

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 5 JANVIER 1978
CONCERNANT LES EXPLOITATIONS DE POLYCULTURE ET D'ELEVAGE,
LES EXPLOITATIONS DE CULTURE OU D'ELEVAGE SPECIALISES,
LES ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES RURAUX ET
FORESTIERS ET LES COOPERATIVES D'UTILISATION
DE MATERIELS AGRICOLES DU CANTAL**

IDCC : 9151

*(Mise à jour : 26 mars 2015)
(Dernier avenant intégré : n° 77 du 21 janvier 2015)*

| | |
|---|---|
| SIGNATAIRES DE LA CONVENTION | CHAMP D'APPLICATION |
| SOMMAIRE DÉTAILLÉ | SALAIRES |
| TABLE DES MATIERES ALPHABETIQUE | CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE DES EMPLOIS |
| | CONGES PAYES |
| | CONGES EXCEPTIONNELS |
| | PERIODE D'ESSAI |
| | PREAVIS EN CAS DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL |
| | INDEMNITES DE LICENCIEMENT |
| | TEMPS PARTIEL |

Complémentaire Frais de Santé
Accord départemental d'assurance complémentaire frais de santé du 22 septembre 2009 concernant les salariés non cadres des exploitations agricoles du Cantal

| | |
|---|--|
| COTISATIONS | OFFRE A ADHESION INDIVIDUELLE ET FACULTATIVE |
| GARANTIES OBLIGATOIRES | SALARIES BENEFICIAIRES |
| GESTION / ANTERIORITE DU REGIME | SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL |

Prévoyance
Accord départemental du 22 septembre 2009 sur un régime de prévoyance des salariés agricoles non cadres des exploitations agricoles du Cantal

| | |
|---|--|
| COTISATIONS | SALARIES BENEFICIAIRES |
| GARANTIES OBLIGATOIRES | SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL |
| GESTION / ANTERIORITE DU REGIME | |

TABLE DES MATIERES ALPHABETIQUE

| DISPOSITIONS | Articles | PAGES |
|---|------------------------------------|--------------|
| A Accords départementaux | | |
| - Complémentaire Frais de Santé des salariés non cadres des exploitations agricoles du Cantal du 22 septembre 2009 | ANNEXE II Accord | 37 |
| - Accord de gestion spécifique et suivi du régime | Accord - 11 | 43 |
| - Adhésion/antériorité des régimes d'entreprise | Accord - 12 | 43 |
| - Cessation des garanties | Accord - 9 | 42 |
| - Champ d'application | Accord - 1 | 38 |
| - Clause de réexamen - dénonciation | Accord - 14 | 44 |
| - Cotisation | Accord - 7 | 41 |
| - Entrée en vigueur | Accord - 2 | 38 |
| - Formalités administratives | Accord - 15 | 44 |
| - Garanties | Accord - 5 | 40 |
| - Gestion du régime complémentaire frais de santé | Accord - 6 | 41 |
| - Offre à adhésion individuelle et facultative | Accord - 4 | 40 |
| - Offres à adhésion individuelles et facultatives | Accord Annexe 2 | 47 |
| - Recours contre les tiers responsables | Accord - 13 | 44 |
| - Règlement des prestations et tiers payant | Accord - 8 | 42 |
| - Salaires bénéficiaires | Accord - 3 | 38 |
| - Suspension du contrat de travail | Accord - 10 | 42 |
| - Tableau garanties complémentaire santé | Accord Annexe 1 | 45 |
| - Régime de Prévoyance des salariés agricoles non cadres des exploitations agricoles du Cantal du 22 septembre 2009 | ANNEXE III Accord | 50 |
| - Accord de gestion spécifique et suivi du régime | Accord - 9 | 57 |
| - Adhésion et antériorité | Accord - 6 | 55 |
| - Champ d'application | Accord - 1 | 50 |
| - Clause de réexamen - dénonciation | Accord - 8 | 56 |
| - Cotisations | Accord - 7 | 55 |
| - Dénonciation | Accord - 10 | 57 |
| - Entrée en vigueur | Accord - 2 | 51 |
| - Formalités administratives | Accord - 11 | 57 |
| - Garanties | Accord - 5 | 51 |
| - Gestion du régime de prévoyance | Accord - 3 | 51 |
| - Salaires bénéficiaires | Accord - 4 | 51 |
| Accord national du 23 décembre 1981 concernant la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles | ANNEXE IV | 58 |
| Ancienneté (prime) | 29 | 19 |
| Apprentis | | |
| - Apprentis (application de la convention) | 3 | 8 |
| - Contrat d'apprentissage | 48 | 25 |
| - Salaire | 24 | 18 |
| Arbitrage | 9 | 9 |
| Attestation de cessation de travail | 52 | 27 |
| B Bulletins et livre de paye | 32 | 20 |
| C Certificat de travail et attestation | 53 | 27 |
| Cessation du contrat de travail | CHAPITRE XII | 25 |
| Champ d'application | CHAPITRE I | 7 |
| - Professionnel | 1 | 7 |
| - Territorial | 5 | 8 |
| Changement temporaire de catégorie | 26 | 18 |
| Classification des emplois | SECTION I | 13 |
| - De cadres | 20 c) | 17 |
| - Des emplois de salariés : ouvriers, employés | 20 a) | 13 |
| - Des emplois de techniciens et agents de maîtrise | 20 b) | 15 |
| - Des saisonniers : classification minimale | 27 | 18 |
| Comité d'entreprise et financement des œuvres sociales | 15 | 11 |
| Commission départementale de conciliation | 9 | 9 |

| | | |
|---|----------------------|-----------|
| Conflits collectifs..... | 9 | 9 |
| Congés | CHAPITRE IX | 23 |
| - Autres congés | 43 | 23 |
| - Congés payés annuels..... | 42 | 23 |
| - Jours fériés..... | 41 | 23 |
| - Pour événements familiaux | 44 | 23 |
| Contrat d'apprentissage | 48 | 25 |
| Contrat de travail - période d'essai..... | CHAPITRE VI | 11 |
| - A durée déterminée | | |
| - Conclusion | 17 | 12 |
| - Rupture et préavis | 50 bis | 26 |
| - A durée indéterminée (notamment intermittents et temps partiel) | | |
| - Conclusion | 16 | 11 |
| - Délai-congé - licenciement | 50 | 25 |
| - Certificat de travail et attestation..... | 53 | 27 |
| - Cessation du contrat de travail..... | CHAPITRE XII | 25 |
| - Contrat écrit..... | 18 | 12 |
| - Licenciement pour motif économique..... | 51 | 27 |
| - Période d'essai..... | 19 | 12 |
| - Suspension du contrat de travail..... | 54 | 27 |
| D Date d'effet de la convention..... | 56 | 28 |
| Définition et paiement des heures supplémentaires..... | 36 | 21 |
| Délégués du personnel..... | 15 | 11 |
| Délégués syndicaux et du personnel et comités d'entreprise | CHAPITRE V | 10 |
| Délégués syndicaux interentreprises..... | 14 | 10 |
| Dénonciation de la convention | 8 | 9 |
| Durée de la convention | 6 | 8 |
| Durée du travail, repos hebdomadaire, jours fériés | CHAPITRE VIII | 20 |
| - Accord national du 23 décembre 1981 concernant la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles | ANNEXE IV | 58 |
| | Accord | |
| - Des jeunes | 34 | 21 |
| - Dispositions générales | 33 | 20 |
| - Heures supplémentaires..... | 36 | 21 |
| - Jours fériés..... | 41 | 23 |
| - Maximale..... | 37 | 22 |
| - Mensualisation..... | 38 | 22 |
| - Repos compensateur en cas d'heures supplémentaires | 40 | 23 |
| - Repos hebdomadaire, repos quotidien..... | 39 | 22 |
| - Travail de nuit | 35 | 21 |
| Durée, révision et dénonciation de la convention | CHAPITRE II | 8 |
| E Exercice d'activité syndicale hors de l'entreprise | 13 | 10 |
| F Fin de carrière (prime)..... | 30 | 20 |
| Formation professionnelle (apprentis et salariés) | CHAPITRE XI | 25 |
| - Apprentis | 48 | 25 |
| - Salariés | 49 | 25 |
| Fourniture de nourriture et de logement - évaluation | 28 | 19 |
| G Garantie de ressources en cas de maladie ou d'accident (cf. rubrique « accord départemental du 22 septembre 2009 relatif au régime de prévoyance des salariés agricoles ») | ANNEXE III | 50 |
| | Accord | |
| H Heures supplémentaires (définition, paiement) | 36 | 21 |
| Hygiène et sécurité | CHAPITRE X | 24 |
| - Logement..... | 46 | 25 |
| - Médecine du travail | 47 | 25 |
| - Obligations de l'employeur | 45 | 24 |
| I Incidence de la convention collective sur les contrats antérieurs | 4 | 8 |
| Indemnité de licenciement (contrat à durée indéterminée)..... | 50 | 25 |
| Interdiction de livrer une propagande politique ou religieuse dans l'entreprise | 11 | 10 |
| J Jeunes (salaires)..... | 22 | 17 |

| | | | |
|----------|---|---------------------|-----------|
| | Jours fériés..... | 41 | 23 |
| L | Liberté syndicale et d'opinion | 10 | 9 |
| | Libre exercice du droit syndical dans l'entreprise | 12 | 10 |
| | Licenciement | CHAPITRE XII | 25 |
| | - Délai-congé – indemnité de licenciement / contrat à durée indéterminée | 50 | 25 |
| | - Rupture d'un contrat à durée déterminée - préavis..... | 50 bis | 26 |
| | - Pour motif économique | 51 | 27 |
| | Logement | | |
| | - Hygiène et sécurité | 46 | 25 |
| | - Fourniture de logement - évaluation..... | 28 | 19 |
| M | Médecine du travail | 47 | 25 |
| | Mensualisation..... | 38 | 22 |
| | Modalité de paiement des salaires | 31 | 20 |
| N | Nourriture (fourniture et évaluation) | 28 | 19 |
| O | Ouvriers étrangers | 2 | 8 |
| P | Paie | SECTION V | 20 |
| | Période d'essai..... | 19 | 12 |
| | Préavis : | | |
| | - Contrat à durée déterminée | 50 bis | 26 |
| | - Contrat à durée indéterminée..... | 50 | 25 |
| | Prévoyance (cf. rubrique « accord départemental régime de prévoyance des salariés agricoles non cadres des exploitations agricoles du 22 septembre 2009 »)..... | ANNEXE III | 50 |
| | Primes..... | SECTION IV | 19 |
| | - D'ancienneté | 29 | 19 |
| | - De fin de carrière..... | 30 | 20 |
| | Procédure conventionnelle de conciliation et d'arbitrage | CHAPITRE III | 9 |
| R | Règlement des conflits collectifs | 9 | 9 |
| | Repos compensateur en cas d'heures supplémentaires | 40 | 23 |
| | Repos hebdomadaire, repos quotidien | 39 | 22 |
| | Révision de la convention..... | 7 | 8 |
| S | Santé (cf. rubrique « accord départemental complémentaire frais de santé des salariés non cadres des exploitations agricoles du 22 septembre 2009 ») | ANNEXE II | 37 |
| | Salaires | SECTION II | 17 |
| | - Barèmes | ANNEXE I | 30 |
| | - Bulletins et livre de paye | 32 | 20 |
| | - De l'apprenti | 24 | 18 |
| | - Des femmes | 25 | 18 |
| | - Des jeunes | 22 | 17 |
| | - Des travailleurs handicapés | 23 | 17 |
| | - Des saisonniers : minima..... | 27 | 18 |
| | - Fourniture de nourriture et de logement - évaluation | 28 | 19 |
| | - Majoration pour travail du dimanche (repos hebdomadaire, repos quotidien) | 39 | 22 |
| | - Mensualisation..... | 38 | 22 |
| | - Minima | 21 | 17 |
| | - Modalité de paiement | 31 | 20 |
| | - Paiement des heures supplémentaires..... | 36 | 21 |
| | - Prime d'ancienneté..... | 29 | 19 |
| | - Prime de fin de carrière | 30 | 20 |
| | Suspension du contrat de travail | 54 | 27 |
| | Syndicat : | | |
| | - Liberté syndicale et d'opinion | 10 | 9 |
| | - Délégués syndicaux interentreprises | 14 | 10 |
| T | Travail de nuit..... | 35 | 21 |

SOMMAIRE

Convention Collective de Travail du 5 janvier 1978
 concernant les exploitations de polyculture et d'élevage,
 les exploitations de culture ou d'élevage spécialisés,
 les entreprises de travaux agricoles ruraux et
 forestiers et les coopératives d'utilisation
 de matériels agricoles du Cantal

Pages

| | |
|---|-----------|
| CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION..... | 7 |
| Article 1 - Champ d'application professionnel..... | 7 |
| Article 2 - Ouvriers étrangers | 8 |
| Article 3 - Apprentis | 8 |
| Article 4 - Incidence sur les contrats antérieurs | 8 |
| Article 5 - Champ d'application territorial | 8 |
| CHAPITRE II - DUREE, REVISION ET DENONCIATION DE LA CONVENTION..... | 8 |
| Article 6 - Durée de la convention | 8 |
| Article 7 - Révision de la convention | 8 |
| Article 8 - Dénonciation de la convention | 9 |
| CHAPITRE III - PROCEDURE CONVENTIONNELLE DE CONCILIATION ET D'ARBITRAGE..... | 9 |
| Article 9 | 9 |
| CHAPITRE IV - LIBERTE SYNDICALE ET D'OPINION..... | 9 |
| Article 10 | 9 |
| Article 11 | 10 |
| CHAPITRE V - DELEGUES SYNDICAUX ET DU PERSONNEL ET COMITES D'ENTREPRISE..... | 10 |
| Article 12 | 10 |
| Article 13 | 10 |
| Article 14 | 10 |
| Article 15 | 11 |
| CHAPITRE VI - CONTRAT DE TRAVAIL - PERIODE D'ESSAI..... | 11 |
| Article 16 - Contrat de travail à durée indéterminée | 11 |
| Article 17 - Contrat de travail à durée déterminée | 12 |
| Article 18 | 12 |
| Article 19 - Période d'essai | 12 |
| CHAPITRE VII - CLASSIFICATIONS DES EMPLOIS – REMUNERATIONS »..... | 13 |
| <i>SECTION I - CLASSIFICATION DES EMPLOIS</i> | 13 |
| Article 20 a) - Classification des emplois de salariés : ouvriers, employés | 13 |
| Article 20 b) - Classification des emplois de techniciens et agents de maîtrise | 15 |
| Article 20 c) - Classification des emplois de cadres | 17 |
| <i>SECTION II - SALAIRES</i> | 17 |
| Article 21 - Salaires minima | 17 |
| Article 22 - Salaire des jeunes | 17 |
| Article 23 - Salaire des travailleurs handicapés | 17 |
| Article 24 - Salaire de l'apprenti | 18 |
| Article 25 - Salaire des femmes | 18 |
| Article 26 - Changement temporaire de catégorie | 18 |
| Article 27 - Classification minimale des salariés en contrat de travail à durée déterminée pour un motif de recours saisonnier | 18 |
| <i>SECTION III - FOURNITURE DE NOURRITURE ET DE LOGEMENT</i> | 19 |
| Article 28 - Fourniture de nourriture et de logement - évaluation | 19 |

| | |
|--|-----------|
| SECTION IV - PRIMES | 19 |
| Article 29 - Prime d'ancienneté..... | 19 |
| Article 30 - Prime de fin de carrière | 20 |
| SECTION V - PAIE | 20 |
| Article 31 - Modalité de paiement des salaires | 20 |
| Article 32 - Bulletins et livre de paye | 20 |
| CHAPITRE VIII - DUREE DU TRAVAIL, REPOS HEBDOMADAIRE, JOURS FERIES | 20 |
| Article 33 - Durée du travail | 20 |
| Article 34 - Durée du travail des jeunes..... | 21 |
| Article 35 - Travail de nuit | 21 |
| Article 36 - Définition et paiement des heures supplémentaires | 21 |
| Article 37 - Durée maximale du travail | 22 |
| Article 38 - Mensualisation..... | 22 |
| Article 39 - Repos hebdomadaire, repos quotidien..... | 22 |
| Article 40 - Repos compensateur en cas d'heures supplémentaires | 23 |
| Article 41 - Jours fériés..... | 23 |
| CHAPITRE IX - CONGES | 23 |
| Article 42 - Congés payés annuels..... | 23 |
| Article 43 - Autres congés | 23 |
| Article 44 - Congés pour événements familiaux | 23 |
| CHAPITRE X - HYGIENE ET SECURITE | 24 |
| Article 45 - Hygiène et sécurité | 24 |
| Article 46 - Logement..... | 25 |
| Article 47 - Médecine du travail | 25 |
| CHAPITRE XI - FORMATION PROFESSIONNELLE | 25 |
| Article 48 - Apprentissage | 25 |
| Article 49 - Formation professionnelle | 25 |
| CHAPITRE XII - CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL | 25 |
| Article 50 - Contrat à durée indéterminée - délai-congé - licenciement | 25 |
| Article 50 bis - Contrat à durée déterminée | 26 |
| Article 51 - Licenciement pour motif économique | 27 |
| Article 52 - Attestation de cessation de travail | 27 |
| Article 53 - Certificat de travail et attestation..... | 27 |
| Article 54 - Suspension du contrat de travail..... | 27 |
| CHAPITRE XII BIS - GARANTIE DE RESSOURCES EN CAS DE MALADIE OU D'ACCIDENT | 28 |
| Article 55 (abrogé par l'avenant n° 68 du 22 septembre 2009 et remplacé par accord départemental du 22 septembre 2009 relatif au régime de prévoyance des salariés agricoles non cadres des exploitations agricoles du Cantal (annexe III))..... | 28 |
| CHAPITRE XIII | 28 |
| Article 56 - Date d'effet..... | 28 |

ANNEXES

| | |
|---|----|
| ANNEXE I - SALAIRES | 30 |
| ANNEXE II - ACCORD DEPARTEMENTAL D'ASSURANCE COMPLEMENTAIRE FRAIS DE SANTE DU 22 SEPTEMBRE 2009 CONCERNANT LES SALAIRES NON CADRES DES EXPLOITATIONS AGRICOLES DU CANTAL | 37 |
| ANNEXE III - ACCORD DEPARTEMENTAL DU 22 SEPTEMBRE 2009 SUR UN REGIME DE PREVOYANCE DES SALAIRES AGRICOLES NON CADRES DES EXPLOITATIONS AGRICOLES DU CANTAL | 50 |
| ANNEXE IV - ACCORD NATIONAL DU 23 DECEMBRE 1981 CONCERNANT LA DUREE DU TRAVAIL DANS LES EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES AGRICOLES | 58 |
| LISTE D'AVENANTS | 83 |

(Avenant n° 62 du 20 novembre 2006)

**« CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 5 JANVIER 1978
CONCERNANT LES EXPLOITATIONS DE POLYCULTURE ET D'ELEVAGE,
LES EXPLOITATIONS DE CULTURE OU D'ELEVAGE SPECIALISES,
LES ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES RURAUX ET
FORESTIERS ET LES COOPERATIVES D'UTILISATION
DE MATERIELS AGRICOLES DU CANTAL »**

(Mise à jour au 26 mars 2015)



Etendue par arrêté ministériel du 7 novembre 1978

Entre :

- La FEDERATION DEPARTEMENTALE DES SYNDICATS D'EXPLOITANTS AGRICOLES DU CANTAL,
(Avenant n° 62 du 20 novembre 2006) « - La FEDERATION DEPARTEMENTALE DES CUMA DU CANTAL,
- Le SYNDICAT DES ENTREPRENEURS DU TERRITOIRE DU CANTAL, »

d'une part,

et :

- L'UNION DES SYNDICATS OUVRIERS C.G.T. DU CANTAL,
- L'UNION DES SYNDICATS OUVRIERS C.F.D.T. DU CANTAL,
- Le SYNDICAT NATIONAL DES CADRES D'EXPLOITATIONS AGRICOLES/C.G.C.,
- L'UNION DES SYNDICATS OUVRIERS C.G.T.-F.O. DU CANTAL,
- L'UNION DES SYNDICATS OUVRIERS C.F.T.C. DU CANTAL,

d'autre part;

(Avenant n° 74 du 7 septembre 2012) « Il a été conclu, conformément aux dispositions du Chapitre I du Titre II du Livre II de la 2^{ème} partie du code du travail la présente convention collective ».

CHAPITRE I

CHAMP D'APPLICATION

(Avenant n° 35 du 21 mars 1990) « ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL

(Avenant n° 66 du 24 octobre 2008) « La présente convention collective de travail règle les rapports entre les employeurs et les salariés des exploitations et entreprises agricoles du Cantal, ayant une activité définie à l'article L722-1, 1° (à l'exception des centres équestres, entraîneurs de chevaux de courses, champs de courses et des parcs zoologiques), 2° (à l'exception des entreprises du paysage) et 4° du code rural, ainsi qu'aux coopératives d'utilisation de matériel agricole. »

La présente convention n'est pas applicable aux salariés susvisés lorsqu'ils sont soumis à un statut législatif ou réglementaire particulier.

Des annexes à la présente convention pourront être conclues pour d'autres branches professionnelles. »

ARTICLE 2 - OUVRIERS ETRANGERS

Les clauses de la présente convention sont applicables quelle que soit la nationalité des parties.

ARTICLE 3 - APPRENTIS

Les clauses de la présente convention sont applicables aux apprentis dans la mesure où elles ne sont pas contraires aux dispositions particulières prévues à l'égard de ceux -ci par les articles 24 et 48.

ARTICLE 4 - INCIDENCE SUR LES CONTRATS ANTERIEURS

La présente convention s'applique nonobstant tous usages ou coutumes locaux et toutes stipulations dans les contrats individuels de travail ou dans les accords collectifs antérieurs lorsque ces usages, coutumes ou stipulations sont moins favorables pour les travailleurs que les dispositions de la présente convention.

En aucun cas, la rémunération nette en espèces, allouée aux salariés ne pourra être inférieure à celle qui résulte de l'ensemble des dispositions de la présente convention.

ARTICLE 5 - CHAMP D'APPLICATION TERRITORIAL

La présente convention est applicable aux exploitations visées à l'article 1er et situées sur le territoire du département du Cantal.

Elle régit tous les travaux salariés qui y sont effectués quel que soit le domicile des parties.

CHAPITRE II

DUREE, REVISION ET DENONCIATION DE LA CONVENTION

ARTICLE 6 - DUREE DE LA CONVENTION

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Elle restera en vigueur jusqu'à l'intervention d'une nouvelle Convention signée à la suite d'une demande de dénonciation ou, à défaut de conclusion de la convention nouvelle, pendant une durée de deux ans à compter de l'expiration du délai de préavis.

(Avenant n° 35 du 21 mars 1990) « ARTICLE 7 - REVISION DE LA CONVENTION »

La demande de révision peut être introduite à tout moment par l'une quelconque des parties signataires ; elle doit être signifiée par lettre recommandée aux autres organisations signataires et (avenant n° 74 du 7 septembre 2012) « à la DIRECCTE (Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi) Unité Territoriale du Cantal ».

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

La Commission Mixte constituée comme il est de règle, et convoquée par (avenant n° 74 du 7 septembre 2012) « la DIRECCTE (Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi) Unité Territoriale du Cantal, étudie les modifications demandées dans les trente jours suivant la date de réception par (avenant n° 74 du 7 septembre 2012) « la DIRECCTE (Direction Régionale

des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi) Unité Territoriale du Cantal » de la lettre recommandée susvisée.

En tout état de cause, la Commission Mixte se réunit, sans formalités préalables, dans les quinze jours qui suivent la parution au Journal Officiel d'un texte modifiant le salaire minimum de croissance. »

(Avenant n° 35 du 21 mars 1990) « ARTICLE 8 - DENONCIATION DE LA CONVENTION »

La présente convention peut être dénoncée par l'une ou l'autre des parties contractantes.

La partie signataire qui dénoncera la convention devra prévenir les autres parties et (avenant n° 74 du 7 septembre 2012) « la DIRECCTE (Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi) Unité Territoriale du Cantal par pli recommandé avec un préavis minimum de 60 jours. »

CHAPITRE III

PROCEDURE CONVENTIONNELLE DE CONCILIATION ET D'ARBITRAGE

ARTICLE 9

(Avenant n° 74 du 7 septembre 2012) « Il est créé une commission départementale de conciliation composée à égalité de représentants des organisations syndicales représentatives d'employeurs et de salariés avec un maximum de 10 membres ».

Les conflits collectifs nés à l'occasion de l'exécution, la révision ou la dénonciation de la présente convention sont portés devant la section départementale agricole de conciliation du Cantal.

En cas de non-conciliation, ils peuvent être soumis, si les parties y consentent, à un arbitre choisi par celles-ci d'un commun accord, ou, à défaut, par le Président de la section (avenant n° 74 du 7 septembre 2012) « régionale » agricole de conciliation.

En cas d'échec de cette procédure conventionnelle, il doit être fait application de la procédure légale de règlement des conflits collectifs.

CHAPITRE IV

LIBERTE SYNDICALE ET D'OPINION

(Avenant n° 35 du 21 mars 1990) « ARTICLE 10 »

La liberté d'opinion et l'exercice du droit syndical dans les entreprises, notamment le droit d'adhérer librement ou d'appartenir ou non à un syndicat, sont reconnus et s'exercent conformément aux dispositions du (avenant n° 74 du 7 septembre 2012) « Titre II Livre I » du Code du Travail.

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

Il est interdit à tout employeur de prélever les cotisations syndicales sur les salaires de son personnel et de les payer au lieu et place de celui-ci.

Le chef d'entreprise ou ses représentants ne doivent employer aucun moyen de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale quelconque.

Toute mesure prise par l'employeur contrairement aux dispositions des alinéas précédents est considérée comme abusive et donne lieu à dommages et intérêts.

ARTICLE 11

Les employeurs et les salariés ne doivent, sous aucun prétexte, se livrer à l'intérieur de l'établissement à une propagande politique ou religieuse quelle qu'elle soit, par paroles, par actes, distribution ou collage de tracts, affiches (avenant n° 6 du 13 avril 1979).

CHAPITRE V

DELEGUES SYNDICAUX ET DU PERSONNEL ET COMITES D'ENTREPRISE

ARTICLE 12

D'une façon générale, les employeurs s'engagent à appliquer strictement les textes en vigueur tendant au libre exercice du droit syndical dans les entreprises.

(Avenant n° 35 du 21 mars 1990) « ARTICLE 13 »

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

Dans la limite de trois jours par an, les employeurs sont tenus de laisser aux salariés, sur présentation d'un mandat émanant de leur organisation le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions syndicales.

Les absences résultant de l'application du présent article ne donnent lieu de la part de l'employeur ni à rémunération, ni à indemnité d'aucune sorte, sauf accord entre les parties. »

(Avenant n° 35 du 21 mars 1990) « ARTICLE 14 »

Chaque organisation syndicale signataire de la présente convention a la faculté de désigner six délégués syndicaux titulaires et six suppléants en cas d'empêchement des titulaires.

Les délégués dont la compétence s'étend sur l'ensemble du département sont choisis en principe, dans chacun des trois arrondissements.

Le délégué dispose, pour exercer ses fonctions, d'une journée ou de deux demi-journées, par mois, avec possibilité de cumul dans la limite maximum de deux jours, étant entendu que le cumul ne peut être exigé pendant la période des grands travaux telle qu'elle est fixée en matière de congés payés.

Il assiste en cas de litige le salarié qui lui en fait la demande.

L'employeur est tenu de recevoir le délégué interentreprises, à condition que celui-ci se soit conformé à la procédure suivante :

- 1° Le délégué interentreprises doit informer l'employeur avec lequel il désire s'entretenir au moins 48 heures à l'avance par une note écrite exposant sommairement l'objet de la demande. La date, l'heure et le lieu de la rencontre sont alors fixés, dans les meilleurs délais, d'un commun accord par l'employeur et le délégué.
- 2° Le délégué interentreprises doit informer le délégué des employeurs dans les mêmes conditions, le délégué des employeurs pourra assister à l'entretien s'il est appelé par l'employeur concerné.
- 3° Si l'entretien a lieu pendant les heures de travail, le délégué interentreprises devra informer de son absence son propre employeur 48 heures à l'avance.

A la demande de l'un des deux délégués, il pourra être fait appel à l'assistance de l'Inspecteur du Travail.

En tout état de cause, la qualité de délégué syndical ne peut être reconnue que si elle a été notifiée au préalable, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, par l'organisation dont il relève, à la fois à l'Inspecteur du Travail, à son employeur et aux organisations patronales intéressées signataires de la convention.

Ces dernières doivent notifier aux organisations syndicales des salariés intéressés les noms et adresses des délégués employeurs.

Les dispositions de l'article L 412-18 du Code du Travail sont applicables aux délégués syndicaux instaurés par le présent article.

Le délégué syndical interentreprises ne peut, en aucun cas, exiger la communication des comptes de l'entreprise ou intervenir dans la gestion de celle-ci.

Dans l'attente d'un accord à réaliser, les absences résultant de l'application du présent article ne donnent lieu de la part de l'employeur ou des organisations syndicales patronales ni à rémunération ni à indemnité d'aucune sorte, sauf accord entre les parties. »

ARTICLE 15

Les dispositions législatives et réglementaires relatives aux délégués du personnel, au comité d'entreprise ainsi qu'au financement des œuvres sociales du comité d'entreprise doivent être appliquées par tous de bonne foi.

(Avenant n° 74 du 7 septembre 2012) « CHAPITRE VI

CONTRAT DE TRAVAIL - PERIODE D'ESSAI »

(Avenant n° 74 du 7 septembre 2012) « ARTICLE 16 – CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE INDETERMINEE

Le contrat de travail à durée indéterminée est la forme normale et générale de la relation de travail.

Des contrats de travail à temps partiel peuvent être conclus conformément aux dispositions des articles L. 3123-1 et L. 3123-2 du code du travail et de l'article 9-2 de l'accord national du 23 décembre 1981 concernant la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles.

Des contrats de travail intermittents peuvent être conclus conformément aux dispositions de l'article 9-3 de l'accord national du 23 décembre 1981 concernant la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles. »

(Avenant n° 74 du 7 septembre 2012) « ARTICLE 17 - CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE DETERMINEE

Sous réserve des dispositions de l'article L. 1242-3, un contrat de travail à durée déterminée ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, et seulement dans les cas suivants:

1° Remplacement d'un salarié en cas :

- a) d'absence ;
- b) de passage provisoire à temps partiel, conclu par avenant à son contrat de travail ou par échange écrit entre ce salarié et son employeur ;
- c) de suspension de son contrat de travail ;
- d) de départ définitif précédant la suppression de son poste de travail après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe ;
- e) d'attente de l'entrée en service effective du salarié recruté par contrat à durée indéterminée appelé à le remplacer ;

2° Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ;

3° Emplois à caractère saisonnier ou pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par convention ou accord collectif de travail étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois ;

4° Remplacement d'un chef d'entreprise artisanale, industrielle ou commerciale, d'une personne exerçant une profession libérale, de son conjoint participant effectivement à l'activité de l'entreprise à titre professionnel et habituel ou d'un associé non salarié d'une société civile professionnelle, d'une société civile de moyens ou d'une société d'exercice libéral ;

5° Remplacement du chef d'une exploitation agricole ou d'une entreprise mentionnée aux 1° à 4° de l'article L. 722-1 du code rural et de la pêche maritime, d'un aide familial, d'un associé d'exploitation, ou de leur conjoint mentionné à l'article L. 722-10 du même code dès lors qu'il participe effectivement à l'activité de l'exploitation agricole ou de l'entreprise ».

(Avenant n° 35 du 21 mars 1990) « ARTICLE 18

L'embauchage fait l'objet d'un acte écrit en deux exemplaires signé par les deux parties.

Le contrat à durée indéterminée mentionne obligatoirement :

- la date d'effet du contrat,
- la catégorie d'emploi du salarié et le coefficient y afférent.

Le contrat à durée déterminée est conclu dans les conditions prévues aux articles (avenant n° 74 du 7 septembre 2012) « L. 1241-1 et suivants du code du travail et par les textes réglementaires pris pour leur application et au chapitre I de l'accord national du 18 juillet 2002 sur les saisonniers et sur diverses dispositions sur les contrats à durée déterminée en agriculture ».

Le contrat à temps partiel est conclu dans les conditions prévues (avenant n° 74 du 7 septembre 2012) « aux articles L. 3123-14 et suivants du code du travail. »

L'un des exemplaires est remis au salarié, l'autre est conservé par l'employeur. »

(Avenant n° 74 du 7 septembre 2012) « ARTICLE 19 – PERIODE D’ESSAI

Pour les salariés embauchés en contrat à durée indéterminée, la période d'essai est fixée à :

| | | |
|-------------------|--------|-----------------------|
| Ouvriers employés | 2 mois |) |
| TAM | 3 mois |) Sans renouvellement |
| Cadres | 4 mois |) |

Pour les salariés embauchés en contrat à durée déterminée, la période d'essai ne peut excéder une durée calculée à raison d'un jour par semaine de contrat :

- ⇒ Dans la limite de deux semaines si la durée initialement prévue ne dépasse pas 6 mois,
- ⇒ Dans la limite de trois semaines dans les autres cas.

Lorsqu'il est mis fin, par l'employeur, au contrat en cours ou au terme de la période d'essai, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 1° Vingt-quatre heures en deçà de huit jours de présence ;
- 2° Quarante-huit heures entre huit jours et un mois de présence ;
- 3° Deux semaines après un mois de présence ;
- 4° Un mois après trois mois de présence».

Lorsqu'il est mis fin, par le salarié, au contrat en cours ou au terme de la période d'essai le délai est de :

- ⇒ 48 heures.
- ⇒ Délai ramené à 24 heures en deçà de 8 jours de présence ».

En cas de rupture du contrat de travail au cours ou à l'issue de la période d'essai, le salarié reçoit le salaire correspondant à la qualification professionnelle pour laquelle il a été embauché.

Lorsque la rupture d'un contrat à durée indéterminée au cours ou à l'issue de la période d'essai est prise par l'employeur pour un motif autre qu'une faute grave, elle donne droit à une indemnité de 10 % de l'ensemble de la période d'emploi. »

(Avenant n° 66 du 24 octobre 2008) « CHAPITRE VII

CLASSIFICATIONS DES EMPLOIS – REMUNERATIONS »

SECTION I - CLASSIFICATION DES EMPLOIS

(Avenant n° 74 du 7 septembre 2012) « Sous réserve des dispositions de l'article 27 ».

(Avenant n° 66 du 24 octobre 2008) « ARTICLE 20 a) - CLASSIFICATION DES EMPLOIS DE SALARIES : OUVRIERS, EMPLOYES

Niveau 1 : emplois d'exécutants

Echelon 1 - coefficient 100

Emploi comportant des tâches d'exécution facile, parfois répétitives, immédiatement reproductibles après simple démonstration, sans mise en œuvre de connaissances particulières.

Ces tâches sont exécutées selon des consignes précises et/ou sous surveillance permanente, sans avoir à faire preuve d'initiative.

Dans les structures agro-touristiques et les ateliers de transformation : emplois comportant des tâches simples sous la responsabilité de l'exploitant (plonge, aide à la préparation, nettoyage, ménage...)

Echelon 2 - coefficient 110

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

Le travail est exécuté selon des consignes précises et/ou sous surveillance fréquente. L'emploi ne nécessite que peu d'initiatives de la part du titulaire. Les conséquences des initiatives que le titulaire de l'emploi est amené à prendre dans l'exécution de son travail n'ont pas ou peu de conséquences sur le plan économique ou de la sécurité des personnes.

Dans les structures agro-touristiques et les ateliers de transformation : aide à la transformation de produits fermiers.

Niveau 2 : emplois spécialisés

Echelon 1 - coefficient 120

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

L'exécution des tâches se réalise à partir de consignes précises et sous surveillance intermittente de l'employeur. Dans l'exécution de sa tâche, le titulaire de l'emploi doit être capable de déceler les anomalies et incidents, d'en alerter le supérieur ou de prendre les dispositions d'urgence qui s'imposent.

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

Emploi correspondant au référentiel du CAPA.

Dans les structures agro-touristiques et les ateliers de transformation : emplois nécessitant une polyvalence dans les tâches simples (service en salle...), le salarié étant placé sous la responsabilité directe de l'employeur.

Echelon 2 - coefficient 130

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

Emploi correspondant au référentiel du CAPA.

Dans les structures agro-touristiques et les ateliers de transformation : emplois nécessitant la maîtrise d'une ou plusieurs opérations du procédé de l'élaboration de produits fermiers.

Niveau 3 : emplois qualifiés

Echelon 1 - coefficient 140

Le titulaire de l'emploi est capable d'effectuer tous les travaux de l'exploitation de façon autonome.

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

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

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

Dans l'exécution de ces tâches, le titulaire de l'emploi peut être assisté par d'autres salariés, qui l'aident dans l'accomplissement de sa tâche et dont il guide le travail. De par ses connaissances et son expérience professionnelle, le titulaire de l'emploi a la capacité de repérer les anomalies ou incidents sur les cultures, les animaux, de déceler les pannes élémentaires sur le matériel et de les réparer.

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

Emploi correspondant au référentiel du BEPA.

Dans les structures agro-touristiques et les ateliers de transformation : emplois comportant la responsabilité de tâches précises dans le cadre de l'accueil, du service, de la transformation, de l'élaboration et de la commercialisation des produits fermiers.

Echelon 2 - coefficient 150

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

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

Emploi correspondant au référentiel du BEPA.

Dans les structures agro-touristiques et les ateliers de transformation : salarié pouvant travailler seul, ayant la responsabilité de tâches précises concernant les activités de diversification et d'agro-tourisme.

Niveau 4 : emplois hautement qualifiés

Echelon 1 - coefficient 160

Exécution d'opérations très qualifiées à partir d'instructions régulières et générales, nécessitant la maîtrise approfondie des matériels et/ou des outils.

Pour la bonne réalisation des travaux confiés, le salarié doit avoir une connaissance approfondie des végétaux et/ou des animaux et des produits.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau IV (tels que correspondant à ce jour au référentiel du bac professionnel).

Echelon 2 - coefficient 170

L'exécution des opérations très qualifiées est faite en toute autonomie par le salarié qui maîtrise les process et procédures des travaux confiés.

Le salarié a l'expérience nécessaire pour apprécier la qualité des résultats attendus, il participe à la surveillance régulière du travail des autres salariés de l'exploitation.

Il veille à la bonne application des consignes de sécurité et au port des équipements de protection individuelle fournis.

Il peut être conduit à faire des suggestions et des propositions au chef d'entreprise ou au supérieur hiérarchique pour l'amélioration de l'organisation du travail des salariés qu'il surveille.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau IV (tels que correspondant à ce jour au référentiel du bac professionnel).

ARTICLE 20 b) - CLASSIFICATION DES EMPLOIS DE TECHNICIENS ET AGENTS DE MAITRISE

Niveau 1

Echelon 1 - coefficient 200

Technicien

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.

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

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, enregistrement et traitement de données sur informatique...

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau III (tels que correspondant à ce jour au référentiel BTS agricole).

Echelon 2 - coefficient 210

Agent de maîtrise

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.

Il relaie les instructions émanant de la direction et veille à faire remonter les problèmes et incompréhensions éventuelles comme à informer des éléments positifs constatés.

Il doit faire respecter les consignes de sécurité données et veiller s'il y a lieu au port des équipements de protection individuelle.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau III (tels que correspondant à ce jour au référentiel BTS agricole).

Technicien

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.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau III (tels que correspondant à ce jour au référentiel BTS agricole).

Niveau 2 - Coefficient 220

Technicien

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

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.

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

Il participe aux réapprovisionnements de l'exploitation.

Il peut avoir des contacts réguliers avec des partenaires extérieurs de l'entreprise du fait des ses compétences et capacités techniques dans l'intérêt de l'exploitation comme pour assurer le maintien ou développement de ses capacités.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles 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).

Agent de maîtrise

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.

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.

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).

ARTICLE 20 c) - CLASSIFICATION DES EMPLOIS DE CADRES

Niveau 1- Coefficient 300

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.

Il prend des décisions opérationnelles qui peuvent avoir des effets directs sur les résultats de l'entreprise ou de l'exploitation. Il exécute les travaux en temps opportun et il s'entoure des compétences nécessaires pour conduire sa mission.

Il définit les indicateurs et tableaux de bords, les analyses et formule les conclusions pour l'amélioration de la bonne marche de l'entreprise.

Pour tenir cet emploi, il est nécessaire de justifier d'une expérience dans un poste à responsabilité.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau II (tels que correspondant à ce jour aux référentiels des diplômes d'ingénieurs agricoles).

Niveau 2 - Coefficient 310

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.

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.

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

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

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau II (tels que correspondant à ce jour au référentiels des diplômes d'ingénieurs). »

SECTION II - SALAIRES

ARTICLE 21 - SALAIRES MINIMA

Les salaires prévus par l'[annexe I](#) de la présente convention sont des salaires minima. Les employeurs et les salariés ont la faculté de fixer de gré à gré des salaires supérieurs.

(Avenant n° 35 du 21 mars 1990) « ARTICLE 22 - SALAIRE DES JEUNES

Les salaires applicables aux jeunes travailleurs de l'un ou de l'autre sexe, âgés de moins de 18 ans, subissent les abattements suivants par rapport à ceux des travailleurs de la même catégorie professionnelle :

- 20 % avant 17 ans,
- 10 % entre 17 et 18 ans.

Les salaires des jeunes travailleurs (avenant n° 56 du 13 décembre 2002) « doivent » être équivalents à ceux des adultes lorsqu'il y a égalité de travail et de rendement.

En tout état de cause, l'abattement susvisé est supprimé pour les jeunes travailleurs justifiant de six mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité. »

ARTICLE 23 - SALAIRE DES TRAVAILLEURS HANDICAPES

Pour les travailleurs handicapés, la rétribution minimum ne pourra être réduite que conformément à la

réglementation en vigueur.

(Avenant n° 56 du 13 décembre 2002) « ARTICLE 24 - SALAIRE DE L'APPRENTI

Le salaire minimum de l'apprenti est fixé comme suit :

Jeunes de moins de 18 ans :

- 35 % du salaire de l'ouvrier au coefficient 100 pendant la première année d'apprentissage
- 45 % du salaire de l'ouvrier au coefficient 100 pendant la deuxième année d'apprentissage
- 53 % du salaire de l'ouvrier au coefficient 100 pendant la troisième année d'apprentissage

Jeunes de 18 à 20 ans :

- 45 % du salaire de l'ouvrier au coefficient 100 pendant la première année d'apprentissage
- 55 % du salaire de l'ouvrier au coefficient 100 pendant la deuxième année d'apprentissage
- 65 % du salaire de l'ouvrier au coefficient 100 pendant la troisième année d'apprentissage

Jeunes de 21 ans et plus :

- 53 % du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant la première année d'apprentissage
- 61 % du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant la deuxième année d'apprentissage
- 78 % du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant la troisième année d'apprentissage

L'application des salaires fixés ci-dessus intervient à compter du premier jour du mois qui suit celui au cours duquel l'apprenti atteint l'âge considéré.

Les frais de fourniture de nourriture et de logement viennent en déduction du salaire de l'apprenti sur la base de 35% du montant fixé pour les autres ouvriers.

En tout état de cause, la déduction opérée ne peut excéder, chaque mois, un montant égal aux trois quarts du salaire. »

ARTICLE 25 - SALAIRE DES FEMMES

Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

ARTICLE 26 - CHANGEMENT TEMPORAIRE DE CATEGORIE

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

Les salariés appelés à effectuer des travaux dans une catégorie supérieure à leur qualification perçoivent le salaire de cette catégorie pendant le temps qu'ils y sont employés, sans que ce changement influe sur la permanence de l'emploi.

(Avenant n° 74 du 7 septembre 2012) « ARTICLE 27 - CLASSIFICATION MINIMALE DES SALARIES EN CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE DETERMINEE POUR UN MOTIF DE RECOURS SAISONNIER

Les salariés embauchés en contrat à durée déterminée pour motif de recours saisonnier sont classés au minimum au niveau II.

Les salariés embauchés en contrat à durée déterminée pour motif de recours saisonnier appelés à conduire régulièrement des engins automoteurs sont classés au minimum au niveau III. »

SECTION III – (Avenant n° 56 du 13 décembre 2002) « FOURNITURE DE NOURRITURE ET DE LOGEMENT »

ARTICLE 28 – (Avenant n° 56 du 13 décembre 2002) « FOURNITURE DE NOURRITURE ET DE LOGEMENT » - EVALUATION

(Avenant n° 48 du 17 avril 1998) « Le prix journalier de la nourriture est égal au produit du taux horaire du minimum garanti par un coefficient fixé selon les modalités et le calendrier suivant :

| Date d'effet | Coefficient x MG | Répartition | | |
|------------------------------|---------------------|-------------|------|------|
| | | Matin | Midi | Soir |
| 1 ^{er} juillet 1998 | 4 | 0,5 | 2 | 1,5 |
| 1 ^{er} juillet 1999 | 3,5 | 0,5 | 1,5 | 1,5 |
| 1 ^{er} juillet 2000 | 3 | 0,5 | 1,5 | 1 |
| 1 ^{er} juillet 2001 | 2,5 | 0,5 | 1 | 1 » |

Nourriture :

Elle doit être variée et en quantité suffisante aux trois repas, du matin, de midi et du soir ; la boisson doit être loyale et marchande.

Les ouvriers permanents nourris, le sont également les dimanches et jours fériés s'ils le désirent.

Le prix d'une chambre meublée est fixé mensuellement à 8 fois le salaire conventionnel de l'ouvrier permanent au coefficient 100.

Les draps sont fournis et blanchis par l'employeur pour le célibataire.

Lorsque l'employeur met à la disposition de son salarié un appartement et éventuellement un jardin, leur prix est fixé de gré à gré.

(Avenant n° 56 du 13 décembre 2002) « Le logement mis à la disposition des salariés agricoles (article L 716-1 du code rural) doit répondre aux conditions minima d'hygiène et de sécurité fixées par (avenant n° 74 du 7 septembre 2012) « les articles R. 716-1 et suivants du code rural ». »

Le droit d'occupation du logement est strictement lié au contrat de travail.

(Avenant n° 74 du 7 septembre 2012) « Tous les autres avantages en nature viennent en déduction du salaire, leur valeur est égale au prix de la consommation. »

SECTION IV - PRIMES

ARTICLE 29 - PRIME D'ANCIENNETE

Une prime d'ancienneté est versée à tout salarié sur les bases suivantes :

- 2 % après 5 années de présence continue chez le même employeur ou dans la même exploitation,
- 3 % après 6 années, ce taux étant majoré de (avenant n° 58 du 4 juillet 2003) « 1% » par année au-delà de la sixième.

En tout état de cause et quel que soit le nombre d'années de présence, le taux ne peut excéder 10 %. (Avenant n° 74 du 7 septembre 2012)

(Avenant n° 6 du 13 avril 1979) « La prime est calculée sur le salaire brut. »

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

(Avenant n° 35 du 21 mars 1990) « ARTICLE 30 - PRIME DE FIN DE CARRIERE »

Sous réserve des dispositions (avenant n° 74 du 7 septembre 2012) « des articles L. 1237-5 à L. 1237-8 du code du travail », le salarié âgé de 60 ans au moins, comptant au minimum cinq années d'ancienneté ininterrompue au service de son dernier employeur, qui cesse son activité et qui prend sa retraite à droit, sauf en cas de licenciement pour faute grave, à une prime de fin de carrière d'un montant égal à un cinquième de mois par année de présence avec un maximum de trois mois. »

SECTION V - PAIE

ARTICLE 31 - MODALITE DE PAIEMENT DES SALAIRES

La paie se fait une fois par mois et en tous cas avant le cinquième jour ouvrable suivant l'échéance de chaque mois civil ; les ouvriers ont la possibilité de percevoir un acompte toutes les semaines.

(Avenant n° 35 du 21 mars 1990) « ARTICLE 32 - BULLETINS ET LIVRE DE PAYE »

Lors du paiement de sa rémunération, l'employeur doit remettre au salarié un bulletin de paie conforme aux dispositions (avenant n° 74 du 7 septembre 2012) « des articles R. 3243-1 à R. 3243-5 du code du travail ». (Avenant n° 56 du 13 décembre 2002) »

CHAPITRE VIII

DUREE DU TRAVAIL, REPOS HEBDOMADAIRE, JOURS FERIES

(Avenant n° 56 du 13 décembre 2002) « La durée du travail, le repos hebdomadaire, les jours fériés sont régis par les dispositions de l'accord national du 23 décembre 1981 et ses avenants relatifs à la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles ((avenant n° 74 du 7 septembre 2012) « voir [annexe IV](#) »), complétées par les dispositions suivantes : »

(Avenant n° 35 du 21 mars 1990) « ARTICLE 33 - DUREE DU TRAVAIL »

1°) La durée normale hebdomadaire effective de travail est fixée conformément aux articles (avenant n° 54 du 19 juillet 2001) « L 713-2, L 713-3 et L 713-5 » du Code Rural et aux dispositions étendues de l'article 6-1 de l'Accord National du 23 décembre 1981 modifié (avenant n° 56 du 13 décembre 2002).

2°) Le contrôle des heures de travail est assuré dans les conditions prévues par (avenant n° 74 du 7 septembre 2012) « les articles R. 713-35 et suivants du code rural ».

(Avenant n° 56 du 13 décembre 2002) « 3°) » La récupération des heures perdues au-dessous de la durée légale hebdomadaire du travail doit être effectuée dans les limites et conditions prévues à l'article

(Avenant n° 54 du 19 juillet 2001) « L 713-4 » du Code Rural et à l'article 6-3 de l'Accord National précité. »

(Avenant n° 56 du 13 décembre 2002) « ARTICLE 34 - DUREE DU TRAVAIL DES JEUNES

(Avenant n° 58 du 4 juillet 2003) « Les jeunes ne peuvent être ni employés ni admis à aucun titre dans les exploitations agricoles avant d'être régulièrement libérés de l'obligation scolaire (16 ans).

Cependant des dérogations existent d'une part pour les jeunes qui suivent un enseignement alterné ou un enseignement professionnel, et d'autre part pour les jeunes âgés de plus de 14 ans, employés pendant les vacances scolaires, exclusivement pour des travaux légers, sous réserve qu'ils bénéficient d'un repos continu d'une durée au moins égale à la moitié des vacances scolaires, et sous réserve d'une déclaration auprès de l'Inspecteur du Travail. »

Les jeunes travailleurs et apprentis de l'un ou l'autre sexe âgés de moins de 18 ans ne peuvent être employés à un travail effectif de plus de sept heures par jour.

La durée maximale hebdomadaire est fixée à :

- 32 heures pour les jeunes de 14 ans à 15 ans,
- 35 heures pour les jeunes de 15 à 18 ans.

Toutefois, à titre exceptionnel, et pour les jeunes d'au moins 16 ans, des dérogations aux dispositions de l'alinéa précédent peuvent être accordées dans la limite de cinq heures par semaine par l'Inspecteur du Travail après avis conforme du Médecin du Travail de l'Etablissement.

La durée du travail des intéressés ne pourra, en aucun cas, être supérieure à la durée quotidienne ou hebdomadaire normale du travail des adultes employés dans l'établissement ou la profession.

Lorsque le temps de travail quotidien est supérieur à 4 heures et demie, les jeunes de moins de 18 ans doivent bénéficier d'un temps de pause d'au moins 30 minutes consécutives.

En outre, aucune période de travail effectif ininterrompu ne pourra excéder une durée maximale de 4 heures et demie.

L'employeur est tenu de laisser aux jeunes travailleurs et apprentis soumis à l'obligation de suivre des cours professionnels pendant la journée de travail, le temps et la liberté nécessaires au respect de cette obligation. »

(Avenant n° 58 du 4 juillet 2003) « ARTICLE 35 - TRAVAIL DE NUIT

- Le travail de nuit entre 20 heures et 6 heures est interdit aux jeunes travailleurs et apprentis âgés de 14 à 16 ans.
- Le travail de nuit entre 22 heures et 6 heures est interdit aux jeunes travailleurs et apprentis âgés de 16 à 18 ans.
- La durée minimale du repos quotidien est de 14 heures pour les jeunes travailleurs encore soumis à l'obligation scolaire (moins de 16 ans) ; elle est de 12 heures pour les jeunes travailleurs âgés de 16 à 18 ans. »

(Avenant n° 35 du 21 mars 1990) « ARTICLE 36 - DEFINITION ET PAIEMENT DES HEURES SUPPLEMENTAIRES

Il est fait application des dispositions étendues du chapitre 7 de l'Accord National du 23 décembre 1981 modifié (avenant n° 56 du 13 décembre 2002).

Sous réserve des dispositions des articles (avenant n° 74 du 7 septembre 2012) « L. 713-13 et L. 713-19 et suivants du Code Rural et L. 3123-1 du Code du Travail », pour les ouvriers non permanents dont la durée d'emploi est inférieure à la semaine et pour les ouvriers permanents à temps partiel, les heures supplémentaires sont décomptées chaque jour ; sont considérées comme heures supplémentaires à 25 % celles effectuées au-delà de 7 H 30 et à 50 % celles effectuées au-delà de 9 heures. »

(Avenant n° 35 du 21 mars 1990) « ARTICLE 37 - DUREE MAXIMALE DU TRAVAIL

Il est fait application des dispositions étendues du chapitre 8 de l'Accord National du 23 décembre 1981 modifié (avenant n° 56 du 13 décembre 2002), ainsi que de celles des quatre premiers alinéas de l'article (avenant n° 54 du 19 juillet 2001) « L 713-13 » du Code Rural.

La période annuelle à laquelle fait référence le chapitre 8 de l'Accord National précité est fixée du 1er avril d'une année au 31 mars de l'année suivante.

La durée quotidienne du travail effectif par salarié ne peut excéder 10 heures, sauf dérogation suivant les textes en vigueur. »

(Avenant n° 56 du 13 décembre 2002) « Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre six heures sans que le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes. »

(Avenant n° 35 du 21 mars 1990) « ARTICLE 38 - MENSUALISATION

La mensualisation de la rémunération des heures normales a pour but d'uniformiser le montant de la paie mensuelle en neutralisant les conséquences de la répartition inégale des jours de travail entre les douze mois de l'année. (Avenant n° 56 du 13 décembre 2002)

Cette mensualisation doit être mise en œuvre conformément aux dispositions de l'article 2 de l'Accord National Interprofessionnel du 14 décembre 1977 dans son texte annexé à la loi du 19 janvier 1978, rendu applicable aux professions agricoles par l'article 49 de la Loi d'Adaptation du 30 décembre 1988. »

(Avenant n° 59 du 30 janvier 2004) « ARTICLE 39 - REPOS HEBDOMADAIRE, REPOS QUOTIDIEN

Il est fait application des dispositions étendues du chapitre 5 de l'Accord National du 23 décembre 1981 modifié.

Quel que soit le nombre d'heures de travail assurées au cours de la semaine, les heures de travail effectuées le dimanche donnent lieu à une majoration de salaire de :

- 35 % pour les salariés affectés aux activités agro-touristiques au sens du décret n° 2003-685 du 24 juillet 2003,
- 50 % pour les ouvriers s'occupant exclusivement des soins aux animaux,
- 75 % pour les autres catégories de salariés.

Tout salarié de plus de 18 ans bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de onze heures.

Pour les jeunes de moins de 18 ans, la durée minimale du repos quotidien est fixée à l'article 35 de la présente convention.

En outre, les jeunes travailleurs de moins de 18 ans doivent bénéficier de deux jours de repos hebdomadaire consécutifs incluant obligatoirement le dimanche. »

(Avenant n° 35 du 21 mars 1990) « ARTICLE 40 - REPOS COMPENSATEUR EN CAS D'HEURES SUPPLEMENTAIRES »

Il est fait application des dispositions étendues de l'article 7-4 de l'Accord National du 23 décembre 1981 modifié (avenant n° 56 du 13 décembre 2002), la période annuelle de référence étant fixée du 1er avril d'une année au 31 mars de l'année suivante. »

(Avenant n° 35 du 21 mars 1990) « ARTICLE 41 - JOURS FERIES »

Les jours fériés définis à l'article (avenant n° 74 du 7 septembre 2012) « L. 3133-1 du Code du Travail », à savoir le 1er janvier, le lundi de Pâques, le 1er mai, le 8 mai, l'Ascension, le lundi de Pentecôte, le 14 juillet, le 15 Août, le 1er novembre, le 11 novembre, le 25 décembre, sont chômés et payés dans les conditions prévues par les articles (avenant n° 74 du 7 septembre 2012) « L. 3133-2 et suivants du Code du Travail ».

L'ouvrier ayant travaillé un jour férié, chômé et payé, a droit à un repos égal au temps travaillé ce jour férié. »

CHAPITRE IX

CONGES

(Avenant n° 74 du 7 septembre 2012) « ARTICLE 42 - CONGES PAYES ANNUELS »

Il est fait application des dispositions des articles L. 3141-1 et suivants du code du travail ainsi que des dispositions étendues du chapitre 3 de l'accord national du 23 décembre 1981.

En cas de fractionnement du congé principal, 12 jours de congés doivent être pris en continu entre deux repos hebdomadaires.

Il est toutefois recommandé aux employeurs d'accorder aux salariés deux semaines consécutives de congés pendant la période des vacances scolaires. »

(Avenant n° 35 du 21 mars 1990) « ARTICLE 43 - AUTRES CONGES »

Les salariés ont droit chaque année à des congés de formation économique, sociale et syndicale et de formation des cadres et animateurs pour la jeunesse, à prendre dans les conditions prévues respectivement par les articles (avenant n° 74 du 7 septembre 2012) « L. 3142-7 et suivants du Code du Travail et L. 3142-43 et suivants du Code du Travail ».

Ces congés sont assimilés à des périodes de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour l'ensemble des autres droits résultant pour l'intéressé de son contrat. »

(Avenant n° 35 du 21 mars 1990) « ARTICLE 44 - CONGES POUR EVENEMENTS FAMILIAUX »

Des congés exceptionnels supplémentaires payés sont accordés dans les conditions suivantes :

- congés de naissance ou d'adoption : 3 jours lors de la naissance d'un enfant à son foyer, ou lors de l'arrivée à son foyer d'un enfant en vue de son adoption,
- mariage de l'intéressé : 4 jours,
- mariage d'un enfant : 1 jour,
- obsèques du conjoint (avenant n° 74 du 7 septembre 2012) « ou du partenaire lié par un pacte civile de solidarité », du père, de la mère, des enfants : 2 jours,

- obsèques de l'un des beaux parents, d'un frère, d'une sœur : 1 jour,
- maladie du conjoint ou d'un enfant à charge : 2 jours par an, quel que soit le nombre d'enfants à charge, étant entendu que ces deux jours pourront être pris en plusieurs fractions de journées de travail,
- (avenant n° 74 du 7 septembre 2012) « appel de préparation à la défense : 1 jour ».

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

CHAPITRE X

HYGIENE ET SECURITE

(Avenant n° 56 du 13 décembre 2002) « ARTICLE 45 - HYGIENE ET SECURITE

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

Notamment :

- Les employeurs mettront de façon permanente à la disposition des salariés au travail, les moyens d'assurer leur propreté individuelle, vestiaires, lavabos, cabinets d'aisance et le cas échéant, douches, ainsi que les produits nécessaires au nettoyage des mains, savons, essuie-mains etc....
- Les tracteurs agricoles et forestiers à roues doivent être munis d'un dispositif homologué destiné à protéger le conducteur contre les risques encourus en cas de renversement accidentel de l'engin.
- Il est interdit d'utiliser un outil ou une machine agricole relié à l'embout d'une prise de force de tracteur par un arbre de transmission à cardans non muni de son dispositif de protection.
- Tous moyens de protection individuelle appropriés tels que chaussures, gants, masques, lunettes de sécurité etc.... doivent être mis à la disposition des travailleurs lorsqu'ils sont appelés à effectuer des travaux dangereux, salissants ou insalubres (meulage, soudure, etc....) afin de les protéger contre les risques existants (brûlure, projection de matière, écrasement, etc....).
- Conformément aux dispositions (avenant n° 74 du 7 septembre 2012) « des articles R. 4321-1 à R. 4321-5 du Code du Travail », lorsque les travailleurs sont exposés aux intempéries en raison des conditions d'exécution du travail, l'employeur est tenu de mettre à leur disposition des moyens de protection individuelle tels que cirés, imperméables et bottes.
- Pour toute utilisation de produits antiparasitaires, l'employeur doit se conformer strictement aux dispositions du décret n° 87-361 du 27 mai 1987.
- Lorsque les travailleurs sont amenés à effectuer des travaux forestiers, les employeurs doivent mettre à leur disposition les divers équipements (casque avec visière, chaussures ou bottes de sécurité, etc....) et la trousse de première urgence mentionnés par l'arrêté du 1^{er} mars 1984, en faire respecter le port, veiller à leur bon état et assurer leur renouvellement.
- L'employeur devra veiller au strict respect des dispositions de l'arrêté du 28 mars 1979 à l'occasion des interventions effectuées sur les accumulateurs de matière.

Il est de plus recommandé de mettre des appareils de contention à la disposition des salariés amenés à manipuler des animaux.

Enfin, une trousse de première urgence doit être disponible sur l'exploitation. »

(Avenant n° 52 du 19 juillet 2000) « ARTICLE 46 – LOGEMENT »

Les locaux mis à la disposition des salariés agricoles par les employeurs doivent répondre aux conditions minima d'hygiène et de salubrité prescrites par (avenant n° 74 du 7 septembre 2012) « les articles R. 716-1 et suivants du code rural ». (avenant n° 56 du 13 décembre 2002) »

(Avenant n° 35 du 21 mars 1990) « ARTICLE 47 - MEDECINE DU TRAVAIL »

Les employeurs doivent adhérer pour tous leurs salariés et apprentis à un service de médecine du travail agricole, dans les conditions des textes en vigueur. »

CHAPITRE XI

FORMATION PROFESSIONNELLE

ARTICLE 48 - APPRENTISSAGE

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier par lequel un employeur s'engage outre le versement d'un salaire dans les conditions prévues par l'article 24 à assurer une formation professionnelle méthodique et complète dispensée pour partie dans l'entreprise et pour partie dans un centre de formation d'apprentis à un jeune travailleur qui s'oblige en retour à travailler pour cet employeur pendant la durée du contrat.

Tout maître d'apprentissage et tout apprenti sont tenus de se référer pendant l'exécution du contrat aux articles (avenant n° 74 du 7 septembre 2012) « L. 6221-1 et suivants du code du travail et R. 6223-et suivants du Code du Travail. »

(Avenant n° 35 du 21 mars 1990) « ARTICLE 49 - FORMATION PROFESSIONNELLE »

Chaque employeur doit faciliter ou inciter son ou ses salariés à suivre des stages de formation, notamment ceux mis en place dans le cadre du F.A.F.S.E.A., en organisant le temps de travail du ou des futurs stagiaires en fonction de la période concernée.

A l'issue d'une formation et sur présentation d'une attestation, les employeurs devront tenir compte des connaissances acquises par le salarié en le classant au coefficient hiérarchique correspondant à sa nouvelle qualification. »

CHAPITRE XII

CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

(Avenant n° 35 du 21 mars 1990) « ARTICLE 50 - CONTRAT A DUREE INDETERMINEE - DELAI- CONGE - LICENCIEMENT »

(Avenant n° 74 du 7 septembre 2012) « Le contrat à durée indéterminée peut cesser à tout moment par la volonté d'une seule des parties sous réserve de l'application de l'article L. 1231-1 du code du travail

La partie qui désire rompre le contrat doit respecter un préavis ou délai congé qu'elle notifie à l'autre partie, pour éviter toute contestation sur son point de départ, par lettre recommandée avec avis de réception.

La durée du préavis est fixée à :

- en cas de démission

| Ancienneté dans l'entreprise catégorie | - 6 mois | 6 mois à 2 ans | + 2 ans |
|---|----------|----------------|----------|
| Ouvriers employés | 15 jours | 15 jours | 15 jours |
| TAM | 1 mois | 1 mois | 2 mois |
| Cadres | 1 mois | 1 mois | 3 mois |

- en cas de licenciement (sauf faute grave)

| Ancienneté dans l'entreprise catégorie | - 6 mois | 6 mois à 2 ans | + 2 ans |
|---|----------|----------------|---------|
| Ouvriers employés | 15 jours | 1 mois | 2 mois |
| TAM | 1 mois | 1 mois | 3 mois |
| Cadres | 1 mois | 1 mois | 4 mois |

Sous réserve de dispositions de l'article 30 et en dehors du cas de faute grave, le salarié licencié qui compte un an d'ancienneté dans l'établissement ou l'entreprise a droit à une indemnité de licenciement calculée comme suit :

⇒ moins de 10 ans d'ancienneté : 1/5 de mois par année d'ancienneté,

⇒ à partir de 10 ans d'ancienneté : 1/5 de mois par année d'ancienneté,
plus 2/15 de mois par année d'ancienneté, au-delà de 10 ans. »

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

Cette indemnité de licenciement ne se cumule pas avec tout autre indemnité de même nature.

Tout salarié congédié a droit, pendant la durée du préavis, à une absence rémunérée de :

- quatre demi-journées si le préavis est de 8 jours,
- huit demi-journées si le préavis est d'un mois ou plus.

Le choix de ces demi-journées appartient alternativement au salarié et à l'employeur étant entendu que deux demi-journées peuvent être groupées en une seule journée à la demande du salarié.

Pour les travailleurs handicapés, le délai de préavis est fixé par l'article (avenant n° 74 du 7 septembre 2012) «L. 5213-9 du Code du Travail ». »

(Avenant n° 56 du 13 décembre 2002) « ARTICLE 50 BIS - CONTRAT A DUREE DETERMINEE

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

Il peut toutefois, par dérogation aux dispositions du précédent alinéa, être rompu à l'initiative du salarié lorsque celui-ci justifie d'une embauche pour une durée indéterminée. Sauf accord des parties, le salarié est alors tenu de respecter une période de préavis dont la durée est calculée à raison d'un jour par semaine compte tenu de la durée totale du contrat, renouvellement inclus, si celui-ci comporte un terme précis, ou de la durée effectuée lorsque le contrat ne comporte pas un terme précis et, dans les deux cas, dans une limite maximale de deux semaines. »

(Avenant n° 56 du 13 décembre 2002) « ARTICLE 51 - LICENCIEMENT POUR MOTIF ECONOMIQUE »

Constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification substantielle du contrat de travail, consécutives notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques.

Toute rupture du contrat de travail résultant d'un tel motif est soumise aux dispositions des articles (avenant n° 74 du 7 septembre 2012) « L. 1233-1 du code du travail » et suivants du code du travail. »

(Avenant n° 35 du 21 mars 1990) « ARTICLE 52 - ATTESTATION DE CESSATION DE TRAVAIL »

A la demande des ouvriers quittant volontairement ou par congédiement leur emploi, les employeurs sont tenus de délivrer une attestation mentionnant la date à laquelle l'ouvrier sera libre de tout engagement. »

(Avenant n° 56 du 13 décembre 2002) « ARTICLE 53 - CERTIFICAT DE TRAVAIL ET ATTESTATION »

L'employeur est tenu de remettre au salarié, à l'expiration du contrat, un certificat de travail et une attestation conformes respectivement aux dispositions de l'article (avenant n° 74 du 7 septembre 2012) « L. 1234-19 du Code du Travail et des articles R. 1234-9 à R. 1234-12 du Code du Travail ». »

(Avenant n° 35 du 21 mars 1990) « ARTICLE 54 - SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL »

Toute absence doit être autorisée ou motivée.

1°) Maladie ou accident non professionnel

Toute interruption du travail résultant d'une maladie ou d'un accident non professionnel survenant au salarié, ne peut constituer un motif légitime de rupture du contrat de travail dès lors que sa durée est inférieure à six mois. Dès guérison ou consolidation de sa blessure, pendant ou à l'issue de la période des six mois susvisés, le salarié doit être réintégré de plein droit dans son emploi, sauf incapacité physique.

Si l'indisponibilité du salarié malade ou accidenté dure plus de six mois, le contrat peut être rompu. S'il l'est par l'employeur, l'ouvrier conserve une priorité d'embauchage pendant les six mois suivant l'expiration de la première période susvisée.

2°) Accident du travail ou maladie professionnelle

Les règles particulières de protection des salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle sont fixées par les articles (avenant n° 74 du 7 septembre 2012) « L. 1226-4 à L. 1226-17 du Code du Travail ».

3°) Protection de la maternité et éducation des enfants

Les règles particulières de protection de la maternité et d'éducation des enfants sont fixées par les articles (avenant n° 74 du 7 septembre 2012) « L. 1225-1 à L. 1225-34 du Code du Travail ».

4°) Service National

Les règles particulières aux personnes intéressées par le service national, aux jeunes gens astreints aux obligations imposées par le service préparatoire et aux hommes rappelés au service national, sont fixées par les articles (avenant n° 74 du 7 septembre 2012) « L. 3142-41 à L. 3142-77 du Code du Travail ».

5°) Remplacement

Le remplaçant du salarié malade ou accidenté doit être informé du caractère provisoire de son emploi. »

(Avenant n° 32 du 30 août 1988) « CHAPITRE XII bis

GARANTIE DE RESSOURCES EN CAS DE MALADIE OU D'ACCIDENT

ARTICLE 55 (abrogé par l'avenant n° 68 du 22 septembre 2009 et remplacé par accord départemental du 22 septembre 2009 relatif au régime de prévoyance des salariés agricoles non cadres des exploitations agricoles du Cantal ([annexe III](#))). »

CHAPITRE XIII

ARTICLE 56 - DATE D'EFFET

La présente convention, dont les parties signataires demandent l'extension prend effet à compter du 1er avril 1978.

Elle annule et remplace tout accord et convention collective antérieurs.

Un exemplaire est remis à chacune des organisations signataires et quatre sont déposés au Greffe du Tribunal d'Instance d'Aurillac.

Fait à AURILLAC, le 5 janvier 1978

Pour la Fédération des Syndicats
d'Exploitants Agricoles du Cantal,

(Avenant n° 62 du 20 novembre 2006)
« Pour la Fédération Départementale
des CUMA du Cantal »

(Avenant n° 62 du 20 novembre 2006)
« Pour le Syndicat des Entrepreneurs
du Territoire du Cantal »

Pour l'Union des Syndicat Ouvriers
C.G.T. du Cantal,

Pour l'Union des Syndicats Ouvriers
C.F.D.T. du Cantal,

Pour le Syndicat National des Cadres
d'Exploitations Agricoles

Pour l'Union des Syndicats Ouvriers
C.G.T.- F.O. du Cantal,

Pour l'Union des Syndicats Ouvriers
C.F.T.C. du Cantal,

ANNEXES

(mise à jour : 26 mars 2015)

ANNEXE I

SALAIRES

Voir mise à jour de la grille de salaires :

- [Avenant n° 77 du 21 janvier 2015](#) : - Salaires applicables à compter du 1er janvier 2015
- [Avenant n° 76 du 28 janvier 2014](#) : - Salaires applicables à compter du 1er janvier 2014
- [Avenant n° 75 du 13 septembre 2013](#) : - Salaires applicables à compter du 1er septembre 2013
- [Avenant n° 73 du 3 juillet 2012](#) : - Salaires applicables à compter du 1er juillet 2012
- [Avenant n° 72 du 23 janvier 2012](#) : - Salaires applicables à compter du 1er janvier 2012
- [Avenant n° 71 du 23 janvier 2012](#) : - Salaires applicables à compter du 1er janvier 2012
- [Avenant n° 70 du 24 janvier 2011](#) : - Salaires applicables à compter du 1er janvier 2011
- [Avenant n° 69 du 14 janvier 2010](#) : - Salaires applicables à compter du 1er janvier 2010
- [Avenant n° 67 du 9 juillet 2009](#) : - Salaires applicables à compter du 1er juillet 2009
- [Avenant n° 66 du 24 octobre 2008](#) : - Salaires applicables à compter du 24 octobre 2008



SALAIRES APPLICABLES A COMPTER DU 1er JANVIER 2015

(Avenant n° 77 du 21 janvier 2015)

Convention Collective de Travail du 5 janvier 1978 concernant
 les exploitations de polyculture et d'élevage, les exploitations de culture
 ou d'élevage spécialisés, les entreprises de travaux agricoles,
 ruraux et forestiers et les coopératives d'utilisation
 de matériel agricole du Cantal
 IDCC 9151

Les salaires minimaux, prévus à l'article 21, afférents à chacun des coefficients suivants sont fixés comme suit :

1 - classification des emplois de salariés : ouvriers, employés

| Coefficient | Niveau | Echelon | Salaires horaires | Salaires mensuels pour 35 H par semaine |
|-------------|--------|---------|-------------------|---|
| 100 | 1 | 1 | 9,61 € | 1 457,55 € |
| 110 | 1 | 2 | 9,63 € | 1 460,58 € |
| 120 | 2 | 1 | 9,69 € | 1 469,68 € |
| 130 | 2 | 2 | 9,78 € | 1 483,33 € |
| 140 | 3 | 1 | 9,87 € | 1 496,98 € |
| 150 | 3 | 2 | 10,00 € | 1 516,70 € |
| 160 | 4 | 1 | 10,77 € | 1 633,49 € |
| 170 | 4 | 2 | 11,22 € | 1 701,74 € |

2 - classification des emplois de techniciens et agents de maîtrise

| Coefficient | Niveau | Echelon | Salaires horaires | Salaires mensuels pour 35 H par semaine |
|-------------|--------|---------|-------------------|---|
| 200 | 1 | 1 | 11,80 € | 1 789,71 € |
| 210 | 1 | 2 | 12,53 € | 1 900,43 € |
| 220 | 2 | 1 | 13,07 € | 1 982,33 € |

3 - classification des emplois de cadres

| Coefficient | Niveau | Salaires horaires | Salaires mensuels pour 35 H par semaine |
|-------------|--------|-------------------|---|
| 300 | 1 | 15,21 € | 2 306,90 € |
| 310 | 2 | 17,36 € | 2 632,99 € |

SALAIRES APPLICABLES A COMPTER DU 1er JANVIER 2014
(Avenant n° 76 du 28 janvier 2014)

Convention Collective de Travail du 5 janvier 1978 concernant
les exploitations de polyculture et d'élevage, les exploitations de culture
ou d'élevage spécialisés, les entreprises de travaux agricoles,
ruraux et forestiers et les coopératives d'utilisation
de matériel agricole du Cantal
IDCC 9151

Les salaires minimaux, prévus à l'article 21, afférents à chacun des coefficients suivants sont fixés comme suit :

1 - classification des emplois de salariés : ouvriers, employés

| Coefficient | Niveau | Echelon | Salaire horaire | Salaire mensuel pour 35 H par semaine |
|-------------|--------|---------|-----------------|---------------------------------------|
| 100 | 1 | 1 | 9,53 € | 1 445,42 € |
| 110 | 1 | 2 | 9,55 € | 1 448,45 € |
| 120 | 2 | 1 | 9,61 € | 1 457,55 € |
| 130 | 2 | 2 | 9,70 € | 1 471,20 € |
| 140 | 3 | 1 | 9,79 € | 1 484,85 € |
| 150 | 3 | 2 | 9,90 € | 1 501,53 € |
| 160 | 4 | 1 | 10,66 € | 1 616,80 € |
| 170 | 4 | 2 | 11,11 € | 1 685,05 € |

2 - classification des emplois de techniciens et agents de maîtrise

| Coefficient | Niveau | Echelon | Salaire horaire | Salaire mensuel pour 35 H par semaine |
|-------------|--------|---------|-----------------|---------------------------------------|
| 200 | 1 | 1 | 11,68 € | 1 771,51 € |
| 210 | 1 | 2 | 12,41 € | 1 882,22 € |
| 220 | 2 | 1 | 12,94 € | 1 962,61 € |

3 - classification des emplois de cadres

| Coefficient | Niveau | Salaire horaire | Salaire mensuel pour 35 H par semaine |
|-------------|--------|-----------------|---------------------------------------|
| 300 | 1 | 15,06 € | 2 284,15 € |
| 310 | 2 | 17,19 € | 2 607,21 € |

SALAIRES APPLICABLES A COMPTEUR DU 1er SEPTEMBRE 2013

(Avenant n° 75 du 13 septembre 2013)

Convention Collective de Travail du 5 janvier 1978 concernant
les exploitations de polyculture et d'élevage, les exploitations de culture
ou d'élevage spécialisés, les entreprises de travaux agricoles,
ruraux et forestiers et les coopératives d'utilisation
de matériel agricole du Cantal
IDCC 9151

Les salaires minimaux, prévus à l'article 21, afférents à chacun des coefficients suivants sont fixés comme suit :

1 - classification des emplois de salariés : ouvriers, employés

| Coefficient | Niveau | Echelon | Salaire horaire | Salaire mensuel pour 35 H par semaine |
|-------------|--------|---------|-----------------|---------------------------------------|
| 100 | 1 | 1 | 9,43 € | 1 430,25 € |
| 110 | 1 | 2 | 9,45 € | 1 433,28 € |
| 120 | 2 | 1 | 9,51 € | 1 442,38 € |
| 130 | 2 | 2 | 9,60 € | 1 456,03 € |
| 140 | 3 | 1 | 9,69 € | 1 469,68 € |
| 150 | 3 | 2 | 9,80 € | 1 486,37 € |
| 160 | 4 | 1 | 10,55 € | 1 600,12 € |
| 170 | 4 | 2 | 11,00 € | 1 668,37 € |

2 - classification des emplois de techniciens et agents de maîtrise

| Coefficient | Niveau | Echelon | Salaire horaire | Salaire mensuel pour 35 H par semaine |
|-------------|--------|---------|-----------------|---------------------------------------|
| 200 | 1 | 1 | 11,56 € | 1 753,31 € |
| 210 | 1 | 2 | 12,29 € | 1 864,02 € |
| 220 | 2 | 1 | 12,81 € | 1 942,89 € |

3 - classification des emplois de cadres

| Coefficient | Niveau | Salaire horaire | Salaire mensuel pour 35 H par semaine |
|-------------|--------|-----------------|---------------------------------------|
| 300 | 1 | 14,91 € | 2 261,40 € |
| 310 | 2 | 17,02 € | 2 581,42 € |

SALAIRES APPLICABLES A COMPTEUR DU 1er JUILLET 2012
(Avenant n° 73 du 3 juillet 2012)

Convention Collective de Travail du 5 janvier 1978 concernant
les exploitations de polyculture et d'élevage, les exploitations de culture
ou d'élevage spécialisés, les entreprises de travaux agricoles
ruraux et forestiers et les coopératives d'utilisation
de matériel agricole du Cantal
IDCC 9151

Les salaires minimaux, prévus à l'article 21, afférents à chacun des coefficients suivants sont fixés comme suit :

1 - classification des emplois de salariés : ouvriers, employés

| Coefficient | Niveau | Echelon | Salaire horaire | Salaire mensuel pour 35 H par semaine |
|-------------|--------|---------|-----------------|---------------------------------------|
| 100 | 1 | 1 | 9,40 € | 1 425,70 € |
| 110 | 1 | 2 | 9,42 € | 1 428,73 € |
| 120 | 2 | 1 | 9,45 € | 1 433,28 € |
| 130 | 2 | 2 | 9,54 € | 1 446,93 € |
| 140 | 3 | 1 | 9,63 € | 1 460,58 € |
| 150 | 3 | 2 | 9,69 € | 1 469,68 € |
| 160 | 4 | 1 | 10,40 € | 1 577,37 € |
| 170 | 4 | 2 | 10,55 € | 1 600,12 € |

2 - classification des emplois de techniciens et agents de maîtrise

| Coefficient | Niveau | Echelon | Salaire horaire | Salaire mensuel pour 35 H par semaine |
|-------------|--------|---------|-----------------|---------------------------------------|
| 200 | 1 | 1 | 11,33 € | 1 718,42 € |
| 210 | 1 | 2 | 12,05 € | 1 827,62 € |
| 220 | 2 | 1 | 12,56 € | 1 904,98 € |

3 - classification des emplois de cadres

| Coefficient | Niveau | Salaire horaire | Salaire mensuel pour 35 H par semaine |
|-------------|--------|-----------------|---------------------------------------|
| 300 | 1 | 14,62 € | 2 217,42 € |
| 310 | 2 | 16,69 € | 2 531,37 € |

SALAIRES APPLICABLES A COMPTER DU 1er JANVIER 2012

Avenant n° 72 du 23 janvier 2012

Convention Collective de Travail du 5 janvier 1978 concernant
 les exploitations de polyculture et d'élevage, les exploitations de culture
 ou d'élevage spécialisés, les entreprises de travaux agricoles
 ruraux et forestiers et les coopératives d'utilisation
 de matériel agricole du Cantal
 IDCC 9151

Les salaires minimaux, prévus à l'article 21, afférents à chacun des coefficients suivants sont fixés comme suit :

1 - classification des emplois de techniciens et agents de maîtrise

| Coefficient | Niveau | Echelon | Salaire horaire | Salaire mensuel pour 35 H par semaine |
|-------------|--------|---------|-----------------|---------------------------------------|
| 200 | 1 | 1 | 11,22 € | 1 701,74 € |
| 210 | 1 | 2 | 11,93 € | 1 809,42 € |
| 220 | 2 | 1 | 12,44 € | 1 886,77 € |

2 - classification des emplois de cadres

| Coefficient | Niveau | Salaire horaire | Salaire mensuel pour 35 H par semaine |
|-------------|--------|-----------------|---------------------------------------|
| 300 | 1 | 14,48 € | 2 196,18 € |
| 310 | 2 | 16,52 € | 2 505,59 € |

Avenant n° 71 du 23 janvier 2012

Convention Collective de Travail du 5 janvier 1978 concernant
 les exploitations de polyculture et d'élevage, les exploitations de culture
 ou d'élevage spécialisés, les entreprises de travaux agricoles,
 ruraux et forestiers et les coopératives d'utilisation
 de matériel agricole du Cantal
 IDCC 9151

Les salaires minimaux, prévus à l'article 21, afférents à chacun des coefficients suivants sont fixés comme suit :

1 - classification des emplois de salariés : ouvriers, employés

| Coefficient | Niveau | Echelon | Salaire horaire | Salaire mensuel pour 35 H par semaine |
|-------------|--------|---------|-----------------|---------------------------------------|
| 100 | 1 | 1 | 9,22 € | 1 398,40 € |
| 110 | 1 | 2 | 9,29 € | 1 409,01 € |
| 120 | 2 | 1 | 9,36 € | 1 419,63 € |
| 130 | 2 | 2 | 9,45 € | 1 433,28 € |
| 140 | 3 | 1 | 9,54 € | 1 446,93 € |
| 150 | 3 | 2 | 9,59 € | 1 454,52 € |
| 160 | 4 | 1 | 10,27 € | 1 557,65 € |
| 170 | 4 | 2 | 10,43 € | 1 581,92 € |

SALAIRES APPLICABLES A COMPTER DU 1er JANVIER 2011
(Avenant n° 70 du 24 janvier 2011)

Convention Collective de Travail du 5 janvier 1978 concernant
les exploitations de polyculture et d'élevage, les exploitations de culture
ou d'élevage spécialisés, les entreprises de travaux agricoles
ruraux et forestiers et les coopératives d'utilisation
de matériel agricole du Cantal
IDCC 9151

Les salaires minimaux, prévus à l'article 21, afférents à chacun des coefficients suivants sont fixés comme suit :

1 - classification des emplois de salariés : ouvriers, employés

| Coefficient | Niveau | Echelon | Salaire horaire | Salaire mensuel pour 35 H par semaine |
|-------------|--------|---------|-----------------|---------------------------------------|
| 100 | 1 | 1 | 9,00 € | 1 365,03 € |
| 110 | 1 | 2 | 9,03 € | 1 369,58 € |
| 120 | 2 | 1 | 9,09 € | 1 378,68 € |
| 130 | 2 | 2 | 9,15 € | 1 387,78 € |
| 140 | 3 | 1 | 9,23 € | 1 399,91 € |
| 150 | 3 | 2 | 9,54 € | 1 446,93 € |
| 160 | 4 | 1 | 10,27 € | 1 557,65 € |
| 170 | 4 | 2 | 10,43 € | 1 581,92 € |

2 - classification des emplois de techniciens et agents de maîtrise

| Coefficient | Niveau | Echelon | Salaire horaire | Salaire mensuel pour 35 H par semaine |
|-------------|--------|---------|-----------------|---------------------------------------|
| 200 | 1 | 1 | 11,00 € | 1 668,37 € |
| 210 | 1 | 2 | 11,70 € | 1 774,54 € |
| 220 | 2 | 1 | 12,20 € | 1 850,37 € |

3 - classification des emplois de cadres

| Coefficient | Niveau | Salaire horaire | Salaire mensuel pour 35 H par semaine |
|-------------|--------|-----------------|---------------------------------------|
| 300 | 1 | 14,20 € | 2 153,71 € |
| 310 | 2 | 16,20 € | 2 457,05 € |

SALAIRES APPLICABLES A COMPTER DU 1er JANVIER 2010

(Avenant n° 69 du 14 janvier 2010)

Les salaires minimaux, prévus à l'article 21, afférents à chacun des coefficients suivants sont fixés comme suit :

| Coefficient | Niveau | Echelon | Salaire horaire | Salaire mensuel pour 35 H par semaine |
|-------------|--------|---------|-----------------|---------------------------------------|
| 100 | 1 | 1 | 8,86 € | 1 343,80 € |
| 110 | 1 | 2 | 8,89 € | 1 348,35 € |
| 120 | 2 | 1 | 8,95 € | 1 357,45 € |
| 130 | 2 | 2 | 9,01 € | 1 366,55 € |
| 140 | 3 | 1 | 9,14 € | 1 386,26 € |
| 150 | 3 | 2 | 9,45 € | 1 433,28 € |
| 160 | 4 | 1 | 10,17 € | 1 542,48 € |
| 170 | 4 | 2 | 10,33 € | 1 566,75 € |

SALAIRES APPLICABLES A COMPTER DU 1er JUILLET 2009

(Avenant n° 67 du 9 juillet 2009)

Les salaires minimaux, prévus à l'article 21, afférents à chacun des coefficients suivants sont fixés comme suit :

| Coefficient | Niveau | Echelon | Salaire horaire | Salaire mensuel pour 35 H par semaine |
|-------------|--------|---------|-----------------|---------------------------------------|
| 100 | 1 | 1 | 8,82 € | 1 337,73 € |
| 110 | 1 | 2 | 8,85 € | 1 342,28 € |
| 120 | 2 | 1 | 8,91 € | 1 351,38 € |
| 130 | 2 | 2 | 8,97 € | 1 360,48 € |
| 140 | 3 | 1 | 9,09 € | 1 378,68 € |
| 150 | 3 | 2 | 9,40 € | 1 425,70 € |
| 160 | 4 | 1 | 10,12 € | 1 534,90 € |
| 170 | 4 | 2 | 10,28 € | 1 559,17 € |

SALAIRES APPLICABLES A COMPTER DU 24 OCTOBRE 2008

(Avenant n° 66 du 24 octobre 2008)

Le tableau figurant à l'annexe 1 de la convention collective de travail du 5 janvier 1978 tel qu'il résulte des avenants n° 64 du 6 mai 2008 et n° 65 du 4 juillet 2008 est modifié et complété comme suit :

| Niveau | Echelon | Coefficient | Salaire horaire | Salaire mensuel pour 35 H par semaine |
|--------|---------|-------------|-----------------|---------------------------------------|
| 1 | 1 | 100 | 8,71 € | 1 321,05 € |
| | 2 | 110 | 8,79 € | 1 333,18 € |
| 2 | 1 | 120 | 8,85 € | 1 342,28 € |
| | 2 | 130 | 8,91 € | 1 351,38 € |
| 3 | 1 | 140 | 9,02 € | 1 368,06 € |
| | 2 | 150 | 9,33 € | 1 415,08 € |
| 4 | 1 | 160 | 10,04 € | 1 522,77 € |
| | 2 | 170 | 10,20 € | 1 547,03 € |

ANNEXE II

ACCORD DEPARTEMENTAL D'ASSURANCE COMPLEMENTAIRE FRAIS DE SANTE DU 22 SEPTEMBRE 2009 CONCERNANT LES SALARIES NON CADRES DES EXPLOITATIONS AGRICOLES DU CANTAL

(Mise à jour : 26 mars 2015)
(Dernier avenant intégré : n° 2 du 22 octobre 2014)

Les organisations professionnelles et syndicales ci-après :

Entre :

- La FEDERATION DES SYNDICATS D'EXPLOITANTS AGRICOLES DU CANTAL,
- La FEDERATION DEPARTEMENTALE DES CUMA DU CANTAL
- La FEDERATION DES ENTREPRENEURS DU TERRITOIRE DU CANTAL

d'une part,

Et :

- L'UNION DES SYNDICATS OUVRIERS C.G.T. DU CANTAL,
- L'UNION DES SYNDICATS OUVRIERS C.F.D.T. DU CANTAL,
- ~~Le SYNDICAT NATIONAL DES CADRES D'EXPLOITATIONS AGRICOLES/C.G.C.,~~
- L'UNION DES SYNDICATS OUVRIERS C.G.T.-F.O. DU CANTAL,
- L'UNION DES SYNDICATS OUVRIERS C.F.T.C. DU CANTAL,

d'autre part;

IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :

Préambule

Par le présent accord, les partenaires sociaux signataires, souhaitent mettre en place un régime 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 relevant des activités définies ci après, des Entrepreneurs du territoire et des CUMA du département du Cantal 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 applicable aux exploitations de Polyculture Elevage, des Entrepreneurs du Territoire et des CUMA du département du Cantal.

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 du département du Cantal, définies ci après :

- Polyculture/élevage
- Culture et élevage spécialisé
- Coopératives d’utilisation de matériels agricoles (CUMA)
- Entrepreneurs du Territoire
- 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

Article 1-2 - Champ d'application territorial

Le présent accord régit tous les travaux salariés visés à l'article 1-1, effectués dans des entreprises situées sur le département du Cantal et dans tous les établissements dont le siège, est situé sur le territoire du département du Cantal.

Article 2 – Entrée 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^{er} janvier 2010 si son arrêté d’extension est publié avant cette date.

Le présent accord s’imposera à compter du 1^{er} janvier 2010 aux employeurs et salariés ressortissant d’entreprises adhérentes aux organisations signataires.

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

En tout état de cause, le présent accord s’imposera à toutes les entreprises et salariés définis à l’article 1 du présent accord au 1^{er} jour du mois civil suivant la publication au Journal Officiel de l’arrêté d’extension.

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 - Salariés bénéficiaires

(Avenant n° 1 du 22 octobre 2014) « Les dispositions du présent accord s’appliquent :

- à l’ensemble du personnel ne relevant pas des articles 4 et 4 bis de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 et de l’article 36 de l’annexe I de cette convention,
- ayant six mois d’ancienneté dans une même entreprise,
- et relevant du champ d’application du présent accord. »^❶

En outre, les salariés nouvellement embauchés dans une entreprise relevant du champ d’application de l’accord, ayant acquis préalablement le bénéfice du présent accord dans une autre entreprise relevant du champ d’application de l’accord, font l’objet d’un transfert de leurs droits au bénéfice de l’assurance

^❶ en cours d’extension

complémentaire frais de santé, dès lors que leur embauche intervient au plus tard dans les quatre mois suivant la fin de leur contrat de travail précédent.

Pour les dispositions du présent accord la condition d'ancienneté est réputée acquise au premier jour du mois civil au cours duquel le salarié acquiert l'ancienneté requise.

Affiliation :

A compter de la date d'effet du présent accord, les entreprises doivent affilier les salariés bénéficiaires visés à l'article 3, auprès de l'organisme assureur désigné à l'article 5.

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 ressortissants d'autres dispositions conventionnelles obligatoires
- Les salariés « non cadres » définis ci-dessus ressortissant d'un accord d'entreprise dans les conditions fixées à l'article 11 du présent accord

Dispenses d'affiliation

(Avenant n° 2 du 22 octobre 2014) « Ont par ailleurs la possibilité de solliciter une dispense afin de ne pas souscrire au présent régime, les salariés se trouvant dans un des cas ci-dessous :

- *Salariés bénéficiant en qualité d'ayants droit, d'une couverture complémentaire santé collective obligatoire, pour un niveau de prestations au moins équivalentes,*
- *Salariés sous contrat à durée déterminée et les apprentis, dont la durée du contrat est supérieure à 6 mois et de moins de 12 mois,*
- *les salariés couverts par une assurance individuelle frais de santé au moment de l'embauche. Dans ce cas, la dispense ne peut jouer que jusqu'à l'échéance du contrat individuel,*
- *Salariés bénéficiant d'une couverture complémentaire santé obligatoire dans le cadre d'un autre emploi,*
- *Salariés à temps partiel ou en contrat de formation par alternance (notamment les apprentis) pour lesquels le montant de cotisation à leur charge représenterait 10% ou plus de leur rémunération brute au titre du régime d'assurance complémentaire santé,*
- *Salariés bénéficiant de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé visée à l'article L.863-1 du Code de la Sécurité Sociale, ou bénéficiaires de la CMU-C.*
- *pour les couples travaillant dans une même entreprise, un seul des membres du couple peut être affilié en propre, son conjoint pouvant l'être en tant qu'ayant droit (cotisation « Famille »).*

Dans le cas d'un salarié employé par plusieurs employeurs relevant du champ d'application du présent accord, le salarié et un seul de ses employeurs cotisent auprès de l'organisme désigné. Il s'agit du premier employeur auprès duquel le salarié acquiert la condition d'ancienneté requise pour bénéficier du régime, sauf accord écrit entre les employeurs et le salarié concernés.

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

Au jour de l'entrée en vigueur de l'avenant les salariés concernés doivent faire leur demande d'exclusion par écrit adressée à l'employeur avant la fin du premier mois d'application de l'avenant, en joignant les justificatifs de leur situation.

Après l'entrée en vigueur de l'avenant, la demande d'exclusion doit être faite par écrit à l'employeur au plus tard avant la fin du premier mois qui suit celui de l'obtention de la condition d'ancienneté.

Si le salarié ne remplit plus les conditions d'adhésion facultative il doit en informer l'employeur.

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

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

Article 4 – Offre à adhésion individuelle et facultative

Article 4-1 - Les salariés n'ayant pas l'ancienneté requise

S'agissant des salariés ne remplissant pas la condition d'ancienneté permettant d'accéder au régime obligatoire mis en place par le présent accord, les partenaires sociaux ont souhaité qu'ils puissent accéder à un régime à adhésion volontaire et facultatif offrant des prestations identiques.

Les modalités, les conditions d'accès et la fixation de la cotisation relatives à cette offre facultative sont précisés dans l'[annexe 2](#) du présent accord.

Article 4-2 - L'extension de garanties facultative

Les partenaires sociaux ont également souhaité donner la possibilité d'améliorer les garanties prévue dans le cadre du présent régime obligatoire à 2 paliers optionnels, à titre individuel et facultatif.

Les modalités, les conditions d'accès et la fixation de la cotisation relatives à cette offre facultative sont précisés dans l'[annexe 2](#) du présent accord. Les extensions de garanties sont présentées à l'[annexe 1](#) du présent accord.

Article 4-3 - L'extension famille (enfants et conjoint) facultative

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

Les dispositions de l'article 4-2 du présent accord s'appliquent aussi à l'extension famille définie au présent article.

Les modalités, les conditions d'accès et la fixation de la cotisation relatives à cette offre facultative sont précisés dans l'[annexe 2](#) du présent accord. Les extensions de garanties sont présentées à l'[annexe 1](#) du présent accord.

Article 5 – Garanties

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

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

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

Ce régime s'inscrit dans le cadre du dispositif législatif relatif aux contrats dits « responsables » défini par

^o en cours d'extension

l'article 57 de la loi n°2004-810 du 13 août 2004 et à ses différents décrets et arrêtés d'application.

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.

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

Article 6 - 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 (21 rue de la Bienfaisance-75008 PARIS), membre du groupe AGRICA, et ANIPS (4-6 avenue d'Alsace 92033 La Défense Cedex), en coassurance à hauteur respectivement de 60% et 40%, ANIPS étant apériteur.

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 7 - Cotisation

Article 7-1 - Montant de la cotisation

Le présent accord relève des articles L. 871-1 du code de la Sécurité sociale et L. 741-10 du Code Rural.

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 par AGRI PREVOYANCE/ANIPS pour une durée de 3 ans, à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord, soit au 1^{er} janvier 2010.

Cotisation isolée obligatoire :

(Avenant n° 2 du 22 octobre 2014) « A compter du 1er juin 2014 et pour permettre le financement de l'application de l'article L.911-8 du code de la Sécurité sociale, issu de la loi n°2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, autorisant les salariés à bénéficier des dispositions légales sur le maintien des garanties en cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, la cotisation mensuelle est de :

- *0,91 % du PMSS pour le tarif « isolé » obligatoire concernant le salarié seul.*

Ce taux défini en pourcentage du plafond mensuel de la Sécurité sociale et répartis comme suit :

- *15 % de la part « isolé » obligatoire à la charge de l'employeur, dans la limite d'un montant de 5 € par mois*
- *85 % de la part « isolé » obligatoire à la charge du salarié. »^❶*

^❶ en cours d'extension

Article 7-2 - Appel et recouvrement

L'appel et le recouvrement des cotisations obligatoires seront confiés à la Mutualité Sociale Agricole pour le compte de AGRI PREVOYANCE/ANIPS selon les termes d'un accord conclu entre eux.

Cet appel et ce recouvrement seront effectués conjointement aux cotisations sociales de base, dans les mêmes conditions et selon les mêmes modalités.

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

Article 8 – Règlement des prestations et tiers payant

AGRI PREVOYANCE/ANIPS procède aux versements des prestations grâce à la télétransmission établie avec les Caisse de Mutualité Sociale Agricole, ou le cas échéant encore sur pièces justificatives des dépenses réelles (notamment optiques ou dentaires).

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

Les modalités pratiques complémentaires du règlement des prestations (pièces justificatives...) seront détaillées dans le contrat d'adhésion de l'entreprise 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, optiques ou dentaires.

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

Article 9 - Cessation des garanties

(Avenant n° 2 du 22 octobre 2014) « Pour tout salarié, en dehors du dispositif légal de la portabilité des garanties frais de santé, 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 application de l'article L911-8 du Code de la Sécurité sociale issu de la loi n°2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, les salariés bénéficient des dispositions légales sur le maintien des garanties 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 (1^{er} juin 2014). A l'expiration de cette période de maintien, les dispositions de l'alinéa ci-dessous pourront être applicables.

Le salarié entrant dans le champ de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, peut bénéficier du maintien de ses garanties frais de santé issues de l'accord départemental, dans les conditions prévues par cet article. »[•]

Les conjoints eux-mêmes retraités ou préretraité pourront demander également à bénéficier du maintien de ces garanties à titre individuel auprès de AGRI PREVOYANCE/ANIPS, dans les 6 mois suivant la rupture du contrat ou de la date de décès du salarié.

Article 10 - Suspension du contrat de travail

(Avenant n° 2 du 22 octobre 2014) « En cas de suspension du contrat de travail d'une durée supérieure à un mois civil d'arrêt complet, l'affiliation du salarié au régime pourra être maintenue dans les cas suivants :

[•] en cours d'extension

Suspension du contrat de travail pour un des cas de congés prévus par les dispositions légales (motif non lié à une maladie, à un accident ou la maternité) avec versement de salaire total ou partiel par l'employeur

L'affiliation au contrat est maintenue à compter du premier jour du mois qui suit la date de suspension du contrat de travail.

Ce maintien d'affiliation s'effectue, tant que dure le maintien de salaire total ou partiel, sur les mêmes bases que celles prévues pour les salariés exerçant leur activité professionnelle : mêmes prestations et mêmes cotisations appelées à l'employeur.

Suspension du contrat de travail pour un des cas de congés prévus par les dispositions légales (motif non lié à une maladie, à un accident ou la maternité) sans versement de salaire total ou partiel par l'employeur

Le salarié bénéficie des garanties complémentaires frais de santé pendant les 3 premiers mois civils de la suspension du contrat sans versement de cotisation. Le salarié demeure seulement redevable de la part de cotisations correspondant au tarif extension « Famille » et/ou à l'extension de garantie, s'il a fait le choix de s'y affilier.

Après cette période, il peut pendant la période de suspension restant à courir, demander à titre individuel, à continuer à bénéficier de la garantie en s'acquittant directement de la cotisation globale.

Suspension du contrat de travail pour maladie, accident (toutes origines) ou pour maternité donnant lieu à versement d'indemnités journalières ou complément de salaire

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 sont maintenues sans versement de cotisation pour tout mois complet civil d'absence. Le salarié demeure seulement redevable de la part de cotisations correspondant au tarif extension « Famille » et/ou à l'extension de garantie, s'il a fait le choix de s'y affilier.

Si l'absence est inférieure à un mois civil, la cotisation est due intégralement. »^o

Article 11 - 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 signataires représentants les employeurs et les salariés, prévus dans le cadre de la commission de suivi du régime de prévoyance.

Article 12 - Adhésion/antériorité des régimes 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, est obligatoire à compter de la prise d'effet du présent accord, y compris pour les entreprises ayant antérieurement souscrit une garantie frais de santé.

^o en cours d'extension

Tout employeur ayant une activité définie à l'article 1^{er} du présent accord, est tenu d'adhérer, au présent régime, pour l'ensemble des salariés concernés du présent accord, en application des modalités fixées entre les partenaires sociaux et l'organisme désigné.

Les entreprises disposant déjà d'un régime complémentaire santé obligatoire au jour de la signature du présent accord, comprenant l'ensemble des garanties définies en [annexe](#) 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 obligatoire de niveau égal ou inférieur aux garanties définies en [annexe 1](#) du 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 13 - Recours contre les tiers responsables

En cas de paiement des prestations par AGRI PREVOYANCE/ANIPS 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 14 - Clause de réexamen - dénonciation

Conformément aux articles L912-1 et 2 du code de la sécurité sociale, le régime d'assurance complémentaire santé mis en œuvre par le présent accord fera l'objet d'un réexamen, dans un délai qui ne pourra excéder 5 ans à compter de la date de son entrée en vigueur, 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.

L'accord est conclu pour une durée indéterminée. Il peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires, sous réserve d'un préavis de trois mois. Les modalités de dénonciation sont celles définies dans l'article L. 2261-9 du Code du Travail.

En cas de dénonciation du présent accord, l'organisme assureur concerné maintiendra les prestations en cours de service à la date d'effet de la dénonciation.

Article 15 - Formalités administratives

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.

Fait à Aurillac le 22 septembre 2009

(Suivent les signatures)

Annexe 1 - Tableau Garanties complémentaire santé

| Nature des risques | Remboursements en complément de la MSA (en % BR) | | |
|---|--|--|---|
| | Niveau 1 Obligatoire | Niveau 2 Extension de garantie | Niveau 3 Extension de garantie |
| Soins médicaux | | | |
| Consultations, visites, honoraires (généralistes ou spécialistes) | 30 % | 130 % | 230 % |
| Auxiliaires médicaux, soins infirmiers, massages, pédicures, orthophonistes, orthoptistes, sages-femmes | 40 % | 40 % | 40 % |
| Analyses, examen de laboratoire | 40 % | 40 % | 40 % |
| Radiographie, électroradiologie | 40 % | 40 % | 40 % |
| Ostéopathie non prise en charge | / | / | 22 € X 4 / an / famille |
| Actes de prévention responsable | 30 % à 65 % | 30 % à 65 % | 30 % à 65 % |
| Pharmacie | 0 % à 85 % | 0 % à 85 % | 0 % à 85 % |
| Optique | | | |
| Verres, montures, lentilles (avec prise en charge acceptée) | 390 % + 200 € / an | 390 % + 350 € / an | 390 % + 475 € / an |
| Réseau partenaire Monture | 100% prix négociés pour les verres* 200 € / an | | |
| Dentaire | | | |
| Soins (dont inlays-onlays) | 30 % | 30 % | 30 % |
| Prothèse acceptée | 140 % + 300 € / an | 140 % + 350 € / an | 140 % + 475 € / an |
| Orthodontie acceptée | / | 180 % | 280 % |
| Orthodontie refusée | / | / | / |
| Implantologie | / | / | 200 € / an |
| Parodontologie | / | 100 € / an | 100 € / an |
| Appareillage | | | |
| Fournitures médicales, pansements, gros et petits appareillages, prothèses non auditives | 35% | 235% | 435% |
| Prothèses auditives (par oreille / 3 ans) | 450% | 390% + 200 € / an | 390%+ 350 € / an |
| Hospitalisation (secteur conventionné ou non) | | | |
| Frais de séjour | 0 à 20 % | 0 à 20 % | 0 à 20 % |
| Honoraires (suivant PEC RB) | 150 % | de 480 à 500 % | de 480 à 500 % |
| Forfait hospitalier (Avenant n° 1 du 22 octobre 2014) « Chambre particulière | 100% dès 1 ^{er} jour 40 € / jour | frais réels dès 1 ^{er} jour 52 € / jour x 60 jours et au-delà 40 € / jour | frais réels dès 1 ^{er} jour 78 € / jour x 60 jours et au-delà 40 € / jour » [•] |
| Séjour accompagnant (lit + repas) | / | 52 € / jour x 30 jours | 52 € / jour x 30 jours |
| Maternité (secteur conventionné ou non) | | | |
| Frais de soins et séjours | | 200 % | 200 % |
| Dépassement d'honoraires, chambre particulière | 1/3 PMSS / maternité | 52 € / jour | 52 € / jour |
| Compléments divers | | | |
| Transport médical sur prescription | 100% DU BR | frais réels | frais réels |
| Forfait actes lourds (18 €) | 18 € | 100 % | 100 % |
| Frais balnéaires acceptés | / | 100 % | 100 % + 150 € / an |
| Santé quotidienne non remboursée MSA | | | |
| Pharmacie sur prescription | / | / | 40 € / an / famille |
| Vaccins prescrits | / | 40 € / an / famille | 40 € / an / famille |

[•] en cours d'extension

BR : base de remboursement

PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale

TC : tarif conventionné

Les pourcentages indiqués s'appliquent sur le montant servant de base de remboursement (BR) aux régimes d'assurances maladie obligatoire français.

Les remboursements régime d'assurance maladie obligatoire + part complémentaire sont limités aux frais réels.

Les franchises médicales ainsi que la participation forfaitaire de l'assuré (article L. 322-2 du code de la sécurité sociale), prévue à 1€ au 01/01/05, ne pourront donner lieu à remboursement.

Le remboursement régime conventionnel s'entend part régime obligatoire non comprise.

Le présent accord prévoit également la couverture des 7 actes de prévention définis par l'arrêté du 08 juin 2006

| Nature des risques | Remboursement Régime de base En % de la base de remboursement du régime de base | Remboursement complémentaire En % de la base de remboursement régime de base. | Total régime de base +complémentaire En % de la base de remboursement du régime de base |
|--|---|---|---|
| Actes de prévention responsable | De 35% à 70% | De 65% à 30% | 100% |

1. Scellement prophylactique des puits, sillons et fissures (SC8), sous réserve que l'acte soit effectué sur les première et deuxième molaires permanentes, qu'il n'intervienne qu'une fois par dent et qu'il soit réalisé en cas de risques carieux et avant le quatorzième anniversaire.
2. Un détartrage annuel complet sus-et sous gingival, effectué en deux séances maximum (SC12)
3. Bilan du langage oral et/ou bilan d'aptitudes à l'acquisition du langage écrit (AM024), à condition qu'il s'agisse d'un premier bilan réalisé chez un enfant de moins de quatorze ans.
4. Dépistage de l'hépatite B (codes NABM 4713,4714, 0323, 0351).
5. Dépistage une fois tous les 5ans des troubles de l'audition chez les personnes âgées de plus de 50 ans pour un des actes suivant :
 - a. Audiométrie tonale ou vocale (CDQP010)
 - b. Audiométrie tonale avec tympanométrie (CDQP015)
 - c. Audiométrie vocale dans le bruit (CDQP011)
 - d. Audiométrie tonale et vocale (CDQP012)
 - e. Audiométrie tonale et vocale et tympanométrie (CDQP002).
- 6 L'acte d'ostéodensitométrie remboursable par l'assurance maladie obligatoire ; sans préjudice des conditions d'inscription de l'acte sur la liste mentionnée à l'article L.162-1-7, La prise en charge au titre du présent arrêté est limitée aux femmes de plus de cinquante ans, une fois tous les six ans.
- 7 Les vaccinations suivantes, seules ou combinées :
 - a. Diphtérie, tétanos et poliomyélite : tous âges ;
 - b. Coqueluche : avant 14 ans
 - c. Hépatite B : avant 14 ans
 - d. BCG : avant 6 ans
 - e. Rubéoles pour les adolescentes qui n'ont pas été vaccinées et pour les femmes non immunisées désirant un enfant ;
 - f. Haemophilus influenzae B

Annexe 2 – Les offres à adhésion individuelles et facultatives

1. Les salariés n’ayant pas l’ancienneté requise

S’agissant des salariés ne remplissant pas la condition d’ancienneté permettant d’accéder au régime mis en place par le présent accord, les partenaires sociaux ont souhaité qu’ils puissent accéder à un régime à adhésion volontaire et facultatif offrant des prestations identiques, à un taux de cotisation défini par AGRI PREVOYANCE/ANIPS.

Ces salariés peuvent donc demander à bénéficier à titre individuel et facultatif des garanties prévues par le présent accord, auprès de l’organisme assureur et dans les conditions prévues par AGRI PREVOYANCE/ANIPS. AGRI PREVOYANCE/ANIPS proposera ainsi aux salariés intéressés un contrat individuel.

Le taux global de la cotisation mensuelle facultative à la seule charge du salarié est exprimée en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) et est égale à :

- **0,91 % du PMSS pour la cotisation isolée**
- **1,44 % du PMSS pour la cotisation famille (à rajouter à la cotisation isolée)**

Ce régime est ouvert auprès du même organisme que celui désigné pour le régime obligatoire, il est géré à part du présent accord, au sein de AGRI PREVOYANCE/ANIPS.

La cotisation qui en résulte est entièrement à la charge du salarié et l’organisme assureur procédera à la collecte de la cotisation.

Il est précisé que, la cotisation correspondant au régime facultatif pourra évoluer différemment de celle correspondant au régime obligatoire si les résultats financiers de chacun des régimes le justifient.

2. L’extension famille (conjoint et enfant) individuelle et facultative

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

L’extension famille (conjoint et enfants) est facultative et est laissé au choix de l’affilié.

(Avenant n° 2 du 22 octobre 2014) « A compter du 1er juin 2014 et pour permettre le financement de l’application de l’article L.911-8 du code de la Sécurité sociale, issu de la loi n°2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l’emploi, autorisant les salariés à bénéficier des dispositions légales sur le maintien des garanties en cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à prise en charge par le régime d’assurance chômage, la cotisation mensuelle est de :

- **1,44% du PMSS pour la cotisation « famille », à rajouter à la cotisation « isolé » obligatoire.**

Ce supplément de cotisation demeure entièrement à la charge exclusive du salarié. »^❶

Définition des ayants droit du salarié :

- le conjoint, concubin, partenaire lié par un pacte civil de solidarité (PACS)
- les enfants de l’adhérent ou de son conjoint, de son concubin ou de son partenaire lié à un PACS jusqu’au 31 décembre qui suit son 20^{ème} anniversaire ou son 28^{ème} anniversaire s’il suit un contrat d’alternance dans les conditions déterminées par le code du travail ou s’il poursuit des études.
- Les enfants de l’adhérent ou de son conjoint, de son concubin ou de son partenaire lié à un PACS bénéficiaire de l’allocation aux adultes handicapés (AAH).

^❶ en cours d’extension

Définition des enfants à charge :

Sont considérés comme enfants à charge :

- Les enfants de l'adhérent ou de son conjoint, de son concubin ou de son partenaire lié à un PACS jusqu'au 31 décembre qui suit son 20^{ème} anniversaire ou son 28^{ème} anniversaire s'il suit un contrat d'alternance dans les conditions déterminées par le code du travail ou s'il poursuit ses études.
- Les enfants de l'adhérent ou de son conjoint, de son concubin ou de son partenaire lié à un PACS bénéficiaire de l'allocation aux adultes handicapés (AAH).

3. L'extension de garantie individuelle, famille (conjoint et enfant) et facultative

Les partenaires sociaux ont également souhaité donner la possibilité de bénéficier d'extension de garanties prévue dans le cadre du présent régime obligatoire au salarié, à la famille du salarié (conjoint et enfants), à titre individuel et facultatif.

Ces salariés peuvent donc demander à bénéficier à titre individuel, famille et facultatif des extensions de garanties prévues par le présent accord, auprès de l'organisme assureur et dans les conditions prévues par AGRI PREVOYANCE/ANIPS. AGRI PREVOYANCE/ANIPS proposera ainsi aux salariés intéressés un contrat individuel.

(Avenant n° 2 du 22 octobre 2014) « A compter du 1^{er} juin 2014 et pour permettre le financement de l'application de l'article L.911-8 du code de la Sécurité sociale, issu de la loi n°2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, autorisant les salariés à bénéficier des dispositions légales sur le maintien des garanties en cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, la cotisation mensuelle est de :

Extension de garanties Niveau 2

- 0,32% du PMSS pour la cotisation « isolé », à rajouter à la cotisation « isolé » obligatoire,
- 0,82% du PMSS pour la cotisation « famille », à rajouter à la cotisation « famille » facultative,

Extension de garanties Niveau 3

- 0,63% du PMSS pour la cotisation « isolé », à rajouter à la cotisation « isolé » obligatoire,
- 1,62% du PMSS pour la cotisation « famille », à rajouter à la cotisation « famille » facultative

Ces suppléments de cotisation demeurent entièrement à la charge exclusive du salarié. »^❶

Il est précisé que, la cotisation correspondant au régime facultatif pourra évoluer différemment de celle correspondant au régime obligatoire si les résultats financiers de chacun des régimes le justifient.

Fait à Aurillac, le 22 septembre 2009

^❶ en cours d'extension

**La Fédération Départementale des Syndicats
d'Exploitants Agricoles du Cantal**

Monsieur Michel COMBES

**Le Syndicat Général agroalimentaire
du Cantal C.F.D.T.**

Madame Laurence BRUEL

La Fédération des CUMA du Cantal

Madame Annie MARIOT

La FNAF CGT

Monsieur Jean-Louis SCHAFF

**Les Entrepreneurs du Territoire
du Cantal**

Monsieur Gilbert MISSONNIER

**L'Union Départementale
des Syndicats FO du Cantal**

Monsieur Michel MESTRIES

**L'union départementale des syndicats
CFTC du Cantal**

Monsieur Philippe GARD

ANNEXE III

ACCORD DEPARTEMENTAL DU 22 SEPTEMBRE 2009 SUR UN REGIME DE PREVOYANCE DES SALARIES AGRICOLES NON CADRES DES EXPLOITATIONS AGRICOLES DU CANTAL

*(Mise à jour : 26 mars 2015)
(Dernier avenant intégré : n° 1 du 22 octobre 2014)*

Les organisations professionnelles et syndicales ci-après :

Entre :

- La FEDERATION DES SYNDICATS D'EXPLOITANTS AGRICOLES DU CANTAL,
 - La FEDERATION DEPARTEMENTALE DES CUMA DU CANTAL,
 - Les ENTREPRENEURS DU TERRITOIRE DU CANTAL (EDT), pour les entreprises de travaux agricoles,
- d'une part,

Et :

- ~~— L'UNION DES SYNDICATS OUVRIERS C.G.T. DU CANTAL,~~
 - L'UNION DES SYNDICATS OUVRIERS C.F.D.T. DU CANTAL,
 - ~~— Le SYNDICAT NATIONAL DES CADRES D'EXPLOITATIONS AGRICOLES/C.G.C.,~~
 - L'UNION DES SYNDICATS OUVRIERS C.G.T.-F.O. DU CANTAL,
 - L'UNION DES SYNDICATS OUVRIERS C.F.T.C. DU CANTAL,
- d'autre part;

IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :

Préambule

Le présent accord est un accord autonome concernant les salariés des exploitations agricoles de polyculture et d'élevage, et des exploitations de culture ou d'élevage spécialisés, des CUMA et des Entrepreneurs du Territoire.

Les partenaires sociaux conviennent que l'article 55 de la convention collective polyculture élevage du Cantal, sera abrogé à compter de la date d'application du présent accord, par avenant de révision de la convention collective.

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

Article 1-1 - Champ d'application professionnel

Le présent accord est applicable à l'ensemble des salariés non cadres et employeurs des entreprises agricoles relevant des activités agricoles du département du Cantal, définies ci-après :

- Polyculture/élevage
- Culture et élevage spécialisé
- Coopératives d'utilisation de matériels agricoles (CUMA)
- Entrepreneurs du Territoire
- 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

Article 1-2 - Champ d'application territorial

Le présent accord régit tous les travaux salariés visés à l'article 1-1, effectués dans des entreprises situées sur le département du Cantal et dans tous les établissements dont le siège social est situé sur le territoire du département du Cantal.

Article 2 - Entrée 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^{er} janvier 2010 si son arrêté d'extension est publié avant cette date.

Le présent accord s'imposera à compter du 1^{er} 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.

En tout état de cause, le présent accord s'imposera à toutes les entreprises et salariés définis à l'article 1 du présent accord au 1^{er} jour du mois civil suivant la publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension.

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 article ne se cumule pas avec tout autre régime ayant le même objet.

Article 3 - Gestion du régime de prévoyance

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, sise 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 - Salariés bénéficiaires

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux salariés non cadres suivant les conditions d'ancienneté prévues pour chacune des garanties figurant à l'article 5 et relevant du champ d'application du présent accord.

à l'exclusion :

- Des 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.
- Des VRP ressortissants d'autres dispositions conventionnelles obligatoires

Article 5 - Garanties

Les organisations signataires précisent que cet accord a pour objectif de mettre en place un régime de prévoyance garantissant à tous les bénéficiaires les prestations définies dans le présent accord, à savoir :

- **Garantie décès**

En cas de décès d'un salarié **qui justifie six mois d'ancienneté au sein de l'entreprise**, AGRI

PREVOYANCE verse à la demande du ou des bénéficiaires,

- ➔ (Avenant n° 1 du 22 octobre 2014) « Un capital décès égal à 100% , majoré de 25% par enfants à charge, du salaire brut total, soumis à cotisations perçu pendant les 12 derniers mois précédents le décès, en cas de décès avant 12 mois d'ancienneté le capital décès est calculé sur la base du salaire moyen mensuel du salarié multiplié par 12 mois »^❶

Le capital est versé en priorité :

1. au conjoint survivant, à moins que l'assuré ait fixé et notifié à AGRI PREVOYANCE une répartition entre son conjoint et ses descendants (cette répartition ne pouvant réduire la part revenant au conjoint ou au cocontractant d'un PACS ou à défaut au concubin à moins de 50% du capital) ;
2. en l'absence de conjoint survivant, le capital est versé aux descendants.

En cas d'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.

Lorsqu'il y a attribution de majorations familiales (enfant à charge), chacune de ces majorations est versée directement à la personne au titre de laquelle elle est accordée ou à son représentant légal.

En cas d'invalidité absolue et définitive (3^{ème} catégorie) ou d'incapacité permanente consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle au taux de 66%, constatées par le régime de base de la sécurité sociale, interdisant au salarié toute activité rémunérée, et l'obligeant à être assisté d'une tierce personne pour les actes de la vie courante, le capital décès de base et ses majorations 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.

- ➔ Une rente éducation établie dans les conditions ci après :
- Enfant de 0 à 12 ans : 3% du Plafond annuel de la Sécurité Sociale (PASS)
 - Enfant de 13 à 18 ans : 4,5% du PASS
 - Enfant de 19 à 26 ans : 6% du PASS

Pour le bénéfice de la rente éducation, sont considérés 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^{ème} anniversaire ;
- L'enfant dont la qualité d'ayant droit du salarié a été reconnue par le régime de base.

Sont considérés comme « à charge » :

- Les enfants âgés de moins de 18 ans, quelle que soit leur situation ;
- Les enfants jusqu'à leur 26^{ème} 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 : inscrits à Pôle emploi comme demandeurs d'emploi, ou stagiaires de la formation professionnelle ;
 - d'être employés dans un Centre d'Aide par le Travail ou dans un atelier protégé en tant que

^❶ en cours d'extension

travailleurs handicapés.

- Les enfants invalides jusqu'à leur 26^{ème} 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'ils bénéficient de l'allocation d'adulte handicapé et tant qu'ils sont titulaires 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.

- Une indemnité frais d'obsèques : en cas de décès du conjoint non séparé de corps ou à défaut du concubin justifiant de 2 ans de vie commune ou d'un enfant à charge, il est versé au salarié à condition qu'il ait supporté lui-même les frais d'obsèques, 100% du plafond mensuel de Sécurité Sociale.

- **Garantie Incapacité temporaire de travail**

Sauf dispositions plus avantageuses pouvant bénéficier aux salariés, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité temporaire de travail résultant de la maladie ou d'accident, dûment constaté par certificat médical, les salariés qui remplissent les conditions suivantes, bénéficieront d'une garantie incapacité temporaire dans les conditions définies ci après :

- avoir justifié dans les 48 heures de cette absence
- être pris en charge par les assurances sociales agricoles
- 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.

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 brut de référence pris en compte lors du calcul des indemnités journalières complémentaires correspond à celui retenu pour le calcul des indemnités journalières légales, à savoir les 3 derniers mois pour les arrêts d'origine privée et le dernier mois pour les arrêts d'origine professionnelle.

Maintien du salaire en application des dispositions de l'article L.1226-1 du code du travail

Il sera versé au salarié une indemnité journalière complémentaire aux indemnités de la MSA en application des conditions de l'article L.1226-1 du code du travail à la même condition d'ancienneté minimale fixée à 1 an :

Jusqu'à 6 ans d'ancienneté : 90% du salaire brut pendant 30 jours et 66% du salaire brut pendant 30 jours suivants

Supérieure à 6 ans et inférieure ou égale à 11 ans : 90% du salaire brut pendant 40 jours et 66% du salaire brut pendant 40 jours suivants

Supérieure à 11 ans et inférieure ou égale à 16 ans : 90% du salaire brut pendant 50 jours et 66% du salaire brut pendant 50 jours suivants

Supérieure à 16 ans et inférieure ou égale à 21 ans : 90% du salaire brut pendant 60 jours et 66% du salaire brut pendant 60 jours suivants

Supérieure à 21 ans et inférieure ou égale à 26 ans : 90% du salaire brut pendant 70 jours et 66% du salaire brut pendant 70 jours suivants

Supérieure à 26 ans et inférieure ou égale à 31 ans : 90% du salaire brut pendant 80 jours et 66% du salaire brut pendant 80 jours suivants

Supérieure à 31 ans : 90% du salaire brut pendant 90 jours et 66% du salaire brut pendant 90 jours suivants

Relai du maintien du salaire en cas de maladie professionnelle et d'accident du travail

Le salarié **qui justifie six mois d'ancienneté au sein de l'entreprise** bénéficiera à compter du 1er jour d'arrêt de travail d'une indemnisation en complément des indemnités journalières de la MSA d'un montant de 20% du salaire journalier de référence.

Pour le salarié qui justifie des conditions définies à l'article L.1226-1 du code du travail, cette indemnité est due pour chaque jour d'absence intervenant après le dernier jour d'absence ayant donné lieu à un complément de rémunération par l'employeur en application des dispositions sur la mensualisation prévue par les articles L.1226-1 et D.1226-2 du Code du travail.

La période d'indemnisation se prolonge jusqu'à la fin de la perception des indemnités journalières versées par la MSA et au maximum pendant 1095 jours.

Relai de maintien du salaire en cas de maladie et d'accident de la vie privée

Le salarié **qui justifie six mois d'ancienneté au sein de l'entreprise** bénéficiera à compter du 8^{ème} jour d'arrêt de travail d'une indemnisation en complément des indemnités journalières de la MSA d'un montant de 20% du salaire journalier de référence.

Pour le salarié qui justifie des conditions définies à l'article L.1226-1 du code du travail, cette indemnité est due pour chaque jour d'absence intervenant après le dernier jour d'absence ayant donné lieu à un complément de rémunération par l'employeur en application des dispositions sur la mensualisation prévue par les articles L.1226-1 et D.1226-2 du Code du travail.

En outre, les salariés nouvellement embauchés dans une entreprise relevant du champ d'application de l'accord, ayant acquis préalablement le bénéfice de la garantie dans une autre entreprise relevant du champ d'application de l'accord, font l'objet d'un transfert de leurs droits à la garantie incapacité temporaire, dès lors que leur embauche intervient au plus tard dans les quatre mois suivant la fin de leur contrat de travail précédent.

La période d'indemnisation se prolonge jusqu'à la fin de la perception des indemnités journalières versées par la MSA et au maximum pendant 1095 jours.

- **Assurance des charges sociales patronales**

Les charges sociales dues sur les indemnités journalières complémentaires sont payées à la caisse de Mutualité Sociale Agricole par AGRI PREVOYANCE et financées par la cotisation « assurance des charges sociales patronales ».

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

- **Garantie incapacité permanente**

Les salariés qui justifient **six mois d'ancienneté au sein d'une même entreprise**, bénéficieront :

- en cas d'incapacité permanente de travail résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, correspondant à un taux d'incapacité permanente égal ou supérieur à 2/3,
- en cas d'incapacité permanente de toutes origines catégories 2 et 3

d'une rente complémentaire versée chaque mois égale à :

- o 20% du douzième des rémunérations perçues par le salarié au cours des 4 trimestres civils précédant la date d'attribution de la rente invalidité incapacité permanente toute origine

En outre, les salariés nouvellement embauchés dans une entreprise relevant du champ d'application de l'accord, ayant acquis préalablement le bénéfice de la garantie dans une autre entreprise relevant du champ

d'application de l'accord, font l'objet d'un transfert de leurs droits acquis, dès lors que leur embauche intervient au plus tard dans les quatre mois suivant la fin de leur contrat de travail précédent.

Cette rente s'ajoute à la rente invalidité, incapacité permanente, versée par la **Mutualité Sociale Agricole**.

La rente invalidité incapacité permanente 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 rente débute dès le versement de la rente invalidité, incapacité permanente, par la **Mutualité Sociale Agricole** et prend fin à la date de liquidation de la pension de vieillesse à taux plein du bénéficiaire.

Cette rente d'invalidité est maintenue à l'intéressé aussi longtemps qu'il perçoit une rente invalidité incapacité permanente de la **Mutualité Sociale Agricole** et est suspendue si la Mutualité Sociale Agricole suspend le versement de sa propre rente.

- **Dispositions communes aux prestations visées aux paragraphes 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.

Article 6 - Adhésion et antériorité

Tout employeur ayant une activité définie à l'article 1 du présent accord, est tenu d'adhérer, pour l'ensemble des salariés concernés 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.

Les entreprises disposant déjà d'un régime de prévoyance au jour de la signature du présent accord, comprenant l'ensemble des garanties définies à l'article 5 pour un niveau de prestation supérieure, 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 prévoyance d'un niveau égal ou inférieur aux garanties définies à l'article 5, doivent le résilier de manière à rejoindre le régime conventionnel ainsi défini, à compter de la date de son entrée en vigueur.

Article 7 - Cotisations

Article 7-1 - Assiette

Les cotisations sont appelées pour tous les salariés 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, servant au calcul de l'assiette des cotisations d'assurances sociales.

Article 7-2 - Taux de cotisations et répartitions

Pour tous les employeurs et les salariés, le taux global d'appel des cotisations, comprenant l'assurance des charges sociales patronales, destinées au financement des garanties définies à l'article 5 est ainsi fixé :

Après 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise ou en cas de transfert de droits acquis faisant suite à une nouvelle embauche intervenant au plus dans les quatre mois qui suivent la fin du contrat de travail du salarié, la cotisation s'établit à :

- **1,33 % Tranche A/Tranche B.**

Ce taux global est réparti comme suit :

- **67,67 % à la charge des employeurs soit 0,90% et 32,33 % à la charge des salariés soit 0,43%.**

Détail des cotisations par garantie et répartition employeur/salarié

| Garanties | Employeur | Salarié | Ensemble |
|---|--------------|--------------|--------------|
| Décès | 0,34% | 0,06% | 0,40% |
| <i>Incapacité Temporaire de Travail</i> | | | |
| - Maintien de salaire | 0,38% (*) | | 0,65% |
| - Relais maintien de salaire | | 0,27% | |
| - Cotisations assurance charges sociales patronales | 0,15% | | 0,15% |
| <i>Incapacité permanente de travail de toutes origines catégorie 2 et 3</i> | 0,03% | 0,10% | 0,13% |
| Total | 0,90% | 0,43% | 1,33% |

(*) Il est rappelé que la fraction de cotisation destinée à la couverture de l'intégralité des risques accident du travail et maladie professionnelle, ainsi qu'à la couverture résultant de l'article L 1226-1 du code du travail en cas de maladie ou d'accident de la vie privée, soit (0,38%) est à la charge exclusive de l'employeur et le relai mensualisation (0,27%) est à la charge exclusive du salarié.

Les taux de cotisations sont garantis par **AGRI PREVOYANCE** pour une durée **de trois ans** à compter du 1^{er} janvier 2010.

Article 7-3 - Collecte

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

(Avenant n° 1 du 22 octobre 2014) « **Article 7-4 - Suspension du contrat de travail pour maladie, accident (toutes origines) ou pour maternité**

En cas d'arrêt de travail pour maladie, accident ou maternité pris en charge par la MSA et intervenant après la date d'affiliation au régime, les garanties prévues en cas de décès et incapacité permanente professionnelle sont maintenues sans versement de cotisations 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. »^o

Article 8 - Clause de réexamen

Conformément aux articles L912-1 et 2 du code de la sécurité sociale, le régime de prévoyance mis en œuvre par le présent accord fera l'objet d'un réexamen, dans un délai qui ne pourra excéder 5 ans à compter de la date 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.

^o en cours d'extension

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 9 - Accord de gestion spécifique et suivi du régime

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 les organismes assureurs désignés 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.

Article 10 - Dénonciation

L'accord est conclu pour une durée indéterminée. Le présent accord pourra être dénoncé en respectant un préavis de 3 mois et sauf conclusion d'un nouvel accord, il cessera de produire ses effets après le délai d'un an à compter du préavis.

Article 11 - Formalités administratives

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.

Fait à Aurillac 22 septembre 2009

**La Fédération Départementale des Syndicats
d'Exploitants Agricoles du Cantal**

Monsieur Michel COMBES

La Fédération des CUMA du Cantal

Madame Annie MARIOT

Les Entrepreneurs du Territoire du Cantal

Monsieur Gilbert MISSONNIER

**Le Syndicat Général agroalimentaire du
Cantal C.F.D.T.**

Madame Laurence BRUEL

**L'Union Départementale des
Syndicats FO du Cantal**

Monsieur Michel MESTRIES

**L'union départementale des syndicats
CFTC du Cantal**

Monsieur Philippe GARD

ANNEXE IV

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

(Mise à jour au 26 mars 2015)

TABLE DES MATIÈRES

| | <u>Pages</u> |
|---|--------------|
| Les organisations professionnelles et syndicales ci-après énumérées..... | 60 |
| Article unique | 60 |
| CHAPITRE I : CHAMP D'APPLICATION..... | 61 |
| Article 1.1 - Champ d'application professionnel et territorial | 61 |
| Article 1.2 - Extension | 61 |
| CHAPITRE II : OBJET DU PRESENT ACCORD | 61 |
| Article 2.1 – Développement et préservation de l'emploi | 61 |
| Article 2.2 – Suivi du présent accord | 61 |
| CHAPITRE III : CONGÉS PAYES | 62 |
| Article 3.1 - Durée du congé annuel payé..... | 62 |
| Article 3.2 - Prolongation conventionnelle de la durée du congé payé..... | 62 |
| Article 3.3 - Période et date des congés payés | 62 |
| Article 3.4 - Fractionnement du congé payé | 62 |
| CHAPITRE IV : JOURS FÉRIÉS ET ABSENCES RÉMUNÉRÉS | 62 |
| Article 4.1 - Liste des jours fériés légaux | 62 |
| Article 4.2 - Jours fériés légaux chômés et payés | 62 |
| Article 4.3 - Récupération des jours fériés..... | 63 |
| Article 4.4 - Travail effectué un jour férié | 63 |
| Article 4.5 - Absences rémunérées | 63 |
| CHAPITRE V : REPOS HEBDOMADAIRE ET REPOS QUOTIDIEN | 63 |
| Article 5.1 - Le repos dominical | 63 |
| Article 5.2 - Dérogation au repos dominical..... | 63 |
| Article 5.3 - Suspension du repos hebdomadaire..... | 63 |
| Article 5.4 - Repos quotidien | 63 |
| CHAPITRE VI : DURÉE NORMALE DU TRAVAIL..... | 64 |
| Article 6.1 - Définition de la durée normale du travail effectif..... | 64 |
| Article 6.2 - Présences ne constituant pas du travail effectif | 64 |
| Article 6.3 - Périodes d'astreinte | 64 |
| Article 6.4 - Heures de travail perdues récupérables | 65 |

| | |
|--|-----------|
| Article 6.5 - Rémunération mensualisée des heures normales | 65 |
| Article 6.6 – Garantie de rémunération lors du passage aux 35 heures | 65 |
| CHAPITRE VII : HEURES SUPPLÉMENTAIRES | 66 |
| Article 7.1 - Définition des heures supplémentaires | 66 |
| Article 7.2 - Décision d'exécution des heures supplémentaires | 66 |
| Article 7.3 - Rémunération des heures supplémentaires | 66 |
| Article 7.4 - Repos compensateur annuel en cas d'heures supplémentaires | 67 |
| CHAPITRE VIII : DURÉE MAXIMALE DU TRAVAIL | 68 |
| Article 8.1 - Heures de travail prises en compte dans la durée maximale..... | 68 |
| Article 8.2 - Durée maximale quotidienne | 68 |
| Article 8.3 - Durée maximale hebdomadaire | 68 |
| Article 8.4 – Durée maximale annuelle | 68 |
| Article 8.5 - Maximum d'entreprise | 69 |
| CHAPITRE IX : TRAVAIL A TEMPS CHOISI | 69 |
| Article 9.1 – Horaire individualisé..... | 69 |
| Article 9.2 - Contrat de travail à temps partiel..... | 69 |
| Article 9.3 - Contrat de travail intermittent..... | 72 |
| CHAPITRE X : AMENAGEMENT DE LA DUREE DU TRAVAIL | 73 |
| Article 10.1 – Réduction du temps de travail sous forme de repos..... | 73 |
| Article 10.2 - Repos compensateur de remplacement..... | 73 |
| Article 10.3 - Travail par cycles | 74 |
| Article 10.4 - Annualisation de la durée du travail | 74 |
| CHAPITRE XI : DISPOSITIONS PARTICULIERES AUX CADRES..... | 75 |
| Article 11.1 - Classification générale..... | 76 |
| Article 11.2 - Durée du travail - convention de forfait..... | 76 |
| Article 11.3 - Convention de forfait sur une base annuelle d'heures de travail..... | 77 |
| Article 11.4 - Convention de forfait sur la base d'un nombre annuel de jours de travail | 77 |
| CHAPITRE XII : LES CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL | 78 |
| Article 12.1 - Adaptation des conventions collectives au présent accord national | 78 |
| Article 12.2 - Adaptation des clauses relatives à la durée du travail..... | 78 |
| Article 12.3 - L'adaptation des accords de salaire..... | 78 |
| CHAPITRE XIII : LES ACCORDS DE RECOMMANDATION AU NIVEAU DES BRANCHES | 79 |
| Article 13.1 - La négociation d'accords de recommandation au niveau des branches | 79 |
| CHAPITRE XIV : CONTRÔLE DE L'APPLICATION ET EVOLUTION DU PRÉSENT ACCORD..... | 79 |
| Article 14.1 - Création d'une commission nationale paritaire | 79 |
| Article 14.2 - Évolution du présent accord | 79 |
| ANNEXE I : TABLEAU RECAPITULATIF DES ABSENCES REMUNEREES..... | 79 |
| ANNEXE II : DISPOSITIONS COMPLEMENTAIRES RELATIVES A L'ANNUALISATION DE LA DUREE DU TRAVAIL | 80 |

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

Les organisations professionnelles et syndicales ci-après énumérées :

d'une part :

- La Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles (FNSEA)^①
- La Fédération nationale des entrepreneurs de travaux agricoles ruraux et forestiers (FNETARF)
- L'Union nationale des entrepreneurs du paysage (UNEP)
- La Fédération nationale du bois (FNB)
- La Fédération nationale des syndicats de propriétaires forestiers et sylviculteurs (FNSPFS)
- La Fédération nationale des coopératives d'utilisation de matériel agricole (FNCUMA)
- L'Union syndicale des rouisseurs teilleurs de lin de France (USRTL)
- ★ La Fédération nationale des courses françaises (FNCF)

d'autre part,

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

sont convenus de ce qui suit :

ARTICLE UNIQUE

L'accord national du 23 décembre 1981 sur la durée du travail en agriculture est modifié et rédigé comme indiqué ci-après.

Il est précisé que cet accord est complété par deux annexes ainsi qu'une annexe provisoire comportant :

- d'une part, des dispositions dérogatoires applicables aux exploitations et entreprises employant 20 salariés ou moins et qui restent assujetties à la durée légale hebdomadaire de 39 heures ;
- d'autre part, des dispositions particulières aux exploitations et entreprises employant 20 salariés ou moins qui décident une réduction anticipée du temps de travail en vue de bénéficier des aides proposées par la loi du 13 juin 1998.

^① Les organisations précédées d'un point "•" sont effectivement signataires de l'avenant n° 12.

DISPOSITIONS PERENNES
applicables immédiatement aux exploitations et entreprises de plus de 20 salariés
et à compter du 1^{er} janvier 2002 pour celles ayant 20 salariés et moins

CHAPITRE I : CHAMP D'APPLICATION^o

ARTICLE 1.1 - CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL ET TERRITORIAL

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

ARTICLE 1.2 - EXTENSION

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

CHAPITRE II : OBJET DU PRESENT ACCORD

ARTICLE 2.1 – DEVELOPPEMENT ET PRESERVATION DE L'EMPLOI

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

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

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

ARTICLE 2.2 – SUIVI DU PRESENT ACCORD

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

^o Pour information (format du numéro de l'article non respecté), l'avenant n° 17 du 9 juillet 2013 – étendu par arrêté du 5 novembre 2013 (JO 15/11/2013) stipule :

Article 1^{er} : Modification du champ d'application

L'article 1er est rédigé comme suit :

« Article 1^{er} : Champ d'application

Le présent accord est applicable sur l'ensemble du territoire, y compris les départements d'outremer, aux salariés et employeurs des exploitations et entreprises agricoles ayant une activité définie aux 1° (à l'exception des centres équestres, entraîneurs de chevaux de courses et des parcs zoologiques), 2°, 3° (à l'exception de l'office national des forêts) et 4o (à l'exception de la conchyliculture) de l'article L. 722-1 du code rural et de la pêche maritime, ainsi qu'aux coopératives d'utilisation de matériel agricole. »

CHAPITRE III : CONGÉS PAYES

ARTICLE 3.1 - DUREE DU CONGE ANNUEL PAYE

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

ARTICLE 3.2 - PROLONGATION CONVENTIONNELLE DE LA DUREE DU CONGE PAYE

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

ARTICLE 3.3 - PERIODE ET DATE DES CONGES PAYES

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

ARTICLE 3.4 - FRACTIONNEMENT DU CONGE PAYE

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

CHAPITRE IV : JOURS FÉRIÉS ET ABSENCES RÉMUNÉRÉS

ARTICLE 4.1 - LISTE DES JOURS FERIES LEGAUX

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

ARTICLE 4.2 - JOURS FERIES LEGAUX CHOMES ET PAYES

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

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

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

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

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

ARTICLE 4.3 - RECUPERATION DES JOURS FERIES

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

ARTICLE 4.4 - TRAVAIL EFFECTUE UN JOUR FERIE^①

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

ARTICLE 4.5 - ABSENCES REMUNEREES

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

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

CHAPITRE V : REPOS HEBDOMADAIRE ET REPOS QUOTIDIEN

ARTICLE 5.1 - LE REPOS DOMINICAL

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

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

ARTICLE 5.2 - DEROGATION AU REPOS DOMINICAL

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

ARTICLE 5.3 - SUSPENSION DU REPOS HEBDOMADAIRE^②

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

ARTICLE 5.4 - REPOS QUOTIDIEN^③

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

^① Sous réserve de l'application de l'article L. 222-7 du code du travail (arrêté du 26 juillet 2000 – JO du 22 août 2000).

^② Sous réserve de l'obligation faite à l'employeur d'informer l'autorité administrative en application du décret n° 75-957 du 17 octobre 1975 modifié (arrêté du 26 juillet 2000 – JO du 22 août 2000).

^③ La rédaction de cette partie résulte de l'avenant n° 14 du 20 juin 2000 (arrêté du 26 juillet 2000 -JO du 22 août 2000).

CHAPITRE VI : DURÉE NORMALE DU TRAVAIL

ARTICLE 6.1 - DEFINITION DE LA DUREE NORMALE DU TRAVAIL EFFECTIF

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

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

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

ARTICLE 6.2 - PRESENCES NE CONSTITUANT PAS DU TRAVAIL EFFECTIF

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

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

ARTICLE 6.3 - PERIODES D'ASTREINTE

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

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

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

ARTICLE 6.4 - HEURES DE TRAVAIL PERDUES RECUPERABLES

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

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

ARTICLE 6.5 - REMUNERATION MENSUALISEE DES HEURES NORMALES

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

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

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

ARTICLE 6.6 – GARANTIE DE REMUNERATION LORS DU PASSAGE AUX 35 HEURES¹

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

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

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

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

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

¹ Sous réserve de l'article 32 de la loi du 19 janvier 2000 (arrêté du 26 juillet 2000 – JO du 22 août 2000).

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

CHAPITRE VII : HEURES SUPPLÉMENTAIRES

ARTICLE 7.1 - DEFINITION DES HEURES SUPPLEMENTAIRES

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

ARTICLE 7.2 - DECISION D'EXECUTION DES HEURES SUPPLEMENTAIRES

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

ARTICLE 7.3 - REMUNERATION DES HEURES SUPPLEMENTAIRES

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

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

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

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

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

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

§ 3 - Conventions de forfait sur la base mensuelle d'heures de travail^o

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

§ 4 - Conventions de forfait sur la base annuelle d'heures de travail^e

Une convention de forfait sur une base annuelle d'heures de travail peut être conclue avec les salariés cadres et non cadres.

^o La rédaction de cette partie résulte de l'avenant n° 15 du 11 mars 2008 étendu par arrêté du 16 octobre 2008 – JO du 23 octobre 2008 – Entrée en vigueur le 24 octobre 2008 – et de l'avenant n° 16 du 13 novembre 2008 étendu par arrêté du 30 juin 2009 – JO du 10 juillet 2009 - Entrée en vigueur le 11 juillet 2009.

^e La rédaction de cette partie résulte de l'avenant n° 15 du 11 mars 2008 étendu par arrêté du 16 octobre 2008 – JO du 23 octobre 2008 – Entrée en vigueur le 24 octobre 2008 – et de l'avenant n° 16 du 13 novembre 2008 étendu par arrêté du 30 juin 2009 – JO du 10 juillet 2009 - Entrée en vigueur le 11 juillet 2009.

Cette durée annuelle du travail peut être supérieure à 1 607 heures sans pouvoir excéder une durée supérieure annuelle aux durées maximales fixées à l'article 8-4 du présent accord pour un salarié ayant des droits complets en matière de congés payés.

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

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

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

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

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

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

La rémunération mensuelle du salarié est lissée sur la base de la durée moyenne mensuelle. Cette rémunération doit être au moins égale à ce que le salarié aurait reçu compte tenu du salaire minimum conventionnel applicable dans l'entre-prise, majorée selon les dispositions prévues au paragraphe 1 sur les heures supplémentaires du présent article 7-3.

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

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

ARTICLE 7.4 - REPOS COMPENSATEUR ANNUEL EN CAS D'HEURES SUPPLEMENTAIRES

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

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

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

Les droits à repos compensateur acquis au cours d'une période annuelle sont pris, au cours de la période annuelle suivante, par journée ou demi-journée, aux dates convenues par accord entre l'employeur et le

salarié. En l'absence d'accord, la demande du bénéfice du repos compensateur doit être formulée par le salarié au moins dix jours à l'avance. Dans les cinq jours qui suivent la réception de la demande, l'employeur doit faire connaître à l'intéressé soit son accord, soit les raisons relevant d'impératifs liés au fonctionnement de l'entreprise ou l'exploitation, qui motivent le report de la demande. Dans ce dernier cas, l'employeur doit proposer au salarié une autre date à l'intérieur d'un délai de deux mois.

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

CHAPITRE VIII : DURÉE MAXIMALE DU TRAVAIL

ARTICLE 8.1 - HEURES DE TRAVAIL PRISES EN COMPTE DANS LA DUREE MAXIMALE

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

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

ARTICLE 8.2 - DUREE MAXIMALE QUOTIDIENNE

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

ARTICLE 8.3 - DUREE MAXIMALE HEBDOMADAIRE

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

ARTICLE 8.4 – DUREE MAXIMALE ANNUELLE^①

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

Par exception à la règle posée à l'alinéa précédent, la durée annuelle maximale du travail est portée à 2 000 heures :

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

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

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

ARTICLE 8.5 - MAXIMUM D'ENTREPRISE

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

Ce maximum d'entreprise est égal à :

- entreprises de 4 à 20 salariés : nombre de salariés x 1 900 heures
- entreprises de plus de 20 salariés : nombre de salariés x 1 860 heures

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

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

CHAPITRE IX : TRAVAIL A TEMPS CHOISI

ARTICLE 9.1 – HORAIRE INDIVIDUALISE

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

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

ARTICLE 9.2 - CONTRAT DE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

§ 1 - Définition du contrat de travail à temps partiel

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

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

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

§ 2 - Mentions obligatoires

Le contrat de travail des salariés à temps partiel est un contrat écrit. Il mentionne la qualification du salarié,

les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire ou, le cas échéant, mensuelle prévue et la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois. Le contrat détermine également les modalités selon lesquelles les horaires de travail sont communiqués par écrit au salarié.

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

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

§ 3 - Modification des horaires

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

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

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

§ 4 - Heures complémentaires

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

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

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

§ 5 - Contrat de travail à temps partiel variable^①

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

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

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

Le programme indicatif annuel de la répartition de la durée du travail est communiqué par écrit au salarié au moins une semaine avant le début de la période annuelle. Les modifications du programme et les horaires de travail sont notifiés au salarié par un écrit remis en mains propres au moins sept jours à l'avance sauf circonstances exceptionnelles justifiant une réduction de ce délai à trois jours.

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

§ 6 - Garanties dont bénéficient les salariés à temps partiel

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

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

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

§ 7 - Maintien des contrats à temps partiel annualisé

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

^① La rédaction de cette partie résulte de l'avenant n° 14 du 20 juin 2000 étendu par arrêté du 12 octobre 2000 – JO du 21 octobre 2000

ARTICLE 9.3 - CONTRAT DE TRAVAIL INTERMITTENT^o

§ 1 - Principe général

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

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

§ 2 - Période et horaire de travail

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

a) Contrat prévoyant des périodes de travail fixées avec précision

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

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

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

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

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

§ 3 - Rémunération

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

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

^o La rédaction de cette partie résulte de l'avenant n° 14 du 20 juin 2000 étendu par arrêté du 12 octobre 2000 – JO du 21 octobre 2000

§ 4 - Maintien des contrats en cours

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

CHAPITRE X : AMENAGEMENT DE LA DUREE DU TRAVAIL

ARTICLE 10.1 – REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL SOUS FORME DE REPOS

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

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

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

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

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

ARTICLE 10.2 - REPOS COMPENSATEUR DE REMPLACEMENT

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

L'employeur enregistre sur un document prévu à cet effet le nombre d'heures de repos compensateur de

^❶ Sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 212-9-II du code du travail qui prévoit notamment que les heures effectuées au-delà de 1600 heures sont des heures supplémentaires.

^❷ Ce membre de phrase en italique est exclu de l'extension (arrêté du 26 juillet 2000 – JO du 22 août 2000)

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

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

ARTICLE 10.3 - TRAVAIL PAR CYCLES

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

ARTICLE 10.4 - ANNUALISATION DE LA DUREE DU TRAVAIL

§ 1 - Principe de l'annualisation

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

L'annualisation de la durée du travail est organisée dans le cadre d'une période au maximum égale à 12 mois consécutifs au cours de laquelle les heures de modulation effectuées au-delà de 35 heures par semaine doivent être compensées par des heures de repos appelées heures de compensation. Le nombre d'heures de modulation susceptibles d'être effectuées tous les ans est limité à 250. Cependant, ce nombre annuel maximum d'heures de modulation peut être majoré, par convention ou accord collectif ou, dans les entreprises de moins de 50 salariés, par accord avec le ou les délégués du personnel, dans la limite de 100 heures au maximum. Le nombre d'heures de modulation susceptibles d'être effectuées au cours d'une même semaine n'est limité que par les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles relatives à la durée maximale quotidienne et hebdomadaire.

Le nombre d'heures de compensation susceptibles d'être prises au cours d'une même semaine n'est pas limité et peut donc conduire soit à une réduction de la durée journalière de travail, soit à l'attribution d'un ou de plusieurs jours de compensation. Il est précisé qu'un horaire journalier réduit ne peut être inférieur à la demi-journée, sauf cas particulier concernant notamment des salariés affectés à des travaux d'entretien, de maintenance ou de surveillance exigeant moins d'une demi-journée de travail par jour, pour lesquels l'horaire de travail réduit ne peut être inférieur à deux heures.

§ 2 - Programmation et compte individuel de compensation

L'employeur qui met en œuvre l'annualisation de l'horaire de travail doit établir une programmation et tenir des comptes individuels de compensation conformément aux dispositions de l'[annexe II](#) du présent accord

§ 3 - Rémunération en cas d'annualisation

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

§ 4 - Heures effectuées hors modulation

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

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

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

CHAPITRE XI : DISPOSITIONS PARTICULIERES AUX CADRES^o

Il est précisé que cet accord est applicable à compter de son entrée en vigueur, aux exploitations et entreprises agricoles employant plus de 20 salariés, ainsi qu'à celles employant 20 salariés ou moins qui anticipent la réduction de la durée hebdomadaire normale du travail à 35 heures. En tout état de cause, cet article est rendu applicable aux entreprises employant 20 salariés ou moins à compter du 1^{er} janvier 2002.

Préambule :

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

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

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

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

^o Ce chapitre résulte de l'avenant n° 13 du 20 juin 2000 étendu par arrêté du 12 octobre 2000 - JO du 21 octobre 2000. Les organisations employeurs signataires de l'avenant n° 13 sont celles ayant signées l'avenant n° 12 à l'exception de l'UNEP qui n'a pas signé cet avenant n° 13. En conséquence pour les entreprises du paysage, il conviendra de faire application de l'article 9 de l'accord paritaire de branche national des entreprises du paysage du 23 mars 1999 pour lequel l'arrêté d'extension du 28 mai 1999 paru au JO du 3 juin 1999, émet quelques exclusions et réserves.

ARTICLE 11.1 - CLASSIFICATION GENERALE

La classification générale organise trois catégories de cadres :

1. Les cadres dirigeants

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

2. Les cadres occupés selon l'horaire collectif

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

3. Les cadres organisant leur temps de travail

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

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

ARTICLE 11.2 - DUREE DU TRAVAIL - CONVENTION DE FORFAIT

1. Les cadres dirigeants

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

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

2. Les cadres occupés selon l'horaire collectif

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

3. Les cadres organisant leur temps de travail

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

ARTICLE 11.3 - CONVENTION DE FORFAIT SUR UNE BASE ANNUELLE D'HEURES DE TRAVAIL

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

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

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

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

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

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

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

Cette rémunération forfaitaire doit être au moins égale à la rémunération que le salarié recevrait compte tenu du salaire minimum conventionnel applicable dans l'entreprise et des bonifications ou majorations prévues à l'article L 212.5 du code du travail.

ARTICLE 11.4 - CONVENTION DE FORFAIT SUR LA BASE D'UN NOMBRE ANNUEL DE JOURS DE TRAVAIL

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CHAPITRE XII : LES CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL

ARTICLE 12.1 - ADAPTATION DES CONVENTIONS COLLECTIVES AU PRESENT ACCORD NATIONAL

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

ARTICLE 12.2 - ADAPTATION DES CLAUSES RELATIVES A LA DUREE DU TRAVAIL

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

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

ARTICLE 12.3 - L'ADAPTATION DES ACCORDS DE SALAIRE

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

CHAPITRE XIII : LES ACCORDS DE RECOMMANDATION AU NIVEAU DES BRANCHES

ARTICLE 13.1 - LA NEGOCIATION D'ACCORDS DE RECOMMANDATION AU NIVEAU DES BRANCHES

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

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

CHAPITRE XIV : CONTRÔLE DE L'APPLICATION ET EVOLUTION DU PRÉSENT ACCORD

ARTICLE 14.1 - CREATION D'UNE COMMISSION NATIONALE PARITAIRE

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

ARTICLE 14.2 - ÉVOLUTION DU PRESENT ACCORD

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

Annexe I : Tableau récapitulatif des absences rémunérées

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

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

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

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

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

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

I. Principe de l'annualisation

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

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

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

II. Mise en œuvre de l'annualisation

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

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

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

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

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

III. Programmation indicative de l'annualisation

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

Ce programme doit préciser les points suivants :

- la formule d'annualisation choisie par référence à l'article §4 de l'article 10.4 du présent accord,
- la collectivité de salariés concernés,
- la période annualisation retenue, qui ne peut être supérieure à 12 mois consécutifs,
- les périodes de grande activité, pendant lesquelles l'horaire de travail est supérieur à la durée hebdomadaire de 35 heures,
- les périodes d'activité réduite ou nulle, pendant lesquelles l'horaire de travail est inférieur à la durée hebdomadaire de 35 heures, voire nulle, étant précisé qu'un horaire journalier réduit ne peut être inférieur à la demi-journée, sauf cas particuliers concernant notamment des salariés affectés à des travaux d'entretien, de maintenance ou de surveillance exigeant moins d'une demi-journée de travail par jour, pour lesquels l'horaire de travail réduit ne peut être inférieur à deux heures,
- les périodes pendant lesquelles l'horaire est égal à la durée hebdomadaire de 35 heures,
- l'horaire indicatif correspondant à chacune de ces périodes.

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

IV. Modification du programme d'annualisation

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

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

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

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

V. Compte individuel de compensation

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

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

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

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

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

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

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

VI. Annualisation et chômage partiel

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

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

LISTE D'AVENANTS

A LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

| | | |
|----------------------------|-----------|---|
| n° 6 du 13 avril 1979 | (Texte) | arrêté d'extension du 3 août 1979 |
| n° 14 du 18 juin 1981 | (Texte) | arrêté d'extension du 8 août 1981 |
| n° 20 du 13 mai 1982 | (Texte) | arrêté d'extension du 3 novembre 1982 |
| n° 32 du 30 août 1988 | (Texte) | arrêté d'extension du 19 décembre 1988 |
| n° 35 du 21 mars 1990 | (Texte) | arrêté d'extension du 20 juillet 1990 |
| n° 39 du 11 janvier 1991 | (Texte) | arrêté d'extension du 11 Juillet 1991 |
| n° 47 du 17 avril 1998 | (Texte) | arrêté d'extension du 7 octobre 1998 |
| n° 48 du 17 avril 1998 | (Texte) | arrêté d'extension du 7 octobre 1998 |
| n° 52 du 19 juillet 2000 | (Texte) | arrêté d'extension du 30 novembre 2000 |
| n° 54 du 19 juillet 2001 | (Texte) | arrêté d'extension du 19 novembre 2001 |
| n° 56 du 13 décembre 2002 | (Texte) | arrêté d'extension du 16 avril 2003 |
| n° 58 du 4 juillet 2003 | (Texte) | arrêté d'extension du 2 décembre 2003 |
| n° 59 du 30 janvier 2004 | (Texte) | arrêté d'extension du 16 juillet 2004 |
| n° 60 du 6 juillet 2004 | (Salaire) | arrêté d'extension du 11 octobre 2004 |
| n° 61 du 10 juillet 2006 | (Salaire) | arrêté d'extension du 7 mars 2007 |
| n° 62 du 20 novembre 2006 | (Texte) | arrêté d'extension du 26 novembre 2007 |
| n° 63 du 6 juillet 2007 | (Salaire) | arrêté d'extension du 22 novembre 2007 |
| n° 64 du 6 mai 2008 | (Salaire) | arrêté d'extension du 2 octobre 2008 |
| n° 65 du 4 juillet 2008 | (Salaire) | arrêté d'extension du 31 octobre 2008 |
| n° 66 du 24 octobre 2008 | (Texte) | arrêté d'extension du 11 mai 2009 |
| n° 67 du 9 juillet 2009 | (Salaire) | arrêté d'extension du 4 décembre 2009 |
| n° 68 du 22 septembre 2009 | (Texte) | arrêté d'extension du 11 mars 2010 |
| n° 69 du 14 janvier 2010 | (Salaire) | arrêté d'extension du 2 juin 2010 |
| n° 70 du 24 janvier 2011 | (Salaire) | arrêté d'extension 2011-783 du 25 mai 2011 |
| n° 71 du 23 janvier 2012 | (Salaire) | arrêté d'extension 2012-946 du 21 juin 2012 |
| n° 72 du 23 janvier 2012 | (Salaire) | arrêté d'extension 2012-947 du 21 juin 2012 |
| n° 73 du 3 juillet 2012 | (Salaire) | arrêté d'extension 2012-1261 du 3 décembre 2012 |
| n° 74 du 7 septembre 2012 | (Texte) | arrêté d'extension du 31 mai 2013 |
| n° 75 du 13 septembre 2013 | (Salaire) | arrêté d'extension du 4 février 2014 |
| n° 76 du 28 janvier 2014 | (Salaire) | arrêté d'extension du 2 juillet 2014 |
| n° 77 du 21 janvier 2015 | (Salaire) | <i>en cours d'extension</i> |