soins et de séjour	de 80% à 100% BR	de 0 à 20% BR	100% BR
Honoraires	de 80% à 100 % BR	de 0% à 20% BR	100% BR
Dépassement d'honoraires :			
Médecins adhérents au DPTM (1)	-	155% BR	155% BR
Médecins non adhérents au DPTM (y compris non conventionnés) (1)	-	100% BR	100% BR
Chambre particulière (par jour/an/bénéficiaire)	-	30€/jour	30€/jour
Frais d'accompagnant (enfant de moins de 16 ans)	-	25€/jour limité à 60j/an	25€/jour limité à 60j/an
Maternité (5)	-	1/3 PMSS	1/3 PMSS
Forfait journalier	-	FR	FR
<b>CURES THERMALES</b>			
Frais remboursés par le régime de base : honoraires médicaux (1), transport, hébergement, surveillance	de 65% à 70% BR	de 30% à 35% BR	100% BR
<b>DIVERS</b>			
Transports pris en charge par le RO	65% BR	35% BR	100% BR
Forfait actes lourds (6)	-	FR	FR

BR = Base de remboursement / PMSS = Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale / FR = Frais réels

- (1) Le remboursement diffère selon que le médecin est adhérent ou non à l'un des Dispositifs de Pratique Tarifaire Maitrisée (DPTM) prévu à l'article L. 871-1 du code de la Sécurité sociale (OPTAM/OPTAM-Co)
- (2) Pour les éventuels dépassements, se référer aux Dépassements Frais Médicaux.
- (3) **Actes de prévention** : tous les actes de prévention sont pris en charge au titre du contrat (pour information liste annexée ci-dessous à la date du 18/11/2014) : scellement des sillons avant 14 ans ; détartrage annuel effectué en 2 séances maximum ; bilan du langage avant 14 ans ; dépistage de l'hépatite B ; dépistage des troubles de l'audition après 50 ans ; ostéodensitométrie pour les femmes de plus de 50 ans ; vaccinations (diphtérie, tétanos, poliomyélite, coqueluche, hépatite B, BCG, rubéole, pneumocoques, selon âge).
- (4) **Verres unifocaux** :
  - Verres unifocaux simples (catégorie a) : verres simple foyer dont la sphère est comprise entre -6,00 et +6,00 dioptries et/ou dont le cylindre est inférieur ou égal +4,00 dioptries
  - Verres unifocaux complexes (catégorie c) : verres simple foyer dont la sphère est hors zone de -6,00 à +6,00 dioptries ou dont le cylindre est supérieur à +4,00 dioptries**Verres mixtes** : un verre simple et un verre complexe, un verre simple et un verre très complexe, un verre complexe et un verre très complexe
- Verres multifocaux** :
  - Verres multifocaux complexes (catégorie c) et très complexes (catégorie f) : verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est hors zone de -8,00 à +8,00 dioptries
- (5) Dans la limite des frais réellement engagés
- (6) **Forfait acte lourd** : il s'agit d'un ticket modérateur d'ordre public et forfaitaire (18€ en 2015). Il est dû par le patient au praticien pour tout acte technique dont le montant est supérieur à 120€ (ou dont le coefficient est supérieur à 60).

## **ANNEXE II – Offre à adhésion individuelle et facultative**

### **L'extension famille individuelle et facultative (conjoint et enfants)**

Les partenaires sociaux ont souhaité donner la possibilité d'étendre la couverture prévue dans le cadre du présent régime obligatoire à la famille du salarié (conjoint et enfants), à titre individuel et facultatif.

L'extension famille (conjoint et enfants) est facultative et est laissée au choix du salarié.

Le taux global de la cotisation mensuelle facultative « extension famille » est à la seule charge du salarié et est exprimée en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS). Le supplément de cotisation représenté par la souscription à cette option demeure entièrement à la charge exclusive du salarié et l'organisme assureur procédera directement à la collecte de la cotisation.

### **L'extension famille collective et obligatoire (conjoint et enfants)**

Les partenaires sociaux ont souhaité donner la possibilité d'étendre la couverture prévue dans le cadre du présent régime obligatoire à la famille du salarié (conjoint et enfants), à titre collectif et obligatoire.

Si l'employeur choisit d'étendre la famille (conjoint et enfants) à titre obligatoire, le taux global de la cotisation mensuelle obligatoire « extension famille » sera réparti à 50% part employeur et 50% part salarié, et est exprimée en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS). Le supplément de cotisation représenté par la souscription à cette option sera collecté par la MSA.

### **La mise en place obligatoire de garanties supérieures au présent accord**

Les partenaires sociaux ont souhaité donner aux entreprises la possibilité de mettre en place obligatoirement des garanties supérieures à celles du dispositif prévu par le présent accord.

Si l'employeur choisit de mettre en place à titre obligatoire, des garanties supérieures, le taux global de la cotisation incluant ces garanties supérieures sera réparti à 50% part employeur et 50% part salarié, et est exprimé en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS). L'intégralité de la cotisation sera collectée par la MSA.

### **ANNEXE III – Dispositions légales sur la portabilité (article L. 911-8 du Code de la Sécurité Sociale)**

Les salariés garantis collectivement, dans les conditions prévues à l'article L. 911-1 du code de la Sécurité sociale, par la complémentaire santé bénéficient du maintien à titre gratuit de cette couverture en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions suivantes :

- 1 - Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder douze mois ;
- 2 - Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;
- 3 - Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise ;
- 4 - Le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période ;
- 5 - L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article ;
- 6 - L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail mentionnée au premier alinéa.