

"CONVENTION COLLECTIVE REGIONALE DE TRAVAIL DU  
2 OCTOBRE 1967

CONCERNANT LES **EXPLOITATIONS HORTICOLES** DE HAUTE NORMANDIE"

Etendue par arrêté ministériel du 19 août 1968

**Dernière mise à jour janvier 2015**  
**Intégrant les dispositions de l'avenant N° 46 du 24 janvier 2014 étendu**  
**par arrêté ministériel du 23 septembre 2014 publié au JO du 02 octobre 2014**  
**et les dispositions de l'avenant n° 2 en prévoyance du 10 octobre 2014 (en cours d'extension)**

<b>CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION .....</b>	<b>5</b>
ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL .....	5
ARTICLE 2 - INCIDENCE SUR LES CONTRATS ANTERIEURS .....	5
ARTICLE 2-1 - RAPPORT AVEC LES ACCORDS D'ENTREPRISE OU LES ENGAGEMENTS CONTRACTUELS .....	5
ARTICLE 2-2 - RAPPORT AVEC L'ACCORD NATIONAL DU 23 DECEMBRE 1981.....	5
<b>CHAPITRE II - DUREE, RENOUVELLEMENT, REVISION, DENONCIATION, PUBLICITE .....</b>	<b>6</b>
ARTICLE 3 - DUREE .....	6
ARTICLE 4 - REVISION.....	6
ARTICLE 5 - DENONCIATION .....	6
ARTICLE 5-1 - PUBLICITE.....	6
<b>CHAPITRE III - PROCEDURE DE CONCILIATION ET DE MEDIATION.....</b>	<b>7</b>
ARTICLE 6 – COMMISSION PARITAIRE DE CONCILIATION ET D'INTERPRETATION.....	7
ARTICLE 6 BIS- CONFLITS COLLECTIFS.....	7
ARTICLE 7 - MEDIATION .....	7
<b>CHAPITRE IV - DISPOSITIONS D'ORDRE GENERAL ET PERMANENT.....</b>	<b>7</b>
ARTICLE 8 - LIBERTE SYNDICALE ET D'OPINION .....	7
ARTICLE 9 - DELEGUES DU PERSONNEL .....	7
ARTICLE 12 - DELEGUES SYNDICAUX .....	8
ARTICLE 14 - REPRESENTATION DES SALARIES .....	9
<b>CHAPITRE V - DISPOSITIONS RELATIVES A L'EMBAUCHE.....</b>	<b>9</b>
ARTICLE 15 - EMBAUCHE ET PERIODE D'ESSAI.....	9
ARTICLE 16 - MALADIE OU ACCIDENT NON PROFESSIONNELS, Y COMPRIS ACCIDENT DE TRAJET .....	11
ARTICLE 17 - ACCIDENT DU TRAVAIL OU MALADIE PROFESSIONNELLE .....	11
ARTICLE 18 - MATERNITE.....	11
ARTICLE 19 - PREPARATION A LA DEFENSE .....	12
<b>CHAPITRE VI - DISPOSITIONS RELATIVES A L'EXERCICE DE L'EMPLOI .....</b>	<b>12</b>
ARTICLE 21 - CLASSIFICATION DES EMPLOIS.....	12
ARTICLE 22 - SALAIRES MINIMAUX .....	12
ARTICLE 23 – CONVENTION DE FORFAIT.....	13
ARTICLE 24 - TRAVAIL DES FEMMES .....	13
ARTICLE 25 - SALAIRES DES JEUNES TRAVAILLEURS.....	13
ARTICLE 26 - SALAIRE DES APPRENTIS.....	13
ARTICLE 27 - PRIME D'ANCIENNETE .....	14
ARTICLE 28 - CHANGEMENT TEMPORAIRE D'EMPLOI.....	14
ARTICLE 29 - DEPLACEMENTS .....	14
<b>CHAPITRE VII - AVANTAGES EN NATURE.....</b>	<b>15</b>
ARTICLE 30 - DEDUCTION DES AVANTAGES EN NATURE.....	15
ARTICLE 31 – NOURRITURE .....	15
ARTICLE 32 – LOGEMENT .....	15
<b>CHAPITRE VIII - PAIEMENT DES SALAIRES.....</b>	<b>15</b>
ARTICLE 33 - PERIODICITE DE LA PAIE .....	15
ARTICLE 34 - BULLETIN DE PAIE .....	15
<b>CHAPITRE IX - DUREE DU TRAVAIL, REPOS HEBDOMADAIRE, JOURS FERIES, ABSENCES.....</b>	<b>15</b>
ARTICLE 35 - TEMPS DE TRAVAIL .....	15
ARTICLE 36 - REPARTITION DU TEMPS DE TRAVAIL .....	16
ARTICLE 37 - DEFINITION ET PAIEMENT DES HEURES SUPPLEMENTAIRES .....	16
ARTICLE 38 - HEURES DES DIMANCHES, DES JOURS FERIES ET HEURES DE NUIT .....	16
ARTICLE 39 - REPOS HEBDOMADAIRE .....	16
ARTICLE 40 - JOURS FERIES .....	17
ARTICLE 41 – ASTREINTE .....	17
ARTICLE 42 – ABSENCES .....	17

<b>CHAPITRE X - CONGES .....</b>	<b>18</b>
<b>ARTICLE 43 - CONGES PAYES ANNUELS .....</b>	18
<b>ARTICLE 44 - CONGES POUR EVENEMENTS FAMILIAUX.....</b>	18
<b>ARTICLE 45 - CONGE PATERNITE .....</b>	18
<b>CHAPITRE XI - FORMATION PROFESSIONNELLE ET APPRENTISSAGE .....</b>	<b>19</b>
<b>ARTICLE 46 - FORMATION PROFESSIONNELLE ET APPRENTISSAGE .....</b>	19
<b>ARTICLE 47 - DROIT INDIVIDUEL A LA FORMATION.....</b>	19
<b>CHAPITRE XII - HYGIENE, SECURITE, LOGEMENT DES TRAVAILLEURS.....</b>	<b>19</b>
<b>ARTICLE 48 - HYGIENE ET SECURITE .....</b>	19
<b>ARTICLE 49 - RECUPERATION POUR INTEMPERIES ET AUTRES CAUSES.....</b>	20
<b>ARTICLE 50 - CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE DETERMINEE .....</b>	21
<b>ARTICLE 51 - CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE INDETERMINEE.....</b>	21
<b>ARTICLE 52 - DUREE DU PREAVIS .....</b>	22
<b>ARTICLE 53 - INDEMNITE DE LICENCIEMENT SALARIES NON CADRE .....</b>	22
<b>ARTICLE 53-2 - DEPART A LA RETRAITE .....</b>	23
<b>ARTICLE 54 - CERTIFICAT DE TRAVAIL .....</b>	24
<b>ARTICLE 55 - REÇU POUR SOLDE DE TOUT COMPTE .....</b>	24
<b>ARTICLE 56 - LIBERATION DU LOGEMENT .....</b>	24
<b>CHAPITRE XIV - REGIME COMPLEMENTAIRE DE PREVOYANCE ET DE RETRAITE .....</b>	<b>24</b>
<b>ARTICLE 57 - CADRES, TECHNICIENS AGENTS DE MAITRISE .....</b>	24
<b>ARTICLE 58 - PERSONNEL OUVRIER ET EMPLOYE .....</b>	24
<b>CHAPITRE XVI - DISPOSITIONS FINALES .....</b>	<b>25</b>
<b>ARTICLE 59 - DEPOT.....</b>	25
<b>ARTICLE 60 - DATE D'EFFET .....</b>	25
<b>ARTICLE 61 – EXTENSION .....</b>	25
<b>ANNEXE I BIS – GRILLE DE TRANSPOSITION.....</b>	<b>31</b>
<b>ANNEXE II - SALAIRES MINIMA.....</b>	<b>32</b>
<b>ACCORD REGIONAL DE PREVOYANCE DU 1<sup>ER</sup> OCTOBRE 2009 (ACCORD AUTONOME)</b>	<b>33</b>
<b>ACCORD DEPARTEMENTAL D'ASSURANCE COMPLEMENTAIRE FRAIS DE SANTE DU 22/09/2009</b>	<b>41</b>

Entre :

Le syndicat des horticulteurs de Haute-Normandie ;

D'une part, et

L'union professionnelle régionale agroalimentaire CFDT de Haute-Normandie ;

L'union régionale des syndicats CFTC-AGRI de Haute-Normandie ;

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des activités annexes force ouvrière (FGTA-FO) ;

La fédération nationale agroalimentaire et forestière CGT (FNAF) ;

Le syndicat national des cadres d'entreprises agricoles - fédération de l'agroalimentaire CFE-CGC ;

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

## **AVENANT N° 42 DU 27 SEPTEMBRE 2011**

**Etendu par arrêté ministériel du 19 juillet 2012 – J.O. du 1<sup>er</sup> août 2012**

Les dispositions de la convention collective de travail des exploitations horticoles de Haute-Normandie sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

### **CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION**

#### **Article 1 - Champ d'application professionnel**

La présente convention détermine les rapports entre les employeurs et les salariés de l'un et l'autre sexe, de tout âge et de toute nationalité, des exploitations horticoles.

La présente convention régit tous les travaux effectués sur le territoire du département de l'Eure et de la Seine-Maritime ou de départements limitrophes lorsque le siège de l'exploitation ou d'une succursale est situé dans le département de l'Eure et de la Seine-Maritime.

#### **Article 2 - Incidence sur les contrats antérieurs**

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

En aucun cas, la rémunération ne peut être inférieure à celle qui résulte de l'ensemble des dispositions ci-après.

#### **Article 2-1 - Rapport avec les accords d'entreprise ou les engagements contractuels**

Des accords d'entreprise ou des engagements contractuels pourront prévoir des dispositions plus favorables que celles prévues par la présente convention. En revanche, les dispositions qui dérogeraient à la convention dans un sens moins favorable au salarié ne sont pas admises sous réserve de l'application de la législation en vigueur.

L'application de la présente convention ne peut être la cause d'une diminution d'avantages acquis individuellement antérieurement à la date de son entrée en vigueur.

Toutefois, il ne peut y avoir cumul ou double emploi entre ces avantages acquis et des avantages similaires résultants de la présente convention.

De même les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent en aucun cas s'ajouter à ceux déjà accordés pour le même objet à la suite d'usages ou d'accords d'entreprise. Dans ce cas, l'avantage le plus favorable sera maintenu.

#### **Article 2-2 - Rapport avec l'accord national du 23 décembre 1981**

Toutes les dispositions de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles ainsi que ses avenants et futurs, sont applicables aux entreprises relevant de la présente convention.

## **CHAPITRE II - DUREE, RENOUVELLEMENT, REVISION, DENONCIATION, PUBLICITE**

### **Article 3 - Durée**

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée. Elle prend effet à compter du premier jour du mois qui suit la publication de son arrêté d'extension.

Dès sa date d'application, elle abroge la Convention collective du 2 octobre 1967 concernant les exploitations horticoles de Haute Normandie, étendue par arrêté par arrêté du 19 août 1968.

### **Article 3 bis – Adhésion**

Toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement peuvent adhérer à la convention collective conformément aux articles L.2261-3 et suivants du code du travail.

### **Article 4 - Révision**

La demande en révision peut être introduite à tout moment par l'une ou l'autre des parties employeurs ou organisations syndicales représentatives. Elle doit être signifiée, par lettre recommandée, aux autres parties signataires ou adhérentes, à l'administration compétente (DIRECCTE), conformément aux dispositions légales.

Elle doit spécifier les articles auxquels elle s'applique et préciser le nouveau texte qu'il est proposé d'y substituer.

La commission mixte, constituée comme il est de règle, commence à étudier les modifications demandées dans les trente jours suivant la date d'expédition de la lettre recommandée susvisée.

### **Article 5 - Dénonciation**

Chacune des organisations signataires ou adhérentes peut dénoncer la présente Convention dans les conditions et délais prévus par les articles L.2261-9 et suivants du Code du Travail.

Elle continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention qui lui est substituée ou, à défaut pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis de 3 mois. Si la convention dénoncée n'est pas remplacée par une nouvelle convention, à l'expiration du délai ci-dessus, les salariés conservent les avantages individuels acquis du fait de la convention dénoncée.

La partie signataire qui dénonce la convention doit en informer les autres signataires par lettre recommandée avec accusé de réception, et doit procéder aux formalités de dépôt. Elle en informera aussi la DIRECCTE dans les mêmes formes.

### **Article 5-1 - Publicité**

En application des articles L.2262-5 et R.2262-1 du Code du travail, l'employeur doit mettre un exemplaire à jour de la présente convention à la disposition des salariés. Un avis doit être affiché à ce sujet, précisant les modalités leur permettant de la consulter pendant leur temps de présence sur le lieu de travail.

## **CHAPITRE III - PROCEDURE DE CONCILIATION ET DE MEDIATION**

### **Article 6 – Commission paritaire de conciliation et d'interprétation**

Une Commission Paritaire de Conciliation et d'Interprétation est chargée d'examiner les différends nés de l'interprétation ou de l'application de la présente Convention Collective. Cette Commission est composée d'un nombre égal de représentants employeurs et salariés. Chaque organisation syndicale représentative de salariés désigne un représentant. Les organisations d'employeurs désignent un nombre de représentants équivalent au nombre total de représentants de salariés.

Lorsqu'une organisation désire saisir la Commission Paritaire de Conciliation et d'Interprétation, elle en avise le Président de la Commission Mixte par lettre recommandée avec accusé de réception, en précisant les motifs de la demande et en joignant toutes les pièces utiles au dossier.

La Commission Paritaire de Conciliation et d'Interprétation sera convoquée dans un délai de deux mois, par l'organisation syndicale demandeur. La date sera fixée, après concertation auprès des autres organisations, par l'organisation qui saisit ladite commission paritaire, sur les dates possibles de tenue de cette commission.

Le secrétariat de la Commission est assuré par le syndicat demandeur.

### **Article 6 bis- Conflits collectifs**

Les conflits collectifs nés à l'occasion de l'exécution, la révision ou la dénonciation de la présente convention peuvent être portés devant la commission paritaire de conciliation et d'interprétation.

### **Article 7 - Médiation**

Toutefois, les conflits nés de la révision de la Convention, peuvent être soumis directement à la procédure de médiation prévue par les articles L.2523-1 et suivants du Code du Travail, à la demande écrite et motivée de l'une des parties.

## **CHAPITRE IV - DISPOSITIONS D'ORDRE GENERAL ET PERMANENT**

### **Article 8 - Liberté syndicale et d'opinion**

La liberté d'opinion, ainsi que le droit d'adhérer librement ou d'appartenir ou non à un syndicat constitué conformément aux dispositions du Code du travail, sont reconnus à tous les travailleurs.

D'une façon générale, il sera fait application des articles L.1132-1 et suivants et L.2141-5 et suivants du Code du Travail. En conséquence les employeurs et/ou leurs représentants s'engagent notamment à ne pas prendre en considération l'appartenance ou la non-appartenance à un syndicat, les opinions politiques ou philosophiques, les croyances religieuses, les origines sociales ou raciales, le sexe du salarié, pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne notamment l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, la rémunération, l'avancement, les mesure de discipline et de licenciement.

Les employeurs et les salariés ne doivent, sous aucun prétexte, se livrer à l'intérieur de l'établissement à une propagande politique ou religieuse, notamment par la distribution ou collage de tracts ou affiches, sous réserve des droits reconnus au représentant du personnel.

D'une façon générale, les employeurs et salariés s'engagent à appliquer les dispositions des articles L. 2141-4 et suivants du Code du travail, tendant à assurer la liberté syndicale et la protection du droit syndical.

### **Article 9 - Délégués du personnel**

L'élection, le temps nécessaire à l'exercice des fonctions, et les attributions des délégués du personnel sont déterminées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur, conformément aux dispositions légales (Livre troisième titre I articles L2311-1 et suivants du Code du travail). Ainsi dans toutes les entreprises ou établissements occupant au moins 11 salariés, il est organisé des élections pour la mise en place de délégués du personnel.

Pour exercer leur mission, les délégués du personnel disposent conformément aux dispositions légales d'un crédit d'heures de délégation, fixé comme suit :

- 10 heures par mois pour les entreprises de moins de 50 salariés
- 15 heures par mois pour les entreprises de plus de 50 salariés
- En outre, dans les entreprises de plus de 50 salariés, 20 heures par mois pour les délégués du personnel qui exercent les attributions économiques du comité d'entreprise en l'absence de celui-ci par suite de carence constatée aux dernières élections. Ce crédit d'heures s'ajoute au crédit d'heures dont bénéficie déjà le délégué du personnel pour l'exercice de ses missions propres.

Dans les entreprises de 50 salariés et plus et en l'absence de comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), les délégués du personnel exercent les missions attribuées à ce comité avec les mêmes moyens que celui-ci. Dans les entreprises de moins de 50 salariés, en l'absence de CHSCT, les délégués du personnel exercent les missions attribuées à ce comité avec les moyens attribués aux délégués du personnel.

Les heures de délégation sont de plein droit considérées comme temps de travail et payées à l'échéance normale. Le temps passé pour participer à des réunions qui ont lieu sur l'initiative de l'employeur, n'est pas imputable sur le crédit d'heures et est payé comme temps de travail.

#### **Article 10 – Comité d'entreprise**

Des comités d'entreprise sont constitués conformément aux dispositions légales et réglementaires, dans les entreprises occupant cinquante salariés et plus (Livre troisième titre II articles L2321-1 et suivants du Code du travail).

Dans les entreprises de moins de 200 salariés, l'employeur peut décider, après consultation des délégués du personnel et du comité d'entreprise s'ils existent, que les délégués du personnel constituent la délégation unique du personnel au comité d'entreprise.

Les conditions de mise en place, le nombre, la durée des mandats et le fonctionnement de la délégation du personnel au comité d'entreprise, sont celles fixés par les dispositions légales et réglementaires. Les élections sont organisées conformément aux dispositions légales et dans les mêmes conditions que celles définies à l'article 9 pour les délégués du personnel.

Les membres titulaires bénéficient d'un crédit d'heures qui ne peut excéder 20 heures par mois, conformément aux dispositions légales.

Ce temps est considéré comme temps de travail et payé comme tel. Le temps passé aux réunions du comité d'entreprise convoqué par l'employeur ne s'impute pas sur le crédit d'heures.

#### **Article 11 – Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)**

Il est créé un CHSCT dans toute entreprise occupant au moins 50 salariés. Le nombre, la mise en place, la durée des fonctions et les attributions, sont déterminés par les dispositions légales ou réglementaires (articles L4611-1 et suivants du code du travail).

Pour les entreprises de moins de 50 salariés, il est mis en place au niveau départemental, une commission paritaire d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail conformément aux dispositions de la loi d'orientation agricole du 9 juillet 1999 et de l'accord national sur les commissions paritaires d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail du 16 janvier 2001.

#### **Article 12 - Délégués syndicaux**

Chaque syndicat représentatif qui constitue une section syndicale dans les entreprises qui emploient au moins 50 salariés, peut désigner un ou plusieurs délégués syndicaux dans les conditions et selon les modalités définies par le Code du Travail (L.2142-1 et suivants du code du travail). Les délégués syndicaux sont désignés à l'employeur par lettre de l'organisation syndicale et leur nom est communiqué à l'inspecteur du travail compétent.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, un délégué du personnel peut être désigné comme délégué syndical pour la durée de son mandat.

Le délégué syndical représente son organisation auprès de l'employeur.



Pour exercer leur mission, les délégués syndicaux disposent conformément aux dispositions légales d'un crédit d'heures de délégation, fixé comme suit :

- 10 heures par mois pour les entreprises de 50 à 150 salariés
- 15 heures par mois pour les entreprises employant au moins 151 salariés et moins de 500 salariés
- 20 heures par mois pour les entreprises de plus de 500 salariés.

Les heures de délégation sont de plein droit considérées comme temps de travail et payées à l'échéance normale. Le temps passé pour participer à des réunions qui ont lieu sur l'initiative de l'employeur, n'est pas imputable sur le crédit d'heures. Les adhérents de chaque section syndicale pourront se réunir une fois par mois dans l'enceinte de l'entreprise, en dehors des heures et des locaux de travail, suivant des modalités qui seront fixées par accord avec l'employeur, sous réserve des droits reconnus aux représentants du personnel par le code du travail.

### **Article 13 – Représentants de section syndicale**

Les organisations syndicales non représentatives peuvent désigner un représentant de section syndicale dans les conditions de l'article L2142-1-1 et suivants du Code du travail

### **Article 14 - Représentation des salariés**

Des libertés suffisantes sont accordées aux salariés qui justifient, sur présentation trois jours à l'avance d'une convocation émanant de l'autorité compétente, qu'ils soient appelés à participer aux travaux des commissions administratives, contentieuses, ou paritaires ou des organismes institués par un texte législatif ou réglementaire conformément et dans les conditions prévues aux articles L.3142-3 et suivants du code du travail.

En outre l'accord national sur la durée du travail du 23 décembre 1981 prévoit dans son annexe I les cas d'absences donnant lieu à maintien de salaire par l'employeur. Il en va ainsi pour l'exercice de différents mandats, notamment pour l'exercice de fonction d'administrateurs de caisse de mutualité sociale agricole ou en cas de participation à une instance paritaire du FAFSEA.

## **CHAPITRE V - DISPOSITIONS RELATIVES A L'EMBAUCHE**

### **Article 15 - Embauche et période d'essai**

#### **a) Le contrat de travail à durée indéterminée**

Afin d'éviter toute contestation, le contrat de travail à durée indéterminée sera constaté par un document écrit, établi en deux exemplaires, et signé des parties. Un des exemplaires sera conservé par l'employeur, l'autre sera remis au salarié.

Sous réserve des dispositions légales spécifiques encadrant les contrats à durée déterminée et les contrats à temps partiel et prévoyant la rédaction d'un contrat de travail écrit revêtu de mentions obligatoires, le contrat de travail doit préciser notamment :

- Les nom et adresse des contractants ;
- La date d'embauche ;
- Le nom de la convention collective ;
- La nature de l'emploi occupé par le salarié et le niveau et l'échelon afférent ;
- Les conditions d'emploi et de rémunération;
- Le lieu habituel d'exécution du contrat de travail ;
- Le lieu et la date de signature du contrat ;
- La période d'essai prévue et son éventuel renouvellement ;
- Les références à la caisse de retraite complémentaire et organismes de prévoyance

#### **b) Le contrat à durée déterminée :**

Le contrat de travail à durée déterminée sera établi conformément aux dispositions des articles L. 1242-1 et suivants du code du travail.

Il peut être conclu pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire. Il ne peut avoir pour objet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Conformément aux dispositions légales, il peut être conclu uniquement dans les cas suivants :

- Remplacement d'un salarié ou du chef d'entreprise
- Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise
- Emplois à caractère saisonnier
- Au titre de dispositions législatives et réglementaires destinées à favoriser l'embauchage de certaines catégories de demandeurs d'emploi ;
- Lorsque l'employeur s'engage, pour une durée et dans des conditions fixées par l'article D. 1242-3 du code du travail, à assurer un complément de formation professionnelle aux salariés.

En application de l'article L1242-8 et L1243-13 du code du travail, le contrat à durée déterminée comporte normalement un terme fixe et peut être renouvelé une fois pour une durée déterminée qui, ajoutée à la durée du contrat initial, ne peut excéder la durée maximale de 18 mois. Les conditions de renouvellement sont stipulées dans le contrat ou font l'objet d'un avenant soumis au salarié avant le terme initialement prévu.

Le contrat de travail à durée déterminée peut ne pas comporter de terme précis lorsqu'il est conclu :

- 1°) pour remplacer une personne absente ou dont le contrat de travail est suspendu ;
- 2°) pour des emplois à caractère saisonnier.

Dans les cas cités à l'alinéa précédent et à moins que les parties ne lui aient fixé un terme précis, le contrat doit être conclu pour une durée minimale et il a pour terme la fin de l'absence du salarié ou la réalisation de l'objet pour lequel il est conclu.

Conformément aux dispositions légales (L.1242-12 du code du travail), le contrat à durée déterminée doit être obligatoirement écrit et comporter, outre la définition précise de son objet, notamment les indications suivantes :

- lorsqu'il est conclu pour le motif visé au 1°) ci-dessus, le nom et la qualification du salarié remplacé ;
- lorsqu'il comporte un terme précis, la date d'échéance du terme et, le cas échéant, une clause prévoyant le report du terme ;
- lorsqu'il ne comporte pas de terme précis, la durée minimale pour laquelle il est conclu ;
- la désignation du poste de travail ou de l'emploi occupé;
- la durée de la période d'essai éventuellement prévue, fixée à un jour par semaine dans la limite de deux semaines, lorsque la durée initialement prévue au contrat est au plus égale à 6 mois et 1 mois dans les autres cas ;
- l'intitulé de la convention collective applicable ;
- le montant de la rémunération et de ses différentes composantes, y compris les primes et accessoires de salaire s'il en existe ;
- le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire ainsi que le cas échéant ceux de l'organisme de prévoyance

#### c) La période d'essai

La période d'essai ne se présume pas. Elle doit être expressément prévue dans le contrat de travail.

#### Pour les contrats à durée indéterminée

Sauf accord particulier écrit entre le salarié et l'employeur pour réduire la durée de la période d'essai, la durée de la période d'essai des contrats à durée indéterminée est fixée à :

- Quinze jours pour les salariés ouvriers et employés du niveau I
- Un mois pour les ouvriers et employés des niveaux II, III, IV
- Trois mois pour les techniciens et agents de maîtrise
- Quatre mois pour les cadres

Ces durées pourront être renouvelées une fois d'une durée identique à celle prévue ci-dessus pour chacune des catégories indiquées et la possibilité du renouvellement devra être expressément mentionnée dans le contrat de travail. En cas de renouvellement de la période d'essai, il sera signé préalablement entre les parties, un avenant au contrat de travail.

#### Pour les contrats à durée déterminée

Les règles de conclusion et de détermination de la période d'essai des contrats à durée déterminée (cf article 15 b) sont fixées par le code du travail en fonction de la durée du contrat (article 1242-10 du code du travail).

### Rupture de la période d'essai

Conformément aux dispositions légales, pendant la période d'essai, chacune des parties peut mettre fin au contrat de travail en respectant un délai de prévenance, fonction de la durée de présence du salarié dans l'entreprise et fixé comme suit :

- Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par l'employeur, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :
  - o 24 heures si la présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours
  - o 48 heures de 8 jours à 1 mois de présence
  - o 2 semaines après 1 mois de présence
  - o 1 mois après 3 mois de présence.
  
- Si le salarié est à l'initiative de la rupture, il devra respecter un délai de prévenance de 24 heures si sa durée de présence dans l'entreprise est inférieure à 8 jours et de 48 heures si sa durée de présence dans l'entreprise est d'au moins 8 jours.

Il est précisé que la période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

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

### **Article 16 - Maladie ou accident non professionnels, y compris accident de trajet**

Les effets du contrat de travail en cours sont simplement suspendus lorsque le salarié doit interrompre son activité pour cause de maladie ou d'accident.

A l'issue des périodes de suspension du contrat de travail consécutives à une maladie ou à un accident non professionnel, le salarié malade ou accidenté doit être réintégré de plein droit au sein de l'entreprise dans son emploi précédemment occupé ou dans un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente, sous réserve le cas échéant de l'avis d'aptitude du médecin du travail.

Si l'indisponibilité du salarié résultant d'un arrêt de travail pour maladie ou accident est d'une durée d'au moins 6 mois, l'employeur pourra rompre le contrat de travail, dans le respect des dispositions légales interdisant toute discrimination en raison de l'état de santé du salarié.

### **Article 17 - Accident du travail ou maladie professionnelle**

Le contrat de travail d'un salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ne peut être résilié pendant la durée de l'arrêt de travail provoqué par l'accident du travail ou la maladie ainsi que pendant le délai d'attente et la durée du stage de réadaptation, de rééducation ou de formation professionnelle que, conformément à l'avis de la C.D.A.P.H. (Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées), doit suivre l'intéressé. Il ne peut être résilié qu'en cas de faute grave ou pour un motif étranger à l'accident ou à la maladie. A l'issue des périodes de suspension, le salarié s'il est déclaré apte par le médecin du travail, retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente. Si le salarié est déclaré inapte à reprendre son emploi, la procédure prévue par les articles L.1226-10 et suivants du code du travail doit être appliquée.

Dans ce cas, l'employeur est tenu de lui proposer un autre emploi approprié. S'il ne le peut, l'employeur doit faire connaître par écrit, les motifs qui s'opposent au reclassement.

L'employeur ne peut prononcer le licenciement pour inaptitude au poste de travail que s'il justifie de l'impossibilité de proposer un autre emploi ou du refus du salarié de l'accepter.

### **Article 18 - Maternité**

La protection de la maternité, l'éducation des enfants ainsi que le congé de maternité sont déterminés par les articles L.1225-1 à L.1225-34 du code du travail.

La durée du congé de maternité est assimilée à une période de travail effectif notamment pour la détermination des droits que la salariée tient de son ancienneté ainsi que de ses droits à congés payés.

### **Article 19 - Préparation à la défense**

En application de l'article L.3142-73 du Code du travail, tout salarié âgé de seize à vingt-cinq ans, qui doit participer à l'appel de préparation à la défense, bénéficie d'une autorisation d'absence exceptionnelle d'un jour. Cette absence exceptionnelle a pour but exclusif de permettre au salarié de participer à l'appel de préparation à la défense. Elle n'entraîne pas de réduction de rémunération. Elle est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de la durée de congé annuel.

### **Article 20 – Garanties particulières pour les travailleurs saisonniers**

Les ouvriers saisonniers, dès lors qu'ils sont réembauchés l'année suivante sur la même exploitation, gardent le bénéfice :

- de leur période d'essai ;
- des niveaux et échelons qui leur étaient affectés précédemment, à travail équivalent ;

## **CHAPITRE VI - DISPOSITIONS RELATIVES A L'EXERCICE DE L'EMPLOI**

### **Article 21 - Classification des emplois**

La classification des emplois du personnel des exploitations visées par la présente convention collective régionale est déterminée par l'annexe I à ladite convention.

La classification des emplois réalisée repose sur l'Accord National de Méthode du 18 décembre 1992 et son avenant du 23 avril 2008 ainsi que l'Accord National de Méthode du 23 avril 2008 relatif à la classification des techniciens, agents de maîtrise et cadres dans les conventions collectives agricoles.

Elle se détermine par la définition des tâches à exécuter et non par le niveau d'études ou le niveau de compétence des salariés.

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

Conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur, chaque salarié a, pour l'ensemble des postes définis ci-après en annexe I, une obligation de veiller préventivement à sa sécurité ainsi qu'à celle des autres personnes concernées du fait de ses actes, ou susceptibles de l'être.

Chaque emploi proposé correspond à un niveau dans la classification professionnelle. L'employeur devra se référer à ces définitions à l'occasion de chaque embauche, après discussion avec le salarié lors de la conclusion du contrat de travail.

Les employeurs disposent d'un délai d'un an pour reclasser les salariés présents dans l'entreprise à compter de la date d'application de la présente classification. Pour les aider dans cette démarche, une grille de concordance entre l'ancienne et la nouvelle classification est proposée en annexe de la présente classification.

En aucun cas, le reclassement ne peut entraîner une réduction de salaire horaire brut.

### **Article 22 - Salaires minimaux**

Les salaires minimaux horaires du personnel (ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise et cadres) sont fixés par accord conventionnel par référence à la classification des emplois et figurent à l'annexe II de la présente convention collective,

Conformément au Code du travail, les parties signataires de la présente convention conviennent de se réunir au moins une fois par an pour négocier les salaires.

## Article 23 – Convention de forfait

1. **Pour les salariés cadres** : par référence aux articles 11.1 et 11.2 de l'Accord National modifié du 23 décembre 1981, il peut être conclu des conventions de forfait avec les salariés cadres définis ci après :

**Les cadres de niveau 1** sont considérés comme agents d'encadrement organisant leur temps de travail. Une convention de forfait sur la base d'un nombre annuel d'heures ou de jours de travail peut être établie avec ces salariés, conformément aux dispositions des articles 11.3 ou 11.4 de l'Accord National susvisé.

**A noter, les cadres de niveau 2** sont considérés comme cadres dirigeants. Ils ne sont pas soumis à la réglementation sur la durée du travail. La qualité de cadre dirigeant doit avoir été acceptée dans le contrat de travail ou un avenant.

2. **Pour les techniciens et agents de maîtrise** : par référence à l'article 7.3 § 4 de l'accord national précité et dans les conditions prévues, il peut être conclu une convention de forfait sur une base annuelle d'heures de travail, avec les techniciens et agents de maîtrise de par l'autonomie inhérente à leur fonction. Une convention de forfait sur la base d'un nombre annuel d'heures de travail peut être établie avec ces salariés.
3. **Pour les salariés classés au niveau 3 et 4 de la convention collective** : par référence à l'article 7.3 § 4 de l'accord national précité, il peut être conclu avec ces salariés une convention de forfait sur une base annuelle d'heures de travail de par l'autonomie dont ils disposent dans l'exécution et l'organisation de leur travail.
4. **Dispositions communes** : en outre, par référence aux articles 7.3§3 et 11.2 § 2 de l'accord national précité et dans les conditions prévues, il pourra également être établi avec les salariés responsables de l'organisation de leur horaire de travail, mais qui suivent l'horaire collectif de travail, une convention de forfait sur une base mensuelle d'heures de travail, incluant le paiement d'heures supplémentaires correspondant à la durée mensuelle de travail définie, avec leur accord écrit.

## Article 24 - Travail des femmes

L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes est garantie conformément aux dispositions légales.

Les femmes ont accès à tous les emplois ou fonctions de la même façon que les hommes. Lorsqu'elles accomplissent un travail identique, dans les mêmes conditions, elles perçoivent le même salaire que les hommes.

Les partenaires sociaux adhèrent aux préconisations de l'Accord national du 29 octobre 2009 sur l'égalité professionnelle et salariale en agriculture.

Les femmes se voient attribuer dans les mêmes conditions que les hommes relevant de la même catégorie professionnelle, la classification et la rémunération prévues par la présente convention et bénéficient des mêmes conditions de promotion, sans que les absences pour maternité et adoption y fassent obstacle, conformément aux dispositions légales.

## Article 25 - Salaires des jeunes travailleurs

Sous réserve des dispositions prévues pour l'apprentissage à l'article 26, la rémunération des jeunes travailleurs âgés de moins de dix-huit ans est au moins égale à :

- 80 % pour les salariés âgés de moins de 17 ans ;
- 90 % pour les salariés âgés de 17 à 18 ans ;

du salaire de l'adulte de même classification professionnelle.

Dans tous les cas, l'abattement est supprimé après six mois de pratique professionnelle.

## Article 26 - Salaire des apprentis

Le salaire minimum de l'apprenti dont le contrat est régulièrement enregistré, est fixé en pourcentage du salaire minimum de croissance, selon l'âge et par année de formation suivant le tableau ci-dessous :

Age de l'apprenti	1 <sup>ère</sup> année	2 <sup>ème</sup> année	3 <sup>ème</sup> année
16 à 17 ans	25 %	37 %	53 %
18 à 20 ans	41 %	49 %	65 %
21 ans et plus	53 %	61 %	78 %

Pour les jeunes de 21 et plus, conformément à l'article D.6222-26 du code du travail, la rémunération est fixée en pourcentage du salaire minimum de croissance correspondant à l'emploi occupé.  
Les majorations ainsi que les règles particulières prévues à l'article D. 6222-28 et suivants du Code du travail sont applicables aux taux fixés ci-dessus.

### **Article 27 - Prime d'ancienneté**

Aux salaires résultant des dispositions qui précèdent, s'ajoute une prime d'ancienneté, pour les ouvriers, employés, techniciens agent de maîtrise et cadres dont le caractère est obligatoire, et calculée suivant les taux ci-après applicables à la rémunération brute :

- 2 % après cinq ans de présence continue dans l'établissement ou l'exploitation, au titre du contrat de travail en cours
- 3 % après dix ans de présence continue dans l'établissement ou l'exploitation au titre du contrat de travail en cours
- 4 % après quinze ans de présence continue dans l'établissement ou l'exploitation au titre du contrat de travail en cours
- 6 % après vingt ans de présence continue dans l'établissement ou l'exploitation au titre du contrat de travail en cours
- 7 % après vingt cinq ans de présence continue dans l'établissement ou l'exploitation au titre du contrat de travail en cours
- 8 % après trente ans de présence continue dans l'établissement ou l'exploitation au titre du contrat de travail en cours

N'interrompent pas la durée de présence continue :

- Les périodes de suspension du contrat de travail suite à intempéries ;
- Les absences maladie et accident ;
- Les rappels sous les drapeaux ;
- Les congés de maternité ou d'adoption, de paternité;
- Les suspensions de contrat du fait de l'employeur
- le congé parental d'éducation (durée prise en compte pour moitié conformément à l'article L.1225-54 du code du travail)

### **Article 28 - Changement temporaire d'emploi**

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

Les salariés appelés à effectuer temporairement ou accidentellement des travaux afférents à une catégorie supérieure à celle de leur qualification habituelle perçoivent pendant la durée desdits travaux le salaire afférent à la catégorie dont relèvent lesdits travaux.

### **Article 29 - Déplacements**

Lorsqu'un salarié reçoit l'ordre de se déplacer pour exécuter un travail, la durée du transport lui est payée comme temps de travail et les frais de transport qu'il a assumés lui sont remboursés de même que les frais de repas, sur justificatifs et conformément aux dispositions applicables dans l'entreprise.

Tout déplacement du siège de l'entreprise au lieu de travail est considéré comme temps de travail effectif.

## **CHAPITRE VII - AVANTAGES EN NATURE**

### **Article 30 - Déduction des avantages en nature**

L'évaluation des avantages en nature vient, sauf clauses contraires fixées dans le contrat de travail, en déduction des salaires fixés par la convention collective.

### **Article 31 – Nourriture**

Le montant journalier de la nourriture est égal au plus à la valeur de trois heures de travail au N1E1, ainsi réparties :

- Pour les salariés nourris le matin (Petit déjeuner) : un quart d'heure ;
- Pour les salariés nourris le midi (Repas du midi) : une heure et demie ;
- Pour les salariés nourris le soir (Repas du soir) : une heure un quart.

### **Article 32 – Logement**

Lorsque le logement du salarié est assuré par l'employeur, les normes requises sont prévues par les articles R. 716-1 et suivants du Code rural relatifs à l'hébergement des travailleurs agricoles.

La retenue mensuelle du logement est fixée à :

- . Chambre individuelle meublée: douze heures de travail au N1E1 ;
- . Chambre collective avec maximum de trois lits : la moitié des chiffres précédents par salarié.

## **CHAPITRE VIII - PAIEMENT DES SALAIRES**

### **Article 33 - Périodicité de la paie**

La paie se fait pendant les heures et sur les lieux de travail à échéance régulière et au moins une fois par mois. Les salariés auront la possibilité de recevoir un acompte au milieu du mois, dont le montant sera égal à la moitié du salaire mensuel.

### **Article 34 - Bulletin de paie**

Lors du paiement de la rémunération, l'employeur est tenu de remettre à chaque salarié un bulletin de paie dans les conditions fixées par les textes législatifs et réglementaires en vigueur ; outre les indications habituelles, il fera état notamment de la nature de l'emploi et des niveau et échelon correspondant dans la classification des emplois.

Un double de ces bulletins de paie est conservé pendant 5 ans et tenu à la disposition des agents chargés du contrôle.

## **CHAPITRE IX - DUREE DU TRAVAIL, REPOS HEBDOMADAIRE, JOURS FERIES, ABSENCES**

### **Article 35 - Temps de travail**

Conformément aux dispositions légales, 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 de travail donnant lieu à rémunération commence et finit à l'heure fixée par l'employeur, au siège de l'exploitation en tenue de travail ou sur le chantier ou la parcelle dès lors que le salarié doit s'y rendre directement.

Ainsi, le temps nécessaire à l'habillage et au déshabillage ne constitue pas du travail effectif. Toutefois, conformément aux dispositions de l'article L. 713-5 du Code rural, lorsque le port d'une tenue de travail est imposé par des dispositions législatives ou réglementaires, par des clauses conventionnelles, le règlement intérieur, ou le contrat de travail, et que l'habillage et le déshabillage doivent être réalisés dans l'entreprise ou le lieu de travail, le temps nécessaire aux opérations d'habillage ou de déshabillage est assimilé à du temps de travail effectif et est rémunéré en tant que tel.

Le temps nécessaire à la restauration ainsi que les temps consacrés aux pauses pendant lesquelles le salarié ne reste pas à la disposition de l'employeur et peut vaquer à ses occupations personnelles ne sont pas considérés comme du temps de travail effectif et ne sont pas rémunérés, sauf accord d'entreprise ou dispositions plus favorables applicables dans l'entreprise.

La durée des déplacements en cours de journée du siège de l'établissement à un lieu de travail et vice-versa est comptée comme temps de travail effectif.

### **Article 36 - Répartition du temps de travail**

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

La rémunération des salariés à l'exclusion des salariés saisonniers, des salariés intermittents et des salariés temporaires visés aux articles L.1251-1 et suivants du code du travail, est mensuelle et indépendante, pour un horaire de travail effectif déterminé, du nombre de jours travaillés dans le mois, le paiement mensualisé ayant pour objet de neutraliser les conséquences de la répartition inégale des jours entre les douze mois de l'année.

La rémunération mensualisée des heures normales de travail est calculée sur la base de 151,67 heures (35 heures multipliées par 52 semaines, divisées par 12 mois).

### **Article 37 - Définition et paiement des heures supplémentaires**

Sont considérées comme heures supplémentaires les heures de travail effectuées au-delà de 35 heures par semaine. Les 8 premières heures supplémentaires sont majorées de 25 %. Les heures effectuées au-delà de 43 heures sont majorées de 50 %.

S'il est fait application des possibilités d'aménagement des heures normales de travail, par l'utilisation des cycles ou par l'annualisation, les heures supplémentaires sont celles qui s'inscrivent au-delà de la moyenne de 35 heures par semaine calculée sur la durée considérée.

### **Article 38 - Heures des dimanches, des jours fériés et heures de nuit**

Les heures exceptionnelles effectuées les dimanches et jours fériés et les heures exceptionnelles effectuées entre 22 heures et 6 heures du matin donnent lieu à une majoration de salaire de 50 %. Lorsque, avec l'accord du salarié, ce temps exceptionnellement travaillé fait l'objet d'un repos payé, de durée équivalente aux heures payées, seule la majoration de salaire de 50% est due.

Ces majorations ne se cumulent pas avec d'autres majorations éventuellement dues pour heures supplémentaires.

### **Article 39 - Repos hebdomadaire**

Chaque semaine, le salarié a droit à un jour de repos à prendre le dimanche, d'une durée minimale de 24 heures consécutives, auquel s'ajoute le repos quotidien de 11 heures consécutives prévu à l'article L. 714-5 du code rural. Toutefois, pour assurer des travaux strictement nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise, le salarié pourra être amené à travailler exceptionnellement le dimanche, aux conditions de rémunération prévues par la présente convention collective et à condition également de toujours bénéficier d'au moins deux dimanches de repos par mois et de bénéficier d'un repos hebdomadaire, conformément aux dispositions de l'article L.714-1 II du Code rural.

Conformément à l'accord national sur la durée du travail et dans les conditions prévues aux articles L.714-1 V et R.714-10 du code rural, le repos hebdomadaire peut-être suspendu 6 fois au maximum par an en cas de circonstances exceptionnelles et sous réserve que les salariés visés bénéficient d'un repos d'une durée égale au repos supprimé et de l'information de l'inspection du travail.



#### **Article 40 - Jours fériés**

Le 1er mai est chômé et payé suivant les dispositions particulières prévues par les articles L. 3133-4 à L. 3133-6 du Code du travail.

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

Toutefois, en fonction des besoins de l'entreprise, les jours fériés pourront être travaillés.

La rémunération des jours fériés chômés, autres que le 1er mai, n'est accordée qu'aux salariés présents le dernier jour de travail précédent le jour férié et le premier jour de travail qui fait suite, sauf autorisation d'absence préalablement accordée.

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

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

#### **Article 41 – Astreinte**

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

Les périodes d'astreinte ouvrent droit au versement d'une indemnité forfaitaire dont le montant est au minimum égal à une fois le minimum garanti prévu à l'article L. 3231-12 du Code du travail par nuit d'astreinte et à deux fois ce minimum garanti par période de 24 heures consécutives d'astreinte.

La programmation individuelle des périodes d'astreinte doit être portée à la connaissance de chaque salarié concerné quinze jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles et sous réserve que le salarié en soit averti au moins un jour franc à l'avance.

#### **Article 42 – Absences**

Pour toute absence et sauf cas de force majeure, le salarié doit informer le plus rapidement possible son employeur et adresser le justificatif éventuellement requis dans un délai maximum de 2 jours.

En cas d'absence pour maladie ou accident, le salarié, après avoir informé le plus rapidement possible son employeur, doit justifier son absence par l'envoi d'un certificat d'arrêt de travail dans le délai maximum de 2 jours, le cachet de la poste faisant foi.

Toute absence pour convenance personnelle doit être autorisée ou motivée.

Les absences non justifiées, non autorisées feront perdre le cas échéant le bénéfice des heures supplémentaires de la semaine concernée correspondant à la durée de ces absences.

Toute absence non autorisée et non justifiée pourra donner lieu à sanction disciplinaire pouvant aller le cas échéant jusqu'au licenciement sous réserve des dispositions du Code du travail relatives à la rupture du contrat de travail.

## CHAPITRE X - CONGES

### Article 43 - Congés payés annuels

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

Il est rappelé que la durée du congé est égale à 2,5 jours ouvrables par mois de travail ou période assimilée, soit 30 jours ouvrables par an. La période de référence pour le calcul des congés payés s'étend du 1<sup>er</sup> juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours de laquelle les congés sont pris.

Pendant la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre, l'employeur doit accorder au salarié 12 jours ouvrables continus de congés payés. La période des congés et la date de départ en congés sont fixées par l'employeur en application des articles L.3141-1 et suivant du code du travail et aux dispositions de l'accord national sur la durée du travail du 23 décembre 1981.

En cas de fractionnement, et sauf renonciation écrite du salarié, il sera attribué 2 jours ouvrables de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours de congé pris en dehors de la période 1<sup>er</sup> mai - 31 octobre sera au moins égal à 6 et 1 jour ouvrable de congé supplémentaire lorsqu'il sera compris entre 3 et 5 jours. Néanmoins, les jours de congé dus au-delà de 24 jours ouvrables ne sont pas pris en compte pour l'ouverture du droit à ce supplément.

Pour la détermination des congés annuels, des périodes sont assimilées à des périodes de travail effectif et ouvrent droit à congé payé. Il s'agit **notamment** des périodes suivantes :

- les congés payés de l'année précédente
- les congés de maternité et d'adoption
- les arrêts de travail continus et consécutifs à un accident du travail, de trajet ou à une maladie professionnelle dans la limite d'un an
- les congés de formation continue ou de formation économique, sociale et syndicale
- les temps nécessaires à l'accomplissement des mandats syndicaux et professionnels
- les périodes de repos compensateur
- les jours de congés pour événements familiaux

### Article 44 - Congés pour événements familiaux

Tout salarié bénéficie sur justification d'un congé payé exceptionnel dans les cas suivants :

- Mariage ou pacs du salarié : quatre jours ;
- Mariage d'un enfant : un jour ;
- Décès du conjoint, marié ou pacsé, ou d'un enfant : deux jours ;
- Décès du père ou de la mère du salarié : un jour ;
- Décès du beau-père ou de la belle-mère : un jour ;
- Décès du frère ou de la sœur : un jour ;
- Arrivée d'un enfant en vue de son adoption : trois jours ;
- Naissance d'un enfant du salarié : trois jours.

### Article 45 - Congé paternité

En application de l'article L. 1225-35 et L. 1225-36 du Code du travail, le père d'un enfant venant de naître bénéficie d'un congé à prendre dans les quatre mois qui suivent la naissance de l'enfant. Ce congé est, au plus, de 11 jours calendaires consécutifs, 18 jours en cas de naissances multiples. Ce congé s'ajoute aux 3 jours déjà accordés pour une naissance par l'article L. 3142-1 du Code du travail. Il n'est pas obligatoirement à prendre à la suite de ces 3 jours.

Le salarié doit informer l'employeur de la date et de la durée du congé paternité par lettre recommandée avec accusé de réception, un mois minimum avant la date choisie.

Pendant le congé paternité, le père reçoit des indemnités journalières versées par la Caisse de Mutualité Sociale Agricole.

## **CHAPITRE XI - FORMATION PROFESSIONNELLE ET APPRENTISSAGE**

### **Article 46 - Formation professionnelle et apprentissage**

Les employeurs doivent se conformer aux articles L.6211-1 et suivants du code du travail (dispositions concernant l'apprentissage) et aux articles L.6311-1 et suivants du code du travail (dispositions concernant la formation professionnelle).

Les employeurs sont tenus d'enseigner à leurs apprentis, titulaires d'un contrat d'apprentissage régulièrement souscrit et enregistré, la pratique de la profession et de leur accorder les libertés nécessaires, d'une part à la fréquentation assidue des cours théoriques indispensables à une formation professionnelle complète, d'autre part à la participation aux épreuves d'examen sanctionnant l'apprentissage.

Il en va de même pour les salariés en contrat de professionnalisation auxquels l'employeur s'engage conformément aux dispositions légales à assurer une formation au salarié lui permettant d'acquérir une formation professionnelle et à lui fournir un emploi en relation avec cet objectif pendant la durée de l'action de professionnalisation ou du contrat à durée déterminée. Le salarié s'engage à travailler pour le compte de son employeur et à suivre la formation prévue au contrat.

Lorsque les cours théoriques et les épreuves de l'examen ont lieu pendant les horaires habituels de travail de l'exploitation, le temps à y consacrer est considéré comme temps de travail, tant en matière de salaire que de congés payés sous réserve de justification.

### **Article 47 - Droit individuel à la formation**

Il est rappelé qu'en application des articles L. 6323-1 et L. 6323-2 du Code du travail et de l'accord national du 2 juin 2004 sur la formation professionnelle en agriculture, tout salarié en contrat à durée indéterminée disposant d'une ancienneté d'au moins un an, à l'exception de ceux qui sont titulaires d'un contrat de formation en alternance, bénéficie d'un droit individuel à la formation (DIF), dans les conditions prévues par l'accord précité. Ce droit est au minimum de 20 heures par an pour les salariés à temps plein. Pour les salariés à temps partiel, cette durée est calculée prorata temporis.

Cette durée de 20 heures est portée à 24 heures pour les salariés ayant :

- . soit plus de 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise,
- . soit plus de 45 ans,
- . soit n'ayant pas de diplôme au moins égal au niveau V de l'éducation nationale ou de certificat de qualification professionnelle reconnu par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi compétente (CPNE).

Ce droit de 20 heures (ou de 24 heures) par an et se cumule sur une période maximale de 6 ans. Les salariés sous contrat à durée déterminée ayant quatre mois d'ancienneté, consécutifs ou non, au cours des 12 derniers mois acquièrent également, prorata temporis, ce droit individuel à la formation.

L'employeur informe le salarié au moins une fois par an du montant des droits acquis.

## **CHAPITRE XII - HYGIENE, SECURITE, LOGEMENT DES TRAVAILLEURS**

### **Article 48 - Hygiène et sécurité**

L'employeur doit assurer la sécurité et protéger la santé de ses salariés, conformément aux dispositions légales et réglementaires concernant l'hygiène et la sécurité. Cette obligation générale s'accompagne d'une évaluation des risques professionnels dans son entreprise et de sa transcription dans le document unique d'évaluation des risques professionnels. Ce document récapitule tous les risques identifiés sur une entreprise, ainsi que les moyens mis en œuvre pour éviter ces risques. Une mise à jour est réalisée au moins une fois par an.

Il est par ailleurs tenu d'associer à cette démarche les salariés et de prendre ensuite les mesures adéquates permettant de réduire ces risques et leurs conséquences sur la sécurité et la santé des travailleurs.

Les employeurs doivent non seulement mettre à la disposition de leurs personnels des installations, matériels et équipements répondant aux prescriptions susvisées destinées à assurer leur sécurité mais encore veiller personnellement à leur bon état et faire respecter l'usage ou le port des protections.

Les principes de prévention à respecter :

La protection individuelle ne peut être envisagée que lorsque toutes les autres mesures d'élimination ou de réduction des risques s'avèrent insuffisante ou impossible à mettre en œuvre. La mise en place de protections collectives est toujours préférable. Par exemple pour les travaux en hauteur, préférer la présence d'une rambarde au port de harnais.

Le code du travail impose de suivre 9 étapes pour assurer la prévention des risques professionnels :

- Eviter les risques
- Evaluer les risques ne pouvant pas être évités
- Combattre les risques à la source
- Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;
- Tenir compte de l'état de l'évolution de la technique ;
- Remplacer ce qui est dangereux par ce qui est moins dangereux ;
- Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral ;
- Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
- Donner les instructions appropriées aux travailleurs.

Après avoir suivi toutes ces étapes, si le port d'un équipement de protection individuelle est nécessaire, cela veut dire qu'il est indispensable pour sauvegarder la santé et la sécurité d'un travailleur.

#### La protection individuelle des salariés

L'employeur met à la disposition des travailleurs, en tant que de besoin, les équipements de protection individuelle appropriés et lorsque le caractère particulièrement insalubre ou salissant des travaux l'exige, les vêtements de travail appropriés. Il veille à leur utilisation effective.

Les équipements de protection individuelle sont appropriés aux risques à prévenir et aux conditions dans lesquelles le travail est accompli.

Les équipements de protection individuelle sont fournis gratuitement par l'employeur qui assure leur bon fonctionnement et leur maintien dans un état hygiénique satisfaisant.

En cas de danger grave et imminent, le salarié pourra exercer son droit de retrait notamment s'il ne dispose pas des équipements nécessaires à l'exécution de la tâche demandée par l'employeur.

#### **Article 49 - Récupération pour intempéries et autres causes**

En application des articles L. 713-4 et R. 713-4 du Code rural et de l'accord du 23 décembre 1981, les heures perdues suite à une interruption collective de travail peuvent être récupérées.

La récupération est la possibilité pour un employeur d'exiger que ses salariés travaillent en plus de la durée légale pour compenser des heures qui ont été perdues à un autre moment et qui ont occasionné une durée hebdomadaire de travail inférieure à la durée légale. Ce sont donc des heures déplacées, lesquelles ne sont pas considérées comme étant des heures supplémentaires bien qu'elles s'inscrivent au-delà de l'horaire légal.

L'article L. 713-4 du Code rural limite la récupération aux seules interruptions collectives de travail justifiées par l'un des cas ci après, résultant soit :

- de causes accidentelles,
- d'intempéries à caractère exceptionnel,
- de cas de force majeure,
- d'inventaire à effectuer
- soit occasionné par le chômage
  - d'un jour de fête locale
  - d'un jour précédant les congés annuels
  - d'un ou de deux jours ouvrables compris entre un jour férié et un jour de repos hebdomadaire.

Le paiement des heures récupérables se fait avec la paye du mois au cours duquel elles ont été perdues.

## **CHAPITRE XIII - DISPOSITIONS RELATIVES A LA CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL**

### **Article 50 - Contrat de travail à durée déterminée**

**Cas de rupture du contrat à durée déterminée** : Conformément à l'article L.1243-1 du code du travail, sauf accord des parties, le contrat à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave, de force majeure ou d'incapacité constatée par le médecin du travail, ou encore à l'initiative du salarié si celui-ci justifie d'une embauche en contrat à durée indéterminée. Dans ce dernier cas, il pourra être rompu en respectant les délais de préavis prévus par l'article L.1243-2 du code du travail.

### **Indemnité de fin de contrat**

Conformément aux articles L. 1243-8 et L. 1243-10 du code du travail, lorsque les relations contractuelles de travail ne se poursuivent pas à l'issue d'un contrat à durée déterminée, par un contrat à durée indéterminée, le salarié a droit à une indemnité de fin de contrat qui constitue un complément de salaire, sauf dans les cas ci après :

- Contrat conclu pour des emplois à caractère saisonnier,
- Contrat conclu au titre de dispositions législatives et réglementaires destinées à favoriser l'embauchage de certaines catégories de demandeurs d'emploi,
- Contrat conclu avec un jeune pour une période comprise dans ses vacances scolaires ou universitaires,
- Lorsque le salarié refuse d'accepter la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée pour occuper le même emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente,
- En cas de rupture anticipée du contrat due à l'initiative du salarié, à sa faute grave ou à un cas de force majeure

En application des articles L. 1243-8 et suivants du code du travail, l'indemnité de fin de contrat est égale à 10 % de la rémunération totale brute due au salarié.

### **Article 51 - Contrat de travail à durée indéterminée**

Le contrat de travail conclu sans détermination de durée peut cesser à l'initiative de l'une ou l'autre des parties contractantes, sous réserve de l'application des dispositions du Code du travail, ainsi que de la présente convention et notamment du respect de la procédure définie ci-après :

Ces règles ne sont pas applicables pendant la période d'essai.

Pour tout licenciement - individuel ou collectif, économique ou non -, à la seule exception des licenciements économiques de dix salariés et plus sur trente jours dans les entreprises où il existe des représentants du personnel, le salarié doit être convoqué à un entretien préalable par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge. Cette lettre doit mentionner l'objet de l'entretien et rappeler, de façon expresse, que le salarié peut se faire assister pour cet entretien par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, ou, s'il n'existe pas de représentation du personnel dans l'entreprise, par une personne figurant sur la liste préfectorale prévue à cet effet.

Au cours de l'entretien, l'employeur est tenu d'indiquer le ou les motifs de la décision envisagée et de recueillir les explications du salarié.

L'employeur qui, après l'entretien préalable, décide de licencier le salarié, doit notifier le licenciement par lettre recommandée avec demande d'avis de réception conformément aux dispositions légales. En application de l'article L. 1232-6 du Code du travail, cette lettre doit énoncer le ou les motifs justifiant le licenciement.

Cette lettre ne peut être expédiée moins de deux jours ouvrables après la date pour laquelle le salarié a été convoqué.

Toutefois, si le salarié est licencié pour motif économique (sauf s'il est inclus dans un licenciement économique de dix salariés et plus dans une même période de trente jours, pour lequel il existe une procédure particulière), la lettre de licenciement ne peut lui être adressée moins de sept jours ouvrables à compter de la date de l'entretien préalable et quinze jours ouvrables s'agissant d'un membre du personnel d'encadrement.

Il est rappelé qu'en application de l'article L. 1233-16 du Code du travail, la lettre de licenciement pour raison économique doit comporter en outre l'indication que le salarié bénéficie d'une priorité de réembauchage pendant un an.

## **Article 52 - Durée du préavis**

Après la période d'essai, la rupture du contrat de travail à durée indéterminée donne lieu à un préavis réciproque, dont la durée (sauf faute grave ou lourde) est fixée comme suit :

### **1. Pour les salariés non cadres (ouvriers, et techniciens et agents de maîtrise)**

#### **a) En cas de démission**

- Personnel ouvrier et employé des niveaux I et II : huit jours ;
- Personnel ouvrier et employé des niveaux III et IV et techniciens et agents de maîtrise : un mois

#### **b) En cas de licenciement**

Le préavis est fixé à un mois si le salarié justifie d'une ancienneté de moins de 2 ans et de deux mois si le salarié bénéficie d'une ancienneté de deux ans et plus, dans l'entreprise.

#### **c) Heures pour recherche d'emploi**

Lorsque le préavis est d'au moins un mois, le salarié a droit à un temps libre pour la recherche d'un nouvel emploi. Ce temps libre est de 3 jours ou de 6 demi-journées, pour la totalité du préavis à effectuer. Il est payé uniquement en cas de licenciement, hormis le cas de faute grave ou lourde. Ces journées ou demi-journées seront prises par accord entre les parties. Le salarié cessera de disposer de temps pour recherche d'emploi dès que ledit salarié aura trouvé un nouvel emploi.

### **2. Pour les salariés cadres**

En cas de démission ou de licenciement, la durée du préavis réciproque est fixée à 3 mois.

Pendant le temps de préavis, le personnel d'encadrement disposera d'un temps de libre pour la recherche d'un nouvel emploi de huit jours. Ce temps libre sera fractionné en période n'excédant pas chacune trois jours pris alternativement au choix de chaque partie. Ces journées seront payées uniquement en cas de licenciement (sauf faute grave ou lourde).

## **Article 53 - Indemnité de licenciement salariés non cadre**

Tout salarié lié par un 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 faute grave ou lourde, à une indemnité de licenciement.

Conformément à l'article R 1234-2 du Code du travail, cette indemnité est calculée comme suit et ne peut être inférieure à :

- . Pour les salariés ayant moins de dix ans d'ancienneté : un cinquième de mois de salaire par année d'ancienneté ;
- . Pour les salariés ayant au moins dix ans d'ancienneté : un cinquième de mois de salaire par année d'ancienneté plus deux quinzièmes de mois par année d'ancienneté au-delà de dix 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.

En cas de licenciement pour inaptitude consécutive à un accident du travail ou maladie professionnelle, conformément à l'article L. 1226-14 du Code du travail, cette indemnité minimale est doublée.

### **Article 53-1 - Indemnité de licenciement des salariés cadres**

Les salariés cadres ayant une ancienneté comprise entre 1 an et moins de 2 ans dans l'entreprise bénéficient conformément aux articles L. 1234-9 et R. 1234-2 du Code du travail, d'une indemnité de licenciement, sauf faute grave ou lourde, qui ne peut être inférieure à un cinquième de mois par année d'ancienneté ;

Les salariés cadres ayant une ancienneté d'au moins deux ans dans l'entreprise, indépendamment du préavis ou de l'indemnité de préavis, bénéficient, sauf faute grave ou lourde, d'une indemnité de licenciement non cumulable avec celle qui fait l'objet de l'alinéa ci-dessus et fixée comme suit :

Le montant de cette indemnité sera calculé en valeur de mois de salaire brut au moment de la cessation des fonctions du cadre sans être inférieur au minimum légal prévu par les dispositions légales précitées et sera égal à :

- un demi-mois de salaire par année de présence pour le cadre de niveau 1
- un mois de salaire par année de présence pour le cadre de niveau 2.

Ces indemnités sont plafonnées à 12 mois de salaire.

Lorsqu'un cadre a successivement occupé des emplois de catégories différentes dans l'entreprise, le montant de l'indemnité sera calculé au prorata du temps passé dans chaque catégorie et suivant les modalités prévues pour chacune d'elles.

### **Article 53-2 - Départ à la retraite**

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

Les salariés quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse, 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 dix ans d'ancienneté ;
- un mois de salaire après quinze ans d'ancienneté ;
- un mois et demi de salaire après vingt ans d'ancienneté ;
- deux mois de salaire après trente ans d'ancienneté.
- trois mois pour le personnel cadre après quinze ans dans une fonction d'encadrement dans l'entreprise.

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.

Les salariés quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse sont tenus de respecter un préavis d'une durée égale à celui prévu à l'article 52 de la présente convention collective relatif au préavis de licenciement dans la limite de deux mois.

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

L'employeur peut mettre à la retraite le salarié qui atteint l'âge de 65 ans (ou s'il est supérieur, l'âge requis pour une retraite à taux plein), sous réserve de l'absence d'opposition de ce dernier, et conformément aux dispositions des articles L. 1237-5 et D. 1237-2-1 du Code du travail.

Ainsi, l'employeur devra interroger par écrit le salarié trois mois avant qu'il atteigne l'âge de 65 ans (ou s'il est supérieur, l'âge requis pour une retraite à taux plein), sur son intention de quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse. Le salarié a un mois pour répondre. En cas de réponse négative, aucune mise à la retraite ne pourra être prononcée pendant une année. La même procédure s'appliquera ensuite chaque année jusqu'aux 70 ans du salarié.

La mise à la retraite d'office sans l'accord du salarié est possible à partir de l'âge de 70 ans.

En cas de mise à la retraite, l'employeur respectera un préavis d'une durée égale à celui prévu à l'article 52 de la présente convention collective, relatif au préavis de licenciement, dans la limite de 2 mois, et le salarié bénéficiera d'une indemnité de mise à la retraite égale à l'indemnité légale de licenciement.

#### **Article 54 - Certificat de travail**

À l'expiration du contrat de travail et en application des articles L. 1234-19 et D. 1234-6, R. 1234-9 et R. 1234-10 du Code du travail, l'employeur doit remettre au salarié un certificat de travail et une attestation pour l'organisme gestionnaire du régime d'assurance chômage lui permettant de justifier ses droits à prestations.

#### **Article 55 - Reçu pour solde de tout compte**

Un reçu pour solde de tout compte peut être délivré et signé par le salarié à l'employeur à l'occasion de la rupture ou de l'expiration de son contrat de travail. Selon l'article L. 1234-20 du Code du travail, le reçu pour solde de tout compte peut être dénoncé dans les six mois qui suivent sa signature, délai au-delà duquel il devient libératoire pour l'employeur pour les sommes qui y sont mentionnées.

#### **Article 56 - Libération du logement**

A l'expiration du contrat de travail, le salarié devra libérer le logement dont il jouissait à titre accessoire à ce contrat, dans les délais suivants :

- En cas de démission : 8 jours ;
- En cas de licenciement : 15 jours.

Pour les salariés chargés de famille :

- En cas de démission : 15 jours ;
- En cas de licenciement : 3 mois

Dans le cas de cessation du contrat par suite d'invalidité, départ en retraite ou décès du salarié, le délai est porté à six mois. Dans la limite de ces délais, les conditions d'occupation du logement et notamment le montant des sommes dues à ce titre à l'ancien employeur, seront identiques aux conditions applicables pendant la durée du contrat de travail.

### **CHAPITRE XIV - REGIME COMPLEMENTAIRE DE PREVOYANCE ET DE RETRAITE**

#### **Article 57 - Cadres, techniciens agents de maîtrise**

Tout employeur de cadres, techniciens et agent de maîtrise, visé par la présente convention doit adhérer à la CPCEA pour la prévoyance complémentaire et à la CAMARCA (régime ARRCO) et à la CRCCA (régime AGIRC) pour la retraite complémentaire, ainsi que pour le régime prévoyance et complémentaire santé à la CPCEA. Leur siège social est sis : AGRICA 21 rue de la Bienfaisance 75382 Paris cedex 08

#### **Article 58 - Personnel ouvrier et employé**

##### Retraite complémentaire

Tout employeur visé par la présente convention doit adhérer pour son personnel non cadre (ouvriers et employés) à la C.A.M.A.R.C.A., dont le siège est sis 21 rue de la Bienfaisance, 75382 PARIS CEDEX 08.

##### Prévoyance complémentaire

Les salariés non cadres (ouvriers et employés) bénéficient des dispositions de l'accord régional sur une prévoyance complémentaire (garanties décès – incapacité temporaire de travail – incapacité permanente tout origine) du 1<sup>er</sup> octobre 2009, conformément et dans les conditions prévues par cet accord régional.

L'accord régional du 1<sup>er</sup> octobre 2009 est un accord autonome et est joint pour information à la présente convention.

##### Complémentaire frais de santé

Les salariés non cadres (ouvriers et employés) bénéficient des dispositions de l'accord départemental du 22 septembre 2009 (et son avenant) sur une complémentaire frais de santé, conformément et dans les conditions prévues par cet accord.

L'accord du 22 septembre 2009 est un accord autonome et est joint pour information à la présente convention.



## CHAPITRE XVI - DISPOSITIONS FINALES

### Article 59 - Dépôt

Un exemplaire signé et un exemplaire sur support électronique seront déposés à l'administration compétente en vue de l'enregistrement. Un exemplaire sera adressé aux conseils de prud'hommes de l'Eure et de la Seine-Maritime.

### Article 60 - Date d'effet

Le présent avenant [N° 42 du 27 septembre 2011] de révision prend effet le 1<sup>er</sup> jour du mois qui suit celui de la parution de son arrêté d'extension.

### Article 61 – Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant de révision à la convention collective des exploitations horticoles de Haute Normandie du 2 octobre 1967. Cet avenant annule et remplace l'intégralité du texte précédent. <sup>1</sup>

Fait à Rouen, le 27 septembre 2011

(Suivent les signatures)

<sup>1</sup> Article final

Pour le syndicat des horticulteurs de Haute-Normandie

Pour l'union professionnelle régionale agroalimentaire C.F.D.T. de Haute-Normandie

Pour l'union régionale C.F.T.C.-AGRI de Haute-Normandie

Pour la fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des activités annexes force ouvrière (F.G.T.A.-F.O.)

Pour la fédération nationale agroalimentaire et forestière C.G.T. (F.N.A.F.-C.G.T.)

Pour le syndicat national des cadres d'entreprises agricoles - fédération agro-alimentaire C.F.E.-C.G.C.

## ANNEXE I – CLASSIFICATION DES EMPLOIS

### Ouvriers et employés

#### NIVEAU 1 : Emploi d'exécutant

<b>Niveau 1 Echelon1 N1-E1</b>	Exploitation	Salarié exécutant des travaux n'exigeant aucune formation professionnelle, exécutés selon des consignes précises et sous surveillance, et sans avoir à faire preuve d'initiative. <b>Exemple</b> : mettre des pots sur la machine à repoter, désherbage manuel,...
	Entretien	Salarié effectuant les travaux de nettoyage et d'entretien des locaux.
	Bureau	Salarié sachant utiliser un clavier pour exécuter des tâches de saisie ou de frappe, opérant sans initiative et sous le contrôle d'un supérieur, ayant une bonne connaissance de l'orthographe.
<b>Niveau 1 Echelon2 N1- E2</b>	Exploitation	Salarié exécutant des travaux nécessitant un certain temps d'adaptation selon des consignes et sous surveillance, et pouvant prendre quelques initiatives, conscience professionnelle évidente. <b>Exemple</b> : arrosage, distançage...

#### NIVEAU 2 : emploi spécialisé

<b>Niveau 2 Echelon 1 N2-E1</b>	Exploitation	Salarié exécutant des travaux courants nécessitant une certaine initiation professionnelle, selon des consignes précises et sous surveillance intermittente, et pouvant prendre des initiatives, conscience professionnelle évidente. Ce niveau entraîne la capacité à détecter des anomalies, incidents avec alerte du supérieur, au niveau des cultures ou des équipements. L'emploi peut compter des tâches de préparation de commande et de livraison avec un véhicule léger inférieur ou égal à 3,5 tonnes. Il peut ponctuellement participer à la vente (sur l'entreprise, sur les marchés, ou par camion) sous surveillance d'un supérieur. Il y a nécessité d'une période d'apprentissage préalable pour la bonne exécution du travail et la maîtrise satisfaisante des compétences requises dans le référentiel professionnel du CAPA. <b>Exemple</b> : préparation de plantes, vente sur les marchés,...
	Bureau	Salarié sachant utiliser les outils bureautiques modernes de l'entreprise, et prenant des initiatives limitées, et pouvant ponctuellement participer à la vente, sous la surveillance d'un supérieur. <b>Exemple</b> : saisie des factures sur ordinateur,...
<b>Niveau 2 Echelon 2 N.2- E.2</b>	Exploitation	Salarié exécutant des travaux courants nécessitant une bonne initiation professionnelle, et pouvant participer à des travaux qualifiés, en prenant certaines initiatives. Il travaille sous une surveillance intermittente d'un supérieur. Les anomalies et incidents sont traités selon des consignes générales. L'emploi comporte la responsabilité du matériel utilisé et son entretien courant. Les tâches de vente ou de préparation de commande peuvent être suivies par des livraisons en poids lourd ou véhicule léger. Il y a nécessité d'une expérience professionnelle pour l'exécution du travail et la maîtrise complète des compétences requises dans le référentiel professionnel du CAPA. <b>Exemple</b> : exécution des traitements, responsabilité de la chaîne de repotage,...

#### NIVEAU 3 : emploi qualifié

<b>Niveau 3 Echelon 1 N 3-E 1</b>	Exploitation	Salarié exécutant des tâches qualifiées nécessitant des connaissances approfondies et une bonne expérience professionnelle, avec un contrôle a posteriori du supérieur hiérarchique, sans surveillance pendant l'exécution du travail. Ce travail nécessite une certaine autonomie et prise d'initiative. Les anomalies, maladies ou incidents les plus courants sur cultures et équipements seront détectés et traités, les équipements seront réparés selon des instructions données par un supérieur. Le titulaire peut se faire aider par plusieurs personnes. Il est susceptible de recevoir les clients ou les contacter par téléphone, d'enregistrer et préparer les commandes, d'effectuer les livraisons avec un véhicule léger ou un poids lourd et de procéder à la vente. Il peut être chauffeur de poids lourd à titre permanent sur l'entreprise. Une bonne maîtrise des compétences requises dans le référentiel professionnel du BEPA est demandée. <b>Exemple</b> : contact et vente aux clients spécialisés, suivi régulier des techniques culturales,...
	Bureau	Salarié sachant utiliser parfaitement les outils bureautiques modernes de l'entreprise, possédant des connaissances de base en comptabilité. Il prend des initiatives fréquentes, avec un contrôle a posteriori du supérieur. Il gère son travail avec autonomie. Il est responsable des équipements et de leur utilisation. Il possède un bon sens de l'accueil, de la communication et une certaine maîtrise commerciale. <b>Exemple</b> : saisies comptables, télévente,...

<p><b>Niveau 3</b> <b>Echelon 2</b> <b>N 3- E 2</b></p>	<p>Exploitation</p>	<p>Salarié réalisant des opérations qualifiées nécessitant compétences techniques, pratiques et grande expérience professionnelle.  Dans le cadre des instructions reçues, il est autonome dans l'exécution de son travail avec un contrôle a posteriori par son supérieur.  Il maîtrise la réparation du matériel technique, outre les interventions pour remédier aux anomalies ou incidents détectés.  Il est susceptible de prendre l'encaissement des factures qu'il a émises, lors de la vente en tournée par poids lourd ou sur l'entreprise, après enregistrement et réparation de commandes éventuelles.  Une parfaite maîtrise des compétences requises dans le référentiel du BEPA est nécessaire.  Il peut encadrer des jeunes en formation ou des débutants.</p> <p><b>Exemple</b> : responsable de la maintenance du matériel, responsable de la gestion des commandes, fonction de tuteur de personnes en formation,...</p>
---	---------------------	--

**NIVEAU 4 : emploi hautement qualifié**

<b>Niveau 4 Echelon 1 N4-E1</b>	Exploitation	<p>Salarié réalisant l'ensemble des opérations qualifiées, ou les faisant faire avec la responsabilité de l'organisation et de la bonne exécution de son travail.</p> <p>Il opère en fonction d'instructions régulières et générales, nécessitant la maîtrise approfondie des matériels et ou des outils. En outre, eu égard à sa haute qualification en matière de conduite de culture, fertilisation, parasitologie, il est capable de prendre des initiatives pour traiter ou faire traiter les cultures dont il a la charge, et entretenir, réparer ou faire réparer les équipements.</p> <p>Il peut organiser ponctuellement le travail d'une partie du personnel de production et de vente selon les indications de son supérieur.</p> <p>Il est contrôlé sur les résultats obtenus.</p> <p>Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau IV (tel que correspondant à ce jour au référentiel du bac professionnel).</p> <p><b>Exemple</b> : responsable de la préparation des solutions nutritives,...</p>
	Bureau	<p>Employé maîtrisant l'emploi des outils bureautiques modernes, et possédant des connaissances complètes en comptabilité et gestion commerciale.</p> <p>Collaborant avec le chef d'entreprise ou son représentant, il rédige la majeure partie de la correspondance interne ou externe de l'entreprise, d'après des directives générales.</p> <p>Responsable, autonome, le titulaire est amené à prendre fréquemment des initiatives pour son travail quotidien.</p> <p><b>Exemple</b> : vérification de la cohérence des chiffres comptables,...</p>
<b>Niveau 4 Echelon 2 N 4 E 2</b>	Exploitation	<p>L'exécution des opérations très qualifiées est faite en toute autonomie par le salarié qui maîtrise les process et procédures des travaux confiés.</p> <p>Selon des directives générales de son supérieur, il organise la bonne exécution des travaux dont il a la charge, pouvant y participer avec le personnel technique.</p> <p>Sa haute qualification et sa grande expérience lui permet d'anticiper en matière de conduite de culture et d'assurer le contrôle de la bonne réalisation des instructions données.</p> <p>Le salarié participe à la surveillance régulière du travail des autres salariés de l'exploitation. Il veille à la bonne application des consignes de sécurité et au port des équipements individuels de protection.</p> <p>Il peut-être conduit à faire des suggestions et des propositions au chef d'entreprise ou au supérieur hiérarchique pour l'amélioration de l'organisation du travail des salariés qu'il surveille.</p> <p>Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau IV (tel que correspondant à ce jour au référentiel du bac professionnel).</p> <p><b>Exemple</b> : Assurer la conduite d'une culture ou d'un bloc de serre en contrôlant la bonne exécution des tâches,...</p>

## Techniciens et Agents de Maitrise

Niveau 1		
<b>Niveau1 échelon 1 N1-E1</b>	<b>Technicien</b>	<p>A ce niveau le technicien assure l'organisation et l'exécution des tâches et missions qui lui sont confiées, et dont il maîtrise tous les aspects techniques et d'analyses, à partir de directives et en fonction des résultats attendus.</p> <p>Il est capable de réaliser une utilisation optimale des moyens mis à sa disposition.</p> <p>En outre il participe à des missions complémentaires directement liées à son activité sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique telles que relation avec des fournisseurs et clients, enregistrements et traitement de données sur informatique...</p> <p>Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau III (tels que correspondant à ce jour au référentiel BTS agricole).</p>
<b>Niveau1 Echelon 1 N1- E2</b>	<b>Agent de maîtrise</b>	<p>Outre les travaux et tâches professionnelles auxquelles il participe ou qu'il assure compte tenu de ses compétences techniques et de son expérience, le salarié organise et répartit les travaux de salariés qu'il encadre.</p> <p>Il relaie les instructions émanant de la direction et veille à faire remonter les problèmes et incompréhensions éventuelles comme à informer des éléments positifs constatés.</p> <p>Il doit faire respecter les consignes de sécurité données et veiller s'il y a lieu au port des équipements de protection individuelle.</p> <p>Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau III (tels que correspondant à ce jour au référentiel BTS agricole).</p>
<b>Niveau1 Echelon2 N1- E2</b>	<b>Technicien</b>	<p>A cet échelon le technicien a une expérience professionnelle qui lui permet une complète autonomie et d'anticiper certaines réactions ou résultats. Il maîtrise tous les aspects des travaux et missions qui lui sont confiés.</p> <p>Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau III (tels que correspondant à ce jour au référentiel BTS agricole).</p>
Niveau 2		
<b>Niveau 2</b>	<b>Technicien</b>	<p>Le salarié agit en suivant les instructions établies périodiquement par l'employeur à partir des orientations définies pour l'exploitation et sur lesquelles il est consulté.</p> <p>Ces compétences techniques et son expérience lui permettent de décider du moment adéquat pour la réalisation des travaux qu'il effectue avec une obligation d'optimisation des moyens dont il dispose.</p> <p>Il procède à la mise à jour des informations nécessaires à la gestion des travaux et missions qui lui sont confiées.</p> <p>Il participe aux réapprovisionnements de l'exploitation.</p> <p>Il peut avoir des contacts réguliers avec des partenaires extérieurs de l'entreprise du fait de ses compétences et capacités techniques dans l'intérêt de l'exploitation comme pour assurer le maintien ou développement de ses capacités.</p> <p>Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau III ou du niveau II (tels que correspondant à ce jour au référentiel BTS agricole ou aux référentiels des diplômes d'ingénieurs agricoles).</p>
<b>Niveau 2</b>	<b>Agent de maîtrise</b>	<p>Outre les travaux et missions d'encadrement effectués par l'agent de maîtrise au niveau précédent, à ce niveau l'agent de maîtrise procède aux modifications ponctuelles nécessaires dans l'équipe ou les équipes qu'il encadre afin d'assurer la poursuite des travaux aux exigences et dans les délais fixés.</p> <p>Il porte une appréciation sur la qualité du travail des salariés qu'il encadre et la communique à la direction. Il donne des indications sur les évolutions, orientations, besoins de formation professionnelles possibles des salariés qu'il encadre.</p> <p>Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau III ou du niveau II (tels que correspondant à ce jour au référentiel BTS agricole ou aux référentiels des diplômes d'ingénieurs agricoles).</p>

## Cadres

<b>Niveau 1</b>	<p>Salarié chargé d'une façon permanente de gérer l'ensemble d'un ou des services liés à l'entreprise dans le respect des moyens techniques et budgétaires qui lui sont alloués. Il administre suivant les directives générales et les grandes orientations définies en commun avec l'employeur.</p> <p>Il prend des décisions opérationnelles qui peuvent avoir des effets directs sur les résultats de l'entreprise ou de l'exploitation. Il exécute les travaux en temps opportun et il s'entoure des compétences nécessaires pour conduire sa mission.</p> <p>Il définit les indicateurs et tableaux de bords, les analyses et formule les conclusions pour l'amélioration de la bonne marche de l'entreprise.</p> <p>Pour tenir cet emploi il est nécessaire de justifier d'une expérience dans un poste à responsabilité.</p> <p>Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômés agricoles du niveau II (tels que correspondant à ce jour aux référentiels des diplômés d'ingénieurs agricoles).</p>
<b>Niveau 2</b>	<p>Cadre qui assure seul la bonne marche technique et administrative de l'entreprise. Il peut-être membre de l'équipe dirigeante de l'entreprise c'est-à-dire un mandataire social, un gérant ou une personne nommée par le conseil d'administration.</p> <p>Il détermine les orientations de l'exploitation et les moyens en personnel et matériel qu'il mettra en œuvre pour atteindre les objectifs fixés. Il prend des décisions qui ont un impact direct et primordial sur la marche globale de l'entreprise, ses résultats, son image et sa pérennité.</p> <p>Il représente l'entreprise auprès des clients, des fournisseurs et de l'administration.</p> <p>Il prend les mesures nécessaires en matière d'hygiène et de sécurité et rédige les documents nécessaires.</p> <p>Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômés agricoles du niveau II (tels que correspondant à ce jour aux référentiels des diplômés d'ingénieurs agricoles).</p>

**Annexe I BIS – Grille de transposition**

<b>Ancienne classification</b>	<b>Nouvelle classification Accord de méthode du 23 avril 2008</b>
Niveau 5 Echelon 1	Technicien Niveau1 échelon 1
Pas de niveau correspondant	Création Agent de maitrise –Niveau 1-Echelon 2 Création Technicien Niveau 1 – Echelon 2 pour prendre en compte l'expérience professionnelle
Niveau 5 Echelon 2	Technicien – Niveau 2  Agent de maitrise - Niveau 2
Niveau 6 Echelon 1	Cadre –Niveau 1
Niveau 6 Echelon 2	Cadre - Niveau 2

## ANNEXE II - SALAIRES MINIMA

(avenant n°46 du 24 janvier 2014 étendu par arrêté ministériel du 23 septembre 2014 publié au JO le 02 octobre 2014)

A compter du 1<sup>er</sup> mars 2013, les salaires minimaux sont ainsi fixés :

<b>Emploi non cadre Ouvriers-employés</b>	Salaire horaire	Salaire mensuel (base 151,67 heures)
N 1 E 1	9,53€	1445,42€
N 1 E 2	9,71€	1472,05€
N 2 E 1	9,73€	1475,12€
N 2 E 2	9,76€	1479,72€
N 3 E 1	9,80€	1485,85€
N 3 E 2	9,87€	1496,58€
N 4 E 1	10,01€	1518,05€
N 4 E 2	10,66€	1616,19€
<b>Techniciens et agents de maîtrise</b>		
N 1 E 1 Technicien	11,35€	1721,99€
N1 E2 Agent de maîtrise	11,46€	1738,86€
N1 E2 Technicien	11,53€	1748,06€
N2 Technicien	11,84€	1795,59€
N2 Agent de maîtrise	11,94€	1810,93€
<b>Cadres</b>		
N 1	15,04€	2281,67€
N2	19,46€	2951,76€



**Accord régional du 1<sup>er</sup> octobre 2009**  
**sur une prévoyance complémentaire en agriculture**  
**pour les salariés non cadres des exploitations horticoles de Haute Normandie**

Les organisations professionnelles et syndicales désignées ci-après :

- La Fédération nationale des producteurs horticulteurs et pépinières de Haute Normandie,

d'une part, et

- L'Union régionale des Syndicats agroalimentaires C.F.D.T. de Haute Normandie,
- L'Union régionale des syndicats C.F.T.C. agri de Haute Normandie,
- L'Union départementale des Syndicats F.O de Seine Maritime,
- L'Union départementale des Syndicats F.O de L'Eure,
- La Fédération nationale agroalimentaire et forestière C.G.T F.N.A.F,
- Le Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles-fédération de l'agroalimentaire SNECA/CFE-CGC,

d'autre part,

ont convenu ce qui suit :

**Préambule**

Le présent accord est un accord autonome de la convention collective du 2 octobre 1967 concernant les exploitations horticoles de Haute Normandie.

Cet accord a pour objectif de faire bénéficier les salariés compris dans le champ d'application du présent accord d'une couverture prévoyance supérieure à l'accord national en date du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire.

**ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION**

*(MODIFIÉ PAR AVENANT N° 2 DU 10 OCTOBRE 2014 EN COURS D'EXTENSION\**

Le présent accord est applicable à l'ensemble des salariés non cadres et employeurs des exploitations et entreprises horticoles de Haute Normandie.

Le présent accord régit tous les travaux salariés des entreprises et exploitations horticoles, effectués dans des exploitations ou entreprises dont le siège, représenté par les bâtiments d'exploitation principaux, est situé sur le territoire Haut Normand, même si les terrains de cultures s'étendent sur un département limitrophe.

*Pour les dispositions du présent accord, la condition d'ancienneté prévue pour chaque garantie est réputée acquise au 1<sup>er</sup> jour de mois civil au cours duquel le salarié acquiert l'ancienneté requise.*

**ARTICLE 2 – ENTREE EN VIGUEUR**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur pour l'ensemble des employeurs et salariés compris dans son champ d'application à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010 si son arrêté d'extension est publié avant cette date. Dans le cas contraire, il entrera en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> jour du trimestre civil suivant la publication de son arrêté d'extension.

En tout état de cause, le présent accord s'imposera à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010 aux employeurs et salariés ressortissant d'entreprises adhérentes aux organisations signataires.

Le présent accord pourra préalablement à son extension, être appliqué de manière volontaire par l'ensemble des employeurs et salariés ressortissants d'entreprises non adhérentes aux organisations signataires.

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

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

### **ARTICLE 3 - GESTION DU REGIME DE PREVOYANCE**

Pour assurer la gestion du régime de prévoyance défini dans le présent accord et la mutualisation entre les salariés et les employeurs, les organisations signataires conviennent de désigner :

**- AGRI PREVOYANCE, institution de prévoyance régie par le code rural, dont le siège est fixé au 21 Rue de la Bienfaisance - 75008 PARIS, membre du groupe AGRICA.**

Les modalités et conditions de gestion s'effectuent selon les dispositions fixées dans la convention conclue entre l'organisme assureur et les partenaires sociaux signataires.

### **ARTICLE 4 - SALARIES BENEFICIAIRES**

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux salariés non cadres, aux conditions d'ancienneté prévues pour chacune des garanties du présent accord et relevant du champ d'application du présent accord, à l'exclusion :

- Des cadres ressortissants de la Convention Collective du 2 avril 1952 et relevant 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.
- Des VRP ressortissant d'autres dispositions conventionnelles obligatoires
- Des salariés « non cadres » définis ci-dessus ressortissant d'un accord collectif d'entreprise dans les conditions fixées à l'article 10 du présent accord

### **ARTICLE 5 : GARANTIE INCAPACITE TEMPORAIRE :**

(MODIFIE PAR L'AVENANT N° 1 DU 31 JANVIER 2012 ETENDU PAR ARRETE MINISTERIEL DU 02 OCTOBRE 2012)

L'article 5 de l'accord du 1<sup>er</sup> octobre 2009 est annulé et remplacé par les dispositions ci après :

Les salariés ouvrent droit à la présente garantie :

- sans ancienneté en cas d'accident du travail, de trajet ou maladie professionnelle,
- avec une ancienneté de deux mois dans l'entreprise ou six mois dans la branche en cas d'accident ou maladie de la vie privée (sur une période de douze mois).

En cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité temporaire de travail résultant de la maladie ou d'accident, dûment constatée par certificat médical, les salariés tels que définies à l'article 4 du présent accord, à condition :

- D'avoir justifié dans les 48 heures de cette incapacité
- D'être pris en charge par les assurances sociales agricoles (droits à indemnité journalière de base)
- D'être soigné sur le territoire français ou dans l'un des autres états membres de l'union européenne ou dans l'un des autres Etats ressortissants de l'espace économique européen, bénéficient, d'une indemnité journalière complémentaire versée par Agri-Prévoyance, égale à 30% du salaire journalier de référence jusqu'à la reprise du travail et au plus tard jusqu'au 1095<sup>ème</sup> jour d'arrêt de travail.

Les indemnités journalières complémentaires sont versées :

- à compter du 8<sup>ème</sup> jour d'arrêt de travail en cas de maladie ou d'accident de la vie privée

- à compter du premier jour d'arrêt de travail en cas d'accident du travail, de trajet ou de maladie professionnelle.

Les indemnités journalières définies ci-dessus s'ajoutent aux allocations que l'intéressé perçoit de la MSA. Les indemnités journalières dues au titre du présent accord cumulées avec d'autres indemnités ou prestations de même nature ne doivent pas conduire à verser à l'intéressé un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler.

Le salaire journalier de référence est égal au salaire journalier calculé par la MSA.

## **ARTICLE 6 – ASSURANCES DES CHARGES SOCIALES PATRONALES**

Les indemnités journalières sont servies nettes de cotisations salariales, CSG et CRDS.

La part patronale des charges sociales dues sur les indemnités journalières complémentaires est payée à la caisse de Mutualité sociale Agricole par l'Organisme assureur désigné et financée par la cotisation assurance des charges sociales patronales, à la charge exclusive des employeurs.

## **ARTICLE 7 GARANTIE INCAPACITE PERMANENTE TOUTES ORIGINES**

*(MODIFIE PAR AVENANT N° 2 DU 10 OCTOBRE 2014 EN COURS D'EXTENSION)*

Les salariés ouvrent droit à la présente garantie :

- sans ancienneté en cas d'accident du travail, de trajet ou maladie professionnelle,
- avec une ancienneté de deux mois dans l'entreprise ou six mois dans la branche en cas d'accident ou maladie de la vie privée (sur une période de douze mois).

*En cas d'incapacité permanente de travail quelle qu'en soit l'origine, correspondant à un taux d'incapacité permanente égal ou supérieur à 66,66%, ou en cas d'incapacité permanente entraînant le versement d'une pension d'invalidité de catégorie 1, 2 ou 3, l'organisme assureur verse au salarié, une pension mensuelle complémentaire égale à 30% du salaire mensuel brut de référence et ce jusqu'à son départ à la retraite. Cette pension s'ajoute à celle versée par la Mutualité sociale agricole.*

*Le salaire mensuel brut de référence, retenu pour le calcul des prestations complémentaires (pension d'invalidité) correspond au douzième des salaires bruts des 12 mois civils précédant la date de l'arrêt de travail ou du salaire moyen mensuel brut calculé sur la période travaillée par le salarié si celui-ci a moins de 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise.*

La pension ne peut pas se cumuler avec les indemnités journalières que le salarié percevait avant la décision de la MSA au titre de l'incapacité temporaire prévue dans le présent accord.

En tout état de cause, le total des prestations perçues au titre des régimes de base et du présent régime de prévoyance ne peut excéder le salaire net perçu par le salarié en activité.

Le versement de la pension débute dès le versement de la pension d'invalidité par la Mutualité Sociale Agricole et prend fin à la date de liquidation de la pension de vieillesse à taux plein du bénéficiaire.

Cette pension est maintenue à l'intéressé aussi longtemps qu'il perçoit une pension de la Mutualité Sociale Agricole et est suspendue si la Mutualité Sociale Agricole suspend le versement de sa propre pension.

## **ARTICLE 8 : GARANTIE DECES**

*(MODIFIE PAR AVENANT N° 2 DU 10 OCTOBRE 2014 EN COURS D'EXTENSION)*

Tous les salariés visés à l'article 4 du présent accord bénéficient de cette garantie **sans condition d'ancienneté**, à l'exception des prestations rente éducation où le salarié doit justifier préalablement d'une affiliation de 12 mois à la garantie décès.

Cette couverture décès comprend trois prestations :

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

a) Le capital décès

En cas de décès du salarié, quelle qu'en soit l'origine, un capital décès d'un montant égal à 100% de son salaire annuel brut, majoré de 25% par enfant à charge et de 50% pour le conjoint, est versé par AGRI-PREVOYANCE à la demande du ou des bénéficiaires. Le montant minimum du capital est fixé à 8000€.

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

- En l'absence de conjoint survivant non séparé de corps ou de concubin justifiant d'au moins deux ans de vie commune, 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,
- aux héritiers du participant.

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

Définition d'un « enfant »

Est considéré comme « enfant » :

- l'enfant du salarié (légitime, adopté ou reconnu, né ou à naître) ;
- l'enfant recueilli par le salarié et pour lequel la qualité de tuteur lui a été reconnue ;
- l'enfant qui a été élevé par le salarié pendant 9 ans au moins avant son 16<sup>ème</sup> anniversaire ;
- l'enfant dont la qualité d'ayant droit du salarié a été reconnue par le régime de base.

- Est considéré « à charge » :

- l'enfant âgé de moins de 18 ans, quelle que soit sa situation ;
- l'enfant jusqu'à son 26<sup>ème</sup> anniversaire, et sous condition, soit :
  - de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel ;
  - d'être en apprentissage ;
  - de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant d'une part des enseignements généraux professionnels et technologiques dispensés pendant le temps de travail, dans des organismes publics ou privés de formation, et d'autre part l'acquisition d'un savoir faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
  - d'être préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré : inscrit à Pôle emploi comme demandeur d'emploi, ou stagiaire de la formation professionnelle ;
  - d'être employé dans un Centre d'Aide par le Travail ou dans un atelier protégé en tant que travailleur handicapé ;
  - l'enfant invalide jusqu'à son 26<sup>ème</sup> anniversaire, en cas d'invalidité équivalente à l'invalidité de deuxième ou troisième catégorie de la Sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'il bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé et tant qu'il est titulaire de la carte d'invalidité civile.

En tout état de cause, les enfants répondant aux définitions et conditions ci-dessus doivent obligatoirement être également à la charge du bénéficiaire.

*Le salaire annuel brut retenu pour calculer le montant du capital décès est celui correspondant au salaire brut des 12 derniers mois précédant le décès, ou le cas échéant l'arrêt de travail pour maladie ou accident et ayant donné lieu à cotisations. En cas de décès avant 12 mois d'ancienneté le capital décès est calculé sur la base du salaire moyen mensuel du salarié multiplié par 12 mois.*

En cas d'invalidité absolue et définitive du salarié, ou d'incapacité permanente consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle au taux de 66,66% constatée par le régime de base de la Mutualité Sociale Agricole (3<sup>ème</sup> catégorie), lui interdisant toute activité rémunérée et l'obligeant à être assisté d'une tierce personne pour les actes de la vie courante, le capital décès peut lui être versé, sur sa demande, de façon anticipée en 24 mensualités. Le paiement anticipé du capital décès met fin à la prestation capital décès.

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 pris en charge.

b) La rente annuelle d'éducation

En cas de décès, quelle qu'en soit l'origine, d'un salarié tel que défini à l'article 4 du présent accord, chaque enfant à charge au moment du décès, perçoit une rente annuelle d'éducation égale à :

- 4% du plafond annuel de la sécurité sociale pour un enfant de 0 à 10 ans
- 8% du plafond annuel de la sécurité sociale pour un enfant de 11 à 17 ans
- 11% du plafond annuel de la sécurité sociale pour un enfant de 18 à 26 ans (si poursuite d'études)

c) L'indemnité frais d'obsèques

En cas de décès du salarié, une indemnité frais d'obsèques est versée, d'un montant égal à 100% du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur à la date du décès.

## **ARTICLE 9 – DISPOSITIONS COMMUNES AUX PRESTATIONS VISEES AUX PARAGRAPHERS CI-DESSUS**

Les salariés sous contrat de travail à la date d'effet du présent accord et répondant aux conditions d'ouverture du droit, seront pris en charge et indemnisés dans les conditions indiquées dans lesdits paragraphes.

En application de la loi 89-1009 du 31 décembre 1989, de la loi 94-678 du 8 août 1994 et la loi n°2001-624 du 17 juillet 2001, les salariés des entreprises ayant régularisé leur adhésion auprès des organismes assureurs sont garantis à la date d'effet du présent accord pour les prestations suivantes :

- Les revalorisations futures, portant sur les indemnités journalières, rentes incapacité permanente d'origine professionnelles et non professionnelles selon les modalités prévues avec l'organisme désigné à l'article 3.
- Le bénéfice des garanties décès est versé par l'ancien organisme assureur, lorsque le contrat de travail n'est pas rompu à la date d'adhésion, pour les bénéficiaires d'indemnités journalières d'incapacité temporaire ou de rentes d'incapacité permanente d'origine professionnelles et non professionnelles ou d'invalidité.

Toutefois le bénéfice des garanties décès sera versé par le nouvel organisme assureur désigné à l'article 3 si:

-d'une part, les entreprises concernées communiquent un état détaillé de ces bénéficiaires, dans le trimestre civil suivant la date d'adhésion.

-d'autre part, si le précédent organisme assureur transmet les provisions effectivement constituées à la date de la résiliation de son contrat, en application de l'article 30 de la loi n°89-1009 du 31 décembre 1989 modifiée.

#### **ARTICLE 10- ADHESION ET ANTERIORITE**

Tout employeur ayant une activité définie à l'article 1 du présent accord, est tenu d'adhérer, pour l'ensemble des salariés visés à l'article 4 du présent accord, à AGRI PREVOYANCE en application des modalités fixées entre les partenaires sociaux et l'organisme désigné, dans la convention de gestion.

Toutefois, les entreprises disposant déjà d'un régime de prévoyance au jour de la signature du présent accord, comprenant l'ensemble des garanties définies par le présent accord pour un niveau de prestation supérieur, peuvent ne pas remettre en cause leurs propres garanties et ne pas rejoindre l'organisme désigné dans le présent accord.

En revanche, les entreprises ayant mis en place, préalablement à la signature du présent accord, un régime de prévoyance d'un niveau égal ou inférieur aux garanties définies par le présent accord, doivent le résilier de manière à rejoindre le régime conventionnel ainsi défini, à compter de la date de son entrée en vigueur.

#### **ARTICLE 11 : COTISATIONS**

*(MODIFIE PAR AVENANT N° 2 DU 10 OCTOBRE 2014 EN COURS D'EXTENSION)*

##### Article 11-1 Assiette

Les cotisations sont appelées pour tous les salariés, sans condition d'ancienneté, définis à l'article 4 du présent accord sur la base des rémunérations brutes limitées à quatre fois le montant du plafond annuel de la Sécurité sociale (tranches A et B), servant au calcul de l'assiette des cotisations d'assurances sociales.

##### Article 11-2 Taux de cotisations et répartition

Pour tous les employeurs et les salariés, le taux global des cotisations, comprenant l'assurance des charges sociales patronales, destiné au financement des garanties définies au présent accord est de 1,68 % des rémunérations brutes versées.

Ce taux global est réparti à hauteur de 0,91% à la charge des employeurs et 0,77% à la charge des salariés.

Les taux de cotisation ainsi définis sont garantis pour une durée de 3 ans, à compter de l'entrée en vigueur du présent accord.

La répartition des cotisations par garantie et la répartition des cotisations entre les employeurs et les salariés pour chacune des garanties sont les suivantes :

<b>Garanties</b>	<b>Employeurs</b>	<b>Salarié</b>	<b>Ensemble</b>
<b>Décès</b>	<b>0,22%</b>	<b>0,20%</b>	<b>0,42 %</b>

<b>Incapacité Temporaire de Travail</b>			
- <b>Maintien de salaire *</b>	<b>0,29%</b>		<b>0,29%</b>
- <b>Relais maintien de salaire</b>		<b>0,47%</b>	<b>0,47%</b>
<b>Assurance charges sociales patronales</b>	<b>0,10%</b>		
<b>Incapacité permanente toutes origines</b>	<b>0,30%</b>	<b>0,10%</b>	<b>0,40%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>0,91%</b>	<b>0,77%</b>	<b>1,68%</b>

\*garantie légale résultant de l'application des articles L.1226-1 et D.1226-1 du code du travail, à la charge exclusive des employeurs.

#### Article 11-3 Collecte

Les cotisations sont collectées par la MSA pour le compte d'AGRI PREVOYANCE selon les modalités définies entre AGRI PREVOYANCE et la MSA.

#### Article 11-4 Suspension du contrat de travail (MODIFIÉ PAR AVENANT N° 2 DU 10 OCTOBRE 2014 EN COURS D'EXTENSION)

En cas de suspension du contrat de travail ne donnant pas lieu au paiement d'un salaire par l'employeur et intervenant après la date d'affiliation au régime et pour une autre cause que l'arrêt de travail pour maladie ou accident, les garanties prévues en cas de décès peuvent continuer à être accordées, sous réserve que l'intéressé en fasse la demande auprès d'AGRI PREVOYANCE et qu'il règle la totalité de la cotisation correspondante.

*En cas d'arrêt de travail pour maladie, accident ou maternité pris en charge par la MSA et intervenant après la date d'affiliation au régime, les garanties prévues en cas de décès et incapacité permanente professionnelle sont maintenues sans versement de cotisation pour tout mois complet civil d'absence.*

*Si l'absence est inférieure à un mois la cotisation est calculée sur le salaire et ou complément de salaire versé par l'employeur.*

En cas de suspension du contrat de travail d'une durée supérieure à un mois civil donnant lieu à complément de salaire par l'employeur, le bénéfice des garanties décès et incapacité permanente toutes origines est maintenu avec versement des cotisations correspondantes. Toutefois en cas d'incapacité temporaire pour maladie ou accident (toutes origines), les garanties sont maintenues sans versement de cotisation.

#### Article 11-5 Portabilité (MODIFIÉ PAR AVENANT N° 2 DU 10 OCTOBRE 2014 EN COURS D'EXTENSION)\*

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

*Pour bénéficier de la portabilité des droits, le demandeur d'emploi bénéficiant du maintien des garanties doit fournir à l'organisme gestionnaire en plus des justificatifs demandés pour l'obtention des prestations, l'attestation de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lequel les prestations demandées sont dues. Ces dispositions entreront en vigueur à la date d'entrée en vigueur des dispositions légales auxquelles cet article fait référence.*

## **ARTICLE 12- CLAUSE DE REEXAMEN**

Conformément aux articles L.912-1 et 2 du code de la sécurité sociale, le régime de prévoyance mis en œuvre par le présent accord fera l'objet d'une révision, dans un délai qui ne pourra excéder 5 ans à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord, pour permettre aux partenaires sociaux signataires d'en réexaminer, au vu des résultats techniques et financiers enregistrés pendant la période écoulée, les conditions tant en matière de garantie que de financement et de choix de l'organisme assureur.

En cas de dénonciation du présent accord par l'une ou l'autre des parties, l'organisme assureur concerné maintiendra les prestations en cours de service à la date d'effet de la dénonciation à leur niveau atteint à cette date, dans l'hypothèse où les partenaires sociaux ne procéderaient pas à la désignation d'un nouvel organisme assureur.

En cas de fin d'application d'une garantie suite à la révision du présent accord, l'organisme assureur concerné maintiendra les prestations en cours de service à la date d'effet de la dénonciation à leur niveau atteint à cette date, dans l'hypothèse où les partenaires sociaux ne procéderaient pas à la désignation d'un nouvel organisme assureur.

En cas de changement d'organisme assureur, l'organisme concerné transférera au nouvel assureur les provisions mathématiques correspondant aux prestations en cours de service à la date de la résiliation.

Ainsi, le nouvel assureur procédera au versement des dites prestations jusqu'à leur terme. Les partenaires sociaux en application de l'article L912-3 du Code de la Sécurité Sociale organiseront les modalités de la poursuite des revalorisations, avec le nouvel organisme assureur et tout autre organisme pouvant assurer ce type de prestation.

## **ARTICLE 13 - ACCORD DE GESTION SPECIFIQUE ET SUIVI DU REGIME**

Les modalités de mise en œuvre pratique des garanties prévues par l'accord font l'objet d'un protocole de gestion séparé qui définit entre l'organisme assureur désigné et les partenaires sociaux, notamment :

- la constitution d'une commission paritaire de suivi,
- les réunions et le rôle de la commission paritaire de suivi,
- la réalisation d'un bilan annuel sur les cotisations perçues, les frais de gestion, les prestations versées, les revalorisations instituées, les provisions constituées,
- la transmission de données statistiques sur les entreprises et les salariés couverts

Les organisations professionnelles signataires se réuniront dans le cadre d'un groupe paritaire composé des membres signataires représentant les employeurs et les salariés, par ailleurs, au moins une fois par an, et en cas de besoin avec les représentants de l'organisme désigné, afin notamment :

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



#### **ARTICLE 14 - DENONCIATION**

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

Le présent accord pourra être dénoncé en respectant un préavis de trois mois selon les dispositions de l'article L.2261-9 du Code du Travail et sauf conclusion d'un nouvel accord, il cessera de produire ses effets après le délai d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis.

#### **ARTICLE 15 - DEPOT ET EXTENSION**

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

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

*Les dispositions introduites par l'avenant N°2 du 10 octobre 2014 entreront en application au 1<sup>er</sup> janvier 2015 si l'arrêté d'extension est publié au Journal Officiel avant le 31 décembre 2014, ou à défaut, à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel.*

Fait à Bois Guillaume le 1<sup>er</sup> octobre 2009

# **Accord départemental d'assurance complémentaire frais de santé du 22 septembre 2009 concernant les salariés non cadres des exploitations de polyculture et d'élevage de la Seine Maritime**

Les organisations professionnelles et syndicales ci-après :

*D'une part,*

- L'Union Syndicale Agricole de Seine Maritime,
- La Fédération Départementale des CUMA de Seine Maritime,
- (avenant n° 1 du 12 novembre 2009) La Fédération Nationale des Producteurs Horticulteurs de Haute-Normandie)

*D'autre part,*

- Le Syndicat C.F.D.T. des salariés des exploitations agricoles de Seine Maritime (FGA-CFDT),
- (avenant n° 1 du 12 novembre 2009) - L'Union Régionale des Syndicats agroalimentaires C.F.D.T. de Haute-Normandie,
- L'Union départementale des syndicats C.F.T.C.-AGRI de Seine Maritime,
- (avenant n° 1 du 12 novembre 2009) - L'Union régionale des Syndicats C.F.T.C. AGRI de Haute-Normandie,
- L'Union départementale des syndicats FO de Seine Maritime,
- (avenant n° 1 du 12 novembre 2009) - L'Union départementale des syndicats FO de l'Eure,
- La Fédération Nationale Agroalimentaire et Forestière CGT (FNAF-CGT),
- Le Syndicat National des Cadres d'Entreprises Agricoles – CFE-CGC,

***Ont convenu ce qui suit :***

## **Préambule**

Par le présent accord, les partenaires sociaux signataires, souhaitent mettre en place un régime complémentaire frais de santé départemental comme le leur permet l'Accord National du 10 juin 2008 « sur une protection sociale complémentaire en Agriculture et la création d'un régime de prévoyance », garantissant des prestations complémentaires au régime obligatoire de la Mutualité Sociale Agricole, en cas de frais médicaux, chirurgicaux et d'hospitalisation.

Les partenaires sociaux signataires, entendent ainsi :

➤ Permettre aux salariés agricoles non cadres des exploitations de polyculture et d'élevage du département de la Seine Maritime de bénéficier d'un régime complémentaire frais de santé offrant un bon niveau de garanties en contrepartie d'un coût raisonnable afin notamment de :

- Favoriser la fidélisation des salariés et renforcer l'attractivité de la branche ;
- Conserver la maîtrise du régime au niveau local.

Le présent accord est un accord autonome de la convention collective des exploitations de polyculture et d'élevage du 28 février 1983 du département de la Seine Maritime.

(Avenant n° 1 du 12 novembre 2009) Le présent avenant à l'accord départemental du 22 septembre 2009 concernant les salariés non cadres des exploitations de polyculture et d'élevage de la Seine-Maritime fait suite à la demande d'adhésion des partenaires sociaux de la convention collective des horticulteurs de Haute-Normandie du 2 octobre 1967, à l'accord départemental du 22 septembre 2009 précité).

Les parties au présent avenant ont donc convenu d'élargir le champ d'application professionnel et géographique de l'accord précité, afin d'étendre le bénéfice de l'accord du 22 septembre 2009 aux salariés non cadres des exploitations d'horticulture de Haute-Normandie.

## Article 1 – CHAMP D'APPLICATION

### Article 1-1 champ d'application professionnel

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

- polyculture
- élevage
- arboriculture
- cressiculture
- Coopératives d'Utilisation de Matériels Agricoles (CUMA)
- Les structures agro touristiques et activités qui sont dans le prolongement de l'acte de production ou qui ont pour support l'exploitation, telles que définies par le code rural
- (avenant n° 1 du 12 novembre 2009) - horticulture

### Article 1-2 champ d'application territorial

Le présent accord régit tous les travaux salariés visés à l'article 1-1, effectués :

(avenant n° 1 du 12 novembre 2009) - dans les entreprises dont le siège de l'exploitation se trouve en Seine Maritime, pour les entreprises autres qu'horticoles ;

- dans les entreprises dont le siège de l'exploitation se trouve en Haute-Normandie, pour les entreprises horticoles.

## Article 2 – ENTREE EN VIGUEUR

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

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

Le présent accord pourra toutefois préalablement à son extension, être appliqué de manière volontaire par l'ensemble des employeurs et salariés ressortissants d'entreprises non adhérentes aux organisations signataires.

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

Par ailleurs, le régime établi par le présent article ne se cumule pas avec tout autre régime ayant le même objet.

## Article 3 –BENEFICIAIRES

### Article 3-1 les salariés

Les dispositions du présent accord s'appliquent à titre obligatoire aux salariés non cadres qui :

- ont 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise
- et relèvent du champ d'application du présent accord.

Les salariés ayant acquis préalablement le bénéfice du présent accord, à titre collectif, dont le contrat de travail a pris fin et embauchés dans les 3 mois civils suivant la fin du contrat du travail auprès d'une entreprise ou exploitation

relevant du champ d'application visé à l'article 1, peuvent transférer leur droit acquis à la couverture complémentaire frais de santé prévue par le présent accord.

Dans ce cadre, les salariés doivent en faire la demande écrite formelle au nouvel employeur.

Pour les dispositions du présent accord la condition d'ancienneté est réputée acquise le 1er jour du mois civil au cours duquel le salarié atteint l'ancienneté de 6 mois ou dès la date de l'embauche du salarié en cas de transfert de droits acquis.

A compter de la date d'effet du présent accord, les entreprises doivent affilier l'ensemble des salariés visés au présent article, auprès de l'organisme assureur désigné à l'article 5, par la signature d'un bulletin d'affiliation.

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

#### Cas d'exclusion:

- Les cadres ressortissants de la Convention Collective Nationale du 2 avril 1952 et relevant 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 VRP ressortissant d'autres dispositions conventionnelles obligatoires
- Les salariés « non cadres » définis ci-dessus ressortissant d'un accord collectif d'entreprise dans les conditions fixées à l'article 12 du présent accord.

#### Dispenses d'affiliation

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

- les salariés bénéficiant, au jour de l'entrée en vigueur du présent accord, d'une assurance frais de santé en qualité d'ayant droit de leur conjoint, concubin ou partenaire d'un PACS tel que défini par la loi, en application d'un accord collectif obligatoire pour lui, peuvent demander à être exclus de l'assurance complémentaire frais de santé prévue au présent accord, dès lors qu'ils apportent un document attestant chaque année de cette couverture obligatoire pour un niveau de prestations au moins équivalentes. Cette exclusion prend fin en cas de modification de la qualité d'ayant droit, en cas de non renouvellement annuel de l'attestation, de diminution des prestations à un niveau inférieur à celles fixées dans le présent accord, de cessation du régime obligatoire ou à la demande du salarié. En cas d'exclusion, les cotisations correspondantes ne sont pas dues, ni par le salarié ni par l'employeur.
- Les bénéficiaires de la CMU-C ou de l'aide à l'acquisition d'une Complémentaire Santé visée à l'article L863-1 du Code de la Sécurité Sociale. Toutefois, cette dispense ne vaut que jusqu'à échéance du contrat individuel.
- Les salariés bénéficiant d'une couverture complémentaire santé obligatoire du fait d'une autre activité exercée simultanément peuvent demander à être exclus de la présente assurance complémentaire.
- Les salariés membres d'un couple travaillant dans la même entreprise, l'un deux pouvant être assuré en qualité d'ayant droit.
- Les salariés ayant une faible rémunération : les salariés concernés sont ceux ayant une durée du travail inférieure à un mi-temps et n'ayant qu'un seul employeur ou les apprentis, pour lesquels le montant de cotisation à leur charge représenterait 10% ou plus de leur rémunération.  
Ces salariés qui devraient acquitter une cotisation, qu'elle soit forfaitaire ou proportionnelle au revenu, au moins égale à 10 % de leur rémunération, peuvent choisir de ne pas adhérer, sans remise en cause du caractère collectif du régime.

Il est précisé que le caractère collectif n'est toutefois pas remis en cause lorsque, par dérogation à la notion de contribution uniforme pour tous les salariés, l'employeur décide de prendre en charge l'intégralité de la cotisation due dès lors que la situation inverse conduirait le salarié à acquitter une cotisation, qu'elle soit forfaitaire ou proportionnelle, au moins égale à 10 % de sa rémunération.

Pour les salariés à employeurs multiples relevant du champ d'application du présent accord, le salarié et un seul de ses employeurs cotisent auprès de l'organisme désigné. Il s'agira de l'employeur chez lequel le salarié a le plus d'ancienneté. Cet employeur prendra en charge la cotisation à la complémentaire frais de santé telle que définie à l'article 6.

La mise en œuvre d'un de ces cas de dispense ne peut avoir lieu que sur demande expresse de la part du salarié concerné, qui devra produire chaque année auprès de son employeur les justificatifs permettant de vérifier les conditions de la dispense.

Au jour de l'entrée en vigueur du présent accord, les salariés concernés doivent faire leur demande d'exclusion par écrit adressée à l'employeur avant la fin du 1<sup>er</sup> mois d'application de l'accord, avec les justificatifs de leur situation.

Après l'entrée en vigueur du présent accord, la demande d'exclusion doit être notifiée par écrit à l'employeur dans un délai d'un mois suivant l'obtention de la condition de 6 mois d'ancienneté.

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

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

### Article 3-2 les ayants droit du salarié

Sont bénéficiaires du régime l'adhérent et ses ayants droits tels que définis ci-dessous.

#### **Définition des ayants-droit du salarié**

- le conjoint : la personne mariée avec le participant et non séparée de corps ;
- le cocontractant d'un PACS : est assimilée au conjoint, la personne qui a conclu un Pacte Civil de Solidarité avec le participant;
- le concubin du participant justifiant de deux années de vie commune (la condition de durée est considérée comme remplie lorsqu'un enfant est né de l'union) sous réserve que le salarié soit libre au regard de l'état civil de tout lien de mariage ou de PACS
- les enfants à charge : Par enfant, il faut entendre
- les enfants du salarié (légitimes, adoptés ou reconnus);
- les enfants recueillis par le salarié et pour lesquels la qualité de tuteur lui est reconnue;
- les enfants qui ont été élevés par le salarié pendant neuf ans au moins avant leur 16<sup>ème</sup> anniversaire;
- les enfants dont la qualité d'ayant droit du conjoint, cocontractant d'un PACS ou concubin du salarié aura été reconnue par le régime de base de Sécurité Sociale.

#### **Sont considérés comme enfants à charge :**

- tous les enfants âgés de moins de 18 ans ;
- tous les enfants âgés de moins de 26 ans s'ils sont étudiants, apprentis ou demandeurs d'emploi inscrits à Pole emploi et non indemnisés;
- tous les enfants invalides au sens de la législation sociale si l'état d'invalidité a été constaté avant leur 21<sup>ème</sup> anniversaire.

### Article 4 - Garanties

#### **Le présent régime couvre à titre obligatoire le salarié et ses ayants droit.**

Le présent régime a pour objet le remboursement total ou partiel des dépenses de santé engagées par le salarié et ses ayants droit, en complétant, acte par acte, les prestations versées par le Régime Social de Base, dans la limite des frais réellement engagés.

Ce régime s'inscrit dans le cadre du dispositif législatif relatif aux contrats dits « responsables » défini par l'article 57 de la loi n°2004-810 du 13 août 2004 et à ses différents décrets et arrêtés d'application, et à ce titre les contributions patronales sont exonérées.

Ainsi, le présent régime ne rembourse ni les pénalités mises à la charge de l'assuré notamment en cas de non respect du parcours de soins ni la participation forfaitaire et la franchise respectivement prévues aux II et III de l'article L322-2 du code de la sécurité sociale.

Sont prises en charge les prestations de prévention figurant sur l'arrêté du 8 juin 2006 pris en application de l'article L.871-1 du code de la sécurité sociale.

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

La nature et le montant des prestations du régime conventionnel sont présentés dans le tableau annexé à l'accord (voir partie annexe 1 « tableau garanties complémentaire santé »).

#### Article 5- Gestion du régime complémentaire frais de santé

Pour assurer la gestion de leur régime complémentaire obligatoire frais de santé, les organisations signataires ont convenu, après avoir procédé à un appel d'offres, de désigner l'organisme suivant :

**AGRI PREVOYANCE, Institution de prévoyance régie par le Code rural, sise 21 Rue de la Bienfaisance - 75382 PARIS Cedex 08, membre du groupe AGRICA.**

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

Les modalités d'organisation de la mutualisation du régime seront régulièrement réexaminées par les partenaires sociaux.

#### Article 6 COTISATION

##### Article 6-1 MONTANT DE LA COTISATION

Les cotisations sont établies sur la base de la législation de l'assurance maladie et de la réglementation sociale et fiscale en vigueur au moment de la conclusion du présent accord. Les cotisations pourront être revues sans délai en cas de changement de ces textes.

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

Les taux de cotisations ainsi définis sont garantis pour une durée de 3 ans, à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord.

##### **Taux et répartition de la cotisation uniforme obligatoire :**

Le taux de la cotisation mensuelle du présent régime « complémentaire frais de santé » est exprimé en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) et sera égale à 1,664 % du PMSS.

La tarification uniforme obligatoire concerne le salarié et ses ayants droit tels que définis à l'article 3.2 du présent accord.

La cotisation obligatoire ainsi prévue est répartie à raison de :

- 15 % à la charge de l'employeur,
- 85 % à la charge du salarié.

##### Article 6-2 APPEL ET RECOUVREMENT DES COTISATIONS

L'appel et le recouvrement des cotisations sont confiés à la Mutualité Sociale Agricole pour le compte d'AGRI PREVOYANCE selon les termes d'une convention de gestion conclue entre eux.

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

Les cotisations sont dues pour la totalité du mois au cours duquel les garanties sont accordées.

#### Article 7 : REGLEMENT DES PRESTATIONS ET TIERS PAYANT

La MSA procède aux remboursements de base MSA et complémentaire Frais de santé AGRI PREVOYANCE.

Le remboursement de la part AGRI PREVOYANCE est réalisé conjointement à celui de la part obligatoire et figure sur le même décompte pour les salariés agricoles.

Pour les bénéficiaires relevant du Régime Général de Sécurité Sociale, des échanges automatisés permettent à la CMSA de régler les prestations AGRI PREVOYANCE sans que le bénéficiaire n'ait à transmettre son décompte de la CPAM (hors prestations nécessitant la production d'une facture telle les prestations optique) à la MSA.

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

Les modalités pratiques complémentaires du règlement des prestations (pièces justificatives...) seront détaillées dans la convention de gestion et la notice d'information remise aux salariés.

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

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

#### Article 8 : CESSATION DES GARANTIES

Pour tout salarié, la garantie cesse d'être accordée à l'expiration du mois au cours duquel prend fin le contrat de travail qui le lie à l'entreprise adhérente.

En outre, certains salariés cessant leur activité, ont la possibilité de demander auprès d'AGRI PREVOYANCE, dans des conditions définies par l'organisme précité, le maintien à titre individuel de leur couverture santé, sous réserve qu'ils en fassent la demande au plus tard dans les 6 mois suivant la rupture de leur contrat de travail. Dans ce cadre, AGRI PREVOYANCE procèdera au recouvrement de l'intégralité de la cotisation correspondante auprès des salariés concernés, sans que celle-ci dépasse de plus de 50% la cotisation des actifs.

Les salariés visés sont ceux prévus à l'article 4 de la loi Evin n°89-1009 du 31 décembre 1989, à savoir :

- les salariés bénéficiaires d'une pension de retraite,
- les salariés s'ils sont privés d'emploi, bénéficiaires d'un revenu de remplacement
- les salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité
- les personnes garanties du chef de l'adhérent salarié décédé, pendant une durée minimale de 12 mois à compter du décès, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois suivant le décès.

#### Article 9 : SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

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

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

Les contributions de l'employeur et du salarié sont maintenues et dues pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée. Toutefois, en cas d'arrêt de travail maladie/accident d'une durée d'au moins un mois civil complet, le bénéfice des garanties mises en place dans le cadre du présent régime obligatoire sera maintenu sans versement de la cotisation employeur et salarié.

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

#### Art 10 : Accord de gestion spécifique et suivi du régime

Les modalités de mises en œuvre pratiques des garanties prévues par le présent accord font l'objet d'une convention de gestion distincte qui définit entre l'organisme assureur désigné et les partenaires sociaux, notamment les modalités de suivi du régime.

Les organisations professionnelles signataires se réuniront\* par ailleurs au moins une fois par an, et en cas de besoin avec les représentants de l'organisme désigné, afin notamment :

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

*\*dans le cadre d'un groupe paritaire composé des membres représentants les employeurs et les salariés, prévus dans le cadre de la commission de suivi du régime de prévoyance.*

#### Article 11 : ANTERIORITE DES REGIMES D'ENTREPRISE

L'adhésion de toutes les entreprises relevant du champ d'application du présent accord et l'affiliation des salariés bénéficiaires visés à l'article 3 de ces entreprises auprès de l'organisme assureur désigné, sont obligatoires à compter de la prise d'effet du présent accord.

Ainsi, tout employeur ayant une activité définie à l'article 1er du présent accord, est tenu d'adhérer, au présent régime, pour l'ensemble des salariés concernés, en application des modalités fixées entre les partenaires sociaux et l'organisme désigné, sauf dans le cas défini ci après.

Les entreprises disposant déjà d'un régime complémentaire santé au jour de la signature du présent accord, comprenant l'ensemble des garanties définies à l'article 4 et figurant dans le tableau des prestations constituant l'annexe 1 du présent accord, pour un niveau de prestations supérieures, peuvent ne pas remettre en cause leurs propres garanties et ne pas rejoindre l'organisme désigné dans le présent accord.

En revanche, les entreprises ayant mis en place, préalablement à la signature du présent accord, un régime complémentaire santé de niveau égal ou inférieur aux garanties définies à l'article 4, doivent le résilier de manière à rejoindre le régime conventionnel ainsi défini, à compter de la date de son entrée en vigueur.

#### Article 12 : RECOURS CONTRE LES TIERS RESPONSABLES

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

#### Article 13 : CLAUSE DE REEXAMEN-DENONCIATION

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

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il peut être dénoncé à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires sous réserve d'un préavis de 3 mois, selon les modalités de dénonciation prévues à l'article L.2261-9 du code du travail.

L'organisme assureur concerné maintiendra les prestations en cours de service à la date d'effet de la dénonciation.

#### Article 14 : DEPOT ET EXTENSION

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

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



## Annexe 1 – Tableau Garanties complémentaire santé :

Garanties	Remboursement régime de base Secteur conventionné	Remboursement complémentaire frais de santé	Remboursement complémentaire frais de santé y compris remboursement régime de base (1)
<b>Frais médicaux</b>			
Consultations, visites, médecins ou spécialistes	70 %	80 %	150 %
Auxiliaires médicaux, soins infirmiers, massages, pédicures, orthophonistes, orthoptistes, sages femmes	60 % 60 % 60 % 60 %	40 % 40 % 40 % 40 %	100 % 100 % 100 % 100 %
Analyses, examen de laboratoire	60 %	40 %	100 %
Radiographie, électro-radiologie	70 %	30 %	100 %
Actes de prévention responsable	De 35 à 70 %	De 30 à 65 %	100 %
<b>Pharmacie</b>	De 15 à 100 %	De 0 à 85 %	100 %
<b>Optique</b>			
Verres, montures, lentilles, prise en charge acceptée	65 %	390 % + un crédit de 250 € / an	455 % + un crédit de 250 € / an
Lentilles non prises en charge		200 € par an	200 € par an
<b>Dentaire</b>			
Prothèse acceptée	70 %	140 % + un crédit de 300€/an	210 % + un crédit de 300€/an
Frais de soin	70 %	30%	100 %
Orthodontie acceptée	100 %	150%	250 %
<b>Appareillage</b>			
Fournitures médicales, pansements, gros et petits appareillages, prothèses sauf prothèses auditives.	65 %	35 %	100 %
Prothèses auditives	65 %	390 % + 175 € par an et par oreille	455 % + 175 € par an et par oreille
<b>Hospitalisation</b> (secteur conventionné ou non)			
Frais de soins et séjours	De 80 à 100 %	De 0 à 20 %	100 %
Dépassement d'honoraires	-	150 %	150 %
Chambre particulière	-	30 €/jour	30 €/jour
Forfait hospitalier	-	100 % dès le 1 <sup>er</sup> jour	100 % dès le 1 <sup>er</sup> jour
<b>Maternité</b> (secteur conventionné ou non)			
Frais de soins et séjours	100 %	-	-
Dépassement d'honoraires et chambre particulière	-	Crédit d'un tiers du PMSS/ bénéficiaire/maternité	Crédit d'un tiers du PMSS/ bénéficiaire/maternité
Lit accompagnant pour enfants moins de 12 ans	-	25 € / jour	25 € / jour

(1) en pourcentage du BR (base de remboursement à partir de laquelle est calculé le remboursement obligatoire).

Fait à Bois Guillaume, le 22 septembre 2009