

**CONVENTION COLLECTIVE REGIONALE**

**DE TRAVAIL**

**DU 19 DECEMBRE 1989**

**CONCERNANT LES ENTREPRISES DE TRAVAUX**

**AGRICOLES ET RURAUX**

**DE BASSE-NORMANDIE**

**Etendue par arrêté ministériel du 13.08.1990 (J.O. du 30.08.1990)**

Modifiée par les avenants n° 1 à 65

Mise à jour : Juillet 2017

## TABLE DES MATIERES

### - CHAPITRE I – CHAMP D'APPLICATION

ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNELLE  
ARTICLE 2 - CONTENU  
ARTICLE 3 - CHAMP D'APPLICATION TERRITORIAL

### - CHAPITRE II - DUREE - DEPOT - REVISION ET DENONCIATION

ARTICLE 4 - DUREE DE LA CONVENTION - DEPOT  
ARTICLE 5 - REVISION ET DENONCIATION DE LA CONVENTION  
ARTICLE 5-1 - COMMISSION D'INTERPRETATION (*Avenant n° 1 du 12.12.1990*)  
(*Avenant n° 5 du 9.07.92*) « ARTICLE 5 bis –<sup>1</sup>

### - CHAPITRE III - PROCEDURE CONVENTIONNELLE DE CONCILIATION ET D'ARBITRAGE

ARTICLE 6 - CONFLITS COLLECTIFS

### - CHAPITRE IV - LIBERTE SYNDICALE ET D'OPINION

ARTICLE 7 - DROIT SYNDICAL - LIBERTE D'OPINION  
ARTICLE 8 - PROPAGANDE  
ARTICLE 9 - DROIT D'EXPRESSION DES SALARIES

### - CHAPITRE V - EXERCICE DU DROIT SYNDICAL - DELEGUES SYNDICAUX ET DU PERSONNEL

ARTICLE 10 - EXERCICE DU DROIT SYNDICAL ET DELEGUES SYNDICAUX  
ARTICLE 11 - DELEGUES DU PERSONNEL ET COMITE D'ENTREPRISE  
ARTICLE 11-1 - COMITE D'HYGIENE DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL (*Avenant n° 1 du 12.12.1990*)

---

<sup>1</sup> Article non étendu (article 1<sup>er</sup> de l'arrêté du 9 juin 1993 – J.O. du 22 .06.1993)

## **- CHAPITRE VI - PERIODE D'ESSAI - EMBAUCHAGE - EFFET ET VALIDITE DU CONTRAT DE TRAVAIL – ANCIENNETE**

ARTICLE 12 - PERIODE D'ESSAI

ARTICLE 13 - CONTRAT DE TRAVAIL

ARTICLE 13-1 - CONTRATS D'APPRENTISSAGE (*Avenant n° 1 du 12.12.1990*)

ARTICLE 14 - INTERRUPTION DE TRAVAIL, MALADIE ET ACCIDENT DE LA VIE PRIVEE OU DE TRAJET

ARTICLE 15 - ACCIDENT DU TRAVAIL ET MALADIE PROFESSIONNELLE

ARTICLE 16 - GROSSESSE - MATERNITE - ADOPTION

ARTICLE 17 - ANCIENNETE

## **- CHAPITRE VII - SALAIRES - REMUNERATION EN NATURE - PRIMES - DEPLACEMENTS EQUIPEMENTS DE TRAVAIL - MODALITES DE PAIEMENT DES SALAIRES**

### **SECTION I - SALAIRES, PRIMES ET APPOINTEMENTS**

ARTICLE 18 - SALAIRES MINIMAUX CONVENTIONNELS

ARTICLE 19 - CALCUL DES SALAIRES (*modifié par l'avenant n° 49 du 01.02.2011*)

ARTICLE 20 - ABATTEMENT D'AGE (*Avenant n° 1 du 12.12.1990*)

ARTICLE 21 - REMUNERATION DES TACHERONS

ARTICLE 22 - PRESTATIONS EN NATURE

ARTICLE 23 - PRIME D'ANCIENNETE

### **SECTION II - NATURE ET MODALITES DE REMUNERATION DES DEPLACEMENTS**

ARTICLE 24 - DEPLACEMENTS

### **SECTION III - MODALITES DE PAIEMENT DES SALAIRES**

ARTICLE 25 - PERIODICITE DE LA REMUNERATION ET BULLETIN DE PAIE

ARTICLE 26 - PAIEMENT DES CLASSIFICATIONS TEMPORAIRES

ARTICLE 27 - REGIME DE PREVOYANCE DES SALARIES NON CADRES (*Avenant n°32 du 15 septembre 2005*)

Article 27 bis : FRAIS DE SANTE POUR LES SALARIES NON CADRES (*Avenant n° 40 du 4 décembre 2008*)

ARTICLE 27 TER : OPTION « RENTE DE CONJOINT OCIRP » (*Avenant n° 55 du 27 Juin 2013*)

## **- CHAPITRE VIII - DUREE DU TRAVAIL**

ARTICLE 28 - GENERALITES

ARTICLE 29 - DUREE NORMALE DU TRAVAIL - REPOS HEBDOMADAIRE - JOURS FERIES

ARTICLE 29 bis - REPOS COMPENSATEUR (*Avenant n° 24 du 21.02.2002*)

ARTICLE 29 ter - REPOS HEBDOMADAIRE (*Avenant n° 8 du 22.06.1994*)

ARTICLE 30 - ABSENCE ET MALADIE

## **- CHAPITRE IX - (Avenant n° 24 du 21.02.2002) GARANTIE MENSUELLE DE SALAIRE – VARIATION DU TEMPS DE TRAVAIL - CONGES PAYES - CONGES SPECIAUX**

ARTICLE 31 - GARANTIE MENSUELLE DE SALAIRES  
ARTICLE 32 - VARIATION DE LA DUREE DU TRAVAIL  
ARTICLE 33 - « REDUCTION EXCEPTIONNELLE DE L'HORAIRE DE TRAVAIL » (Avenant n° 24 du 21.02.2002)  
« ARTICLE 33 bis - CONTRAT DE TRAVAIL INTERMITTENT » (Avenant n° 24 du 21.02.2002)  
ARTICLE 34 - DUREE MAXIMALE DU TRAVAIL  
ARTICLE 35 - HORAIRE ET REGISTRE  
ARTICLE 36 - MAJORATION DES SALAIRES  
ARTICLE 37 - CONGES PAYES  
ARTICLE 38 - ABSENCES POUR EVENEMENTS FAMILIAUX

## **- CHAPITRE X - PRIVATION PARTIELLE D'EMPLOI**

ARTICLE 39 - CONDITIONS D'ATTRIBUTION  
ARTICLE 40 - MONTANT DE L'INDEMNISATION  
ARTICLE 41 - REMUNERATION MENSUELLE MINIMALE  
ARTICLE 42 - RECUPERATION DES HEURES PERDUES

## **- CHAPITRE XI - RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL – PREAVIS**

ARTICLE 43 - DEMISSION - LICENCIEMENT – PREAVIS  
ARTICLE 44 - RUPTURE CONVENTIONNELLE DU CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE INDETERMINEE (avenant n° 46 du 02.07.2010)  
ARTICLE 45 - RECHERCHE D'EMPLOI  
ARTICLE 45-1 - INDEMNITE DE LICENCIEMENT (modifié par l'avenant n° 42 du 10.06.2009)

## **- CHAPITRE XII - TRAVAIL DES FEMMES ET PERSONNES A STATUT PARTICULIER**

ARTICLE 46 - TRAVAIL DES FEMMES  
ARTICLE 47 - EGALITE DE REMUNERATION ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES  
ARTICLE 48 - PERSONNEL A STATUT PARTICULIER  
ARTICLE 48-1 - DROIT AU TRAVAIL DES HANDICAPES (Avenant n° 1 du 12.12.1990)

## **- CHAPITRE XIII - FORMATION ET PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNELS**

ARTICLE 49 - FORMATION PROFESSIONNELLE  
ARTICLE 50 - PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL

## **- CHAPITRE XIV - HYGIENE - PREVENTION DES ACCIDENTS - MEDECINE PREVENTIVE ET DU TRAVAIL**

ARTICLE 51 - HYGIENE ET SECURITE  
ARTICLE 52 - EQUIPEMENT DE SECURITE  
ARTICLE 53 - TRAVAIL DE NUIT  
ARTICLE 54 - MEDECINE PREVENTIVE ET MEDECINE DU TRAVAIL

## **- CHAPITRE XV - RETRAITE**

ARTICLE 55 - DEPART A LA RETRAITE

ARTICLE 56 - RETRAITE COMPLEMENTAIRE - ASSIETTE ET TAUX

## **- CHAPITRE XVI - AVANTAGES ACQUIS**

ARTICLE 57 - AVANTAGES ACQUIS

## **- CHAPITRE XVII - DATE D'EFFET ET DEMANDE D'EXTENSION**

ARTICLE 58 - DATE D'EFFET

ARTICLE 59 - EXTENSION DEMANDEE

Annexe I - *CLASSIFICATION DES EMPLOIS (Avenant n° 49 du 01.02.2011)*

Annexe II - BAREME DES SALAIRES MINIMA A COMPTER DU 1<sup>er</sup> janvier 2015 : *Avenant n° 62 du 24 mars 2015*

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

## **- CHAPITRE I -**

### **CHAMP D'APPLICATION**

#### **ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNELLE**

La présente convention détermine les rapports entre les employeurs et les salariés, de l'un ou l'autre sexe, de tout âge et de toute nationalité, des entreprises de travaux agricoles ruraux et forestiers de BASSE-NORMANDIE visées par le 5° de l'article 1144 du Code Rural, à l'exclusion des activités couvertes par la convention collective régionale des entreprises paysagistes et de reboisement de HAUTE et BASSE-NORMANDIE du 14 mars 1980.

#### **ARTICLE 2 - CONTENU**

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

En aucun cas, la rémunération 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 (SMIC).

#### **ARTICLE 3 - CHAMP D'APPLICATION TERRITORIAL**

a) La présente convention régit tous les travaux effectués sur le territoire de la Région BASSE-NORMANDIE que le siège social soit dans cette région ou hors de cette région.

b) Elle s'applique également aux travaux effectués hors de cette région dès lors que l'entreprise a son siège en BASSE-NORMANDIE et qu'il n'existe pas dans la région considérée des textes réglementaires, conventions ou accords collectifs plus favorables aux salariés, auquel cas ces textes conventionnels ou accords s'appliqueraient de plein droit.

## **- CHAPITRE II -**

### **DUREE - DEPOT - REVISION ET DENONCIATION**

#### **ARTICLE 4 - DUREE DE LA CONVENTION - DEPOT**

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée sauf dénonciation dans les conditions prévues à l'article 5 ci-après.

Conformément à l'article L 132-10 du Code du Travail, le texte de la présente convention, de ses annexes et de ses avenants ultérieurs seront déposés, par la partie la plus diligente, auprès du Service Départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles du Calvados ainsi qu'au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de CAEN.

#### **ARTICLE 5 - REVISION ET DENONCIATION DE LA CONVENTION**

La présente convention et ses annexes sont révisables ou peuvent être dénoncées à tout moment au gré des parties.

a) Dans le cas d'une révision partielle, 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 30 jours, de date à date, suivant la date d'expédition de la lettre recommandée susvisée.

b) Dans le cas d'une révision totale, la dénonciation de la présente convention ou de ses annexes, par l'une des parties contractantes, devra être portée à la connaissance des autres parties signataires, par lettre recommandée avec accusé de réception.

Elle devra être suivie dans les trois mois qui suivent la date d'expédition de la lettre de dénonciation, à l'initiative de la partie dénonciatrice, de négociations paritaires en vue de la conclusion d'une nouvelle convention.

Toute demande en révision, totale ou partielle, devra être accompagnée d'un projet sur les chapitres, articles ou points à réviser et devra être signifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux autres organisations

syndicales signataires ainsi qu'au Service Régional de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles.

Dans l'attente d'un accord sur les textes de remplacement, dans les cas d'une demande de révision ou d'une dénonciation, la présente convention, ses annexes, avenants et protocoles resteront applicables jusqu'à la date d'entrée en vigueur des nouvelles dispositions à intervenir à moins que cette date ne corresponde à un délai de plus de 5 ans après l'expiration du préavis légal.

Les dispositions du présent article ne sont pas applicables aux révisions relatives aux salaires. En cette matière, la commission mixte se réunira au moins une fois par an, avant la fin mars et, éventuellement, à la demande de deux des parties signataires dans les 60 jours suivant ladite demande.

**ARTICLE 5-1 - COMMISSION D'INTERPRETATION (Avenant n° 1 du 12.12.1990)**

"Il est créé une Commission d'Interprétation de la Convention Collective composée paritairement de représentants des organisations signataires de la présente Convention et qui se réunira en tant que de besoin à la demande d'une des organisations signataires.

Cette commission comprendra :

- \* 6 représentants des employeurs ;
- \* et 6 représentants des salariés".

**(Avenant n° 5 du 9.07.92) « ARTICLE 5 bis – 1**

*Les dispositions de l'accord national du 21 janvier 1992, relatif à l'organisation de la négociation collective en agriculture, est applicable dans tous ses effets aux représentants des organisations syndicales patronales et salariées qui participent aux travaux de la présente commission, et, le cas échéant, aux réunions de préparation et de suivi, organisées par leur syndicat respectif.*

*Lorsque les circonstances justifient la tenue d'une troisième réunion dans l'année, le droit de s'absenter sans perte de salaire est acquis aux représentants visés à l'alinéa ci-dessus ».*

---

<sup>1</sup> Article non étendu (article 1<sup>er</sup> de l'arrêté du 9 juin 1993 – J.O. du 22 .06.1993)



### **- CHAPITRE III -**

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

##### **ARTICLE 6 - CONFLITS COLLECTIFS**

Les conflits collectifs nés à l'occasion de l'exécution, la révision ou la dénonciation de la présente convention, sont portés devant la Commission Régionale Agricole de Conciliation de Basse-Normandie.

En cas de non-conciliation, ils sont soumis à la procédure de médiation dans les conditions fixées par les articles R 524-1 et suivants du R 524-19 du Code du Travail ou à la procédure d'arbitrage dans les conditions prévues aux articles L 525-1 et suivants du Code du Travail.

La sentence arbitrale est susceptible, dans les conditions fixées par les articles L 525-5 et suivants, d'un recours devant la Cour Supérieure d'Arbitrage.

### **- CHAPITRE IV -**

#### **LIBERTE SYNDICALE ET D'OPINION**

##### **ARTICLE 7 - DROIT SYNDICAL - LIBERTE D'OPINION**

Les parties contractantes reconnaissent le droit, tant pour les employeurs que pour les salariés, d'adhérer librement ou d'appartenir ou non à un syndicat constitué en vertu des dispositions du Livre IV du Code du Travail dans la défense de leurs intérêts professionnels réciproques.

Conformément à l'article L 412-1 du Code du Travail, l'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises dans le respect des droits et libertés garantis par la Constitution, en particulier de la liberté individuelle du travail.

Par référence à l'article L 412-2 du Code du Travail, aucun employeur ne peut prendre en considération l'appartenance ou la non appartenance d'un salarié 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 du travail, la formation professionnelle, l'avancement, les mesures de discipline ou le congédiement.

D'une façon générale, les employeurs et les salariés s'engagent à appliquer les dispositions des articles L 412-1 et suivants, R 412-1 et suivants et D 412-1 et suivants du Code du Travail, tendant à assurer la liberté syndicale et l'exercice du droit syndical.

## **ARTICLE 8 - PROPAGANDE**

Les employeurs et les salariés ne doivent, sous aucun prétexte, se livrer, à l'intérieur de l'entreprise ou de l'établissement, à une propagande politique ou religieuse, quelle qu'elle soit, par paroles, par actes, distribution ou affichage de manuscrits, tracts ou autres.

## **ARTICLE 9 - DROIT D'EXPRESSION DES SALARIES**

Conformément aux articles L 461-1 et suivants du Titre Sixième Livre IV du Code du Travail, un droit d'expression directe des salariés est institué. Les opinions émises dans le cadre de ce droit, par les salariés, quelle que soit leur place dans la hiérarchie professionnelle, ne peuvent motiver une sanction ou un licenciement.

## **- CHAPITRE V -**

### **EXERCICE DU DROIT SYNDICAL - DELEGUES SYNDICAUX ET DU PERSONNEL**

## **ARTICLE 10 - EXERCICE DU DROIT SYNDICAL ET DELEGUES SYNDICAUX**

A - Les employeurs sont tenus de laisser des libertés suffisantes aux salariés qui justifient d'un mandat syndical et sur présentation d'une convocation émanant de l'autorité compétente, qu'ils sont appelés à participer aux travaux d'une commission administrative, contentieuse ou judiciaire, constituée en vertu des dispositions d'un texte législatif ou réglementaire.

Dans la limite de 12 jours par an, des autorisations d'absence sont, conformément à l'article L 451-1 et R 451-1 et suivants, accordées aux salariés, sur présentation, au moins 30 jours à l'avance, d'une convocation de l'organisme

habilité, pour participer aux réunions statutaires. Cette autorisation d'absence est de droit. Toutefois, pendant les périodes où s'effectuent les travaux de semailles, d'ensilage et fenaison, de moisson, de labour et de traitement, l'intéressé devra obtenir l'accord de son employeur.

B - De même, les autorisations d'absence, dans les limites d'une durée de dix heures mensuelles, peuvent être accordée aux délégués syndicaux, soit pour assister aux réunions paritaires mixtes professionnelles -ces autorisations doivent être demandées au moins cinq jours à l'avance dans la mesure du possible sur présentation de la convocation à la réunion- soit pour exercer leur fonction syndicale.

Le temps passé par les salariés mandatés par une organisation syndicale à l'occasion des réunions de la commission mixte est considéré comme temps de travail et rémunéré comme tel dans la limite d'un bénéficiaire par organisation syndicale et par département.

Le temps à prendre en considération est constitué par la totalité de celui consacré aux réunions, y compris la durée des trajets. Les rémunérations correspondantes ainsi que les frais de transport engagés sont versés directement au délégué concerné par l'organisme collecteur paritaire créé à cet effet.

C - Les employeurs reconnaissent aux organisations syndicales représentant les salariés, le droit de désigner, sur l'ensemble du territoire de la Basse-Normandie, un délégué syndical inter-entreprise par organisation et par département, pour lequel l'employeur doit exercer à titre principal, la profession entrant dans le champ d'application visé à l'article 1er.

#### 1° - *Désignation* :

Le délégué syndical est désigné et accrédité par le syndicat auquel il adhère. Celui-ci notifie sa désignation, par lettre recommandée avec accusé de réception à l'employeur habituel du délégué ainsi qu'au Service Départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles concerné.

Sauf accord de l'employeur intéressé, le délégué syndical ne peut être choisi dans une exploitation comptant habituellement moins de deux travailleurs salariés ou non ; l'exploitant, le conjoint et ses enfants apprentis n'étant pas pris en compte.

#### 2° - *Compétence* :

Le délégué syndical représente, en permanence, son organisation auprès des employeurs et du Service de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles.

Il est mandaté pour négocier et signer toute convention collective et tout accord d'établissement ou inter-établissement. Il va de soi que cette clause ne prive pas l'organisation syndicale de désigner et de mandater toute autre personne de son choix pour participer, en son nom, aux négociations de la convention.

Le délégué syndical intervient, en vue d'une bonne application des lois sociales en général et des clauses de la présente convention ainsi que des accords d'établissements ou inter-établissements ou des contrats de travail individuels.

Ce délégué doit prévenir cinq jours ouvrables à l'avance, l'employeur auprès duquel il se propose d'intervenir, lequel peut se faire assister de la personne de son choix.

### 3° - *Garanties* :

Le délégué syndical bénéficie, dans l'exercice de ses fonctions, des mêmes garanties que celles accordées par la Loi aux délégués du personnel.

## **ARTICLE 11 - DELEGUES DU PERSONNEL ET COMITE D'ENTREPRISE**

Toute entreprise comptant au cours d'une période de douze mois consécutifs, au moins onze salariés, procédera, conformément aux articles L 421-1 et suivants du Code du Travail, aux formalités d'élection de délégués du personnel suivant la répartition prévue aux articles R 420-1 et suivants.

Conformément à l'article L 431-1, la mise en place d'un comité d'entreprise est obligatoire si l'effectif d'au moins 50 salariés est atteint pendant douze mois consécutifs ou non pendant les trois années précédentes.

### **ARTICLE 11-1 - COMITE D'HYGIENE DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL (*Avenant n° 1 du 12.12.1990*)**

"Des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont institués dans les entreprises d'au moins 50 salariés.

La formation des membres du CHSCT sera assurée par un organisme de formation agréé, dans les conditions déterminées par la loi."

## - CHAPITRE VI -

### **PERIODE D'ESSAI - EMBAUCHAGE - EFFET ET VALIDITE DU CONTRAT DE TRAVAIL - ANCIENNETE**

#### **ARTICLE 12 - PERIODE D'ESSAI**

Sauf accord entre les parties, tout engagement est conclu à l'essai. La durée de la période d'essai est fixée à trois mois pour le personnel d'exécution, quatre mois pour les agents de maîtrise, six mois pour ceux d'encadrement.

En cas de séparation, au cours ou à l'issue de la période d'essai, le salarié peut prétendre à la rémunération afférente à la catégorie d'emploi pour laquelle il a été engagé, prorata temporis.

*(Avenant n° 41 du 10 juin 2009)* Lorsqu'il est mis fin par l'employeur, au contrat en cours ou au terme de la période d'essai définie à l'alinéa 1<sup>er</sup> ou à l'article L 1242-10 du Code du Travail, pour les contrats stipulant une période d'essai d'au moins une semaine, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

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

La période d'essai ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours. »

En ce qui concerne les contrats à durée déterminée, il sera fait application de l'article L 122-3-3 du Code du Travail.

#### **ARTICLE 13 - CONTRAT DE TRAVAIL**

Si, à l'issue de la période d'essai, le salarié reste en place, son embauchage est considéré comme définitif. Il est constaté par un acte écrit, établi en deux exemplaires, chacun signé par les deux parties. Le premier est remis au salarié, le second reste dans les mains de l'employeur.

La conclusion du contrat est également subordonnée au résultat de l'examen de la médecine du travail prévu par les textes réglementaires.

Cet acte précise, obligatoirement, la date d'effet du contrat, sa durée, la catégorie d'emploi du salarié et le coefficient y afférent.

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

Par dérogation aux dispositions précédentes et conformément aux clauses des articles L 122-1 et suivants du Code du Travail, le contrat à durée déterminée est constaté par écrit dès l'embauchage du salarié. Toutefois, il peut comporter une période d'essai (article L 122-3-3 du Code du Travail).

Les contrats saisonniers sont régis par la réglementation en vigueur. Toutefois, les salariés, dès lors qu'ils sont réembauchés dans la même entreprise, sont exempts d'une nouvelle période d'essai.

### **ARTICLE 13-1 - CONTRATS D'APPRENTISSAGE (*Avenant n° 1 du 12.12.1990*)**

"Des contrats d'apprentissage pourront être conclus dans le cadre des dispositions légales en vigueur."

### **ARTICLE 14 - INTERRUPTION DE TRAVAIL, MALADIE ET ACCIDENT DE LA VIE PRIVEE OU DE TRAJET**

Toute interruption de travail, non justifiée et prolongée, malgré une première mise en demeure, peut être la cause d'une rupture du contrat.

Les absences justifiées résultant d'une maladie non professionnelle, d'accident de la vie privée, d'accident du trajet ainsi que les absences résultant d'événements familiaux ou autres, d'une certaine gravité, ne peuvent entraîner la rupture du contrat de travail qui est alors simplement suspendu.

Toutefois, si, en raison des causes ci-dessus énumérées, l'absence du salarié se prolongeait, l'employeur pourrait, passé le délai d'un an, constater la rupture du contrat de travail en respectant la procédure légale de licenciement.

Le titulaire d'un contrat à durée déterminée bénéficie des dispositions qui précèdent mais seulement jusqu'à la date prévue pour l'expiration de son contrat.

### **ARTICLE 15 - ACCIDENT DU TRAVAIL ET MALADIE PROFESSIONNELLE**

S'il s'agit d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, les effets du contrat de travail sont simplement suspendus pendant la durée d'incapacité du salarié.

Celui-ci a droit à la réintégration dès qu'il se trouve en état de reprendre normalement ses fonctions, et ce, conformément aux dispositions des articles L 122-32-1 et suivants du Code du Travail.

En cas d'absence prolongée d'un salarié pour maladie professionnelle ou accident du travail, il peut être procédé à son remplacement temporaire. Dans ce cas, le remplaçant doit être informé, le jour de l'embauche, du caractère provisoire de son emploi.

## **ARTICLE 16 - GROSSESSE - MATERNITE - ADOPTION**

Les effets des contrats de travail intéressant les femmes en arrêt de travail consécutifs à une grossesse médicalement constatée ou pour maternité ou pour l'arrivée au foyer d'un enfant adopté, sont suspendus, ceci dans les conditions fixées par les textes législatifs et réglementaires.

## **ARTICLE 17 - ANCIENNETE**

Pour l'application des dispositions de la présente convention, il faut distinguer entre la présence continue et l'ancienneté.

On entend par présence continue, le temps écoulé depuis la date d'entrée en fonction, en vertu du contrat de travail en cours.

Pour la détermination de l'ancienneté, on tient compte, non seulement de la présence continue au titre de travail en cours mais, également, de la durée des contrats de travail antérieurs dans la même entreprise, sauf ceux rompus par la démission ou par la faute grave.

## **- CHAPITRE VII -**

### **SALAIRES - REMUNERATION EN NATURE - PRIMES - DEPLACEMENTS EQUIPEMENTS DE TRAVAIL - MODALITES DE PAIEMENT DES SALAIRES**

#### **SECTION I - SALAIRES, PRIMES ET APPOINTEMENTS**

## **ARTICLE 18 - SALAIRES MINIMAUX CONVENTIONNELS**

*(Avenant n° 8 du 22.06.1994)* "Tous les salariés, à l'exception des saisonniers, sont mensualisés dès l'embauche."

Les salaires horaires minimaux conventionnels sont fixés, pour chaque emploi, en fonction de la classification et du coefficient affectés à cet emploi.

Partout où cela sera possible, par une négociation au sein de l'entreprise ou sur décision de l'employeur, les salaires pourront être plus élevés ».

*(Avenant n° 1 du 12.12.1990)* "Les partenaires sociaux conviennent de se réunir au moins une fois par an, fin mai/début juin, pour réviser les salaires."

La valeur du point négociée entre les partenaires sociaux sert à déterminer les salaires minima garantis au personnel visé par la présente convention. Partout où cela sera possible, par une négociation au sein de l'entreprise ou sur décision de l'employeur, les salaires pourront être plus élevés.

## **ARTICLE 19 - CALCUL DES SALAIRES (*modifié par l'avenant n° 49 du 01.02.2011*)**

Les emplois des salariés concernés par le champ d'application professionnel défini à l'article 1er de la présente convention collective de travail sont définis à l'annexe I intitulée « Classification des emplois ».

## **ARTICLE 20 - ABATTEMENT D'AGE (*Avenant n° 1 du 12.12.1990*)**

"Sous réserve des dispositions de l'article 40, la rémunération des salariés âgés de moins de dix-huit ans subit, suivant l'âge des intéressés, un abattement égal à :

- \* 20 % avant 17 ans ;
- \* 10 % entre 17 et 18 ans.

du salaire de l'adulte afférent à l'emploi occupé.

Cet abattement est supprimé lorsque le jeune travailleur justifie de six mois de pratique professionnelle."



## **ARTICLE 21 - REMUNERATION DES TACHERONS**

Les salaires des tâcherons sont fixés dans le cadre de chaque établissement. Les salaires retenus sont constatés par un accord écrit, établi avant que la tâche ait reçu un commencement d'exécution.

Ils ne peuvent être inférieurs à la rémunération qui aurait été perçue, "prorata temporis", pour les mêmes travaux, par application de la présente convention.

Les employeurs reconnaissent la qualité de salariés à tous les tâcherons, sous réserve que ceux-ci ne soient pas des entrepreneurs inscrits comme tels au Registre du Commerce.

## **ARTICLE 22 - PRESTATIONS EN NATURE**

La valeur des prestations en nature vient en déduction des salaires ci-dessus fixés suivant le taux prévu à l'article D 141-11 du Code du Travail.

## **ARTICLE 23 - PRIME D'ANCIENNETE**

*(Article modifié par l'avenant n° 36 du 5.07.2007)* Une prime d'ancienneté s'ajoutant à la rémunération mensuelle est versée aux salariés dans les conditions suivantes.

Elle est calculée sur la base du salaire brut mensuel, heures supplémentaires comprises, hors primes exceptionnelles.

Son taux est fixé à :

- \* 2 % après 2 ans de service dans l'entreprise ;
- \* 3 % après 6 ans de service dans l'entreprise ;
- \* 4 % après 10 ans de service dans l'entreprise ;
- \* 5 % après 15 ans de service dans l'entreprise.

## **SECTION II - NATURE ET MODALITES DE REMUNERATION DES DEPLACEMENTS**

## **ARTICLE 24 - DEPLACEMENTS**

### A - Définition du déplacement

Il y a déplacement lorsque le salarié accomplit une mission extérieure à son lieu d'attachement qui l'amène à exécuter son travail dans un autre lieu d'activité, sans pour autant qu'il y ait mutation, et à supporter, à cette occasion, une gêne particulière et des frais inhabituels.

Le salarié embauché spécialement pour les besoins d'un chantier n'est pas considéré en déplacement tant qu'il reste attaché à ce chantier. Lorsqu'il est maintenu dans l'entreprise après ce chantier, il est considéré comme embauché au siège de l'entreprise et n'est pas considéré en déplacement lorsqu'il travaille dans la zone d'activité du siège.

### B - Nature du déplacement

On distingue :

1° - Le déplacement normal et habituel comme étant la caractéristique essentielle de l'exercice de la fonction pour laquelle le salarié a été embauché avec retour chaque soir au domicile ;

2° - Le déplacement exceptionnel sur plus d'une journée avec non possibilité de retour le soir au domicile.

### C - Prise du travail

A la prise du travail, le temps passé en déplacement de l'établissement au chantier est à la charge de l'entreprise et rémunéré comme temps de travail effectif. L'employeur détermine le mode de transport le plus approprié à ces déplacements pour se rendre au chantier.

*(Avenant n° 19 du 01.07.1999)* « Toutefois, l'employeur ne peut imposer au salarié d'utiliser son véhicule personnel à des fins de déplacement professionnel ».

### D - Frais de déplacements

*(Avenant n° 19 du 01.07.1999)* « 1° - Dans le cas où il utilise son véhicule personnel, le salarié effectuant les trajets qui séparent le siège de l'établissement des différents chantiers et les chantiers entre eux, a droit, dans un même jour, à une indemnité sur la base du prix de revient kilométrique des véhicules fixée chaque année par l'administration fiscale, barème allant de 0 à 5000 kms annuels.

2° - Dans le cas où le salarié est habituellement nourri le midi par l'employeur, le choix suivant est laissé aux parties lors des déplacements :

\* versement d'une indemnité de panier par jour travaillé correspondant à deux fois le minimum garanti ;

*ou*

\* remboursement sur présentation de notes de restaurant.

3° - Dans le cas où le salarié est dans l'impossibilité de retourner le soir à sa résidence habituelle, les frais inhérents à l'hébergement et à la restauration sont remboursés par l'employeur sur présentation de factures acquittées chaque semaine.

4° - Dans le cas où le salarié est logé exceptionnellement dans des locaux mis à disposition des travailleurs installés à proximité des chantiers, les conditions de confort, d'hygiène et de sécurité sont celles prévues par le décret n° 95-978 du 24 août 1995 et par l'arrêté ministériel du 1<sup>er</sup> juillet 1996 relatifs à l'hébergement des travailleurs agricoles. »

### **SECTION III - MODALITES DE PAIEMENT DES SALAIRES**

#### **ARTICLE 25 - PERIODICITE DE LA REMUNERATION ET BULLETIN DE PAIE**

La paye se fait à échéances régulières, au moins une fois par mois et au plus tard avant le cinquième jour ouvrable suivant l'échéance régulière.

Un bulletin de paye devra obligatoirement être délivré dans les conditions fixées par les textes législatifs et réglementaires en vigueur.

#### **ARTICLE 26 - PAIEMENT DES CLASSIFICATIONS TEMPORAIRES**

Les salariés appelés temporairement ou accidentellement à effectuer des travaux ressortissant d'une catégorie inférieure à celle de leur classification habituelle conservent le bénéfice du salaire afférent au coefficient hiérarchique qui leur est d'ordinaire affecté.

Dans le cas de travaux ressortissant d'une catégorie supérieure à celle de leur classification, ils percevront alors, "prorata temporis", au titre desdits travaux, le salaire afférent à la catégorie dont relèvent ces derniers.

Toutefois, lorsqu'un salarié est appelé à assurer, de façon courante et permanente, des emplois différents ressortissant de classifications différentes, il devra être classé à l'échelon correspondant au poste le plus élevé des classifications.

## **ARTICLE 27 - REGIME DE PREVOYANCE DES SALARIES NON CADRES**

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

- des indemnités journalières complémentaires à celles versées par le régime de base de la Mutualité Sociale Agricole, en cas d'arrêt de travail pour maladie ou d'accident ;

- une pension d'invalidité ou d'incapacité permanente, en cas d'invalidité ou d'incapacité permanente professionnelle au moins des deux tiers, reconnues par le régime de base de la Mutualité Sociale Agricole ;

- le versement d'un capital décès, de rente éducation, d'une indemnité frais d'obsèques ;

### **I. Garantie Incapacité de travail** ***(Avenant n° 63 du 15 janvier 2016)***

"En cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident dûment constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, les salariés bénéficieront des dispositions suivantes, à condition :

d'avoir justifié dans les 48 heures de cette incapacité ;  
d'être pris en charge par la Mutualité Sociale Agricole ;  
d'être soigné sur le territoire français ou dans l'un des autres pays de l'Union Européenne.

### **A/ Indemnisation de l'arrêt de travail occasionné par une maladie ou un accident de la vie privée** ***(Avenant n°47 du 13 janvier 2011)***

En cas de maladie ou d'accident de la vie privée, tout salarié non cadre ayant six 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 brut 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 de référence pour le calcul des indemnités journalières légales aussi longtemps que sont servies les indemnités journalières légales sans que pour autant l'indemnisation globale ne dépasse le salaire si il avait travaillé.

**B/ Indemnisation de l'arrêt de travail occasionné par un accident de travail, de trajet ou de maladie professionnelle  
(Avenant n°47 du 13 janvier 2011)**

En cas d'accident du travail, de trajet ou de maladie professionnelle, tout salarié non cadre ayant six mois d'ancienneté continue dans la profession 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 complémentaire se poursuit à hauteur de 30% du salaire de référence pour le calcul des indemnités journalières légales aussi longtemps que sont servies les indemnités journalières légales sans que pour autant l'indemnisation globale ne dépasse le salaire si il avait travaillé.

**II. Garantie Invalidité  
(Modifié par l'avenant n° 63 du 15 janvier 2016)**

Les salariés bénéficient, en cas d'invalidité de catégorie 1, 2 ou 3, reconnue par le régime de base de Sécurité Sociale ou en cas d'attribution d'une rente accident du travail pour une incapacité permanente professionnelle (IPP) au moins égale aux deux tiers, du versement d'une pension d'invalidité complémentaire aux prestations versées par la Mutualité Sociale Agricole :

- en cas d'invalidité de catégorie 1, son montant est égal à 20% du salaire brut du salarié ;
- en cas d'invalidité de catégorie 2 ou 3, son montant est égal à 30% du salaire brut du salarié.

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.

Les pensions d'invalidité en cours de service à la date d'entrée en vigueur du régime ou résultant d'un arrêt de travail antérieur à cette même date, continuent à être supportées par l'organisme antérieurement désigné. En revanche, les revalorisations postérieures à cette même date d'entrée en vigueur sont prises en charge par le nouvel organisme assureur choisi par l'entreprise.

Les revalorisations de cette prestation sont effectuées par décision de l'organisme assureur choisi par l'entreprise.

### **III. Garantie Décès**

***(Modifié par l'avenant n° 63 du 15 janvier 2016)***

#### **1/ Capital Décès**

En cas de décès du salarié, un capital décès d'un montant égal à 100 p. 100 de son salaire annuel brut, majoré de 25 p. 100 par enfant à charge, est versé à la demande du ou des bénéficiaires.

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

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

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

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

Le salaire pris en compte correspond aux 12 mois civils précédant celui au cours duquel est survenu de décès ou l'arrêt de travail si le décès a été précédé d'une période d'arrêt de travail ***(Modifié par l'avenant n°57 du 20 mai 2014)***.

En cas de décès intervenant avant 12 mois d'ancienneté, le capital est calculé sur la base du salaire moyen mensuel du salarié multiplié par 12 ***(Modifié par l'avenant n°57 du 20 mai 2014)***.

En cas d'invalidité permanente et définitive du salarié, constatée par le régime de base de la Mutualité Sociale Agricole ( 3ème catégorie ), lui interdisant toute activité rémunérée et l'obligeant à être assisté d'une tierce personne pour les

actes de la vie courante, le capital décès peut lui être versé, sur sa demande, de façon anticipée.

## **2/ Rente Education**

***(Modifié par l'avenant n° 63 du 15 janvier 2016)***

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 Prévoyance revalorisée chaque année au 1er septembre.

## **3/ Indemnité Frais d'Obsèques**

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

## **4/ Risques exclus**

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

de la guerre civile ou étrangère,

du fait volontaire du bénéficiaire, le suicide étant toutefois couvert.

## **5/ Maintien de la garantie décès**

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

## **IV/ Dispositions communes**

## **1/Cotisations (Modifié par l'avenant n° 63 du 15 janvier 2016)**

Les cotisations correspondant à la mensualisation (maintien de salaire) et à l'assurance sociale des charges sociales patronales sont à la charge exclusive de l'employeur. L'invalidité hors mensualisation est à la charge exclusive des salariés.

La répartition des cotisations prévoyance (invalidité et décès) est la suivante :

50% employeur  
50% salarié

Cette cotisation sera prélevée pendant une durée de 12 mois.

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

Pour tous les employeurs et les salariés, le taux global d'appel des cotisations destinées au financement des prestations qui correspondent aux garanties couvrant le capital décès, l'indemnité frais d'obsèques, la rente éducation, l'indemnité journalière pour l'incapacité temporaire de travail et la rente liée à l'invalidité est réparti à la charge des employeurs et à la charge des salariés, comme indiqué dans le tableau ci-dessous :

Les taux de cotisations afférents aux garanties prévoyance sont :

<b>Garanties</b>	<b>Taux de cotisation</b>	<b>Part employeur</b>	<b>Part salarié</b>
<b>Incapacité Temporaire de Travail</b>	<b>0,86%</b>		
Dont maintien de salaire (mensualisation)		0,51%	-
Dont « hors mensualisation »		-	0,35%
<b>Assurance des charges sociales patronales</b>	0,21%	0,21%	-
<b>Garantie Invalidité</b>	0,66%	0,33%	0,33%
<b>Décès</b>	0,42%	0,21%	0,21%
<b>TOTAL</b>	<b>2,15%</b>	<b>1,26%</b>	<b>0,89%</b>

Les cotisations prévues pour couvrir les prestations visées à l'Accord National Interprofessionnel du 10 décembre 1977 sont à la charge exclusive de l'employeur tant en ce qui concerne les indemnités journalières pour maladie que celles pour accident.



## **2/ Suspension du contrat de travail (Modifié par l'avenant n° 63 du 15 janvier 2016)**

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 par la présente convention collective sont maintenues sans versement de cotisation pour tout mois complet civil d'absence. Si l'absence est inférieure à un mois, la cotisation prévoyance est calculée sur le salaire et/ou complément de salaire versé par l'employeur.

## **3/ Réexamen du régime et du choix de l'organisme gestionnaire**

Les conditions et les modalités de la mutualisation des risques ainsi que le choix de l'organisme assureur sont réexaminés par les signataires 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.

Par ailleurs, les partenaires sociaux pourront examiner les comptes de résultat du régime chaque année. Ils devront être adressés par l'organisme assureur avant le 31 août de chaque année.

## **4/ Durée- dénonciation**

Le présent régime de prévoyance, adopté pour un an, est renouvelable chaque année par tacite reconduction, sauf dénonciation expresse de l'une des deux parties, deux mois au moins avant la date anniversaire de sa date d'entrée en vigueur.

En cas de dénonciation de la convention collective ou du présent avenant, de changement d'organisme assureur, les prestations de prévoyance périodique d'indemnités journalières, de rentes d'invalidité ou d'incapacité professionnelle permanente ainsi que la rente éducation de la garantie décès en cours de service sont maintenues au moins à leur niveau atteint au jour de la résiliation ;

En cas de changement d'organisme assureur, il appartiendra aux parties signataires conformément à l'article L912-3 du code de la Sécurité sociale, d'organiser avec le nouvel assureur, la poursuite de la revalorisation des prestations incapacité, invalidité et des rentes éducations, au moins sur la base de l'évolution du point ARRCO.

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

Le présent régime entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2006.

## **V – Portabilité (avenant n° 61 du 24 mars 2015)**

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. Ces dispositions figurent ci-dessous pour information.

Pour bénéficier de la portabilité des droits, le demandeur d'emploi doit fournir, en plus des justificatifs demandés pour l'obtention de la prestation, l'attestation de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lequel les prestations demandées sont dues. »

### **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, contre le risque décès, les risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité ou les risques d'incapacité de travail ou d'invalidité bénéficient du maintien à titre gratuit de cette couverture en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions suivantes :

1° Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder douze mois ;

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

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

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

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

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

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

**Article 27 bis : FRAIS DE SANTE POUR LES SALARIES NON CADRES (Modifié par l'avenant n° 63 du 15 janvier 2016)**

**I – Les entreprises concernées**

Sont concernées par le présent avenant les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention.

**II – Les bénéficiaires**

**1) Définition des salariés bénéficiaires**

Les dispositions de la présente convention collective s'appliquent à tous les salariés relevant de la Convention collective nationale de retraite du 24 mars 1971 (non affiliés à l'AGIRC), ayant au moins trois (3) mois d'ancienneté continue dans l'entreprise ou l'exploitation agricole et entrant dans le champ d'application défini plus haut.

Sont donc exclus du dispositif 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 les dispositions de la présente convention collective ;
- Les VRP et bûcherons-tâcherons relevant d'autres dispositions conventionnelles.

La condition d'ancienneté est réputée acquise au 1er jour du mois civil suivant celui au cours duquel le salarié acquiert trois (3) mois d'ancienneté.

Les salariés nouvellement embauchés, ayant acquis précédemment le bénéfice de la garantie dans une autre entreprise relevant du champ d'application du présent avenant, font l'objet d'une reprise d'ancienneté, dès lors que leur embauche intervient au plus tard dans les trois mois qui suivent leur cessation d'activité.

## 2) Définition des ayants droit

Chaque salarié bénéficiaire de la garantie peut demander l'extension de son régime Frais de santé au profit de ses ayants-droit.

Les ayants-droit au sens de la présente convention collective sont définis comme suit :

- Le conjoint : personne liée au bénéficiaire par les liens du mariage (article 143 du Code civil), non séparé(e) de corps ou non divorcé(e) par un jugement définitif passé en force de chose jugée exerçant ou non une activité professionnelle ;
- Le cocontractant d'un PACS (le « pacsé ») : personne ayant conclu avec le bénéficiaire un pacte civil de solidarité dans les conditions fixées par les articles 515-1 à 515-7 du Code civil, exerçant ou non une activité professionnelle ;
- Le concubin : personne vivant avec le bénéficiaire en concubinage au sens de l'article 515-8 du Code civil, au même domicile, de façon notoire et continue depuis au moins deux ans à la date de l'évènement ouvrant droit aux prestations ; aucune durée n'est exigée si un enfant est né ou à naître de cette union ; les concubins ne doivent ni l'un ni l'autre être par ailleurs mariés ou liés par un PACS. La preuve du lien se fera par déclaration sur l'honneur signée par chacun des intéressés certifiant que le concubinage est notoire et accompagnée impérativement de la justification du domicile commun respectant les conditions ci-dessus ;
- Les enfants à charge du bénéficiaire, de son conjoint, de son partenaire pacsé ou de son concubin :

Agés de moins de 21 ans et bénéficiant du dispositif social de base du bénéficiaire, de son conjoint, partenaire pacsé ou concubin,

Agés de moins de 26 ans, poursuivant leurs études et inscrits au régime de Sécurité sociale des étudiants ou au régime général au titre de la Couverture Maladie Universelle (C.M.U),

Agés de moins de 26 ans, se trouvant sous contrat d'alternance ou aidé aux conditions prévues par le Code du travail, sous réserve qu'ils justifient de ne bénéficier d'aucune couverture maladie complémentaire dans le cadre de leur activité,

Quel que soit leur âge, s'ils sont atteints d'une infirmité telle qu'ils ne peuvent se livrer à aucune activité rémunératrice et perçoivent l'Allocation pour Adulte Handicapé – AAH – (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.

### **III – Cas de dispense**

Par exception aux dispositions ci-dessus 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'affiliation au dispositif frais de santé pour certaines catégories de personnel, quelle que soit leur date d'embauche, sans que cela ne remette en cause le caractère obligatoire du dispositif.

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

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

- Les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à douze (12) mois, 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 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'affiliation), 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'affiliation ne peut jouer, pour un salarié ayant droit au titre de la couverture dont bénéficie son conjoint salarié dans une autre entreprise, que si ce dispositif prévoit la couverture des ayants droit à titre obligatoire),

- Régime complémentaire relevant de la caisse d'assurance maladie des industries électriques et gazières (CAMIEG),

- Régime complémentaire frais de santé facultatif référencé de la fonction publique d'Etat, dans le cadre des dispositions prévues par le décret n° 2007-1373 du 19 septembre 2007 relatif à la participation de l'Etat et de ses établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels,

- Régime complémentaire frais de santé facultatif (contrat labellisé ou convention de participation) de la fonction publique territoriale dans le cadre des dispositions prévues par le décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents,

- Contrats d'assurance de groupe dits « Madelin »,
- Régime spécial de Sécurité sociale des gens de mer (ENIM),
- Caisse de prévoyance et de retraite des personnels de la SNCF (CPRPSNCF).

Les salariés membres d'un couple travaillant dans la même entreprise, l'un d'eux pouvant être assuré en qualité d'ayant droit.

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

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 les justificatifs permettant de vérifier les conditions de la dispense. La demande d'exclusion doit être faite par écrit à l'employeur au plus tard avant la fin du premier mois qui suit celui de l'obtention de la condition d'ancienneté. Si le salarié ne remplit plus les conditions de la dispense d'affiliation, il doit en informer l'employeur.

La dispense prend fin en cas de modification de la situation du salarié ne lui permettant plus d'en justifier les conditions, en cas de non renouvellement annuel des justificatifs ou à sa demande ; il doit alors obligatoirement cotiser à l'assurance complémentaire santé à compter du mois civil suivant.

Dans tous les cas, l'employeur doit 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.

### Salariés multi-employeurs

Dans le cas d'un salarié travaillant régulièrement et simultanément pour le compte de plusieurs employeurs relevant du champ d'application de la présente convention collective, le salarié et un seul de ses employeurs cotisent auprès de l'organisme assureur mettant en œuvre la présente couverture. Cet employeur est celui auprès duquel le salarié acquiert en premier la condition d'ancienneté requise pour bénéficier des garanties collectives de la présente convention collective, sauf accord express écrit entre les employeurs et le salarié.

Par ailleurs, le caractère collectif et obligatoire de la couverture frais de santé ne pourra être considéré comme respecté qu'à la condition que le salarié se dispense d'adhérer, conformément aux modalités décrites ci-dessus, à la couverture

collective mise en place auprès du ou des autres employeurs à compter de l'acquisition de la condition d'ancienneté requise pour le bénéfice du dispositif.

#### **IV – Les prestations - Contrat solidaire et responsable**

Le présent régime est conforme aux exigences des contrats dits « solidaires » et « responsables », notamment celles posées par l'article L. 871-1 du Code de la Sécurité sociale, du Décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014 relatif au contenu des contrats d'assurance maladie complémentaire bénéficiant d'aides fiscales et sociales et de sa circulaire d'application n° DSS/SD5B/2013/344 du 30 janvier 2015.

Ainsi le présent dispositif frais de santé prévoit que :

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

Les prestations sont versées conformément au tableau ci-dessous :

Nature des frais	Remboursement du régime de base Hors Alsace Moselle	Remboursement complémentaire	Remboursement complémentaire Régime de base inclus
<b>FRAIS MEDICAUX</b>			
Honoraires de praticien : généralistes, spécialistes toutes spécialités	70% BR	30%	<b>100%</b>
Dépassement d'honoraires :			
Médecins adhérents au contrat d'accès aux soins (CAS)		200%	<b>200%</b>
Médecins non adhérents au contrat d'accès aux soins y.c. non conventionnés (remboursement sur la base du tarif d'autorité)		100%	<b>100%</b>
Auxiliaires médicaux : infirmières, masseurs kinésithérapeutes, orthophonistes, orthoptistes, pédicures-podologues	60% BR	40%	<b>100%</b>
Analyses, examens de laboratoire	de 60% à 100% BR	0 à 40%	<b>100%</b>
Radiologie <sup>(1)</sup> , électroradiographie <sup>(1)</sup> , imagerie médicale <sup>(1)</sup> et ostéodensitométrie <sup>(1)</sup>	70% BR	30%	<b>100%</b>
Actes de prévention <sup>(2)</sup>	de 35% à 70% BR	30 à 65%	<b>100%</b>
Autres actes techniques <sup>(1)</sup>	70% BR	30%	<b>100%</b>
Honoraires de médecines douces : ostéopathie, chiropractie, acupuncture, homéopathie	-	23€/consultation limité à 4/an/famille	23€/consultation limité à 4/an/famille
<b>PHARMACIE</b>			
Médicaments à service médical rendu "majeur ou important"	65% BR	35%	<b>100%</b>
Médicaments à service médical rendu "modéré"	30% BR	70%	<b>100%</b>
Médicaments à service médical rendu "faible"	15% BR	85%	<b>100%</b>



Pharmacie prescrite non remboursée par le régime de base	-	40€/an/famille	40€/an/famille
Vaccins non remboursés par le régime de base	-	40€/an/famille	40€/an/famille
<b>HOSPITALISATION (y compris psychiatrie)</b>			
Frais de soins et de séjour	80% ou 100% BR	0 à 20%	<b>100%</b>
Honoraires		80% ou 100% BR	0 à 20%
Dépassement d'honoraires :			
Médecins adhérents au contrat d'accès aux soins (CAS)	-	400% (200% en maternité)	<b>400% (200% en maternité)</b>
Médecins non adhérents au contrat d'accès aux soins y.c. non conventionnés (remboursement sur la base du tarif d'autorité)	-	100%	<b>100%</b>
Forfait journalier hospitalier (sauf établissements médico sociaux)	-	FR	<b>FR</b>
Chambre particulière (par jour/an/bénéficiaire)	-	78€/j limité à 60 j puis 25€/jour et 52€/j pour la maternité sans limitation	<b>78€/j limité à 60 j puis 25€/jour et 52€/la maternité sans limitation</b>
Frais d'accompagnement (enfant de moins de 16 ans)	-	52€/j limité à 30 jours	<b>52€/j limité à 30 jours</b>
Maternité (3)	-	1/3 PMSS	<b>1/3 PMSS</b>
<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 <sup>(4)</sup> + monture	60% BR	330 €	<b>330 €</b>
Equipement : verres mixtes <sup>(4)</sup> + monture	60% BR	410 €	<b>410 €</b>

Equipelement : verres multifocaux <sup>(4)</sup> + monture	60% BR	500 €	<b>500 €</b>
Lentilles remboursées par le régime de base	60% BR	40%+forfait de 175€/an	<b>100%+175€/an</b>
Lentilles non remboursées par le régime de base	-	Forfait de 175€/an	<b>Forfait de 175€/an</b>
<b>DENTAIRE</b>			
Frais de soins	70% BR	30%	<b>100%</b>
Honoraires		70% BR	30%
Prothèses dentaires remboursées par le régime de base (y compris couronne implanto-portée)	70% BR	340% + 300€ / an / bénéficiaire	<b>410% + 300€ / an / bénéficiaire</b>
Inlays Onlays-Inlay cores	70% BR	100%	<b>170%</b>
Orthodontie remboursée par le régime de base	70% ou 100% BR	250% ou 280%	<b>350%</b>
Implantologie (hors couronne implanto-portée)	-	200€/an	<b>200€/an</b>
Parodontologie	-	100€/an	<b>100€/an</b>
<b>APPAREILLAGE</b>			
Fournitures médicales, pansements, gros et petits appareillages, orthopédie, prothèses sauf prothèses auditives et dentaires	60% ou 100%	400 ou 405%	<b>465 ou 500%</b>
Prothèses auditives remboursées par le régime de base (hors entretien)	60% BR	395%+crédit 350€/oreille (1 équipement tous les 3 ans)	<b>455%+crédit 350€/oreille (1 équipement les 3 ans)</b>
<b>CURES THERMALES</b>			
Frais remboursés par le régime de base : honoraires médicaux <sup>(1)</sup> , transport, hébergement, surveillance	65% ou 70% BR	30 à 35%	<b>100%</b>
Forfait thermal complémentaire	Frais balnéaires acceptés	150€/an	<b>150€/an</b>
<b>DIVERS</b>			
Transports remboursés par le régime de base	65%	FR	<b>FR</b>
Forfait actes lourds <sup>(5)</sup>	-	FR	<b>FR</b>

- (1) Pour les éventuels dépassements, se référer aux Dépassements Frais médicaux ;
- (2) 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 fr 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) ;
- (3) Dans la limite des frais réellement engagés ;
- 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 ou verres mutlifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est hors zone de -4,00 à +4,00 dioptries).
- (5) 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.

## **V – Suspension du contrat de travail**

### 1. Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail non indemnisées

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

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

L'employeur doit informer l'organisme assureur ou son délégataire dès le début de la suspension du contrat de travail, en précisant sa durée.

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.

## 2. Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail indemnisées

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

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

### **VI – Portabilité « loi Evin »**

Dans le cadre des dispositions de l'article 4 de Loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques, dite « Loi Evin », et sous condition d'avoir bénéficié effectivement du dispositif frais de santé de la présente convention collective, 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 six (6) mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail ou, le cas échéant, dans les six (6) mois suivant l'expiration de la période durant laquelle ils bénéficient à titre temporaire du maintien de ces garanties à titre gratuit (maintien prévu à l'article VII-2 ci-après) ;

Des personnes garanties du chef de l'assuré décédé, pendant une durée minimale de douze (12) mois à compter du décès, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les six (6) mois suivant le décès.

En tout état de cause, conformément aux dispositions de l'article 1<sup>er</sup> du Décret n°90-769 du 30 août 1990, les tarifs applicables aux personnes visées aux alinéas précédents ne peuvent pas être supérieurs de plus de 50 % aux tarifs globaux correspondant à la part finançant la couverture du salarié actif.

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

## **VII – Portabilité gratuite**

Conformément aux dispositions de l'article L. 911-8 du Code de la Sécurité sociale, les salariés des employeurs des exploitations et entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective 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 - Durée et limites

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

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

- A la date à laquelle l'ancien salarié reprend une activité professionnelle ;
- A la date à laquelle l'ancien salarié ne bénéficie plus, définitivement et totalement, des allocations du régime d'assurance chômage pendant la période du maintien de couverture ;
- Dès qu'il ne peut plus justifier auprès de l'organisme assureur de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime d'assurance chômage (notamment en cas de radiation des listes du Pôle Emploi) ;
- A la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la Sécurité sociale (sauf en cas de cumul chômage – retraite) ;
- En cas de décès de l'ancien salarié.

La suspension des allocations du régime obligatoire d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur la durée du maintien des garanties qui n'est pas prolongée d'autant.

Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires en application du dispositif frais de santé prévu par la présente convention collective aient été ouverts chez le dernier employeur.

### 2 - Garanties maintenues

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

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

L'ancien salarié bénéficie des mêmes droits qu'avant la rupture du contrat de travail, donc des mêmes niveaux de garantie. Toutefois, le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités, au titre de l'arrêt de travail, d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au cours de la même période.

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

### 3 - Formalités de déclaration

L'ancien salarié justifie auprès de l'organisme assureur qui met en œuvre la couverture dont il bénéficiait, à l'ouverture et au cours de la période de maintien de garanties, des conditions prévues au présent article 7, en fournissant également les justificatifs mentionnés ci-après.

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

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

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

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

## **VIII – Cotisations**

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

## **IX – Maintien de la couverture**

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

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

### **Article 27 TER : OPTION « RENTE DE CONJOINT OCIRP » (Avenant n°55 du 27 Juin 2013)**

#### **I – Préambule**

Les employeurs de salariés reconnus cadres selon les critères de l'AGIRC sont tenus d'adhérer à la Caisse de Prévoyance des Cadres d'entreprises Agricoles (CPCEA) et d'y affilier leurs salariés cadres et assimilés dans les conditions prévues par la Convention Collective de prévoyance du 2 avril 1952 étendue par l'arrêté ministériel du 13 octobre 1953. Les employeurs sont responsables des versements trimestriels de la cotisation totale audit organisme.

#### **II - Les entreprises concernées**

Les employeurs liés par la présente convention sont également tenus de souscrire, en complément des garanties prévues par l'avenant n° 45 du 29 novembre 2011 à la Convention collective nationale de prévoyance des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles, à l'option « Rente de conjoint OCIRP – Formule 1 ».

#### **III - Définitions de l'option**

**Formule 1** : *Garantie exprimée en % du salaire de référence*

Rente temporaire 6 % + rente viagère 12 % + capital substitutif 50 %+  
majoration enfant 10 % + rente orphelin

### **Rente de conjoint temporaire :**

Le conjoint ouvre droit au décès du participant à une Rente de conjoint temporaire égale à 6% du salaire de référence, sous réserve de ne pas pouvoir bénéficier immédiatement d'une allocation de réversion à taux plein des régimes de retraite complémentaire (Arrco-Agirc).

La situation du concubin ou du partenaire lié par un PACS est assimilée à celle d'un conjoint survivant pour le service de la rente temporaire.

Cette rente est majorée de 10 % de son montant par enfant à charge au jour du décès.

Le conjoint, le cocontractant d'un PACS, le concubin, l'enfant à charge ainsi que le salaire de référence sont définis à l'annexe des Conditions générales de la garantie.

La date d'effet de la rente est fixée au 1er jour du mois civil qui suit le décès.

### **Rente de conjoint viagère :**

Le conjoint, le cocontractant d'un PACS ou le concubin, tel que défini à l'annexe des Conditions générales, ouvre droit, au décès du participant, à une Rente de conjoint viagère, dont le montant est égal à 12% du salaire de référence.

Cette rente est majorée de 10 % de son montant par enfant à charge au jour du décès, tel que défini à l'annexe des Conditions générales.

La date d'effet de la rente est fixée au 1er jour du mois civil qui suit le décès.

Elle cesse d'être due à compter du 1er jour du trimestre civil qui suit la date du décès du bénéficiaire.

### **Rente d'orphelin de père et de mère :**

En cas de décès du participant, une rente temporaire, égale à 10 % du salaire de référence, est attribuée aux orphelins de père et de mère.

La date d'effet de la rente est fixée au 1er jour du mois civil qui suit le décès.

La rente d'orphelin est versée tant que l'orphelin répond à la définition d'enfant à charge tel que défini à l'annexe des Conditions générales et, en tout état de cause, sans condition jusqu'à l'âge de 21 ans.

### **Capital décès de substitution :**

En cas de décès du participant et en l'absence de bénéficiaire ouvrant droit aux prestations de Rente de conjoint, un capital décès de substitution est attribué à la (aux) personne(s) physique(s) désignée(s) par le participant.

Ce capital est égal à 50 % du salaire de référence, tel que défini à l'annexe des Conditions générales.

Le règlement du capital décès de substitution s'effectue dans les 15 jours suivant la date de réception par l'Institution du dossier de demande de versement, dûment complété et accompagné de l'intégralité des pièces justificatives.

## **IV - Les cotisations**

L'option « Rente de conjoint OCIRP – Formule 1 » est financée par une cotisation définie par le Conseil d'administration de la CPCEA.



Au jour de la signature du présent avenant, elle s'élève à 0,63% du salaire annuel brut TA/TB/TC.

Cette cotisation est répartie comme suit entre les employeurs et les salariés :

50% part employeur - 50% part salariée

## - CHAPITRE VIII -

### DUREE DU TRAVAIL

#### ARTICLE 28 - GENERALITES

Les dispositions relatives à la durée normale du travail, au repos hebdomadaire, aux jours fériés et aux congés annuels sont fixées par les textes législatifs et réglementaires en vigueur applicables à l'Agriculture.

#### ARTICLE 29 - DUREE NORMALE DU TRAVAIL - REPOS HEBDOMADAIRE - JOURS FERIES

(Avenant n° 24 du 21.02.2002) « La durée normale du travail effective des salariés des entreprises de travaux agricoles et ruraux est fixée à 35 heures par semaine.

La durée de 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 le temps consacré aux pauses sont considérés comme du travail effectif lorsque les critères définis par l'alinéa précédent sont réunis.

Sont notamment assimilés au travail effectif, les jours de congé payé, de congé pour événements familiaux, de congé de formation payé, de repos compensateur payé, les jours fériés chômés et payés, les heures de délégation payées des représentants du personnel, ainsi que 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, pendant le congé de maternité, le congé de paternité et « *les congés d'éducation ouvrière* ». <sup>1</sup>

Les dispositions relatives à la durée normale du travail, au repos hebdomadaire et aux jours fériés sont celles contenues dans l'accord national du 23 décembre 1981, étendu par l'arrêté du 3 mars 1982 (JO du 17 mars 1982).

Sous réserve des dispositions suivantes :

a) les heures de travail effectuées un jour férié sont majorées de 100 %. Cette majoration ne se cumule pas avec la majoration pour heures

---

<sup>1</sup> Membre de phrase non étendu – Article 1<sup>er</sup> de l'arrêté du 9 juillet 2002 (J.O. du 25 juillet 2002)

supplémentaires prévue à l'article 7-3, chapitre 7 de l'accord national du 23 décembre 1981.

b) les heures de travail effectuées un jour de repos hebdomadaire sont majorées de 25 %. Cette majoration ne se cumule pas avec la majoration pour heures supplémentaires prévue à l'article 7-3, chapitre 7 de l'accord national du 23 décembre 1981 ».

#### **ARTICLE 29 bis - REPOS COMPENSATEUR (Avenant n° 24 du 21.02.2002)**

"Un repos compensateur payé est accordé au salarié qui accomplit plus de 1780 heures de travail par an (soit 1600 heures de travail et 180 heures supplémentaires autorisées).

Cette durée s'entend du travail effectué au sens de l'article 8-1 de l'accord national du 23 décembre 1981 concernant la durée du travail. Les droits à repos compensateur sont acquis comme suit :

*	1780 à 1860 heures	:	1 journée
*	1861 à 1900 heures	:	2 journées
*	1901 à 1940 heures	:	3 journées
*	1941 à 2000 heures	:	4 journées.

Ces droits à repos compensateur sont acquis conformément à l'article 7-4 de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié et annexé à la présente convention.

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

#### **ARTICLE 29 ter - REPOS HEBDOMADAIRE (Avenant n° 8 du 22.06.1994)**

« Chaque semaine, le salarié a droit à un repos d'une durée minimale de 24 heures consécutives, portées une fois par mois à 36 heures consécutives à raison de douze repos de 36 heures minimum par an.

Ce repos est à prendre le dimanche.

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

a) un autre jour que le dimanche sous réserve que le jour de repos tombe au moins une fois sur quatre un dimanche ;

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

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

L'employeur est admis de plein droit à donner le repos hebdomadaire selon la modalité prévue au c) ci-dessus pour le personnel employé aux opérations qui doivent être effectuées quotidiennement et ne pouvant être différées, à la conduite des appareils fonctionnant en continu, au traitement des matières susceptibles d'altération très rapide.

En dehors de ce cas, l'employeur qui veut faire usage dans une exploitation ou une entreprise de l'une des dérogations au repos hebdomadaire prévues au 3° alinéa ci-dessus, doit au préalable en obtenir l'autorisation du Chef du service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles.

En aucun cas, ces dérogations ne peuvent être appliquées aux enfants d'âge scolaire effectuant des travaux légers pendant les vacances scolaires.

Dans les entreprises où le repos hebdomadaire n'est pas donné collectivement pendant la journée entière du dimanche, un registre ou un tableau tenu à jour doit mentionner les noms des salariés soumis à un régime particulier en précisant ce régime ainsi que le jour et, éventuellement, les fractions de journée choisies pour le repos de chacune des personnes intéressées.

Ce registre ou ce tableau doit être à la disposition des agents chargés du contrôle et communiqué aux salariés.

Le repos hebdomadaire peut être suspendu pendant une partie de l'année en cas de circonstances exceptionnelles, sous réserve que les intéressés bénéficient d'un repos compensateur d'une durée égale au repos supprimé ».

### **ARTICLE 30 - ABSENCE ET MALADIE**

Toute absence ne peut être qu'exceptionnelle. Elle doit être autorisée ou valablement motivée. Tout salarié absent, sauf cas de force majeure, doit avertir son employeur le plus tôt possible dans les quarante-huit heures en justifiant d'un motif légitime sous peine d'être considéré comme démissionnaire, sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux compétents.

*(Avenant n° 1 du 12.12.1990)* "En cas de maladie ou d'accident, il doit faire parvenir à son employeur, au plus tard dans les deux jours de l'arrêt, un certificat médical justificatif. A défaut, l'employeur, après une première mise en demeure, peut constater la rupture du fait du salarié "sous le contrôle du juge du contrat de travail lorsque celui-ci a été saisi du litige."

## **- CHAPITRE IX -**

*(Avenant n° 24 du 21.02.2002)*

### **GARANTIE MENSUELLE DE SALAIRE – VARIATION DU TEMPS DE TRAVAIL - CONGES PAYES - CONGES SPECIAUX**

#### **ARTICLE 31 - GARANTIE MENSUELLE DE SALAIRES**

*(Avenant n° 24 du 21.02.2002)* « Les salariés permanents à temps complet bénéficient d'une rémunération basée sur la durée hebdomadaire normale de travail (35 heures par semaine).

Le salaire mensuel uniforme est obtenu en multipliant le salaire horaire par 152.

Les heures accomplies au-delà de 35 heures par semaine sont payées en sus du salaire mensuel ainsi défini sur la base des majorations prévues à l'article 36 de la présente convention.

En cas d'absence non rémunérée, l'employeur pourra opérer sur le salaire mensuel de la paie considérée, une retenue égale au salaire correspondant au nombre d'heures de travail non effectuées (soit par heure 1/152ème du salaire mensuel).

Les salariés dont la rémunération mensualisée est réduite et calculée sur la base de 152 heures mensuelles bénéficient de la rémunération mensuelle minimale prévue à l'article 6-6 de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié, joint à la présente convention. »

#### **ARTICLE 32 - VARIATION DE LA DUREE DU TRAVAIL**

*(Avenant n° 24 du 21.02.2002)* « L'horaire normal de travail peut être modulé en vue d'adapter la durée effective de travail à la nature de l'activité conformément à l'article 10-4 de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié, et de son annexe 2, annexé à la présente convention. »

#### **ARTICLE 33 - « REDUCTION EXCEPTIONNELLE DE L'HORAIRE DE TRAVAIL » *(Avenant n° 24 du 21.02. 2002)***

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

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

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

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

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

*(Avenant n° 1 du 1212.1990) "Les heures de récupération effectuées en application du présent article ne peuvent excéder, pour un même salarié, huit heures par semaine et 150 heures dans le cadre de la période annuelle".<sup>1</sup>*

## **COORDINATION ENTRE VARIATION D'HORAIRE, HEURES DE RECUPERATION ET CHOMAGE PARTIEL**

*(Avenant n° 24 du 21.02.02)* Lorsque, à la suite d'intempéries ou pour un cas de force majeure, l'horaire normal de « 35 heures » ne peut être respecté, l'employeur peut recourir aux possibilités suivantes :

\* décider la récupération des heures ainsi perdues conformément aux dispositions de la répartition annuelle de la durée normale du travail ;

\* décider d'utiliser la variation d'horaire prévue au présent article ;

\* solliciter de l'Administration l'admission au chômage partiel.

*(Avenant n° 24 du 21.02.02)* Lorsque, au cours d'une semaine ou d'une période annuelle, un salarié a effectué à la fois des heures de variation et des heures de récupération dans le cadre de la répartition annuelle de la durée normale du travail, le nombre global d'heures normales susceptibles d'être effectuées au-delà de « 35 heures » par semaine, soit au titre de la variation, soit au titre de la

---

<sup>1</sup> Paragraphe en italique non étendu par l'article 1 de l'arrêté du 10 juin 1991 – J.O. du 20.06.91)

récupération, ne peut excéder 8 heures par semaines et 180 heures par période annuelle.

**« ARTICLE 33 bis - CONTRAT DE TRAVAIL INTERMITTENT » (Avenant n° 24 du 21.02.2002)**

*1° - Principe général*

Les employeurs agricoles peuvent conclure des contrats de travail intermittent pour pourvoir des emplois comportant par nature une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées. Ces contrats doivent être conclus dans le respect des règles fixées par le présent accord.

*(Avenant n° 1 du 12.12.90)* "Les employeurs agricoles peuvent conclure des contrats de travail intermittent pour pourvoir des emplois comportant par nature une alternance de période travaillées et de périodes non travaillées correspondant à un accroissement saisonnier d'activité ou, le cas échéant, à des activités définies par la présente convention".

*(Avenant n° 24 du 21.02.2002)* Le contrat de travail intermittent est, conformément aux dispositions de « l'article L 212-4-13 » du Code du Travail, un contrat à durée indéterminée qui doit être conclu par écrit. Le contrat doit mentionner la qualification du salarié et les éléments de la rémunération convenue par référence à la convention collective de travail applicable.

Le contrat détermine la durée annuelle minimale du travail. Cette durée est exprimée en heures de travail non compris les congés payés et les absences rémunérées à l'occasion d'un jour férié légal. La durée minimale ne peut être inférieure à 300 heures par an ni supérieure à 1 400 heures par an, sachant que les heures dépassant cette durée minimale fixée au contrat ne peuvent excéder le quart de cette durée.

*2° - Périodes et horaires de travail en cas de travail intermittent*

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

a) Contrat prévoyant des périodes de travail fixées avec précision

Le contrat de travail intermittent peut prévoir une ou plusieurs périodes travaillées par an en fixant avec précision la date de début et de fin de ces périodes. Pendant les périodes travaillées, le salarié suit l'horaire habituel de l'entreprise.

b) Contrat prévoyant des travaux saisonniers

Le contrat de travail intermittent peut prévoir une ou plusieurs périodes de travaux saisonniers dont les dates de début et de fin ne peuvent pas être fixées avec précision au contrat, en raison de la nature de l'activité.

Dans ce cas,

\* d'une part, le contrat doit énumérer la nature des travaux saisonniers pour lesquels le salarié est employé ;

\* d'autre part, l'employeur doit notifier au salarié la date du début de chaque période de travail au moins huit jours à l'avance. Sauf circonstances justifiées, le salarié doit se présenter au travail à la date indiquée sous peine de rupture du contrat de travail, et sous réserve de la procédure de licenciement.

Lorsque du fait d'un surcroît exceptionnel de travail, l'employeur est conduit à proposer au salarié une durée d'emploi supérieure à 125 % de la durée minimale prévue au contrat, le salarié peut refuser d'effectuer ces heures de travail non prévues.

Lorsque du fait d'une calamité agricole, une période de travail prévue au contrat ne peut être effectuée ou doit être écourtée, et en cas d'impossibilité de récupérer ces heures, l'employeur est exonéré à due concurrence de l'obligation de respecter la durée minimale fixée au contrat.

Pendant les périodes travaillées, le salarié suit l'horaire habituel de l'entreprise.

#### c) Contrat prévoyant la disponibilité permanente du salarié

Le contrat de travail intermittent peut prévoir que le salarié est à la disposition de l'employeur pendant la période du 15 avril au 15 décembre.

Dans ces cas, les règles suivantes doivent être observées :

\* le contrat doit garantir une durée minimale de 1 000 heures de travail par an ;

\* les dates de départ en congé payé sont fixées conformément aux dispositions des articles L 223-7 et 7-1 du Code du Travail ;

\* la rémunération du salarié est mensualisée.

Les parties au contrat déterminent d'un commun accord les horaires de travail ainsi que la procédure d'information relative aux dates de début des périodes de travail.

#### 3° - Paiement du salaire non mensualisé en cas de travail intermittent



Le paiement de la rémunération non mensualisée du travail intermittent intervient à la fin de chaque mois sur la base du nombre d'heures de travail effectuées au cours du mois.

Le salaire horaire convenu est, le cas échéant, majoré en application des dispositions légales ou conventionnelles en vigueur relatives aux heures supplémentaires, au travail du dimanche ou des jours fériés, etc...

Le salaire ainsi calculé est majoré de 10 % au titre de l'indemnité de congé payé.

#### 4° - *Mensualisation du salaire en cas de travail intermittent*

Sauf usage ou disposition conventionnelle contraire, la mensualisation de la rémunération du travail intermittent est obligatoire dans le cadre de la répartition annuelle de la durée normale du travail, facultative dans les autres cas.

Quand la rémunération est mensualisée, son montant se calcule sur la base du douzième de la durée annuelle minimale prévue au contrat.

Le salaire mensualisé convenu est, le cas échéant, majoré en application des dispositions légales ou conventionnelles en vigueur relatives aux heures supplémentaires, au travail du dimanche ou des jours fériés, etc...

Le salaire ainsi calculé est majoré de 10 % au titre de l'indemnité de congé payé.

Pour permettre la rémunération des heures de travail effectuées au-delà de la durée minimale, le contrat de travail répartit, uniformément ou non, la durée minimale annuelle en fixant des durées minimales soit par semaine, soit par mois, soit par trimestre, soit par semestre. Les heures effectuées au-delà de la durée minimale hebdomadaire, mensuelle, trimestrielle ou semestrielle sont payées, y compris la majoration de 10 %, soit avec la paie mensuelle, soit, le cas échéant, avec la paie mensuelle du dernier mois du trimestre ou du semestre.

### **ARTICLE 34 - DUREE MAXIMALE DU TRAVAIL**

*(Avenant n° 24 du 21.02.2002)* « Les dispositions relatives à la durée maximale du travail sont celles figurant aux articles 8-1, 8-2, 8-3, 8-4, 8-5 de l'accord national du 23 décembre 1981 annexé à la présente convention. »

### **ARTICLE 35 - HORAIRE ET REGISTRE**

Le nombre des heures de travail effectuées par chaque salarié est consigné par l'employeur ou son représentant dans un registre ou document qui

sera émargé chaque mois par chaque salarié et par l'employeur ou son représentant.

Ce registre ou document doit notamment permettre la récapitulation des heures normales de travail effectuées, des variations de l'horaire normal, de l'accomplissement d'heures supplémentaires, du nombre total des heures de travail effectuées au cours de la période annuelle, du nombre de jours de congés pris dans l'année en distinguant les congés payés, le repos compensateur et, le cas échéant, les autres formes de congé.

Ce registre ou document doit être tenu à la disposition des agents chargés du contrôle et des délégués habilités à le consulter.

Il doit être conservé pendant cinq ans.

Dans les exploitations ou entreprises occupant plus de dix salariés, la formalité de l'émargement peut être remplacée par un autre moyen de contrôle au moins équivalent.

## **ARTICLE 36 - MAJORATION DES SALAIRES**

« A – Principes généraux <sup>1</sup> (*Avenant n° 24 du 21 février 2002*)

Les heures supplémentaires sont celles qui sont effectuées, selon le cas :

- soit au-delà de la durée normale de 35 heures par semaine ;
- soit au-delà de la durée considérée comme équivalente à 35 heures ;
- soit au-delà des heures de variation et des heures de récupération.

Les heures supplémentaires donnent lieu à une majoration de salaire fixée ainsi qu'il suit :

- au-delà d'une durée normale de travail de 35 heures par semaine, majoration de 25 % du salaire horaire ;
- à titre transitoire, pendant la première année au cours de laquelle la durée normale de travail applicable dans l'entreprise est fixée à 35 heures, la *bonification ci-dessus prévue est fixée à 10 %* ;

---

<sup>1</sup> Ce paragraphe A est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article 5-V de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail

- chacune des 4 heures supplémentaires effectuées au-delà de la 4<sup>ème</sup> donne lieu à une majoration de salaire de 25 % et les heures suivantes à une majoration de 50 %.

Conformément à l'article L 212-5 du Code du Travail, le paiement des heures supplémentaires peut être remplacé par un repos payé d'une heure quinze minutes pour chacune des huit premières heures supplémentaires et d'une heure trente minutes pour chacune des heures supplémentaires suivantes.

En outre, tout travail entre 21 heures et 6 heures du matin est considéré comme travail de nuit et ces heures subissent en conséquence une majoration du salaire horaire de 50 %. <sup>2</sup>

## B - Journaliers

Pour les journaliers et les salariés occasionnels qui exécutent moins de 39 heures par semaine, les heures supplémentaires seront celles effectuées au-delà de 7 heures par jour en moyenne, calculées sur la semaine civile chez un même employeur. »

## **ARTICLE 37 - CONGES PAYES**

*(Avenant n° 24 du 21.02.2002)* « Chaque salarié (permanent, temporaire, saisonniers, ...) qui au cours de l'année de référence justifie avoir été occupé chez le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum d'un mois de travail effectif a droit à un congé payé dont la durée est déterminée à raison de 2 jours et demi ouvrables par mois de travail, sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder 30 jours ouvrables. »

*(Avenant n° 1 du 12.12.1990)* En raison du volume des travaux d'été, les congés payés peuvent être fractionnés à la demande de l'employeur "avec l'agrément du salarié" afin d'être limités au temps réglementaire de 2 semaines (12 jours ouvrables) durant la période dite des vacances scolaires. Les salariés indiquent à l'employeur leur souhait en ce qui concerne leurs dates de vacances, avant le 1er février de chaque année. La réponse de l'employeur est donnée dans la mesure du possible dans les 2 mois qui suivent la proposition du salarié. En tout état de cause, elle sera donnée au plus tard dans les 2 mois avant le départ en congé.

La rémunération afférente à chaque période de congé est payée avec le départ en congé, si le salarié en manifeste le désir.

Outre les cas prévus par les textes, sont assimilés à un temps de travail effectif pour le calcul des congés, les absences pour maladie ou accident

---

<sup>2</sup> Ce dernier paragraphe A est étendu sous réserve de l'application des articles L 213-1 à L 213-4 du code du travail, selon lesquels la mise en place dans une entreprise ou un établissement du travail de nuit au nouvelles catégories de salariées est subordonnée à la conclusion d'un accord de branche étendu ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement qui doit contenir l'ensemble des clauses définies à l'article L 213-4

justifiées dans les conditions prévues à la présente convention, dans la limite de la durée totale d'indemnisation.

### **ARTICLE 38 - ABSENCES POUR EVENEMENTS FAMILIAUX**

**(Avenant n° 27 du 18.12.2003)** Tout salarié bénéficie, sur justification et à l'occasion de certains événements familiaux, d'une autorisation d'absence accordée dans les conditions suivantes :

*	Mariage du salarié	: 4 jours
*	Mariage d'un enfant	: 2 jours
*	Décès du conjoint ou d'un enfant	: 3 jours
*	Décès de la mère, du père, d'un grand-parent de la belle-mère ou du beau-père	: 2 jours
*	Décès d'un frère, d'une sœur	: 1 jour
*	Journée citoyenne	: 1 jour
*	Naissance ou adoption d'un enfant	: 3 jours.

Toutefois, en application de l'article 8 de la loi n° 99-944 du 15 novembre 1999 relative au pacte civil de solidarité, les dispositions 4<sup>ème</sup> alinéa de l'article L 226-1 du code du travail, relatives à l'autorisation d'absence en cas de décès d'un conjoint ou d'un enfant s'appliquent aux partenaires liés par un pacte civil de solidarité.

Ces journées d'absence devront être prises au moment des événements en cause et n'entraîneront pas de réduction de la rémunération mensuelle. Ils seront assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

Toutefois, dans le cas d'un mariage d'un enfant ou d'un décès d'un parent, il peut être accordé à la demande du salarié un congé supplémentaire non rémunéré de deux jours. »

## **- CHAPITRE X -**

### **PRIVATION PARTIELLE D'EMPLOI**

### **ARTICLE 39 - CONDITIONS D'ATTRIBUTION**

Sont susceptibles d'ouvrir droit à l'indemnisation du chômage partiel, les heures perdues au-dessous de la durée légale du travail, résultant :

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

Les salariés titulaires d'un contrat de travail à temps partiel peuvent bénéficier de cette indemnisation dans la mesure où leur salaire hebdomadaire habituel est au moins égal à 20 fois le S.M.I.C.

#### **ARTICLE 40 - MONTANT DE L'INDEMNISATION**

Le montant de l'indemnisation, pour chaque heure perdue dans les conditions précitées, est fixé par l'accord national du 5 décembre 1977 et ses avenants ultérieurs.

#### **ARTICLE 41 - REMUNERATION MENSUELLE MINIMALE**

Pour des salariés titulaires d'un contrat de travail comportant un horaire au moins égal à la durée légale hebdomadaire de travail, le montant de la rémunération en cas de chômage partiel ne peut être inférieur au produit du S.M.I.C. horaire par 169 heures.

#### **ARTICLE 42 - RECUPERATION DES HEURES PERDUES**

Lorsqu'elles n'ont pas été reconnues au titre du chômage partiel, les heures perdues au-dessous de la durée normale du travail dans tout ou partie d'entreprise, peuvent être récupérées dans les conditions suivantes :

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

b) pour cause d'accident survenu au matériel, d'interruption de force motrice, de sinistre ou de force majeure, dans les 4 semaines à partir de la reprise normale du travail ;

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

Les heures effectuées en application du présent article ne peuvent excéder, pour un même salarié, 8 heures par semaine et 50 heures par période de 12 mois consécutifs. Elles seront rémunérées au taux normal.

## - CHAPITRE XI -

### RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL – PREAVIS

#### **ARTICLE 43 - DEMISSION - LICENCIEMENT – PREAVIS <sup>1</sup>**

Le contrat de travail conclu sans détermination de durée peut cesser à l'initiative d'une des parties contractantes. La rupture du contrat de travail par l'une ou l'autre des parties après la période d'essai doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception. La date de première présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du délai congé.

Hormis le cas de faute grave ou de force majeure, la durée du préavis réciproque est, sauf dispositions réglementaires plus favorables :

- de 8 jours francs pour les salariés ayant moins de 6 mois de présence continue ;
- d'1 mois de date à date, s'il s'agit d'un salarié ayant au moins 6 mois de présence continue sur l'exploitation ;
- de 2 mois s'il s'agit d'un salarié ayant au moins 1 an de présence continue, marié et logé avec sa famille. Dans ce cas, s'il est démissionnaire ou congédié, il doit libérer le logement mis à sa disposition par l'employeur au titre d'accessoire du contrat de travail, à la fin du préavis ; par exception, en cas de licenciement pour cause économique, il conserve une jouissance du logement pendant les 30 jours qui suivent l'expiration du contrat ;
- de 2 mois s'il s'agit d'un salarié justifiant de 2 ans de présence continue.

*(Avenant n° 1 du 12.12.1990) "Ces délais ne font pas obstacle au doublement du préavis prévu à l'article L 323-7 du code du travail pour les salariés handicapés visés aux alinéas 1°, 2°, 3° et 4° du II de l'article L 323-4, sans toutefois que cette mesure puisse avoir pour effet de porter le délai-congé au-delà de 3 mois".*

---

<sup>1</sup> Sous réserve de l'application des dispositions législatives et réglementaires concernant la durée du préavis applicable, en cas de licenciement, à certaines catégories de travailleurs handicapés (article L 327-7 du code du travail) – Arrêté du 13 août 1990 – J.O. du 30.08.90

## **ARTICLE 44 - RUPTURE CONVENTIONNELLE DU CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE INDETERMINEE (avenant n°46 du 02.07.2010)**

L'employeur et le salarié peuvent convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie selon les modalités définies à l'article L 1237-11 et suivants du Code du Travail.

La rupture conventionnelle, exclusive du licenciement ou de la démission ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties.

Elle résulte d'une convention signée par les parties au contrat.

Les parties au contrat conviennent du principe d'une rupture conventionnelle lors d'un ou plusieurs entretiens au cours desquels le salarié peut se faire assister.

La convention de rupture définit les conditions de celle-ci notamment le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle qui ne peut être inférieur à celui de l'indemnité prévue à l'article L 1234-9 du Code du Travail .

## **ARTICLE 45 - RECHERCHE D'EMPLOI**

Pendant la période de préavis, le salarié a droit pour rechercher un nouvel emploi, à une liberté rémunérée au moins égale à 2 demi-journées pour un préavis réellement travaillé de 8 jours ou à 8 demi-journées si le préavis travaillé est d'un mois et plus.

Ces demi-journées peuvent être regroupées en fin de préavis par accord entre les parties ou prises par demi-journée une fois au choix du salarié, une fois au choix de l'employeur.

Lorsque le salarié a trouvé un nouvel emploi, il ne peut bénéficier de ces heures.

Les heures pour recherche d'emploi ne donnent pas lieu à réduction des appointements.

En cas de licenciement, le salarié qui a trouvé un nouvel emploi, doit en aviser son employeur dès que possible. Sous réserve de justifier que son futur employeur subordonne son embauchage à son entrée en fonction avant l'expiration du préavis, il pourra interrompre son préavis la veille du jour où il doit prendre ses nouvelles fonctions sans que l'indemnité compensatrice subsidiaire ne soit due.

Dans ce cas, les salaires dus sont payés au moment du départ effectif.

**ARTICLE 45-1 - INDEMNITE DE LICENCIEMENT (*modifié par l'avenant n° 42 du 10.06.2009*)**

"Le salarié lié par contrat de travail à durée indéterminée et qui est licencié alors qu'il compte un an d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité minimum de licenciement calculée comme suit :

- 1/5<sup>ème</sup> de mois de salaire par année d'ancienneté, auquel s'ajoutent 2/15<sup>ème</sup> de mois par année au-delà de 10 ans d'ancienneté.

**- CHAPITRE XII -**

**TRAVAIL DES FEMMES ET PERSONNES A STATUT PARTICULIER**

**ARTICLE 46 - TRAVAIL DES FEMMES**

*(Avenant n° 1 du 12.12.1990)* "Les femmes ne peuvent être occupées à des travaux excédant leur force physique."

En ce qui concerne les femmes enceintes, dès le début du septième mois de leur grossesse, la durée journalière du travail est réduite de 30 minutes, cette mesure n'entraînant pas de diminution de la rémunération. Cette réduction du temps de travail est réalisée sous la forme de temps de pause, d'heures d'arrivée ou de départ différenciées ou de la combinaison des différentes possibilités prévues au présent paragraphe.

**ARTICLE 47 - EGALITE DE REMUNERATION ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES**

Les entreprises doivent pratiquer des rémunérations égales entre les hommes et les femmes, pour un travail de valeur égale, conformément aux articles L 140-2 et suivants du Code du Travail.



Les difficultés qui naîtraient à ce sujet sont soumises à la commission prévue à l'article 6 de la présente convention.

#### **ARTICLE 48 - PERSONNEL A STATUT PARTICULIER**

Lorsque du personnel travaille à temps partiel, il bénéficie de toutes les dispositions de la convention collective, "prorata temporis" pour celles qui sont liées au temps de travail.

En ce qui concerne les travailleurs handicapés, les dispositions réglementaires sont respectées, mais les parties conviennent qu'en raison de la spécificité des travaux et de la nécessaire adaptation aux machines, il importe que le personnel possède des aptitudes indispensables à l'exécution de son travail dans de bonnes conditions de sécurité et en conformité avec les instructions de la médecine du travail.

#### **ARTICLE 48-1 - DROIT AU TRAVAIL DES HANDICAPES (*Avenant n° 1 du 12.12.1990*)**

"Il est reconnu à tout travailleur reconnu handicapé par la COTOREP la possibilité d'exercer un emploi dans les entreprises de travaux agricoles et ruraux dans les conditions prévues par les articles L 323-9 et suivants du code du travail."

### **- CHAPITRE XIII -**

#### **FORMATION ET PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNELS**

#### **ARTICLE 49 - FORMATION PROFESSIONNELLE**

Les syndicats signataires reconnaissent l'importance que revêt, pour l'avenir de la profession et de ses membres, la formation professionnelle.

Il appartient donc à chaque employeur d'organiser, en fonction des besoins et des possibilités de chaque entreprise, la formation du personnel qu'il emploie.

#### **ARTICLE 50 - PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL**

L'employeur est tenu d'accorder à tout salarié qui le demande, un congé-formation pour effectuer tout stage organisé par un Fonds d'Assurance-Formation agréé par la profession, quel que soit sa durée, et sous réserve que :

- \* les cours, stages ou sessions de perfectionnement se situent en dehors de la période de gros travaux de l'exploitation ;
- \* l'employeur soit prévenu de l'absence du salarié, 15 jours francs à l'avance ;
- \* le salarié fournisse justification de la fréquentation d'un cours, d'un stage ou d'une session de perfectionnement.

## **- CHAPITRE XIV -**

### **HYGIENE - PREVENTION DES ACCIDENTS MEDECINE PREVENTIVE ET DU TRAVAIL**

#### **ARTICLE 51 - HYGIENE ET SECURITE**

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

#### **ARTICLE 52 - EQUIPEMENT DE SECURITE**

En raison des caractères spécifiques de travail de la profession, les parties contractantes s'engagent à recommander de veiller tout particulièrement aux machines et à l'emploi de leurs protecteurs éventuels. Lorsque le poste de travail l'exige, des équipements individuels de sécurité peuvent être distribués aux salariés. Le port de ces équipements individuels ainsi mis à la disposition du personnel par l'employeur est obligatoire.

#### **ARTICLE 53 - TRAVAIL DE NUIT**

Lorsqu'un salarié se trouve être amené à travailler seul tout ou partie de la nuit dans un lieu isolé, il est conseillé à l'employeur de prendre toutes dispositions pour être en mesure de porter secours à l'intéressé dans les meilleurs délais possibles en cas d'accident.

## **ARTICLE 54 - MEDECINE PREVENTIVE ET MEDECINE DU TRAVAIL**

Les employeurs doivent laisser aux salariés les libertés nécessaires pour subir les examens de médecine préventive et médecine du travail offerts par la Mutualité Sociale Agricole.

### **- CHAPITRE XV -**

#### **RETRAITE**

## **ARTICLE 55 - DEPART A LA RETRAITE**

### I - Départ à la retraite à l'initiative du salarié

Les salariés quittant volontairement l'entreprise à partir d'au moins 60 ans auront droit à une indemnité de départ en retraite fixée en fonction de leur ancienneté dans l'entreprise à :

- \* un demi-mois de salaire après 10 ans d'ancienneté,
- \* un mois de salaire après 15 ans d'ancienneté,
- \* un mois et demi de salaire après 20 ans d'ancienneté,
- \* deux mois de salaire après 30 ans d'ancienneté.

Le salaire à prendre en considération est le douzième de la rémunération des douze derniers mois ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des trois derniers mois.

L'indemnité prévue au présent article ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature.

*(Avenant n° 1 du 12.12.1990)* Le salarié quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse, est tenu de respecter le délai de préavis-démission, tel qu'il est prévu à « l'article 122-14-13 du code du travail ».

### II - Départ à la retraite à l'initiative de l'employeur :

- a) mise à la retraite (taux plein acquis)

L'employeur peut décider la mise à la retraite du salarié lorsque celui-ci atteint ou dépasse l'âge de 60 ans et remplit les conditions pour bénéficier d'une pension de vieillesse du régime de base à taux plein. Dans ce cas, la mise à la retraite n'est pas un licenciement.

L'employeur devra, néanmoins, respecter le délai de préavis de licenciement prévu à l'article 43.

Dans ce cas, le salarié bénéficie de l'indemnité de licenciement prévue à l'article 5 de l'accord annexé à la Loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 relative à la mensualisation et à la procédure conventionnelle : un dixième de mois par année d'ancienneté, plus un quinzième de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans. Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le douzième de la rémunération brute des douze derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des trois derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait prise en compte que prorata temporis.

b) mise à la retraite (taux plein non acquis)

Si le salarié atteint ou dépasse l'âge de 60 ans et qu'il ne peut prétendre à une pension de vieillesse à taux plein du régime de base, l'employeur qui souhaite néanmoins rompre le contrat de travail devra appliquer le droit commun du licenciement, en respectant la procédure prévue au Chapitre XI de la présente convention, et en versant à l'intéressé l'indemnité de licenciement visée au a) ci-dessus.

## **ARTICLE 56 - RETRAITE COMPLEMENTAIRE - ASSIETTE ET TAUX**

Les employeurs sont tenus de s'affilier à la Caisse Mutuelle de Retraite Complémentaire Agricole (C.A.M.A.R.C.A.), 8 et 10 rue d'Astorg à PARIS.

*(Avenant n° 1 du 12.12.1990)* "Les employeurs qui, soit de leur propre initiative, soit en fonction de la loi du 29 décembre 1972, à la date d'entrée en vigueur, avaient adhéré à une caisse fournissant des avantages équivalents peuvent conserver leur adhésion à cet organisme.

Les agents de maîtrise et cadres dont les fonctions correspondent aux groupes visés à la Convention Collective du 2 avril 1952 relèvent de la C.P.C.E.A".

Cette obligation vaut pour tous les salariés répondant aux conditions suivantes :

1) occuper un emploi visé à l'annexe I ci-après.

La cotisation est assise sur le salaire servant d'assiette aux cotisations d'assurances sociales.

Son taux est réparti à raison de 60 % pour la part de l'employeur et de 40 % pour la part du salarié.

## **- CHAPITRE XVI -**

### **AVANTAGES ACQUIS**

#### **ARTICLE 57 - AVANTAGES ACQUIS**

L'application de la présente convention ne peut, en aucun cas, avoir pour effet de faire perdre au travailleur le bénéfice d'avantages quels qu'ils soient, non prévus ci-dessus, ou plus favorables que ceux prescrits par la présente convention, mais déjà accordés par l'employeur. Ces avantages restent acquis au travailleur.

En matière de salaire notamment, les rémunérations pratiquées à la date d'effet de la convention, lorsqu'elles sont supérieures à celles édictées par ladite convention, ne peuvent être diminuées.

## **- CHAPITRE XVII -**

### **DATE D'EFFET ET DEMANDE D'EXTENSION**

#### **ARTICLE 58 - DATE D'EFFET**

La présente convention prendra effet au 1er février 1990.

#### **ARTICLE 59 - EXTENSION DEMANDEE**

La présente convention abroge toutes conventions ou accords collectifs antérieurs. Son extension est demandée.

Fait à CAEN, le 19 décembre 1989

## CLASSIFICATION DES EMPLOIS

EMPLOIS	METIERS	ECHELONS		
<b>Emplois techniques</b>				
<b>NIVEAU I</b> <b>Emplois exécutants</b>	<b>Manoeuvre</b> Tâches d'exécution simples, salariés exécutant des travaux ne nécessitant pas de connaissances particulières.	Echelon I	Cet emploi fait référence, à des tâches répétitives et d'exécution facilement reproductibles après simple démonstration, ne nécessitant pas de connaissances particulières. Elles sont exécutées avec des consignes précises sous la surveillance permanente d'un supérieur hiérarchique. Ces tâches permettent l'utilisation de petit matériel, la conduite d'un tracteur agricole mais ne permet pas la conduite d'engins spécialisés. Cet échelon est applicable pendant une période de 6 mois maximum.	L'échelon de ce niveau ne correspond à aucun référentiel technique.
		Echelon II	Cet emploi fait référence, après un temps d'adaptation nécessaire à la maîtrise du savoir-faire, à des tâches sans difficulté particulière, ne demandant que peu d'initiative. Ces tâches sont exécutées en accord avec des consignes précises sous surveillance d'un supérieur hiérarchique. Ces tâches permettent l'utilisation de machines pré-réglées et de maniement simple.	L'échelon de ce niveau, pour les emplois techniques, ne correspond à aucun référentiel de formation, il fait appel à des tâches simples de répétition facilement reproductibles.
<b>NIVEAU II</b> <b>Emplois spécialisés</b>	<b>Conducteur</b> Après un temps d'adaptation ou d'expérience dans l'entreprise ou dans la branche, il sera capable dans le cadre des consignes données par son supérieur hiérarchique, de réaliser les différentes tâches du métier avec un souci d'hygiène, de sécurité, de respect de la qualité et de l'environnement. Il devra rédiger des bons de travaux, Ce professionnel aura pour rôle de conduire mais aussi d'effectuer l'entretien courant des engins, il aura les connaissances suffisantes pour procéder aux vérifications élémentaires.  <b>Mécanicien</b> Il sera capable de réparer et entretenir une grande diversité d'engins et matériels agricoles : tracteurs, moissonneuses batteuses, épandeurs, pulvérisateurs,....	Echelon I	Cet emploi fait référence, selon une bonne maîtrise des savoir-faire, à des tâches d'exécution plus complexes. Pour les emplois techniques, afin d'accomplir ces tâches, cela nécessite l'utilisation de machines pré-réglées ou à réglage simple. Le titulaire a la responsabilité de leur entretien courant et doit pouvoir déceler des anomalies et incidents ainsi que donner l'alerte à son supérieur ou prendre les dispositions d'urgence qui lui incombent. Ce type de fonction peut amener le titulaire à conduire des tracteurs et des engins à moteur. Ces tâches sont exécutées à partir de consignes précises et/ou sous surveillance discontinue.	L'échelon de ce niveau, pour les emplois techniques, correspond aux référentiels du Certificat d'Aptitude Professionnelle Agricole production agricole ou CAPA agroéquipements.
		Echelon II	Même référentiel que l'échelon I avec la possibilité de participer à des travaux plus complexes sous surveillance d'un salarié qualifié. Il aura pour tâche de déceler et remédier aux pannes élémentaires sur des engins et matériels agricoles : tracteurs, moissonneuses batteuses, épandeurs, pulvérisateurs,....	L'échelon de ce niveau correspond aux référentiels du Brevet Professionnel agro-équipement, production agricole ou du CAPA agroéquipements ou justifiant d'une expérience professionnelle correspondante.
<b>NIVEAU III</b> <b>Emplois qualifiés</b>	<b>Conducteur ou Mécanicien qualifié</b> Le conducteur/mécanicien conduit des engins agricoles et/ou effectue la mécanique d'entretien courante des engins et matériels agricoles. Il doit : Effectuer les opérations de manutention et de transport de produits, de matériels ; Entretenir et régler les engins à moteur et/ou procéder aux essais et à la mise au point des matériels agricoles ; Consigner les interventions dans un carnet de bord pour en rendre compte ; Rédiger des bons de travaux ; Conduire les engins pour la réalisation des tâches demandées.	Echelon I	Cet emploi fait référence à des opérations qualifiées suivant des instructions données. Faisant preuve d'initiative, il est responsable de la bonne exécution de son travail. S'appuyant sur ses connaissances et son expérience, il est capable de diagnostiquer et réparer les pannes sur le matériel, déceler des anomalies et incidents et traiter les cultures.	L'échelon de ce niveau correspond au Baccalauréat professionnel agro-équipement.
		Echelon II	Même référentiel que l'échelon I, il a un champ d'action plus large où il a en charge l'organisation et l'exécution des travaux suivant des instructions données. Le titulaire a la possibilité de prendre toute disposition nécessaire au bon déroulement de l'exécution des travaux.	L'échelon de ce niveau correspond au Baccalauréat professionnel agro-équipement ou justifiant d'une expérience professionnelle correspondante.
<b>NIVEAU IV</b> <b>Emplois hautement qualifiés</b>	<b>Conducteur ou Mécanicien hautement qualifié</b> Il exécute des opérations très qualifiées suivant des consignes précises soit des instructions générales comportant des opérations qu'il faut combiner en fonction des objectifs à atteindre. Il est généralement concerné par la mise au point, l'étude, la mise en place des chantiers et l'exécution des travaux, les moyens ou procédés des opérations. Cela implique : Répartir les programmes, en suivre la réalisation, contrôler par rapport aux prévisions et prendre les dispositions correctives nécessaires ; Savoir apprécier les mesures individuelles, déterminer et soumettre à l'autorité supérieure les mesures en découlant, participer à leur application, promouvoir la sécurité à tous les niveaux.	Echelon I	Cet emploi fait référence à des opérations très qualifiées telles que la participation à certaines décisions techniques, le diagnostic, l'observation et l'appréciation de l'état des cultures et des matériels afin d'en rendre compte à son supérieur hiérarchique et de prendre les mesures d'urgence nécessaires. Suivant des directives générales, il assume l'exécution des opérations qui demandent une connaissance et une expérience éprouvées en la matière.	L'échelon de ce niveau correspond aux référentiels du Brevet de Technicien agro-équipement ou Baccalauréat professionnel.
		Echelon II	Même référentiel que l'échelon I, avec ponctuellement, la possibilité, en l'absence d'un supérieur hiérarchique de prendre les initiatives nécessaires à l'accomplissement des travaux demandés.	L'échelon de ce niveau correspond aux référentiels du Brevet de Technicien agro-équipement ; analyse et conduite des systèmes d'exploitation ; génie des équipements agricoles ou justifiant d'une expérience professionnelle correspondante.

NIVEAU V  Technicien / Agent de Maîtrise	<b>Technicien chef d'équipe / Technicien Agent de maîtrise</b> Il est responsable de l'avancement et de la qualité des travaux. Il est présent à toutes les étapes du chantier. Il assure la veille et la gestion technique des travaux : Planifier et organiser les travaux, assurer la mise en oeuvre des travaux avec l'équipe et le matériel adapté. Assurer la gestion des risques et la maintenance du matériel : Gérer les risques du chantier, inter chantiers et ateliers, assurer la maintenance et l'entretien des matériels et prendre en compte la sécurité environnementale. Il participe aux achats de consommables et à la gestion des stocks, à la gestion économique et à la fonction administrative.	Echelon I	Emploi comportant l'exercice d'animation sur le personnel mis à sa disposition pour la réalisation de sa mission, avec l'interprétation de plans et de documents d'exécution. Sous les directives précises soit de l'employeur, soit d'un cadre, il a une autonomie dans l'organisation du travail. Il a la responsabilité d'un travail déterminé, notamment du rendement de l'équipe dont il rend compte à son supérieur hiérarchique.	L'échelon de ce niveau correspond aux référentiels du Brevet de Technicien Supérieur agro-équipement ; analyse et conduite des systèmes d'exploitation ; génie des équipements agricoles ou du Titre technicien gestionnaire en entreprise de travaux agricoles.
		Echelon II	Même référentiel que l'échelon I, il a un champ d'action plus large avec la possibilité, de prendre toutes initiatives nécessaires à l'accomplissement des travaux demandés. Le titulaire a la possibilité de prendre toute disposition nécessaire au bon déroulement de l'exécution des travaux sous le contrôle de sa hiérarchie.	L'échelon de ce niveau correspond aux référentiels du Brevet de Technicien Supérieur agro-équipement ; analyse et conduite des systèmes d'exploitation ; génie des équipements agricoles ou du Titre technicien gestionnaire en entreprise de travaux agricoles et pouvant justifier d'une expérience professionnelle correspondante.
NIVEAU VI  Cadres	<b>Cadre gestionnaire</b> D'une façon permanente, il est chargé de surveiller et de répartir les tâches d'un groupe de salariés placé sous ses ordres. Il a une compétence complémentaire en gestion et en management lui permettant de prendre la responsabilité d'un projet ou d'intégrer les contraintes juridiques, commerciales et de gestion dans l'exercice de ses fonctions. Il est capable de conseiller les décideurs.		D'une façon générale, il est chargé de répartir, surveiller et contrôler les travaux d'un groupe de salariés placés sous ses ordres. Il a l'exercice du management sur le personnel mis à sa disposition pour la réalisation de sa mission. Suivant les directives de l'employeur ou d'un cadre supérieur, il a la responsabilité d'un travail déterminé. Il est en relation avec la clientèle.	Ce niveau correspond aux référentiels de la Licence professionnelle agro-équipement,... et pouvant justifier d'une expérience professionnelle correspondante.
NIVEAU VII  Cadres	<b>Cadre dirigeant</b> L'activité est caractérisée par l'exercice de responsabilités importantes nécessitant une compétence étendue et de haut niveau, elle implique la participation à l'élaboration des politiques, des structures et des objectifs de l'entreprise. L'activité est caractérisée par la responsabilité soit d'une unité importante de l'établissement, soit d'un établissement ou soit d'un important secteur d'activité de l'entreprise.		Il est chargé de façon permanente d'administrer la totalité de l'entreprise, il assume le suivi de l'activité. Selon les directives générales préalablement établies par l'employeur, il a une large initiative personnelle. Il est donc responsable du travail de plusieurs salariés et de la gestion de l'entreprise, il peut assumer les prérogatives du chef d'entreprise. Il assure les relations avec la clientèle.	Ce niveau ne correspond à aucun référentiel de formation spécifiquement identifié.
<b>Emplois administratifs</b>				
NIVEAU I  Emplois non qualifiés	<b>Employé de bureau, secrétaire et/ou standardiste</b> Tâches d'exécution simples, parfois répétitives, sans difficulté particulière et sans connaissance particulière.	Echelon I	Pendant la durée de la période d'essai.	Tâches d'exécution immédiatement reproductibles après simple démonstration et sans mise en jeu de connaissances particulières.
		Echelon II	Il doit : Rédiger les courriers administratifs ; Prendre des notes ; Retranscrire au propre tout type de document (courrier, note interne, compte rendu,...) ; Organiser et classer de manière efficace tout type de document.	Emploi correspondant aux référentiels du Certificat d'Aptitude Professionnelle correspondant ou de connaissances équivalentes ou justifiant d'une expérience professionnelle correspondante.
NIVEAU II  Emplois qualifiés	<b>Secrétaire qualifié, employé administratif ou aide comptable</b> Il/elle est l'interlocuteur d'un service ou d'une entreprise. Son activité contribue à la bonne image de l'entreprise. Le salarié assure avec polyvalence des travaux administratifs, il peut effectuer des écritures administratives et comptables. Nécessite une part d'initiative dans des travaux simples.	Echelon I	Le salarié peut avoir un rôle d'organisateur, depuis la gestion des agendas et plannings de travaux jusqu'à la préparation de réunions de travail, de déplacements, d'expositions ou de salons.	Emploi correspondant aux référentiels du Brevet d'Etudes Professionnelles.
		Echelon II	Il présente son travail de façon satisfaisante et en assure le classement.	Emploi correspondant aux référentiels du Brevet d'Etudes Professionnelles ou de connaissances équivalentes.
NIVEAU III  Emplois hautement qualifiés	<b>Secrétaire hautement qualifié, assistant de direction ou de comptabilité</b> Il/elle est chargé de l'exécution d'opérations qualifiées, de tout ou partie de l'activité administrative de l'entreprise. Il/elle peut être assisté dans l'accomplissement de sa tâche par d'autres salariés dont il guide la tâche.	Echelon I	Collaborateur susceptible de diriger le secrétariat, de répartir le travail entre plusieurs salariés administratifs.	Emploi correspondant aux référentiels Baccalauréat professionnel.
		Echelon II	Collaborateur occupant un poste rattaché à la direction assistant les opérations de comptabilité de l'entreprise, il peut assister l'employeur dans ses démarches administratives et peut seconder un dirigeant en le déchargeant de tous les aspects administratifs.	Emploi correspondant aux référentiels Baccalauréat professionnel ou de connaissances équivalentes.



CONVENTION COLLECTIVE DES ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET  
RURAUX DE BASSE-NORMANDIE DU 19 DECEMBRE 1989 (IDCC : 8252)  
**BAREME DES SALAIRES MINIMA A COMPTE DU 1<sup>er</sup> JANVIER 2017**  
Avenant n° 65 du 12 janvier 2017

<i>Emplois techniques</i>			
Emplois		Salaire horaire	Salaire mensuel (base 152 heures)
NIVEAU 1	E1*	9,77	1485,04
	E2	10,18	1547,36
NIVEAU 2	E1	10,45	1588,40
	E2	10,71	1627,92
NIVEAU 3	E1	10,96	1665,92
	E2	11,25	1710,00
NIVEAU 4	E1	11,42	1735,84
	E2	11,81	1795,12
NIVEAU 5	E1	12,05	1831,60
	E2	12,28	1866,56
NIVEAU 6	E1	12,65	1922,80
<i>Emplois administratifs</i>			
NIVEAU 1	E1	9,77	1485,04
	E2	10,18	1547,36
NIVEAU 2	E1	10,45	1588,40
	E2	10,71	1627,92
NIVEAU 3	E1	10,96	1665,92
	E2	11,55	1755,60

**L'ACCORD NATIONAL DU 23 DÉCEMBRE 1981  
SUR LA DURÉE DU TRAVAIL  
DANS LES EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES AGRICOLES <sup>2</sup>**

Les organisations professionnelles et syndicales ci-après énumérées :

d'une part :

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

d'autre part,

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

sont convenus de ce qui suit :

.....

---

<sup>2</sup> Tel qu'il résulte de l'avenant n° 12 du 29 mars 2000 étendu par arrêté du 26 juillet 2000, J.O. du 22 août 2000 - Cet avenant a été complété par les avenants n°s 13 et 14 du 20 juin 2000

## Annexe I (accord national du 23.12.1981)

### Tableau récapitulatif des absences rémunérées

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

- jour férié légal
- jour de congé payé
- jour de congé pour événement familial
- repos compensateur de remplacement des heures supplémentaires
- repos compensateur annuel prévu à l'article 7.4 du présent accord
- examen de la médecine du travail
- examen médical de grossesse
- jour au cours duquel s'est produit un accident du travail
- formation décidée par l'employeur

heures de délégation des délégués syndicaux d'entreprise, des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise

- exercice de la mission de conseiller du salarié
- participation à une instance prévue à l'article L 992-8 du code du travail  
participation aux élections de conseillers prud'hommes, de membres de la chambre d'agriculture ou d'administrateurs de caisses de Mutualité sociale agricole  
exercice de fonctions de conseiller prud'homme, de membre de Chambre d'agriculture ou d'administrateur de caisse de Mutualité sociale agricole  
exercice d'un mandat de représentant des salariés dans un comité des activités sociales et culturelles visé à l'article 1000-7 du code rural, dans un observatoire de l'emploi salarié en agriculture visé à l'article 1000-8 du code rural, ou dans une commission paritaire d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en agriculture visé à l'article L.231-2-1 du code du travail.

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

participation à une formation dans le cadre du congé individuel de formation (Accord national du 24 mai 1983) ;

participation à une instance paritaire du FAFSEA, à une commission paritaire de l'emploi, à une association paritaire pour l'emploi et la formation (Accord national du 2 octobre 1984)

participation à une commission paritaire ou à une commission mixte de négociation collective et le cas échéant, à une réunion de préparation ou de suivi (accord national du 21 janvier 1992).

## **Annexe II (Accord national du 23.12.1981)**

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

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

### **I. Principe de l'annualisation**

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

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

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

### **II. Mise en oeuvre de l'annualisation**

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

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

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

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

L'annualisation doit s'appliquer à l'horaire de travail d'une collectivité de salariés

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

### **III. Programmation indicative de l'annualisation**

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

Ce programme doit préciser les points suivants :

- la formule d'annualisation choisie par référence à l'article S4 de l'article 10.4 du présent accord,
- la collectivité de salariés concernés,
- la période d'annualisation retenue, qui ne peut être supérieure à 12 mois consécutifs,
- les périodes de grande activité, pendant lesquelles l'horaire de travail est supérieur à la durée hebdomadaire de 35 heures,
  
- les périodes d'activité réduite ou nulle, pendant lesquelles l'horaire de travail est inférieur à la durée hebdomadaire de 35 heures, voire nulle, étant précisé qu'un horaire journalier réduit ne peut être inférieur à la demi-journée, sauf cas particuliers concernant notamment des salariés affectés à des travaux d'entretien, de maintenance ou de surveillance exigeant moins d'une demi-journée de travail par jour, pour lesquels l'horaire de travail réduit ne peut être inférieur à deux heures,
  
- les périodes pendant lesquelles l'horaire est égal à la durée hebdomadaire de 35 heures,
- l'horaire indicatif correspondant à chacune de ces périodes.

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

### **IV. Modification du programme d'annualisation**

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

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

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

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

## **V. Compte individuel de compensation**

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

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

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

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

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

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

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

## **VI. Annualisation et chômage partiel**

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

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

## CHAPITRE IV

### JOURS FÉRIÉS ET ABSENCES RÉMUNÉRÉS

#### Article 4.1 – Liste des jours fériés légaux

Les jours fériés légaux applicables en agriculture sont ceux énumérés à l'article L 222-1 du code du travail.

#### Article 4.1 – Liste des jours fériés légaux

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

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

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

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

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

#### Article 4.3 - Récupération des jours fériés

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

#### Article 4.4 - Travail effectué un jour férié ( $R_1$ )

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

#### Article 4.5 - Absences rémunérées

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



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

*(R<sub>1</sub>) Sous réserve de l'application de l'article L. 222-7 du code du travail (arrêté du 26 juillet 2000 - JO du 22 août 2000)*

## CHAPITRE V

### REPOS HEBDOMADAIRE ET REPOS QUOTIDIEN

#### **Article 5.1 - Le repos dominical**

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

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

#### **Article 5.2 - Dérogation au repos dominical**

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

#### **Article 5.3 - Suspension du repos hebdomadaire ( $R_1$ )**

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

#### **Article 5.4 - Repos quotidien <sup>(1)</sup>**

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

*(R<sub>1</sub>) Sous réserve de l'obligation faite à l'employeur d'informer l'autorité administrative en application du décret n° 75-957 du 17 octobre 1975 modifié (arrêté du 26 juillet 2000 - JO du 22 août 2000).*

*(1) La rédaction de cette partie résulte de l'avenant n° 14 du 20 juin 2000 étendu par arrêté du 26 juillet 2000 - JO du 22 août 2000)*

## CHAPITRE VI

### DURÉE NORMALE DU TRAVAIL

#### Article 6.1 - Définition de la durée normale du travail effectif

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

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

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

#### Article 6.2 - Présences ne constituant pas du travail effectif

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

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

#### Article 6.3 - Périodes d'astreinte

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

Ces astreintes sont mises en place par des conventions ou accords collectifs étendus ou des accords d'entreprise ou d'établissement, qui en fixent le mode d'organisation. A défaut de conclusion d'une convention ou d'un accord, les conditions dans lesquelles les astreintes sont organisées, sont fixées par l'employeur après information et consultation du comité d'entreprise, ou des délégués du personnel s'ils existent, et après information de l'inspecteur

du travail. A défaut de stipulation conventionnelle ou contractuelle plus favorable, les périodes d'astreinte ouvrent droit au versement d'une indemnité forfaitaire dont le montant est égal à une fois le minimum garanti prévu à l'article L 141-8 du code du travail par nuit d'astreinte et à deux fois ce minimum garanti par période de 24 heures consécutives d'astreintes.

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

#### **Article 6.4 - Heures de travail perdues récupérables**

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

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

#### **Article 6.5 - Rémunération mensualisée des heures normales**

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

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

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

## **Article 6.6 - Garantie de rémunération lors du passage aux 35 heures (R<sub>1</sub>)**

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

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

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

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

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

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

## CHAPITRE VII

### HEURES SUPPLÉMENTAIRES

#### Article 7.3 - Rémunération des heures supplémentaires

##### § 1 - Bonifications pour heures supplémentaires entre 36 et 39 h

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

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

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

##### § 2 - Majorations pour heures supplémentaires au-delà de la 39<sup>ème</sup>

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

##### § 3 - Conventions de forfait

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

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

Un repos compensateur payé est accordé au salarié qui accomplit plus de 1860 heures de travail par an. Cette durée s'entend du travail effectué au sens de l'article 8.1 ci-après. Les droits à repos compensateur sont acquis comme suit :

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

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

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

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

## CHAPITRE VIII

### DURÉE MAXIMALE DU TRAVAIL

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

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

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

#### **Article 8.2 - Durée maximale quotidienne**

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

#### **Article 8.3 - Durée maximale hebdomadaire**

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

#### **Article 8.4 - Durée maximale annuelle ( $R_1$ )**

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

*(R<sub>1</sub>) Sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 713-13 du code rural relatif à la limitation à 44 heures de la durée hebdomadaire moyenne de travail calculée sur douze mois consécutifs (arrêté du 26 juillet 2000 - JO du 22 août 2000).*



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

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

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

#### **Article 8.5 - Maximum d'entreprise**

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

## CHAPITRE X

### AMENAGEMENT DE LA DUREE DU TRAVAIL

#### Article 10.4 - Annualisation de la durée du travail

##### *S1.- Principe de l'annualisation*

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

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

##### *S2.- Programmation et compte individuel de compensation*

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

##### *S3.- Rémunération en cas d'annualisation*

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

#### S4.- Heures effectuées hors modulation

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

- Première formule : le nombre d'heures de modulation programmées en début de période annuelle n'excède pas 200 heures. Dans cette hypothèse, le contingent annuel maximum d'heures hors modulation est fixé à 150 heures. Toutefois, ce contingent est fixé à 190 heures au cours de la première période annuelle au titre de laquelle une formule d'annualisation est mise en oeuvre dans l'entreprise et à 170 heures au cours de la deuxième année.
- Deuxième formule : le nombre d'heures de modulation programmées en début de période annuelle excède 200 heures dans la limite maximum de 250 heures ou dans la limite maximale fixée par convention ou accord collectif. Dans cette hypothèse, le contingent annuel maximum d'heures hors modulation est fixé à 100 heures. Cependant, ce nombre annuel maximum d'heures hors modulation peut être majoré par la convention collective applicable dans la limite de 50 heures au maximum sauf dans le cas où la convention collective majore le nombre maximum de 250 heures de modulation.

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