

**CONVENTION COLLECTIVE REGIONALE**  
**DE TRAVAIL DU 6 DECEMBRE 1963**  
**CONCERNANT LES EXPLOITATIONS DE**  
**POLYCLTURE ET D'ÉLEVAGE DES**  
**DEPARTEMENTS DE**  
**LA REGION D'ÎLE-DE-FRANCE**  
**(Seine-et-Marne exceptée)**

(Arrêté d'extension du 7 septembre 1964, publiée au JO du 8 octobre 1964)

**I.D.C.C. : 8112**

*M.A.J. JUIN 2019*  
Avenant 146 et 147  
Prévoyance : avenant 9 et 10

# TABLE DES MATIERES

<b>CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION</b> .....	5
ARTICLE 1 <sup>er</sup> - CHAMP D'APPLICATION .....	5
ARTICLE 2 – MAIN D'OEUVRE ETRANGERE .....	5
ARTICLE 3 - INCIDENCE SUR LES CONTRATS ANTERIEURS .....	5
<b>CHAPITRE II - DUREE, RENOUELEMENT, REVISION ET DENONCIATION</b> .....	5
ARTICLE 4 - DUREE .....	5
ARTICLE 5 - REVISION .....	6
ARTICLE 6 - DENONCIATION .....	6
<b>CHAPITRE III - PROCEDURE CONVENTIONNELLE DE CONCILIATION</b> .....	6
ARTICLE 7 - CONCILIATION .....	6
<b>CHAPITRE IV - DISPOSITIONS D'ORDRE GENERAL ET PERMANENT</b> .....	7
ARTICLE 8 - LIBERTE SYNDICALE ET D'OPINION .....	7
ARTICLE 9 - EXERCICE DU DROIT SYNDICAL .....	7
<b>CHAPITRE V - DELEGUES DU PERSONNEL</b> .....	8
ARTICLE 10 - DESIGNATION DES DELEGUES DU PERSONNEL .....	8
ARTICLE 11 - PROTECTION DES DELEGUES DU PERSONNEL .....	8
<b>CHAPITRE VI - DISPOSITIONS RELATIVES A L'EMPLOI</b> .....	8
ARTICLE 12 - CONDITIONS GENERALES RELATIVES A L'EMPLOI .....	8
ARTICLE 13 - PROTECTION DE LA MATERNITE ET EDUCATION DES ENFANTS .....	9
ARTICLE 14 - TRAVAUX A TACHE .....	9
ARTICLE 15 - CONTRAT A DUREE INDETERMINEE - PERIODE D'ESSAI .....	10
ARTICLE 16 - CONTRAT A DUREE DETERMINEE .....	10
ARTICLE 17 - SECURITE DE L'EMPLOI .....	11
ARTICLE 17 BIS - PROTECTION DES SALAIRES ET DROIT DISCIPLINAIRE .....	11
<b>CHAPITRE VII - CLASSIFICATION DES EMPLOIS - SALAIRES</b> .....	12
<b>SECTION I - CLASSIFICATION DES EMPLOIS,</b> .....	12
ARTICLE 18 - DEFINITION - COEFFICIENTS .....	13
<b>SECTION II - MONTANT DES SALAIRES DES OUVRIERS PERMANENTS</b> .....	15
ARTICLE 19 - PAIEMENT DU SALAIRE AU MOIS .....	15
ARTICLE 20 - REMUNERATION DES SALAIRES CHANGEANT TEMPORAIREMENT D'EMPLOI .....	15
ARTICLE 21 - REMUNERATION DES JEUNES SALAIRES .....	16
ARTICLE 22 - REMUNERATION DES APPRENTIS .....	16
ARTICLE 23 - REMUNERATION DES SALAIRES HANDICAPES .....	17
<b>SECTION III - REMUNERATION DES TACHERONS</b> .....	17
ARTICLE 24 - REMUNERATION .....	17
<b>SECTION IV - FOURNITURES EN NATURE</b> .....	17
ARTICLE 25 - NOURRITURE .....	17
ARTICLE 26 - LOGEMENT .....	17
ARTICLE 27 - ESTIMATION DES FOURNITURES DE PRODUITS DIVERS .....	18
ARTICLE 28 - AVANTAGES ACQUIS ET FOURNITURE DE PRODUITS DIVERS .....	18
<b>SECTION V - PRIMES, ACCESSOIRES DU SALAIRE</b> .....	18
ARTICLE 29 - PRIME D'ANCIENNETE .....	18
ARTICLE 30 - PRIME DE MOISSON .....	19
ARTICLE 31 - PRIMES DIVERSES (Abrogé) .....	19
<b>SECTION VI - INDEMNITES DE DEPLACEMENTS ET DE DEMENAGEMENTS</b> .....	19
ARTICLE 32 - INDEMNITES DE DEPLACEMENTS .....	19
ARTICLE 33 - INDEMNITES D'EMMÉNAGEMENT .....	19
ARTICLE 34 - FRAIS DE VOYAGE DE SAISONNIERS .....	20

<b>SECTION VII - MODALITES DE PAIEMENT DES SALAIRES</b> -----	<b>20</b>
ARTICLE 35 - PAIEMENT DES SALAIRES, DATE ET LIEU-----	20
ARTICLE 36 - BULLETIN DE PAIE-----	21
ARTICLE 37 - LIVRE DE PAIE-----	21
<b>"CHAPITRE VIII – DUREE DU TRAVAIL</b> -----	<b>21</b>
ARTICLE 38 – ANNUALISATION DU TEMPS DE TRAVAIL-----	21
ARTICLE 39 – CONTRAT VOLUME ANNUEL-----	22
ARTICLE 40 – JOURS CHOMES ET PAYES ( <i>Abrogé</i> )-----	23
ARTICLE 41 – HEURES SUPPLEMENTAIRES – REPOS COMPENSATEUR ( <i>Abrogé</i> )-----	23
ARTICLE 42 – ABSENCES ( <i>Abrogé</i> )-----	23
<b>CHAPITRE IX - CONGES PAYES ET CONGES SPECIAUX</b> -----	<b>23</b>
ARTICLE 43 - APPRECIATION DU DROIT AU CONGE - ANNEE DE REFERENCE-----	23
ARTICLE 44 - NOTION DE TRAVAIL EFFECTIF-----	24
ARTICLE 45 - DUREE DU CONGE-----	24
ARTICLE 46 - FRACTIONNEMENT DU CONGE - GRANDS TRAVAUX-----	25
ARTICLE 47 -INDEMNITE DE CONGES PAYES-----	26
ARTICLE 48 - INDEMNITE COMPENSATRICE DE CONGES PAYES-----	26
ARTICLE 49 - CONGE A LA NAISSANCE-----	27
ARTICLE 50 - CONGES SPECIAUX-----	27
<b>CHAPITRE X - DEMISSION - LICENCIEMENT</b> -----	<b>27</b>
ARTICLE 51 - DELAI CONGE OU PREAVIS-----	27
ARTICLE 52 - INDEMNITE COMPENSATRICE DE PREAVIS-----	28
ARTICLE 52 BIS - INDEMNITE DE LICENCIEMENT-----	28
ARTICLE 53 - AUTORISATION D'ABSENCE-----	28
ARTICLE 54 - DISPOSITIONS APPLICABLES AUX SALAIRES TRAVAILLANT A LA TACHE-----	29
ARTICLE 55 - ATTESTATION DE CESSATION DE TRAVAIL-----	29
ARTICLE 56 - CERTIFICAT DE TRAVAIL-----	29
ARTICLE 57-----	29
<b>CHAPITRE XI - TRAVAIL DES JEUNES ET DES FEMMES</b> -----	<b>29</b>
ARTICLE 58-----	29
<b>CHAPITRE XII - APPRENTISSAGE ET FORMATION PROFESSIONNELLE</b> -----	<b>29</b>
ARTICLE 59 - APPRENTISSAGE-----	29
ARTICLE 60 - FORMATION PROFESSIONNELLE-----	30
<b>CHAPITRE XIII – PREVOYANCE</b> -----	<b>30</b>
ARTICLE 61-----	30
<b>CHAPITRE XIV - HYGIENE, PROTECTION ET SECURITE DES TRAVAILLEURS</b> -----	<b>30</b>
ARTICLE 61 BIS - MEDECINE DU TRAVAIL-----	30
ARTICLE 62 - HYGIENE ET SECURITE-----	30
ARTICLE 63 - PROTECTION (TRACTEUR)-----	31
ARTICLE 64 - INTEMPERIES-----	31
<b>CHAPITRE XIV BIS - INDEMNITE D'AIDE AU DEPART A LA RETRAITE</b> -----	<b>31</b>
ARTICLE 64 BIS - INDEMNITE D'AIDE AU DEPART A LA RETRAITE-----	31
<b>CHAPITRE XV - REGIME COMPLEMENTAIRE DES ASSURANCES SOCIALES AGRICOLES</b> -----	<b>31</b>
ARTICLE 65 – COUVERTURE RETRAITE ET PREVOYANCE-----	31
ARTICLE 65 bis – REGIME DE PREVOYANCE « FRAIS DE SANTE »-----	32
<b>CHAPITRE XVI - DISPOSITIONS FINALES</b> -----	<b>32</b>
ARTICLE 66-----	32
<b>ANNEXE I</b> -----	<b>33</b>
SALAIRE-----	
-33	
<b>ANNEXE II</b> -----	<b>34</b>
Grille de concordance-----	34

<i>ANNEXE III</i> -----	35
Accord collectif de prévoyance-----	35
<i>ANNEXE IV</i> -----	50
Dépassement de la durée hebdomadaire maximale absolue du travail -----	50
<i>ANNEXE V</i> -----	51
Accord national du 23 décembre 1981 modifié (non reproduit)-----	51
<i>ANNEXE VI</i> -----	52
Arrêté du 17 juin 2003 relatif à l'évaluation des avantages en nature (non reproduit) -----	52

**CONVENTION COLLECTIVE REGIONALE DE TRAVAIL**  
**DU 6 DECEMBRE 1963**  
**CONCERNANT LES EXPLOITATIONS DE POLY CULTURE ET D'ELEVAGE**  
**DE LA REGION D'ILE-DE-FRANCE**  
**(Seine-et-Marne exceptée)**



**CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION**

**ARTICLE 1<sup>er</sup> - CHAMP D'APPLICATION**

*(Modifié par avenant n° 87 du 19 juin 1995)* "La présente convention détermine les rapports entre les employeurs et les salariés et apprentis non cadres de l'un et l'autre sexe des exploitations agricoles de polyculture et d'élevage situées sur le territoire des départements de la région d'Ile-de-France à l'exclusion de la Seine-et-Marne, même si les terrains de culture s'étendent sur un département limitrophe, et, ceci, où que soient domiciliés les employeurs et les salariés".

*(Modifié par avenant n° 96 du 15 décembre 1997)* "La présente convention s'applique également, dans les mêmes départements, aux établissements d'aviculture rattachés ou non à une exploitation agricole ainsi qu'aux coopératives d'utilisation de matériel agricole."

**ARTICLE 2 – MAIN D'OEUVRE ETRANGERE**

Elle s'applique aux ouvriers étrangers. Toutefois, l'employeur formulant une demande d'emploi d'un ouvrier étranger s'engage à conserver, sauf modification de la structure de son exploitation, le même nombre d'ouvriers permanents qui y étaient occupés au moment où la demande a été introduite.

**ARTICLE 3 - INCIDENCE SUR LES CONTRATS ANTERIEURS**

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

*(Modifié par avenant n° 54 du 4 juin 1985)* "En aucun cas, la rémunération versée aux salariés ne peut être inférieure à celle qui résulte des dispositions ci-après ou des prescriptions des textes relatifs au salaire minimum de croissance".

**CHAPITRE II - DUREE, RENOUELEMENT, REVISION ET DENONCIATION**

**ARTICLE 4 - DUREE**

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

*(Modifié par avenant n° 33 du 21 octobre 1975)* "Elle restera en vigueur jusqu'à l'intervention d'une nouvelle convention signée à la suite d'une demande en révision ou d'une dénonciation ou, à défaut, pendant une durée d'un an".

## **ARTICLE 5 - REVISION**

La demande en révision peut être introduite à tout moment par l'une quelconque des parties. Elle doit être signifiée, par lettre recommandée, aux autres parties signataires.

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

La commission mixte, constituée conformément à la loi, est convoquée à la diligence de l'Inspection du travail et de la protection sociale agricoles dans les 30 jours suivant la date d'expédition de la lettre recommandée susvisée.

*(Modifié par avenant n° 54 du 4 juin 1985)* "En application de l'article L.132-12 du code du travail, les représentants employeurs présenteront chaque année à la commission mixte un rapport sur l'évolution économique et la situation de l'emploi ainsi que sur l'évolution des salaires effectifs moyens.

La commission mixte examinera la classification au moins une fois tous les 5 ans".

## **ARTICLE 6 - DENONCIATION**

La dénonciation de la convention ne peut intervenir qu'à la date anniversaire de sa signature.

La partie qui prend l'initiative de la dénonciation doit la signifier, par lettre recommandée, un mois avant cette date aux autres organisations signataires et faire connaître ses nouvelles propositions.

La commission mixte convoquée dans les conditions fixées à l'article 5, commence à étudier la nouvelle convention dans les 30 jours suivant la date d'expédition de la lettre recommandée.

## **CHAPITRE III - PROCEDURE CONVENTIONNELLE DE CONCILIATION**

### **ARTICLE 7 - CONCILIATION**

Les organisations signataires s'engagent à constituer une commission paritaire de conciliation dont le siège est fixé à Paris.

Cette commission est composée de 6 membres, 3 représentants des employeurs et 3 représentants des salariés désignés par les organisations signataires. Lorsque le litige intéresse la catégorie "CADRE", la commission comprend en plus un représentant employeur de cadres et un représentant des salariés "cadre".

Toutefois, la commission doit comprendre au moins un représentant des organisations syndicales patronales et un représentant des organisations syndicales ouvrières ayant participé à l'élaboration de la convention. Les autres membres doivent être pris dans la profession.

La commission de conciliation est présidée par *(modifié par avenant n° 54 du 4 juin 1985)* "le Chef du service régional de l'Inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles"; le secrétariat est assuré par ses soins.

La commission est réunie à la demande d'une organisation patronale ou ouvrière adhérente à la convention. Elle examine les conflits nés à l'occasion de l'application et de l'interprétation de la convention.

Lorsqu'elle est saisie d'un conflit collectif, la commission se réunit dans un délai de trois jours et tente de concilier les parties.

Lorsque les organisations signataires de la présente convention sont saisies d'un conflit individuel, elles peuvent si les parties à ce conflit en sont d'accord, le soumettre à l'appréciation de la commission de conciliation.

Celle-ci se réunit dans un délai d'un mois.

Les parties doivent se présenter en personne.

Les conflits collectifs et individuels ne peuvent être portés qu'une seule fois devant la commission.

Les solutions proposées doivent réunir l'unanimité des membres de la commission.

*(Modifié par avenant n° 23 du 11 mai 1971) "En cas de désaccord, les conflits collectifs sont portés devant la commission régionale de conciliation de Paris et les conflits individuels peuvent être portés devant la juridiction civile compétente".*

Les modalités de fonctionnement de la commission paritaire de conciliation sont déterminées d'un commun accord entre les parties signataires.

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

### **ARTICLE 8 - LIBERTE SYNDICALE ET D'OPINION**

La liberté d'opinion, ainsi que le droit d'adhérer librement ou d'appartenir ou non à un syndicat constitué en vertu des dispositions du *(modifié par avenant n° 54 du 4 juin 1985) "livre IV"* du code du travail sont reconnus.

Aucun employeur ne peut prendre en considération l'appartenance ou la non-appartenance d'un salarié à une organisation syndicale, politique ou confessionnelle, pour arrêter ses décisions à son égard, notamment, en ce qui concerne l'embauchage, la conduite et la répartition des travaux, les mesures de discipline ou le congédiement.

Lorsqu'un salarié estime que son licenciement a été prononcé en violation du droit syndical rappelé ci-dessus, le différend peut être soumis à la commission paritaire de conciliation prévue à l'article 7 ; celle-ci est tenue d'entendre les représentants locaux des organisations syndicales patronales et ouvrières.

L'intervention de la commission ne fait pas obstacle au droit pour les parties d'obtenir judiciairement réparation du préjudice subi.

### **ARTICLE 9 - EXERCICE DU DROIT SYNDICAL**

Les employeurs doivent accorder aux salariés qui en font la demande 48 heures à l'avance, sauf en cas de force majeure, le temps nécessaire pour assurer leurs obligations syndicales dans la limite d'une demi-journée par mois.

Sur demande écrite de leur syndicat, les salariés peuvent obtenir un congé pour assister aux congrès et assemblées statutaires de leur organisation.

Les employeurs sont tenus d'accorder aux salariés, membres de la commission départementale du travail en agriculture ou des commissions mixtes prévues par *(modifié par avenant n° 54 du 4 juin 1985) "l'article L.133-1 du code du travail"*, les autorisations d'absence nécessaires pour participer aux travaux de ces commissions.

*(Modifié par avenant n° 54 du 4 juin 1985) "A l'occasion des réunions de commissions mixtes susvisées, les participants salariés dûment désignés par leur syndicat percevront une indemnité compensatrice de salaire versée par leur employeur".*

*(Modifié par avenant n° 105 du 13 décembre 1999) "Une indemnisation d'un montant égal à 2 heures du salaire afférent au niveau 1 (coefficient 100) est attribuée au titre des frais de transport engagés à l'occasion de chaque réunion aux salariés appelés à y participer.*

Cet avantage est consenti dans la limite toutefois de deux participants par organisation syndicale signataire de la présente convention et pour trois demi-journées de 4 heures par an. Les représentants ainsi indemnisés doivent être salariés d'une exploitation ou d'une entreprise relevant du champ d'application défini à l'article 1<sup>er</sup>.

*(Modifié par avenant n° 54 du 4 juin 1985)* "Considérant les dispositions de l'article 1384 du code civil, les signataires de la présente convention décident qu'en aucun cas les employeurs des salariés ainsi mandatés par leur syndicat ne verront leur responsabilité mise en cause en quelque domaine que ce soit".

## **CHAPITRE V - DELEGUES DU PERSONNEL**

### **ARTICLE 10 - DESIGNATION DES DELEGUES DU PERSONNEL**

*(Modifié par avenant n° 54 du 4 juin 1985)* "Les délégués du personnel sont élus et exercent leurs fonctions dans les conditions fixées par les articles L.421-1 à L.424-5 et R.420-1 à R.420-8 du code du travail.

L'obligation faite à l'employeur d'organiser des élections, comme le prévoit l'article L.423-18 du code du travail, ne s'applique qu'à partir de 11 salariés. De 5 à 10 salariés, ces élections devront être organisées si les salariés en font la demande".

### **ARTICLE 11 - PROTECTION DES DELEGUES DU PERSONNEL**

*(Modifié par avenant n° 54 du 4 juin 1985)* "En cas de licenciement d'un délégué du personnel titulaire ou suppléant, la procédure prévue par les articles L.425-1 à L.425-3 du code du travail doit être respectée.

Cette même procédure est applicable au licenciement des anciens délégués du personnel pendant une durée de 6 mois à partir de l'expiration de leur mandat et des candidats aux fonctions de délégué dès notification des candidatures et, également, pendant une durée de 6 mois.

Cette même procédure est applicable au licenciement des anciens délégués du personnel pendant les 6 premiers mois qui suivent l'expiration de leur mandat ou à la disparition de l'institution".

Le licenciement ne peut intervenir que sur décision de l'Inspecteur du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles.

En cas de faute grave, l'employeur a la faculté de prononcer la mise à pied immédiate de l'intéressé en attendant la décision définitive. La preuve de la faute grave incombe à l'employeur.

Tout licenciement en contradiction avec ces prescriptions donne droit pour l'ouvrier licencié, au paiement du salaire qu'il aurait reçu depuis la date de son renvoi jusqu'à sa réintégration, sans préjudice des dommages et intérêts.

*(Modifié par avenant n° 54 du 4 juin 1985)* "En cas de non réintégration du délégué, l'indemnité de licenciement abusif est fixée en accord amiable entre les parties ou, à défaut, appréciée par la juridiction compétente".

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

*(Modifié par avenant n° 54 du 4 juin 1985)*

### **ARTICLE 12 - CONDITIONS GENERALES RELATIVES A L'EMPLOI**

Lorsque les employeurs engagent un salarié, ils doivent exiger de lui la présentation d'une attestation de cessation de travail, ou un certificat de travail délivré par l'ancien employeur, ceci pour éviter de s'exposer à une demande de dommages-intérêts pour débauchage de la part du précédent employeur.

Les employeurs doivent faire connaître leurs besoins à l'antenne de l'agence nationale pour l'emploi du lieu d'embauche. Ils peuvent également recourir à l'embauchage direct.

Les employeurs sont tenus, en principe, d'embaucher par priorité, les chômeurs inscrits dans la commune où est situé l'établissement.

Cependant, pour être embauché, l'ouvrier devra être apte à remplir l'emploi offert et fournir des certificats de travail professionnels.

Les dispositions régissant l'emploi obligatoire des mutilés de guerre codifiées dans le code du travail sous les articles L.323-1 à L.323-8, R.323-1 à R.323-23 ainsi que les dispositions régissant l'emploi des travailleurs handicapés codifiées dans le code du travail sous les articles L.323-9 à L.323-35, R.323-32 et suivants sont applicables aux entreprises visées par la présente convention.

### Service national

Il est fait application des articles L.122-18 à L.122-24, R.122-7 et R.122-8 du code du travail. L'information de l'employeur prévue par l'article L.122-18 doit se faire par lettre recommandée avec avis de réception".

*(Modifié par avenant n° 54 du 4 juin 1985)*

## **ARTICLE 13 - PROTECTION DE LA MATERNITE ET EDUCATION DES ENFANTS**

### a) Interdiction d'emploi :

Les salariées ne peuvent être occupées pendant une période de huit semaines au total avant et après leur accouchement.

Il est interdit d'employer des femmes en couches dans les six semaines qui suivent la délivrance.

### b) Suspension du contrat de travail :

Il est fait application des articles L.122-26 et L.122-26-1 du code du travail.

A partir du cinquième mois de grossesse, la salariée bénéficiera à sa demande, d'une réduction de temps de travail égale à une heure par jour travaillé, sans que cette réduction entraîne une perte de salaire. Ces heures de réduction sont éventuellement cumulables dans la semaine.

### c) Résiliation du contrat de travail :

Celle-ci ne peut intervenir que dans les cas expressément prévus par les textes en vigueur.

Le congé parental d'éducation est régi par les articles L.122-28-1 et suivants du code du travail.

### d) L'inoobservation par l'employeur :

Des dispositions précitées peuvent donner lieu à l'attribution de dommages-intérêts au profit du bénéficiaire, en sus de l'indemnité de licenciement.

En outre, lorsqu'en application des dispositions précitées, le licenciement est nul, l'employeur est tenu de verser le montant du salaire qui aurait été perçu pendant la période couverte par la nullité.

## **ARTICLE 14 - TRAVAUX A LA TACHE**

Le travail stipulé à la tâche ne peut être exigé par l'une des parties contractantes : il résulte obligatoirement d'un accord entre l'employeur et le salarié.

Lorsqu'il existe des ouvriers agricoles sans travail dans la commune où est située l'exploitation, l'employeur qui désire faire effectuer des travaux à la tâche est tenu d'occuper en priorité les chômeurs inscrits si, toutefois, ceux-ci en manifestent le désir et s'ils en ont les capacités.

Les salariés permanents de l'exploitation peuvent participer à ces travaux au même titre que les ouvriers saisonniers.

*(Modifié par avenant n° 130 du 26 juin 2009)*

## **ARTICLE 15 - CONTRAT A DUREE INDETERMINEE - PERIODE D'ESSAI<sup>1</sup>**

« Sauf accord entre les parties, tout engagement est conclu à l'essai. La durée de la période d'essai est fixée comme suit :

- 1 mois pour les ouvriers classés en dessous du niveau III, échelon 1;
- 2 mois pour les ouvriers classés à partir du niveau III, échelon 1.

La période d'essai est éventuellement renouvelable une fois.

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

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

sauf accord des parties.

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

Le contrat se poursuivant après la période d'essai ne peut être résilié qu'en respectant les dispositions des articles 51 et suivants de la présente convention ».

Le contrat de travail ne peut être rompu par l'employeur sans motif légitime.

*(Modifié par avenant n° 65 du 19 juin 1989) "Le travail intermittent, tel que défini par l'avenant n° 5 de l'accord national du 23 décembre 1981 (rappelé en annexe) pourra s'appliquer dans les exploitations agricoles relevant de la présente convention, pour tous les travaux à caractère intermittent. Le contrat d'un salarié permanent à temps plein ne pourra en aucun cas être transformé en contrat intermittent".<sup>2</sup>*

*(Modifié par avenant n° 54 du 4 juin 1985)*

## **ARTICLE 16 - CONTRAT A DUREE DETERMINEE**

Le contrat de travail à durée déterminée est régi par les articles L.122-1 à (modifié par avenant n° 71 du 17 juin 1991) "L.122-3-16" du code du travail.

a) Définition :

Les contrats à durée déterminée ne peuvent être conclus que dans les cas limitatifs et dans les formes prévus par les textes en vigueur.

Les dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles applicables aux salariés liés par un contrat à durée indéterminée, doivent bénéficier également aux salariés liés par un contrat à durée déterminée, sous réserve de l'application de l'article L.122-3-4 du code du travail.

b) Régime :

Ces contrats peuvent comporter une période d'essai, dont la durée sera au plus égale à un jour pour une semaine, avec une durée maximale de deux semaines pour les contrats les plus longs.

---

<sup>1</sup> Etendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 1221-25 du code du travail

<sup>2</sup> Dispositions non étendues

Il est fait application des articles du code du travail réglementant la durée, le délai de prévenance, l'indemnité de fin de contrat, le report du terme ainsi que la passation de contrats successifs".

## **ARTICLE 17 - SECURITE DE L'EMPLOI**

*(Modifié par avenant n° 54 du 4 juin 1985)* "Est considéré comme salarié permanent à temps complet celui qui bénéficie de la sécurité de l'emploi, c'est-à-dire celui auquel l'employeur garantit une rémunération calculée sur la base de la durée légale du travail.

Est considéré comme salarié permanent à temps partiel celui qui bénéficie de la sécurité de l'emploi sur l'exploitation en y travaillant avec l'accord de l'employeur, soit tous les jours de la semaine, soit certains jours déterminés mais selon une durée de travail inférieure d'au moins 1/5<sup>ème</sup> de la durée légale, calculée à la semaine ou au mois.

Dans ce cas, il est nécessaire d'établir un contrat de travail écrit, conforme aux dispositions de l'article L.212-4-3 du code du travail, relatif au travail à temps partiel.

Est considéré comme salarié saisonnier celui qui est embauché pour des travaux qui sont normalement appelés à se répéter chaque année à date à peu près fixe, en fonction du rythme des saisons et suivant des modalités contenues dans un contrat écrit établi conformément aux dispositions des articles L.122-3-1 et D.121-3 du code du travail.

Est considéré comme salarié occasionnel celui qui est embauché sous contrat à durée déterminée pour exécuter une tâche précise et non durable correspondant au remplacement d'un salarié temporairement absent, à un surcroît exceptionnel de travail ou à une activité inhabituelle de l'entreprise".

*(Modifié par avenant n° 54 du 4 juin 1985)*

## **ARTICLE 17 BIS - PROTECTION DES SALARIES ET DROIT DISCIPLINAIRE**

Aucune sanction ne peut être infligée au salarié sans que celui-ci soit informé dans le même temps et par écrit des griefs retenus contre lui.

Constitue une sanction toute mesure, autre que les observations verbales, prise par l'employeur à la suite d'un agissement du salarié considéré par lui comme fautif, que cette mesure soit de nature à affecter immédiatement ou non la présence du salarié dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération.

Lorsque l'employeur envisage de prendre une sanction, il doit convoquer le salarié en lui indiquant l'objet de la convocation sauf si la sanction envisagée est un avertissement ou une sanction de même nature qui n'a pas d'incidence immédiate ou non, sur la présence dans l'entreprise, la fonction, la carrière ou la rémunération du salarié.

Au cours de l'entretien, le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, l'employeur indique le motif de la sanction envisagée et recueille les explications du salarié.

La sanction ne peut intervenir moins d'un jour franc ni plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien. Elle doit être motivée et notifiée à l'intéressé.

Lorsque l'agissement du salarié a rendu indispensable une mesure conservatoire de mise à pied à effet immédiat, aucune sanction définitive, relative à cet agissement, ne peut être prise sans que la procédure prévue à l'alinéa précédent ait été observée.

Cette procédure doit être appliquée quels que soient l'ancienneté du salarié et l'effectif de l'entreprise.

Aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà d'un délai de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance, à moins que ce fait ait donné lieu dans le même délai à l'exercice de poursuites pénales.

Aucune sanction antérieure de plus de 3 ans à l'engagement des poursuites disciplinaires ne peut être invoquée à l'appui d'une nouvelle sanction".

## **CHAPITRE VII - CLASSIFICATION DES EMPLOIS - SALAIRES**

*(Modifié par avenant n° 95 du 23 juin 1997)*  
**SECTION I - CLASSIFICATION DES EMPLOIS,**

La grille de classification des emplois, concernant la convention collective susvisée, prend en compte les nouveaux métiers sur les exploitations agricoles qui transforment et commercialisent les produits de la ferme (élevage et culture), ainsi que l'hébergement à la ferme et les nouvelles activités.

Conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur et en rapport à sa fonction et de ses possibilités, chaque salarié a, pour l'ensemble des postes définis dans la classification, une obligation de veiller préventivement à sa sécurité ainsi qu'à celle des autres personnes concernées du fait de ses actes ou de ses missions au travail.

Tout emploi peut être occupé dans les mêmes conditions par un homme ou par une femme.

## **ARTICLE 18 - DEFINITION - COEFFICIENTS**

La classification des salariés visés par la présente convention s'établit comme suit :

### **Définition**

### **Coefficients**

#### **NIVEAU I :- Emploi d'exécutant**

Emploi comportant des tâches sans difficultés particulières, 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, qualité). ----- 100

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 initiatives que le salarié est amené à prendre dans l'exécution de son travail n'ont que peu ou pas de conséquences sur le plan de l'économie de l'entreprise ----- 110

#### **NIVEAU II : Emploi spécialisé, (modifié par avenant n° 98 du 22 juin 1998) "correspondant au référentiel du C.A.P.A." (\*).**

##### **Échelon 1**

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, compatibles avec l'organisation du travail dans l'entreprise. -----  
--- 120

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

Les initiatives que le titulaire est amené à prendre dans l'exécution de son travail ne doivent pas entraîner de conséquences particulières.

##### **Échelon 2**

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 l'entretien courant selon des consignes données. ----- 130

---

(\*) Les références aux diplômes ne constitueront qu'un guide au moment de l'embauche

**NIVEAU III : Emploi qualifié, (modifié par avenant n° 98 du 22 juin 1998) "correspondant au référentiel du B.E.P.A.". (\*)**

### **Échelon 1**

Emploi comportant l'exécution des opérations qualifiées relatives aux activités de l'entreprise. Selon le mode d'organisation du travail, l'emploi peut comporter tout ou partie des tâches et activités de l'entreprise-----  
140

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 lui est demandé de prendre les initiatives nécessaires suivant les 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.

Dans l'accomplissement de sa tâche, le titulaire de l'emploi peut être assisté d'autres salariés dont il guide le travail grâce à ses connaissances et son expérience professionnelle. Il a la capacité de repérer des anomalies ou des incidents sur les cultures, les animaux, de déceler les pannes élémentaires sur le matériel et de les réparer. Il participe aux réparations plus complexes

### **Échelon 2**

Emploi comportant l'exécution d'opérations qualifiées, comme au premier échelon, mais dont l'étendue du champ d'action est plus large. Cet emploi demande au titulaire une plus grande autonomie quant à l'organisation de son travail, dans le cadre des instructions données. -----  
----- 150

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

*(Modifié par avenant n°142 du 12 janvier 2015<sup>3</sup>)*  
**« NIVEAU IV – Emplois hautement qualifiés**

### **Échelon 1**

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 (tel que correspondant à ce jour au référentiel du Bac professionnel).

### **Échelon 2**

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 individuels de protection fournis.

---

(\*) Les références aux diplômes ne constitueront qu'un guide au moment de l'embauche

<sup>3</sup> Avenant 162 du 12 janvier 2015 étendu par arrêté du 18 décembre 2015 (J.O. du 6 janvier 2016)

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

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômés agricoles du niveau IV (tel que correspondant à ce jour au référentiel du Bac professionnel). »

#### Article 18 bis - Déroulement de carrière

Le salarié classé au niveau I pourra passer au niveau II après 1 an de présence dans l'entreprise, après un entretien avec l'employeur.

Pour les niveaux II, III, IV, un entretien doit avoir lieu tous les ans dans l'entreprise entre l'employeur et le salarié.

### **SECTION II - MONTANT DES SALAIRES DES OUVRIERS PERMANENTS**

*(Modifié par avenant n° 95 du 23 juin 1997)*

"A égalité de travail, le personnel féminin reçoit la même rémunération que le personnel masculin de même niveau d'emploi."

*(Modifié par avenant n° 49 du 7 juin 1983)*

#### **ARTICLE 19 - PAIEMENT DU SALAIRE AU MOIS**

Les salariés permanents, à temps complet, bénéficient d'une rémunération mensuelle basée sur la durée légale hebdomadaire de travail.

Le salaire de l'ouvrier mensualisé est égal au produit du salaire horaire par la durée légale hebdomadaire et par 52/12<sup>ème</sup>.

Les heures accomplies au-delà de la durée légale hebdomadaire sont payées en sus du salaire mensuel ainsi défini et sur la base des majorations prévues aux articles 38 C et 41 B.

Toute absence imputable au salarié, et pour laquelle aucune indemnisation particulière n'est prévue, pourra entraîner une perte de salaire au prorata du temps de travail non effectué.

La mensualisation du salaire sur les bases indiquées ci-dessus, ne peut, en aucun cas, entraîner une diminution du salaire précédemment perçu par le salarié.

#### **ARTICLE 20 - REMUNERATION DES SALARIES CHANGEANT TEMPORAIREMENT D'EMPLOI**

Les salariés appelés à effectuer temporairement des travaux dans une catégorie d'emploi inférieure à celle qu'ils occupent habituellement dans l'exploitation, perçoivent le salaire de leur qualification professionnelle.

Les salariés appelés à effectuer des travaux dans une catégorie d'emploi supérieure à celle qu'ils occupent habituellement dans l'exploitation perçoivent, pendant la durée de ces travaux, le salaire de cette catégorie, sans que ce changement puisse interrompre la permanence de l'emploi.

## **ARTICLE 21 - REMUNERATION DES JEUNES SALARIES**

(Modifié par avenant n° 23 du 11 mai 1971) "La rémunération des salariés âgés de moins de 18 ans est fixée comme suit par rapport à celle des ouvriers de même catégorie professionnelle :

- avant 17 ans ..... 80 p.100
- de 17 à 18 ans ..... 90 p.100

En aucun cas et quelle que soit leur qualification, les jeunes salariés ne peuvent recevoir, après six mois de pratique professionnelle, un salaire inférieur au salaire minimum de croissance.

Les salariés de moins de 18 ans doivent recevoir le salaire des adultes de même catégorie professionnelle lorsqu'ils en ont les aptitudes et le rendement".

(Modifié par avenant n° 138 du 20 juin 2012)

## **ARTICLE 22 - REMUNERATION DES APPRENTIS**

« L'apprentissage est une forme d'éducation alternée. Sa finalité est de permettre à des jeunes, ayant satisfait à l'obligation scolaire, d'acquérir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique du second degré ou du supérieur (CAP –BAP – Bac professionnel – BTS) ou un titre homologué.

L'apprenti perçoit un salaire déterminé en pourcentage du salaire minimum de croissance et dont le montant varie en fonction de l'âge du bénéficiaire et de sa progression dans le ou les cycles de formation faisant l'objet de l'apprentissage.

La rémunération de l'apprenti sera déterminée selon le tableau suivant en fonction de l'âge et du niveau d'études :

<b><u>Age du jeune</u></b>	<b>Rémunération</b>	
	<b><u>Année d'exécution du contrat</u></b>	<b><u>% du SMIC</u></b>
16-17 ans	1 <sup>ère</sup> année	25 %
	2 <sup>ème</sup> année	37 %
	3 <sup>ème</sup> année	53 %
18-20 ans	1 <sup>ère</sup> année	41 %
	2 <sup>ème</sup> année	49 %
	3 <sup>ème</sup> année	65 %
21-25 ans	1 <sup>ère</sup> année	53 %
	2 <sup>ème</sup> année	61 %
	3 <sup>ème</sup> année	78 %

Pour les formations complémentaires, la rémunération s'effectuera selon les mêmes critères avec les pourcentages suivants :

<b>Formation complémentaire</b>	<b>À PARTIR DE 16 ANS</b>	<b>À PARTIR DE 18 ANS</b>	<b>À PARTIR DE 21 ANS</b>
<i>Après contrat d'un an</i>	40 %	56 %	68 %
<i>Après contrat de 2 ans</i>	52 %	64 %	76 %
<i>Après contrat de 3 ans</i>	68 %	80 %	93 % »

*(Modifié par avenant n° 54 du 4 juin 1985)*

### **ARTICLE 23 - REMUNERATION DES SALARIES HANDICAPES**

"Les conditions de rémunération des travailleurs handicapés sont déterminées conformément aux dispositions des articles L.323-25, R.323-59 et suivants, D.323-11 et suivants du code du travail."

### **SECTION III - REMUNERATION DES TACHERONS**

#### **ARTICLE 24 - REMUNERATION**

Les conditions et les salaires minima des travaux à la tâche font l'objet de conventions écrites par exploitation, sauf en ce qui concerne les travaux betteraviers.

*(Modifié par avenant n° 105 du 13 décembre 1999)* " Les salaires des tâcherons sont établis en tenant compte du temps de travaux normalement admis pour les exécuter et d'un tarif égal à 150 p. 100 au moins du salaire horaire de l'ouvrier classé au niveau II, échelon 2 (coefficient 120) ".

### **SECTION IV - (avenant n° 54 du 4 juin 1985) "FOURNITURES EN NATURE"**

*(Modifié par avenant n°138 du 20 juin 2012)*

#### **ARTICLE 25 - NOURRITURE**

« Lorsqu'il est prévu au contrat de travail que le salarié est nourri, le prix de la nourriture est fixé forfaitairement conformément au barème émis annuellement par la MSA à l'arrêté du 17 juin 2003 relatif à la détermination des avantages en nature (Arrêté du 17 juin 2003 joint en Annexe VI)

Le montant de la nourriture doit être retenu à chaque paie mensuelle ».

*(Modifié par avenant n° 138 du 20 juin 2012)*

#### **ARTICLE 26 - LOGEMENT**

« Pour les salariés qui bénéficient d'un logement comme accessoire du contrat de travail, la retenue mensuelle est fixée conformément à l'arrêté du 17 juin 2003 relatif à la détermination des avantages en nature. La valeur mensuelle de l'avantage en nature à porter sur le bulletin de paie (et donc à soumettre à cotisations) est déterminée en fonction d'une part de la position du montant de la rémunération du salarié par rapport au plafond de la sécurité sociale, et de la composition du logement d'autre part (Arrêté actualisé joint en annexe VI).

Ce logement doit être conforme aux normes de salubrité et d'habitabilité en vigueur.

Un état des lieux du logement, lors de l'emménagement du salarié, devra être constaté par un acte écrit, établi en double exemplaire, l'un signé par l'employeur et remis au salarié, l'autre signé par le salarié gardé par l'employeur.

Aucune transformation immobilière importante ne pourra être faite par l'occupant sans l'autorisation écrite de l'employeur.

Le salarié doit souscrire une assurance couvrant les risques locatifs de ce logement, accessoire au contrat de travail. »

## **ARTICLE 27 - ESTIMATION DES FOURNITURES DE PRODUITS DIVERS**

Les produits fournis au salarié à titre onéreux sont estimés au prix à la production s'ils proviennent de l'exploitation, au prix de la consommation en cas contraire.

## **ARTICLE 28 - AVANTAGES ACQUIS ET FOURNITURE DE PRODUITS DIVERS**

Les avantages professionnels tels que prêts d'attelage pour les besoins personnels du salarié (fournitures de bois etc...) consacrés par les us et coutumes sont maintenus gratuitement.

L'employeur met à la disposition de chaque salarié, chef de famille, une superficie égale à autant de fois 2 ares 5 que la famille compte de membres, non compris ceux travaillant hors de l'exploitation.

Les terrains non préparés et non fumés sont mis gratuitement à la disposition des salariés du 15 février au 15 octobre.

Les terrains labourés et fumés sont mis à la disposition des salariés du 15 avril au 15 octobre aux conditions suivantes :

- Terrains labourés, non fumés :

*(Modifié par avenant n° 105 du 13 décembre 1999)* " Retenue égale au salaire correspondant à 1 heure et 6 minutes de travail au niveau II, échelon 1 (coefficient 120) ".

- Terrains labourés, fumés et préparés :

*(Modifié par avenant n° 105 du 13 décembre 1999)* " Retenue égale au salaire correspondant à 2 heures 12 minutes de travail au niveau II, échelon 1 (coefficient 120) ".

Exceptionnellement et après accord entre l'employeur et le salarié, l'attribution de terre à pommes de terre peut être remplacée par la livraison d'une quantité correspondante de pommes de terre sur la base de 12 tonnes à l'hectare (livraison totale à l'arrachage) ; dans ce cas, le salarié doit rembourser le prix du plan non sélectionné au cours au moment de la plantation.

Chaque ouvrier ou ouvrière logé et non nourri reçoit gratuitement une terre pour jardin potager.

En cas de rupture du contrat de travail, il dispose de sa récolte jusqu'au 15 octobre.

## **SECTION V - PRIMES, ACCESSOIRES DU SALAIRE**

### **ARTICLE 29 - PRIME D'ANCIENNETE**

*(Modifié par avenant n° 23 du 11 mai 1971)* "Une prime d'ancienneté est attribuée aux salariés qui justifient de 5 années de présence continue, à temps complet ou à temps partiel, sur la même exploitation. Les années d'apprentissage entrent en compte pour la détermination des années d'ancienneté".

*(Modifié par avenant n° 17 du 23 juillet 1968)* "Les arrêts de travail pour congés payés, maladie, accidents du travail et temps passé aux armées n'interrompent pas la durée des services continus ouvrant droit à la prime d'ancienneté".

*(Modifié par avenant n° 54 du 4 juin 1985)* "Celle-ci est égale à 5 p.100 du salaire afférent au coefficient attribué au salarié :

- Sur la base de 2 188 heures pour 1984 ;

- Sur la base de 2 028 heures pour 1985 et les années suivantes ;
- Ce taux est porté à 7 p. 100 à partir de 10 ans de présence.

En cas de travail à temps partiel, cette prime est calculée au prorata du nombre d'heures de travail effectuées dans l'année".

La prime s'attache à l'exploitation et non à l'exploitant. Elle est versée en fin d'année ; en cas de rupture du contrat de travail, sauf pour faute grave, elle reste due et elle est payée au salarié le jour de son départ, pour le temps de travail effectué depuis le 1er janvier précédent.

(Modifié par avenant n°138 du 20 juin 2012)

### **ARTICLE 30 - PRIME DE MOISSON**

« Une prime de moisson est attribuée aux seuls salariés permanents ayant effectivement participé aux travaux de moisson de l'exploitation.

Cette prime est fixée forfaitairement à 100 fois le salaire horaire réel de l'ouvrier.

Elle est payée au plus tard avec la paye du mois de septembre ».

### **ARTICLE 31 - PRIMES DIVERSES** *(Abrogé par avenant n°138 du 20 juin 2012)*

## ***SECTION VI - INDEMNITES DE DEPLACEMENTS ET DE DEMENAGEMENTS***

### **ARTICLE 32 - INDEMNITES DE DEPLACEMENTS**

*(Modifié par avenant n° 4 du 23 septembre 1965)* "Des indemnités de déplacements sont allouées aux salariés dans les conditions suivantes :

#### 1°) - Petits déplacements

Le salarié non nourri qui est dans l'obligation de prendre son repas en dehors de son domicile perçoit une indemnité de panier.

Les charretiers, bouviers, conducteurs de tracteur et les ouvriers les accompagnant lorsqu'ils effectuent des transports nécessitant un déplacement d'au moins 7 heures reçoivent une indemnité journalière.

*(Modifié par avenant n° 105 du 13 décembre 1999)* " Le montant desdites indemnités est fixé à 1 heure de travail au niveau III, échelon 2 (coefficient 145) ”.

#### 2°) - Grands déplacements

Le salarié en déplacement qui se trouve dans l'impossibilité de rentrer le soir à son foyer est remboursé de ses frais de transport de son domicile au chantier et vice-versa.

Les dépenses de nourriture et de logement sont supportées par l'employeur.

La durée du voyage augmentée de 2 heures à l'aller et de 2 heures au retour est considérée comme temps de travail et rémunéré comme tel au tarif normal.

Pendant la durée du travail effectué en déplacements, la rémunération de l'ouvrier est majorée d'une indemnité au moins égale à 25 p. 100 du salaire de base.

### **ARTICLE 33 - INDEMNITES D'EMMÉNAGEMENT**

Lorsqu'un salarié est embauché pour une durée au moins égale à une année, les frais de transport de l'ouvrier et de sa famille et les frais d'emménagement du mobilier sont à la charge de l'employeur.

Si le salarié a fait l'avance de ces frais, il en est remboursé de façon suivante :

- 50 p. 100 lors de la première paie,
- le reste échelonné sur 9 mois.

En cas de rupture du contrat de travail avant l'achèvement de la période d'un an et lorsque l'employeur a payé les frais de transport et d'emménagement, le salarié qui prend l'initiative de la rupture doit rembourser à son patron la fraction de ces frais proportionnelle au temps de travail restant à accomplir pour déterminer la période d'un an.

Inversement, lorsque l'employeur prend l'initiative du licenciement, et sauf faute grave du salarié, celui-ci doit être remboursé lors de la dernière paie, des frais de transport et d'emménagement restant dus par l'employeur ; leur montant doit figurer sur le dernier bulletin de paie.

Dans le cas prévu à l'alinéa précédent, l'employeur est tenu de rembourser au salarié ses frais de déménagement et de retour pour lui et sa famille jusqu'à la localité qu'il occupait au moment de son embauchage. Si l'ouvrier en manifeste le désir, cette destination pourra être celle de la localité où le salarié a trouvé un nouvel emploi, sous réserve que cette localité ne soit pas à une distance supérieure du domicile de l'exploitant à celle de la localité où il se trouvait avant son embauchage.

Si le salarié licencié quitte l'exploitation pour se rendre directement chez un nouvel employeur, il ne pourra pas réclamer à ce dernier les frais de transport des personnes et du mobilier qui auraient été remboursés conformément à l'alinéa précédent.

#### **ARTICLE 34 - FRAIS DE VOYAGE DE SAISONNIERS**

Les frais de voyage des saisonniers recrutés par (*modifié par avenant n° 71 du 17 juin 1991*) "l'O.M.I." doivent être réglés conformément aux clauses des contrats d'introduction et ceux des travailleurs recrutés en France par l'intermédiaire des Directions départementales du travail et de l'emploi sont remboursés dans les conditions prévues par les contrats-type remis à chaque partie.

Les frais de voyage aller et retour des ouvriers saisonniers autres que ceux recrutés comme il est dit ci-dessus, sont à la charge de l'employeur lorsque la présence du salarié sur l'exploitation est prévue, soit pour une durée d'au moins 6 mois, soit pour une durée inférieure à 6 mois, à condition dans ce dernier cas, que cette durée soit déterminée par contrat ou engagement écrit.

Le remboursement des frais de voyage est effectué chaque mois proportionnellement au temps accompli par rapport à la durée du contrat.

En cas de congédiement non motivé par une faute grave de l'ouvrier, l'employeur supporte intégralement les frais de voyage.

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

(*Modifié par avenant n° 83 du 13 juin 1994*)

#### **ARTICLE 35 - PAIEMENT DES SALAIRES, DATE ET LIEU**

La paie se fait pendant les heures et sur les lieux du travail, elle a lieu toutes les semaines pour les ouvriers payés à la semaine, toutes les quinzaines pour les ouvriers payés à la quinzaine, tous les mois pour les ouvriers payés au mois, et dans ce cas, au plus tard le 5 du mois suivant.

Les salariés ont la possibilité de percevoir un acompte chaque semaine".

(*Modifié par avenant n° 72 du 16 décembre 1991*)

## **ARTICLE 36 - BULLETIN DE PAIE**

L'employeur doit remettre au salarié, à l'occasion du paiement de sa rémunération, une pièce justificative dite "bulletin de paie" conforme à la législation en vigueur.

Il ne peut être exigé, au moment de la paie, aucune formalité de signature ou d'émargement autre que celle établissant que le total des espèces remises au travailleur correspond bien au montant de la rémunération nette indiquée sur le bulletin de paie.

## **ARTICLE 37 - LIVRE DE PAIE**

Les mentions portées sur le bulletin de paie sont obligatoirement reproduites sur un livre dit "de paie", dont les Inspecteurs du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles peuvent, à tout moment, exiger la communication.

*(Modifié par avenant n° 20 du 20 mars 1970)* "Le livre de paie est tenu par ordre de dates, sans blancs, lacunes, ratures, surcharges ni apostilles. Il est coté, paraphé et visé dans la forme ordinaire et sans frais, soit par le juge du Tribunal d'Instance ou par un des juges du Tribunal de Commerce dans le ressort desquels se trouve le lieu où l'employeur exerce sa profession, soit par le maire ou un adjoint ; il sera conservé par l'employeur pendant cinq ans à dater de sa clôture".

Toutefois, la partie fixe d'un carnet, registre à souche ou à dupliquer, coté et paraphé par le Juge d'Instance avant toute inscription peut tenir lieu de livre de paie si elle a la même pagination ou le même numéro d'ordre que la partie détachable remise au travailleur et si elle contient les mêmes indications que cette dernière.

*(Modifié par avenant n° 110 du 17 décembre 2001)*

## **"CHAPITRE VIII – DUREE DU TRAVAIL**

L'accord national du 23 décembre 1981 concernant la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles, modifié par ses avenants étendus par arrêté ministériel, est intégré dans la convention collective régionale du 6 décembre 1963 concernant les exploitations et entreprises de polyculture et d'élevage de la région d'Ile de France à l'exception du département de Seine-et-Marne et en constitue l'annexe 5. Ces dispositions s'appliquent sous réserve des dispositions plus favorables de la présente convention.

## **ARTICLE 38 – ANNUALISATION DU TEMPS DE TRAVAIL**

Lorsque le temps de travail est organisé selon les modalités prévues à l'article L.713-14 du code rural, le programme indicatif, établi avant la mise en place du cycle, précise la nature des travaux de forte activité et les périodes pendant lesquelles ces travaux seront effectués. Ce programme indicatif sera porté à la connaissance des salariés au moins sept jours avant son application. L'information est également transmise à l'Inspecteur du Travail.

*Si pendant les périodes de forte activité, les travaux sont interrompus ou reportés pour cause d'intempéries ou pour une cause imprévisible, les salariés devront être informés 24 heures à l'avance des modifications de l'horaire qui en découlent.<sup>4</sup>*

En cas d'annualisation de la durée du travail, la rémunération de chaque heure de modulation effectuée est majorée forfaitairement de un euro.

---

<sup>4</sup> Alinéa exclu de l'extension

L'employeur enregistre, pour chaque salarié, sur le document prévu à cet effet, les heures de modulation réellement effectuées".

*(Modifié par avenant n° 116 du 17 juin 2004)*

## **« ARTICLE 39 – CONTRAT VOLUME ANNUEL**

Afin de permettre aux exploitants d'adapter la durée du travail aux impératifs agricoles et aux attentes des salariés qui relèvent de la convention collective du 6 décembre 1963 des exploitations de polyculture et d'élevage de la région d'Île-de-France, excepté le département de la Seine-et-Marne, le contrat de travail conclu pourra préciser un volume horaire global annuel de travail au sein de l'entreprise.

### **1-a – Les principes**

Le contrat de travail est conclu dans les conditions du code du travail et de l'accord national du 23 décembre 1981. Il pourra être fait usage des différentes méthodes d'aménagement du temps de travail prévues au CHAPITRE X de l'accord national du 23 décembre 1981, notamment la réduction du temps de travail sous forme de repos, à l'exception de l'annualisation. Seuls, les contrats à durée indéterminée à temps plein peuvent faire l'objet de ce lissage.

Le recours à ce type de computation annuelle doit garantir l'enregistrement des heures réalisées et le paiement de celles-ci conformément aux principes liés à la réglementation sur les heures supplémentaires et les aménagements du temps de travail issus de l'accord national.

Le contrat de travail conclu entre les parties devra ainsi comporter une mention particulière fixant les principes d'un volume total d'heures sur l'année (y compris heures supplémentaires) volume réalisé durant la période définie, sauf cas d'absence ou de rupture du contrat.

Ce contrat de travail ainsi que les conditions de recours aux heures devront être acceptés par écrit par le salarié. Il est rappelé que le refus de la modification des modalités de paiement des heures supplémentaires ne saurait constituer une cause de licenciement du salarié.

Les parties, après proposition de l'employeur et acceptation expresse du salarié, déterminent le volume en nombre d'heures qui sera réalisé en cours de période, intégrant les heures réalisées au-delà de la durée légale. Le volume prévu et déterminé annuellement ne pourra être supérieur à la durée maximale annuelle prévue aux articles 8,4 et 8,5 de l'accord national.

Ce volume est révisé annuellement en fonction des contraintes de production, de la climatologie prévue ainsi que des paramètres : contrats de production, techniques culturales, évolution de la PAC.

Il sera communiqué au moins un mois avant le premier jour de la période. La période s'entend exclusivement du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre.

A défaut d'accord, le volume horaire est fixé à la durée légale ou conventionnelle, impliquant l'application des principes généraux de calcul des heures supplémentaires.

Le volume déterminé doit être réalisé au plus tard à la date fixée dans le respect des limites maximales hebdomadaire et quotidienne légales et conventionnelles.

### **1-b – Rémunération des heures et bulletin de paie**

L'employeur établit mensuellement une fiche de paie remise au salarié avec le paiement conformément aux dispositions légales, notamment la loi sur la mensualisation, et aux accords ou conventions applicables.

Chaque mois, le salarié bénéficiera outre sa rémunération mensualisée, d'une provision sur heures réalisées équivalentes à 1/12<sup>ème</sup> du nombre d'heures programmées au-dessus de la durée légale annuelle au taux de 125 % du taux horaire du salarié.

Les éventuelles majorations particulières (travail de nuit, travail du dimanche, jours fériés) feront l'objet d'un paiement le mois de leur réalisation effective.

Même en présence de cette clause horaire, l'employeur reste tenu d'établir les documents nécessaires aux décomptes de la durée du travail.

### **1- c – Comptabilisation annuelle**

En fin de période de référence, l'employeur réalise le bilan des heures normales et des heures réalisées au-delà de la durée légale.

Si cette somme est supérieure au volume d'heures lissées prévu dans l'engagement initial, le salarié recevra paiement des heures réalisées et non indemnisées dans le lissage (avec les majorations de droit s'y afférent).

S'il apparaît lors de ce bilan que des majorations supplémentaires sont dues au titre des heures réalisées, celles-ci devront être réglées avec la dernière paie de la période.

En l'absence d'arrêts de travail pour maladie ou accident du travail, si cette somme est inférieure au volume de l'engagement initial, le salarié conservera, sauf en cas de refus d'exécution desdites heures à l'initiative du salarié pour un motif injustifié (absence injustifiée, refus d'exécuter les heures sans motif ...), le bénéfice des sommes versées sans devoir rattraper les heures non effectuées.

En cas d'absence pour maladie ou accident du travail durant la période, le nombre d'heures supplémentaires prévu et devant être rémunéré est réduit à due proportion de l'absence constatée à ce titre. Cette réduction est calculée en fonction de la durée moyenne hebdomadaire constatée au-delà des 35 heures, multipliée par le nombre de semaine d'absence.

### **1- d – Rupture du contrat**

En cas de rupture du contrat en cours de période, l'employeur clôt le compte individuel du salarié et remet un document récapitulatif l'ensemble des événements.

- Si le nombre d'heures effectuées est supérieur au nombre d'heures rémunérées, le salarié reçoit paiement des heures réalisées par lui, quel que soit l'auteur de la rupture ;
- Si la rupture est à l'initiative du salarié et s'il apparaît que le nombre d'heures rémunérées est supérieur au nombre d'heures effectuées, le salarié devra restituer la rémunération perçue au titre de ces heures. Le montant à restituer pourra être déduit des dernières paies sous réserve du respect des dispositions de l'article L.145-2 du code du travail.
- Si la rupture est à l'initiative de l'employeur et s'il apparaît que le nombre d'heures rémunérées est supérieur au nombre d'heures effectuées, le salarié conservera le bénéfice des sommes versées, sauf faute grave. »

**ARTICLE 40 – JOURS CHOMES ET PAYES** *(Abrogé par avenant n° 110 du 17 décembre 2001)*

**ARTICLE 41 – HEURES SUPPLEMENTAIRES – REPOS COMPENSATEUR** *(Abrogé par avenant n° 110 du 17 décembre 2001)*

**ARTICLE 42 – ABSENCES** *(Abrogé par avenant n° 110 du 17 décembre 2001)*

## **CHAPITRE IX - CONGES PAYES ET CONGES SPECIAUX**

**ARTICLE 43 - APPRECIATION DU DROIT AU CONGE - ANNEE DE REFERENCE**

*(Modifié par avenant n° 130 du 26 juin 2009)* « Tout salarié en contrat à durée indéterminée (CDI) qui justifie au cours de l'année de référence avoir été occupé chez le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum de 10 jours de travail effectif, a acquis le droit au congé.

Tout salarié embauché en contrat à durée déterminée (CDD) acquiert son droit à congé dès le premier jour de travail effectif.

Le point de départ de la période prise en considération pour l'appréciation au droit au congé est fixé au 1<sup>er</sup> juin de chaque année.

Pour déterminer les droits des salariés au congé annuel, on doit donc considérer la durée des services accomplis depuis le 1<sup>er</sup> juin de l'année précédente jusqu'au 31 mai de l'année en cours.

Les services accomplis après le 31 mai seront pris en considération l'année suivante même si le salarié prend ses vacances après cette date ».

#### **ARTICLE 44 - NOTION DE TRAVAIL EFFECTIF**

*(Modifié par avenant n° 2 du 19 juin 1964)* "Pour la détermination de la durée du congé normal, sont assimilées à des périodes de travail effectif :

1. les périodes de congés payés de l'année précédente ;
2. les périodes de repos des femmes en couches prévues par l'article 13 de la présente convention
3. les périodes limitées à une durée ininterrompue d'un an pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle;
4. les périodes pendant lesquelles un salarié ou un apprenti se trouve maintenu ou rappelé sous les drapeaux à un titre quelconque ;
5. les périodes de congés non rémunérés accordés en vue de favoriser l'éducation ouvrière" ;
6. *(Modifié par avenant n° 49 du 7 juin 1983)* "le repos compensateur prévu à l'article 41 C ci-dessus ;
7. les congés non rémunérés accordés en vue de la formation de cadres et animateurs de la jeunesse (article L.225-2 du code du travail) ;
8. les congés de formation (article L.930-16 et article L.930-2-II du code du travail) ;
9. les congés pour événements familiaux ;"
10. *(Modifié par avenant n° 54 du 4 juin 1985)*  
"Les périodes d'absences occasionnées :
  - par la fonction de conseiller prud'homme et les congés de formation des conseillers prud'hommes,
  - par la fonction de membres de chambre d'agriculture et des conseils d'administration des organismes de mutualité sociale agricole".<sup>5</sup>

*(Modifié par avenant n° 2 du 19 juin 1964)*

#### **ARTICLE 45 - DUREE DU CONGE**

---

<sup>5</sup> Dispositions étendues sous réserve de l'application des dispositions légales concernant :

- . Les périodes assimilées à des périodes de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ;
- . Le temps passé par les salariés dûment mandatés par leur syndicat qui exercent des fonctions d'assistance ou de représentation devant les juridictions prud'homales (article L.516-4 du code du travail) ;
- . Le temps passé pour l'exercice de leurs missions par les salariés désignés en qualité de membre du conseil de direction et des conseils spécialisés des offices d'interventions dans le secteur agricole (article 33 de la loi n° 87-647 du 6.10.1982 complétée par la loi n° 85-10 du 3 janvier 1985).

La durée du congé est déterminée à raison de (modifié par avenant n° 49 du 7 juin 1983) "deux jours et demi" par mois de travail effectif.

Lorsque le nombre de jours ouvrables ainsi calculé n'est pas un nombre entier, la durée du congé est arrondie au nombre entier de jours immédiatement supérieur.

Les femmes salariées ou apprenties, âgées de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente, bénéficient de deux jours de congé supplémentaire par enfant à charge. Le congé supplémentaire est réduit à un jour si le congé légal n'excède pas 6 jours.

Quelle que soit leur ancienneté dans l'exploitation, les jeunes travailleurs et apprentis âgés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente ont droit à cette même date s'ils le demandent, à un congé fixé à (modifié par avenant n° 49 du 7 juin 1983) "30" (modifié par avenant n° 2 du 19 juin 1964) "jours ouvrables". Ils ne peuvent exiger aucune indemnité de congé payé pour les journées de vacances dont ils réclament le bénéfice en sus de celles qu'ils ont acquises à raison du travail accompli au cours de la période de référence.

La durée du congé fixée au premier alinéa du présent article est augmentée d'un jour ouvrable supplémentaire par période de 5 années de présence continue dans l'exploitation.

(Modifié par avenant n° 49 du 7 juin 1983) "Le cumul du congé d'ancienneté avec le congé légal de 30 jours ouvrables ne pourra porter à plus de 32 jours ouvrables la durée totale du congé annuel.

Toutefois, les salariés qui bénéficiaient déjà d'au moins 2 jours de congé d'ancienneté au 31 mai 1982 conservent les droits acquis à cette date".

#### **ARTICLE 46 - FRACTIONNEMENT DU CONGE - GRANDS TRAVAUX**

(Modifié par avenant n° 2 du 19 juin 1964) "Le congé payé ne dépassant pas 12 jours ouvrables doit être continu.

Le congé d'une durée supérieure à 12 jours ouvrables peut être fractionné par l'employeur avec l'agrément du salarié.

En cas de fractionnement, une fraction d'au moins 12 jours ouvrables continus compris entre 2 jours de repos hebdomadaire doit être accordée au cours de la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre".

(Modifié par avenant n° 108 du 12 décembre 2000)

Lorsque le solde des congés annuels est attribué aux salariés en dehors de ladite période légale, ceux-ci bénéficient de :

- 2 jours de congés supplémentaires lorsque le nombre de jours restant à prendre est supérieur ou égal à 6 ;
- 1 jour de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours restant à prendre est compris entre 3 et 6.

Lorsque le solde des congés annuels est attribué aux salariés en dehors de ladite période légale, ceux-ci bénéficient de :

- de 2 jours de congés supplémentaires lorsque le nombre de jours restant à prendre est supérieur ou égal à 6
- d'un jour de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours restant à prendre est compris entre 3 et 6.

(Modifié par avenant n° 49 du 7 juin 1982) "Les jours de congé principal dus en sus des 24 jours ouvrables ne sont pas pris en compte pour l'ouverture du droit à ce supplément".

(Modifié par avenant n° 2 du 19 juin 1964) "Sont réputés jours ouvrables, pour la jouissance du congé, tous les jours de la semaine, même s'ils sont chômés en totalité ou partiellement, soit en vertu de l'usage, soit par suite de morte saison ou d'intempéries, à l'exception de ceux que la loi consacre au repos hebdomadaire ou reconnus fériés et qui sont normalement chômés dans l'exploitation.

Ne peuvent être imputés sur le congé, les jours de maladie et les périodes obligatoires d'instruction militaire.

Pendant la durée du congé annuel fractionné ou non, tout travail rétribué est interdit au bénéficiaire dudit congé.

L'ordre des départs en congé est toujours fixé après accord préalable de l'employeur et de l'ouvrier; en particulier des congés fractionnés ne peuvent être imposés au salarié pendant les périodes d'intempéries.

Les périodes de grands travaux pendant lesquelles les absences de plus de 24 heures au titre du congé annuel payé ne peuvent être exigées par les salariés ou apprentis employés dans les exploitations visées par la présente convention sont fixées du 15 juillet au 31 août et du 1<sup>er</sup> octobre au 30 novembre pour tout le personnel, sauf :

- a) pour les vachers, dont la période de grands travaux s'échelonne du 1<sup>er</sup> novembre au 31 mars;
- b) pour les bergers, dont la période s'étend du 1<sup>er</sup> mai au 15 juin et (*modifié par avenant n° 54 du 4 juin 1985*) "du 1<sup>er</sup> août" au 31 octobre, plus la durée de l'agnelage.

(*Modifié par avenant n° 2 du 19 juin 1964*)

#### **ARTICLE 47 - "INDEMNITE DE CONGES PAYES"**

L'indemnité afférente au congé prévu à l'article 45 est égale au (*modifié par avenant n° 49 du 7 juin 1983*) "10<sup>ème</sup>" de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence, les périodes assimilées à un temps de travail étant considérées comme ayant donné lieu à rémunération, en fonction de l'horaire de l'exploitation. L'indemnité de congé de l'année précédente est incluse dans la rémunération totale susvisée.

Dans tous les cas, l'indemnité de congé payé ne peut être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si le salarié avait continué à travailler.

Chaque jour de congé supplémentaire accordé conformément aux dispositions de l'article 45, donne lieu à l'attribution d'une indemnité égale au quotient de l'indemnité afférente au congé principal par le nombre de jours ouvrables compris dans ce congé.

Les avantages accessoires ou en nature, dont les ayants-droit ne continueraient pas à jouir pendant leur congé, entrent en compte dans le calcul de l'indemnité conformément à l'évaluation prévue dans la convention collective.

Les ouvriers travaillant à la tâche bénéficient d'une indemnité de congés payés égale au (*modifié par avenant n° 49 du 7 juin 1983*) "10<sup>ème</sup>" de la rémunération perçue.

(*Modifié par avenant n° 2 du 19 juin 1964*)

#### **ARTICLE 48 - INDEMNITE COMPENSATRICE DE CONGES PAYES**

Lorsque le contrat de travail est résilié avant que le salarié ait pu bénéficier de la totalité du congé auquel il avait droit, il doit recevoir une indemnité compensatrice pour la fraction de congé dont il n'a pas bénéficié.

L'indemnité compensatrice est due du moment que la résiliation du contrat de travail n'a pas été provoquée par la faute grave du salarié et sans qu'il y ait lieu de distinguer suivant que cette résiliation résulte du fait du salarié ou du fait de l'employeur.

L'indemnité compensatrice est due aux ayants-droit du salarié dont le décès survient avant qu'il ait pris son congé annuel.

L'indemnité compensatrice doit se calculer suivant les règles édictées à l'article précédent. <sup>6</sup>

---

<sup>6</sup> Dispositions étendues sous réserve du respect des dispositions légales concernant respectivement :

- la durée du préavis en faveur des mutilés de guerre et des travailleurs handicapés (article 5 loi n° 60 1434 du 27.12.1960 devenue article L.323-7 du code du travail) ;

## **ARTICLE 49 - CONGE A LA NAISSANCE**

Lors de la naissance d'un enfant à leur foyer, un congé payé de trois jours ouvrables est accordé aux salariés dans les conditions fixées par les textes législatifs et réglementaires en vigueur.

## **ARTICLE 50 - CONGES SPECIAUX**

(Modifié par l'avenant 147 du 24 septembre 2018<sup>7</sup>)

Le salarié a droit, sur justification, à un congé, qui ne peut être inférieur à :

- Quatre jours pour son mariage ou pour la conclusion d'un pacte civil de solidarité ;
- Un jour pour le mariage d'un enfant ;
- Trois jours pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption ;
- Cinq jours pour le décès d'un enfant ;
- Trois jours pour le décès du conjoint, du partenaire lié par un pacte civil de solidarité, du concubin, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur ;
- Deux jours pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant.

Le salarié doit prendre son congé dans la période où l'événement se produit, mais pas nécessairement le jour même.

## **CHAPITRE X - DEMISSION - LICENCIEMENT**

### **ARTICLE 51 - DELAI CONGE OU PREAVIS**

Le contrat à durée indéterminée peut cesser à tout moment par la volonté d'une seule des parties.

Dans tous les cas, la dénonciation du contrat doit être notifiée à l'autre partie par envoi d'une lettre recommandée avec accusé de réception. Lorsque c'est l'employeur qui prend l'initiative de la rupture du contrat, le motif du licenciement doit être précisé par la lettre recommandée ; la date de présentation de celle-ci fixe le point de départ du délai congé.

*(Modifié par avenant n° 23 du 11 mai 1971)* "Sauf accord entre les parties ou faute grave dont l'appréciation est laissée à la juridiction compétente, la cessation du contrat est précédée en dehors de la période d'essai, d'un délai-congé réciproque fixé comme suit :

- *(Modifié par avenant n° 105 du 13 décembre 1999)* "1 mois pour les vachers, bergers, porchers, servantes de ferme, ouvriers spécialisés, conducteurs de tracteur au niveau III, échelon 2 (coefficient 150) et le personnel de bureau non cadre" ;
- *(Modifié par avenant n° 105 du 13 décembre 1999)* "15 jours pour les conducteurs de tracteur au niveau III, échelon 1 (coefficient 140)" ;
- 8 jours pour les autres catégories".

*(Modifié par avenant n° 30 du 7 juin 1974)* "Toutefois, la durée du préavis est égale à 1 mois pour tous les salariés licenciés par leur employeur qui, sauf faute grave, justifient de 6 mois au moins de services continus sur l'exploitation.

Les salariés licenciés alors qu'ils comptent 2 ans d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur, ont droit, sauf en cas de faute grave, à un délai congé de 2 mois.

Dans le cas d'un ménage logé et nourri travaillant sur la même exploitation, la durée du délai-congé réciproque est identique pour les deux conjoints, elle correspond au préavis le plus long".

---

- les congés payés en ce que lesdites dispositions n'excluent du bénéfice de l'indemnité compensatrice de congés payés que le salarié auteur d'une faute lourde qui a motivé la résiliation du contrat.

<sup>7</sup> L'avenant 147 du 24 septembre 2018 est étendu par arrêté du 14 mars 2019 (JO du 22 mars 2019)

Les licenciements pour suppression d'emploi, dans une même catégorie professionnelle doivent être prononcés par l'employeur dans un ordre tenant compte de l'ancienneté dans l'emploi, des charges de famille et du temps de mobilisation ; ces salariés bénéficient pendant 1 an d'une priorité de réembauchage sur cette exploitation et dans leur catégorie professionnelle.

En aucun cas, l'action judiciaire intentée par un salarié pour faire respecter une clause de la présente convention, ne peut constituer une cause de licenciement.

### **ARTICLE 52 - INDEMNITE COMPENSATRICE DE PREAVIS**

Si les délais de préavis fixés à l'article précédent ne sont pas respectés, la partie défaillante doit verser à l'autre partie une indemnité égale au salaire correspondant à la durée du préavis restant à courir.

### **ARTICLE 52 BIS - INDEMNITE DE LICENCIEMENT**

(Modifié par l'avenant 147 du 24 septembre 2018)

« Le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, licencié alors qu'il compte 8 mois d'ancienneté ininterrompus au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement.

L'indemnité légale est calculée à partir de la rémunération brute perçue par le salarié avant la rupture de son contrat de travail.

L'indemnité ne peut pas être inférieure aux montants suivants :

- 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les 10 premières années ;
- 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté à partir de la 11ème année.

L'ancienneté est calculée à partir du jour de la rupture du contrat, c'est-à-dire à la fin du préavis, même si celui-ci n'est pas exécuté. En cas d'année incomplète, l'indemnité est calculée proportionnellement au nombre de mois complets.

Par exemple, pour un salaire de référence de 1 500 €, l'indemnité minimale est de :

- avec une ancienneté de 3 ans et 6 mois :  $[(1\ 500 \times 1/4) \times 3] + [(1\ 500 \times 1/4) \times (6/12)] = 1\ 312,50 \text{ €}$
- avec une ancienneté de 12 ans et 9 mois :  $[(1\ 500 \times 1/4) \times 10] + [(1\ 500 \times 1/3) \times 2] + [(1\ 500 \times 1/3) \times (9/12)] = 5\ 125 \text{ €}$

Le salaire de référence est déterminé en prenant en compte, selon la formule la plus avantageuse :

- soit la moyenne mensuelle des 12 derniers mois précédant la rupture du contrat ou, lorsque l'ancienneté du salarié est inférieure à 12 mois, la moyenne mensuelle de la rémunération des mois précédant la rupture du contrat ;
- soit le 1/3 des 3 derniers mois (dans ce cas, les primes et gratifications exceptionnelles ou annuelles sont prises en compte au prorata du temps de présence).

Si le salarié a travaillé à temps complet avant de passer à temps partiel, l'indemnité est calculée proportionnellement à la durée pendant laquelle le salarié a travaillé à temps plein et à temps partiel. »

### **ARTICLE 53 - AUTORISATION D'ABSENCE**

(Modifié par avenant n° 20 du 20 mars 1970) "Pendant la durée du préavis, le salarié est autorisé à s'absenter deux demi-journées par semaine, susceptibles d'être groupées par accord entre les parties.

Toutefois, la durée du préavis pendant laquelle ces absences seront autorisées est limitée :

- à 1 mois pour tous les salariés licenciés ou démissionnaires ;
- à 5 semaines pour les salariés licenciés qui justifient d'une ancienneté de 5 ans".

Lorsque le salarié est congédié, sauf faute grave, ces heures sont payées.

Le salarié nourri et logé par son employeur peut continuer à bénéficier de ces avantages pendant la durée du préavis.

#### **ARTICLE 54 - DISPOSITIONS APPLICABLES AUX SALARIES TRAVAILLANT A LA TACHE**

Le refus pour un ouvrier de travailler à la tâche ne peut entraîner son licenciement à moins que ce mode de travail n'ait été prévu lors de l'embauchage ou qu'il n'ait fait l'objet d'accord.

Les ouvriers ayant entrepris un travail à la tâche ou conclu un accord pour l'exécution d'une tâche déterminée sont tenus de terminer ce travail, sauf en cas de force majeure.

Réciproquement, sauf faute grave dont il doit faire la preuve, l'employeur ne peut licencier un ouvrier avant l'achèvement de la tâche entreprise.

*(Modifié par avenant n° 105 du 13 décembre 1999)* " En cas de rupture du contrat de travail en infraction aux dispositions de l'alinéa précédent, la partie défaillante verse à la partie lésée une indemnité égale au salaire de 10 jours de travail de l'ouvrier agricole classé au niveau II, échelon 1 (coefficient 120) ”.

#### **ARTICLE 55 - ATTESTATION DE CESSATION DE TRAVAIL**

L'employeur est tenu de délivrer au salarié démissionnaire ou licencié qui en fait la demande, une attestation précisant la date à laquelle ce dernier se trouvera libre de tout engagement.

#### **ARTICLE 56 - CERTIFICAT DE TRAVAIL**

A l'expiration du contrat de travail (fin du préavis), l'employeur doit remettre au salarié un certificat de travail contenant exclusivement la date de son entrée et celle de sa sortie, la nature de l'emploi, ou le cas échéant, des emplois successivement occupés, ainsi que les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus.

Le certificat est établi en double exemplaire et signé par les deux parties.

#### **ARTICLE 57**

Les règles fixées au présent chapitre s'imposent même s'il y a changement de chef d'exploitation.

### **CHAPITRE XI - TRAVAIL DES JEUNES ET DES FEMMES**

#### **ARTICLE 58**

Les femmes et les jeunes gens âgés de moins de 17 ans ne peuvent être occupés à des travaux excédant leurs forces physiques.

En particulier, ils ne peuvent être astreints à soulever ou transporter des charges de plus de 25 kg à pousser des wagonnets, chariots ou brouettes chargés de plus de 60 kg.

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

#### **ARTICLE 59 - APPRENTISSAGE**

*(Modifié par avenant n° 33 du 21 octobre 1975)* "Les employeurs sont tenus d'enseigner la pratique de la profession à leurs apprentis titulaires d'un contrat d'apprentissage régulièrement souscrit et

enregistré et de leur accorder les libertés nécessaires pour suivre les cours de formation professionnelle ainsi que pour participer aux épreuves d'examen sanctionnant l'apprentissage".

Ces absences sont rémunérées comme temps de travail. Toutefois, les employeurs peuvent exiger toutes justifications quant à leur utilisation.

#### **ARTICLE 60 - FORMATION PROFESSIONNELLE**

*(Modifié par avenant n° 20 du 20 mars 1970)* "Conformément aux dispositions de la loi n° 66-892 du 3 décembre 1966 modifiée, tout salarié est autorisé à s'absenter pour assister à des cours, sessions ou réunions techniques de formation professionnelle", sous réserve d'en avoir averti son employeur au moins 6 jours à l'avance et de justifier de la présence à ces cours, sessions ou réunions. Ces absences ne sont pas rémunérées.

### **« CHAPITRE XIII – PREVOYANCE**

*(Modifié par avenant n° 137 du 20 juin 2012<sup>8</sup>)*

#### **ARTICLE 61**

*Les dispositions relatives à la prévoyance complémentaire (garanties décès – incapacité temporaire de travail – incapacité permanente – santé) figurent dans l'accord collectif régional de prévoyance du 16 juin 2008 modifié.*

*Cet accord est joint pour information à ladite convention.*

### **CHAPITRE XIV - HYGIENE, PROTECTION ET SECURITE DES TRAVAILLEURS**

*(Modifié par avenant n° 7 du 19 avril 1966)*

#### **"ARTICLE 61 BIS - MEDECINE DU TRAVAIL**

Les employeurs sont tenus d'adhérer pour leur personnel permanent, à l'association mutuelle agricole de médecine préventive organisée par la fédération de la Mutualité agricole de l'Île-de-France - 161, avenue Paul Vaillant-Couturier - 94250 GENTILLY - Cette sujétion comporte, pour les salariés, l'obligation de se soumettre à la visite d'embauche et aux contrôles médicaux périodiques.

Les visites ne pourront être effectuées pendant la période de grands travaux."

#### **ARTICLE 62 - HYGIENE ET SECURITE**

Les employeurs sont tenus de se conformer aux dispositions des lois et règlements en vigueur sur l'hygiène et la sécurité des travailleurs, ainsi qu'aux dispositions du code du travail concernant cette matière.

Toutes mesures doivent être prises pour assurer la sécurité des travailleurs.

---

<sup>8</sup> Avenant 137 du 20 juin 2012 étendu par arrêté du 23 octobre 2012 publié au JO du 30/10/2012

Lorsque les salariés sont appelés à travailler dans l'eau, l'employeur est tenu de leur fournir des chaussures imperméables ou des bottes en caoutchouc.

Pour les travaux d'épandage d'engrais et d'application des traitements insecticides et anticryptogamiques, les bottes et vêtements indispensables sont fournis par l'employeur ; toutefois, ce dernier en conserve la propriété.

D'une manière générale, les salariés occupés à la manipulation d'un produit insalubre, nocif ou corrosif doivent recevoir de l'employeur un moyen de protection ainsi que, éventuellement, les produits antitoxiques recommandés par le corps médical.

#### **ARTICLE 63 - PROTECTION (TRACTEUR)**

Les machines agricoles doivent être pourvues des dispositifs d'arrêt et de protection prévus par la législation en vigueur.

Les tracteurs utilisés pendant les périodes d'intempéries sont obligatoirement munis d'une cabine de conduite.

Lorsque l'installation de celle-ci rend l'usage du tracteur difficile, l'employeur doit mettre à la disposition du conducteur des vêtements imperméables assurant une protection efficace contre les intempéries.

#### **ARTICLE 64 - INTEMPERIES**

En cas d'intempéries susceptibles de nuire à la santé des travailleurs, les employeurs doivent occuper leurs salariés à l'abri ou leur fournir des moyens de protection efficaces.

### **CHAPITRE XIV BIS - INDEMNITE D'AIDE AU DEPART A LA RETRAITE**

#### **ARTICLE 64 BIS - INDEMNITE D'AIDE AU DEPART A LA RETRAITE**

*(Modifié par avenant n° 74 du 15 juin 1992)*

"Le départ à la retraite à partir de 60 ans donne droit à une indemnité d'aide au départ à la retraite.

Cette indemnité est calculée sur la base de 1/10<sup>ème</sup> de mois par année de présence sur l'exploitation, majorée de 1/15<sup>ème</sup> à partir de la 11<sup>ème</sup> année, se réfère à l'accord interprofessionnel du 10 décembre 1977.

Le salaire servant de base au calcul de celle-ci est le salaire moyen des 12 derniers mois d'activité.

Cette indemnité est versée lors du départ effectif du salarié ; toutefois, dans le cas où celui-ci est logé par son employeur, le paiement s'effectue en deux temps : moitié à la cessation d'activité, moitié lors de la libération du logement.

Pour l'application de cet article la partie la plus diligente avertira l'autre au moins six mois à l'avance par pli recommandé avec avis de réception ou contresigné par le destinataire, de son intention de mettre fin au contrat de travail. A défaut, le contrat se poursuivra".

### **CHAPITRE XV - REGIME COMPLEMENTAIRE DES ASSURANCES SOCIALES AGRICOLES**

*(Modifié par avenant n° 130 du 26 juin 2009)*

#### **ARTICLE 65 – COUVERTURE RETRAITE ET PREVOYANCE**

« Tout employeur visé par la présente convention doit adhérer, pour l'ensemble de son personnel d'exécution, aux institutions de retraite et de prévoyance « CAMARCA » et « AGRI PREVOYANCE » gérées au sein du « Groupe AGRICA » - dont le siège social est situé : 21, rue de la Bienfaisance – 75382 PARIS Cedex 08 ».

*(Modifié par avenant n° 102 du 31 août 1999)*

**ARTICLE 65 bis – REGIME DE PREVOYANCE « FRAIS DE SANTE »**

Tout employeur visé par la présente convention est tenu d'adhérer pour son personnel non cadre au régime de prévoyance " frais de santé " appelé " Cohérence-Polyculture " dans les conditions prévues par l'accord collectif de branche du 31 août 1999, qui est annexé à la présente convention ».

## **CHAPITRE XVI - DISPOSITIONS FINALES**

### **ARTICLE 66**

*(Modifié par avenant n° 98 du 22 juin 1998)* "La présente convention est complétée par les annexes suivantes

- Annexe 1 : Salaires et accessoires de salaires du personnel d'exécution ;
- Annexe 2 : Grille de concordance entre l'ancienne et la nouvelle classification ;
- *(Créée par avenant n° 102 du 31 août 1999)* – Annexe 3 : Régime de prévoyance " frais de santé ;
- Annexe 4 : Dépassement de la durée hebdomadaire absolue maximale de travail.
- Annexe 5 : Accord national du 23 décembre 1981 modifié par ses avenants étendus par arrêté ministériel

(Avenant n° 146 du 24 septembre 2018<sup>9</sup>)

« ANNEXE I

SALAIRES

Les salaires du personnel d'exécution des exploitations de polyculture et d'élevage entrant dans le champ d'application de la convention collective sont les suivants, à compter du **1<sup>er</sup> janvier 2019** :

<b>POSITION</b>	<b>Salaires horaires</b>	<b>Salaires mensuels</b>
<b>Niveau I</b> échelon 1 échelon 2	<i>SMIC en vigueur</i> 9,97 €	<i>SMIC en vigueur</i> 1512,15 €
<b>Niveau II</b> échelon 1 échelon 2	10,13 € 10,23 €	1536,42€ 1551,58 €
<b>Niveau III</b> échelon 1 échelon 2	10,46 € 10,95 €	1586,47 € 1660,79 €
<b>Niveau IV</b> échelon 1 échelon 2	11,46 € 11,88 €	1738,14 € 1801.84€

<sup>9</sup> L'avenant n° 146 est étendu par arrêté du 9 avril 2019 publié au journal officiel du 16 avril 2019

## "ANNEXE II

(Avenant rectificatif n° 97 du 22 juin 1998 à l'avenant n° 96 du 15 décembre 1997)

### Grille de concordance

<i>"Ancienne classification</i>	<i>Nouvelle classification</i>
<b>1<sup>ère</sup> catégorie</b>	
<i>1er échelon, coefficient 100</i>	<i>Niveau 1, coefficient 100</i>
<i>2ème échelon, manœuvre sans qualification coefficient 100</i>	<i>Niveau 1, coefficient 110</i>
<i>3ème échelon, salarié, coefficient 115</i>	<i>Niveau 2, échelon 1, coefficient 120</i>
<i>4ème échelon, salarié, coefficient 120</i>	<i>Niveau 2, échelon 1, coefficient 120</i>
<i>5ème échelon, ouvrier, coefficient 120</i>	<i>Niveau 2, échelon 1, coefficient 120</i>
<b>2ème catégorie</b>	
<i>Charretier, charretier bouvier, coefficient 125</i>	<i>Niveau 2, échelon 2, coefficient 130</i>
<b>3ème catégorie</b>	
<i>Conducteur de tracteur, 1<sup>er</sup> échelon, coefficient 130</i>	<i>Niveau 2, échelon 2, coefficient 130</i>
<i>Conducteur de tracteur, 2<sup>ème</sup> échelon, coefficient 140</i>	<i>Niveau 3, échelon 1, coefficient 140</i>
<i>Conducteur de tracteur, 3<sup>ème</sup> échelon, coefficient 150</i>	<i>Niveau 3, échelon 2, coefficient 150</i>
<b>4ème catégorie</b>	
<i>Aide-vacher à temps partiel, coefficient 110</i>	<i>Niveau 1, coefficient 110</i>
<i>Vacher, coefficient 125</i>	<i>Niveau 2, échelon 2, coefficient 130</i>
<i>Vacher, 1<sup>er</sup> échelon, coefficient 135</i>	<i>Niveau 3, échelon 1, coefficient 140</i>
<i>Vacher 2<sup>ème</sup> échelon, coefficient 145</i>	<i>Niveau 3, échelon 2, coefficient 150</i>
<i>Berger, 1<sup>er</sup> échelon, coefficient 135</i>	<i>Niveau 3, échelon 1, coefficient 140</i>
<i>Berger, 2<sup>ème</sup> échelon, coefficient 145</i>	<i>Niveau 3, échelon 2, coefficient 150</i>
<i>Porcher, coefficient 140</i>	<i>Niveau 3, échelon 1, coefficient 140</i>
<b>5ème catégorie</b>	
<i>Ouvrier spécialisé, coefficient 155</i>	<i>Niveau 4, échelon 1, coefficient 160</i>
<i>Ouvrier spécialisé, coefficient 160</i>	<i>Niveau 4, échelon 1, coefficient 160</i>
<i>Ouvrier hautement qualifié, coefficient 170</i>	<i>Niveau 4, échelon 2, coefficient 170</i>
<b>Personnel de bureau</b>	
<i>Employé d'entretien, coefficient 120</i>	<i>Niveau 2, échelon 1, coefficient 120</i>
<i>Dactylographe, sténo dactylographe débutant, coefficient 130</i>	<i>Niveau 2, échelon 2, coefficient 130</i>
<i>Dactylographe confirmé avec connaissances informatiques, coefficient 140</i>	<i>Niveau 3, échelon 1, coefficient 140</i>
<i>Dactylographe confirmé, facturier, correspondancier, coefficient 150</i>	<i>Niveau 3, échelon 2, coefficient 150</i>
<i>Sténo dactylographe, coefficient 150</i>	<i>Niveau 4, échelon 1, coefficient 160</i>
<i>Aide comptable coefficient 155</i>	<i>Niveau 4, échelon 1, coefficient 160</i>
<i>Aide comptable coefficient 155</i>	<i>Niveau 4, échelon 1, coefficient 160</i>
<i>Secrétaire, sténo dactylographe, sténotypiste, coefficient 160</i>	<i>Niveau 4, échelon 1, coefficient 160</i>
<i>Secrétaire, sténo dactylographe, sténotypiste avec connaissances informatiques confirmées, coefficient 170</i>	<i>Niveau 4, échelon 2, coefficient 170</i>
<b>Établissements d'aviculture</b>	
<i>Manœuvre, coefficient 120</i>	<i>Niveau 2, échelon 1, coefficient 120</i>
<i>Ouvrier spécialisé, coefficient 135</i>	<i>Niveau 3, échelon 1, coefficient 140</i>
<i>Ouvrier qualifié, coefficient 155</i>	<i>Niveau 4, échelon 1, coefficient 160"</i>

## ANNEXE III

(Modifié par avenant n°137 du 20 juin 2012 et l'avenant 7 du 20 juin 2012 à l'Accord de prévoyance frais de santé du 31/08/2000)

### **Accord collectif de prévoyance du 16 juin 2008<sup>10</sup> modifié des salariés ne relevant pas de la CCN AGIRC de 1947 des entreprises et exploitations de polyculture, d'élevage, d'aviculture, des coopératives d'utilisation de matériel agricole, des entreprises de travaux agricoles, ruraux et forestiers de la région Ile-de-France (départements 75, 77, 78, 91, 92, 93, 94, 95)**

#### **PREAMBULE :**

L'avenant n° 4 du 29 juin 2012 à l'accord du 16 juin 2008 fait suite à la volonté des partenaires sociaux de fusionner les régimes de prévoyance complémentaire des salariés ne relevant pas de la CCN Agirc de 1947 :

- des exploitations et entreprises agricoles de polyculture, d'élevage, d'aviculture et des coopératives d'utilisation de matériel agricole du département de Seine-et-Marne, les entreprises de travaux agricoles, ruraux et forestiers de la région Ile-de-France,

avec celui des salariés ne relevant pas de la CCN Agirc de 1947 :

- des exploitations agricoles de polyculture et d'élevage et des coopératives d'utilisation de matériel agricole de la région Ile de France, Seine-et-Marne exceptée.

Les parties à l'avenant n° 4 du 29 juin 2012 ont donc convenu d'élargir le champ d'application professionnel de l'accord initial précité.

Modification par l'avenant 9 du 16 juin 2017<sup>11</sup> :

« Le présent avenant [avenant 9] a pour objet une mise en conformité de l'accord collectif de prévoyance du 16 juin 2008 des salariés non cadres des entreprises et des exploitations de polyculture, d'élevage, d'aviculture, des coopératives d'utilisation de matériel agricole du département de Seine-et-Marne ainsi que les entreprises de travaux agricoles, ruraux et forestiers de la région Ile-de-France,

- avec les avenants n°4 et n°5 à l'accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance,
- et avec les nouvelles dispositions du contrat responsable.

Il s'agit ainsi :

- de supprimer toute référence à l'organisme assureur désigné en matière de garanties de prévoyance et de santé suite à la censure des clauses de désignation par le Conseil Constitutionnel : les entreprises relevant du champ d'application du présent accord disposent de la liberté de choix de leur organisme assureur pour couvrir les risques définis au sein de l'accord ;
- d'intégrer le principe de solidarité ;
- de mettre en conformité la couverture frais de santé avec les dispositions du décret 2014-1374 du 18 novembre 2014 qui redéfinissent le cadre des contrats dits « responsables » et modifient les expressions des garanties des contrats frais de santé ;

Les exigences dudit décret relativement au contenu des contrats sont : la prise en charge du ticket modérateur et du forfait journalier, des plannings et plafonds pour les frais d'optique, le

<sup>10</sup> Accord modifié par l'avenant 4 du 29 juin 2012, étendu par arrêté du 22 janvier 2013 (JO du 30 janvier 2013)

<sup>11</sup> L'avenant 9 du 16 juin 2017 est étendu par arrêté du 26 avril 2018 ( JO du 28 avril 2018). Les dispositions arrêtées au présent avenant prennent effet le **1er janvier 2019**.

plafonnement des dépassements d'honoraires des médecins non adhérents à l'un des Dispositifs de Pratique Tarifaire Maîtrisée (DPTM) prévu à l'article L.871-1 du code de la Sécurité sociale.

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

Le présent accord s'applique obligatoirement à l'ensemble des employeurs et des salariés - ne relevant pas de la CCN de l'AGIRC de 1947 - des entreprises qui appliquent la convention collective du 12 février 1964 ou la convention collective du 6 décembre 1963.

Il s'agit des entreprises et exploitations de polyculture, d'élevage, d'aviculture, des coopératives d'utilisation de matériel agricole, des entreprises de travaux agricoles, ruraux et forestiers de la région Ile-de-France (départements 75, 77, 78, 91, 92, 93, 94, 95).

### **Article 2 - Incapacité temporaire de travail**

(Modifié par l'avenant 9 du 16 juin 2017)

En cas d'incapacité de travail temporaire dûment justifiée par prescription médicale et ouvrant droit aux indemnités journalières légales, le salarié bénéficie d'une indemnité complémentaire versée par l'organisme assureur de sorte que l'indemnisation globale (indemnité légale plus indemnité complémentaire) soit égale à 90 % du salaire brut pendant 90 jours.

Au-delà de 90 jours, l'organisme assureur verse au salarié une indemnité complémentaire égale à 25 % du salaire brut tant que dure le versement des indemnités journalières légales.

La rémunération brute prise en compte pour le calcul de l'indemnité journalière correspond au 360ème des salaires bruts perçus par le salarié au cours des douze mois civils précédant la date de l'arrêt de travail.

Les conditions de versement des indemnités journalières complémentaires sont les suivantes :

- en cas d'arrêt pour maladie ou accident de la vie privée, le salarié devra justifier d'une ancienneté continue de 6 mois dans l'entreprise. En cas d'arrêt pour accident du travail, de trajet ou maladie professionnelle, aucune ancienneté n'est requise ;  
le versement des indemnités journalières complémentaires intervient après un délai de carence de 7 jours en cas d'accident ou de maladie de la vie privée et, sans délai de carence, en cas d'arrêt consécutif à un accident de travail, de trajet, ou de maladie professionnelle ;  
les prestations allouées par l'organisme assureur au salarié ne peuvent avoir pour effet de porter le total des indemnités nettes à une somme supérieure à la rémunération nette perçue au cours des douze mois précédant l'arrêt de travail.

En cas de rupture du contrat de travail, avant la fin de la période d'indemnisation, les garanties sont maintenues.

### **Article 3 - Incapacité permanente de travail**

(Modifié par l'avenant 9 du 16 juin 2017)

En cas d'attribution d'une rente accident de travail pour un taux d'incapacité au moins égal aux 2/3, ou d'une pension d'invalidité des assurances sociales agricoles de catégorie 1, 2 ou 3, l'organisme assureur verse au salarié une pension complémentaire mensuelle égale à 25 % de son salaire brut, et ce jusqu'à son départ à la retraite.

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

En cas d'arrêt ayant une origine privée (maladie ou accident de la vie privée), le salarié devra justifier d'une ancienneté de 6 mois dans l'entreprise. En cas d'arrêt ayant une origine professionnelle (accident de travail, de trajet ou maladie professionnelle), aucune ancienneté n'est requise.

Les prestations allouées par l'organisme assureur au salarié ne peuvent avoir pour effet de porter le total des indemnités nettes à une somme supérieure à la rémunération nette perçue au cours des douze mois civils précédant l'arrêt de travail.

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

#### **Article 4 - Revalorisation des prestations**

(Modifié par l'avenant 9 du 16 juin 2017)

A la fin de chaque année civile, la revalorisation des prestations incapacité de travail temporaire et permanente est examinée par l'organisme assureur choisi par l'entreprise, lequel fixe, pour l'exercice suivant, le coefficient servant à la revalorisation des prestations en cours de service.

#### **Article 5 - Décès**

Cette garantie qui couvre le risque décès des salariés en activité dès leur embauche, comprend trois prestations :

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

Pour le bénéfice de la majoration du capital décès et de la rente éducation, sont considérés comme :

« Enfants » :

- Les enfants à charge du bénéficiaire, de son conjoint, de son partenaire pacsé ou de son concubin :
  - Agés de moins de 21 ans et bénéficiant du dispositif social de base du bénéficiaire, de son conjoint, partenaire pacsé ou concubin,
  - Agés de moins de 26 ans, poursuivant leurs études et inscrits au régime de Sécurité sociale des étudiants ou au régime général au titre de la Couverture Maladie Universelle (C.M.U),
  - Agés de moins de 26 ans, se trouvant sous contrat d'alternance ou aidé aux conditions prévues par le Code du travail, sous réserve qu'ils justifient de ne bénéficier d'aucune couverture maladie complémentaire dans le cadre de leur activité,
- Quel que soit leur âge, s'ils sont atteints d'une infirmité telle qu'ils ne peuvent se livrer à aucune activité rémunératrice et perçoivent l'Allocation pour Adulte

Handicapé - AAH - (article L. 821-1 du Code de la Sécurité sociale). Les handicapés qui remplissent les conditions d'attribution de l'allocation précitée mais auxquels celle-ci n'est pas versée en raison de leur niveau de ressources sont également considérés comme étant à charge ;

- Les enfants du bénéficiaire nés « viables » moins de 300 jours après son décès.

#### A) Le capital décès

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

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

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

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

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

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

Le salaire pris en compte correspond aux 12 mois civils précédant celui au cours duquel est survenu de décès ou l'arrêt de travail si le décès a été précédé d'une période d'arrêt de travail.

En cas de décès intervenant avant 12 mois d'ancienneté, le capital est calculé sur la base du salaire moyen mensuel du salarié multiplié par 12.

Si l'enfant devient orphelin de père et de mère, le versement du capital est doublé.

En cas d'invalidité absolue et définitive du salarié, constatée par le régime de base de la Mutualité Sociale Agricole (3<sup>ème</sup> catégorie), lui interdisant toute activité rémunérée et l'obligeant à être assisté d'une tierce personne pour les actes de la vie courante, le capital décès peut lui être versé, sur sa demande, de façon anticipée en 24 mensualités.

#### B) La rente éducation

En cas de décès du salarié, chaque enfant à charge au moment du décès, perçoit une rente annuelle d'éducation égale à :

- 3% du PASS pour un enfant de 0 à 10 ans ;
- 4,5% du PASS pour un enfant de 11 à 17 ans ;
- 6% du PASS pour un enfant de 18 à 26 ans (si poursuite d'études).

PASS = Plafond annuel de la Sécurité sociale (39228 euros en 2017).

#### C) L'indemnité frais d'obsèques

En cas de décès de son conjoint non séparé de corps, de son concubin justifiant d'au moins deux ans de vie commune, de son cocontractant d'un pacte civil de solidarité ou d'un enfant à charge, le salarié perçoit, sur sa demande déposée dans les six mois suivant le décès et à la condition qu'il ait lui-

même réglé les frais d'obsèques, une indemnité frais d'obsèques d'un montant égal à 100 % du plafond mensuel de sécurité sociale en vigueur à la date du décès.

Le montant du plafond mensuel de sécurité sociale en 2017 est égal à 3269 euros.

D) Risques exclus par la garantie décès

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

- **de la guerre civile ou étrangère,**
- **du fait volontaire du bénéficiaire, le suicide étant toutefois pris en charge.**

### **Article 6 – Assurance des charges sociales**

L'assurance des charges sociales vise à couvrir les charges sociales patronales dues sur les indemnités journalières complémentaires versées en cas d'incapacité de travail du salarié.

Cette assurance est financée par une cotisation uniquement à la charge de l'entreprise.

En cas de versement d'indemnités journalières complémentaires au salarié, l'organisme assureur, se substituant à l'entreprise, assure le paiement des charges sociales patronales dues sur ces indemnités directement auprès du régime de base de la Mutualité Sociale Agricole.

### **Article 7 – Complémentaire frais de santé**

#### **A. «Bénéficiaires**

##### **Salariés**

Les dispositions du présent accord, au titre des garanties frais de santé, s'appliquent à tous les salariés sans condition d'ancienneté dans une même entreprise ou exploitation agricole entrant dans le champ d'application tel que défini à l'article 1<sup>er</sup> du présent accord.

Sont donc exclus du dispositif frais de santé les cadres et personnels relevant de la *Convention collective du 2 avril 1952* et de la caisse de retraite complémentaire cadre en application des décisions de l'AGIRC et bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance défini dans la convention précitée.

##### **Ayants droit**

Les dispositions du présent accord, au titre des garanties frais de santé, s'appliquent aux ayants droit des salariés entrant dans le champ d'application tel que défini à l'article 1<sup>er</sup> du présent accord.

Les définitions des ayants droit ci-dessous leur sont applicables :

- Le **conjoint** : personne liée au bénéficiaire<sup>12</sup> par les liens du mariage (article 143 du Code civil), non séparé(e) de corps ou non divorcé(e) par un jugement définitif passé en force de chose jugée exerçant ou non une activité professionnelle ;
- Le cocontractant d'un PACS (le « **pacsé** ») : personne ayant conclu avec le bénéficiaire un pacte civil de solidarité dans les conditions fixées par les articles 515-1 à 515-7 du Code civil, exerçant ou non une activité professionnelle ;

---

<sup>12</sup> Le bénéficiaire tel que défini à l'article 7 A du présent accord.

- Le **concubin** : personne vivant avec le bénéficiaire en concubinage au sens de l'article 515-8 du Code civil, au même domicile, de façon notoire et continue depuis au moins deux ans à la date de l'évènement ouvrant droit aux prestations ; aucune durée n'est exigée si un enfant est né ou à naître de cette union ; les concubins ne doivent ni l'un ni l'autre être par ailleurs mariés ou liés par un PACS.  
La preuve du lien se fera par déclaration sur l'honneur signée par chacun des intéressés certifiant que le concubinage est notoire et accompagnée impérativement de la justification du domicile commun respectant les conditions ci-dessus ;
- Les **enfants à charge** du bénéficiaire, de son conjoint, de son partenaire pacsé ou de son concubin :
  - Agés de moins de 21 ans et bénéficiant du dispositif social de base du bénéficiaire, de son conjoint, partenaire pacsé ou concubin,
  - Agés de moins de 26 ans, poursuivant leurs études et inscrits au régime de Sécurité sociale des étudiants ou au régime général au titre de la Couverture Maladie Universelle (C.M.U),
  - Agés de moins de 26 ans, se trouvant sous contrat d'alternance ou aidé aux conditions prévues par le Code du travail, sous réserve qu'ils justifient de ne bénéficier d'aucune couverture maladie complémentaire dans le cadre de leur activité,
  - Quel que soit leur âge, s'ils sont atteints d'une infirmité telle qu'ils ne peuvent se livrer à aucune activité rémunératrice et perçoivent l'Allocation pour Adulte Handicapé – AAH – (article L. 821-1 du Code de la Sécurité sociale). Les handicapés qui remplissent les conditions d'attribution de l'allocation précitée mais auxquels celle-ci n'est pas versée en raison de leur niveau de ressources sont également considérés comme étant à charge ;
- Les enfants du bénéficiaire nés « viables » moins de 300 jours après son décès ;
- Les **ascendants à charge** : les personnes ascendantes du bénéficiaire à condition d'être à charge du participant au sens de la législation fiscale. Un justificatif fiscal doit notamment être fourni à l'organisme assureur.

## B. Prestations santé

Les garanties frais de santé du présent accord sont exprimées :

- En % de la Base de Remboursement (BR) de la Sécurité sociale dont relève le salarié visé à l'article A du présent accord ou du Ticket Modérateur (TM) ;
- En % du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale (PMSS) ou forfaitairement.

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

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

Aussi, il ne prend pas en charge les pénalités appliquées en cas de non-respect du parcours de soins, de même que la participation forfaitaire et les franchises médicales mentionnées à l'article L322-2 du code de la Sécurité sociale.

*(Modifié par l'avenant 10 du 24 septembre 2018<sup>13</sup>)*

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

---

<sup>13</sup> Avenant 10 étendu par l'arrêté du 14 mars 2019 (JO du 22 mars 2019)

« Les prestations sont versées conformément au tableau ci-dessous :

<b>GARANTIES IDF</b>	<b>Remboursements régime de base</b>	<b>Remboursements complémentaires</b>	<b>Totaux : Socle conventionnel</b>	<b>OPTION 1 (incluant le socle conventionnel)</b>	<b>OPTION 2 (incluant le socle conventionnel)</b>
<b>HOSPITALISATION (y compris maternité et psychiatrie)</b>					
Frais de soins et de séjour	80 % BR ou 100 % BR	20 ou 0 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Honoraires	80 % BR ou 100 % BR	20 ou 0 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Dépassements d'honoraires médecins adhérents aux DPTM (1)	-	220 % BR	220 % BR	320 % BR	420 % BR
Dépassements d'honoraires médecins non adhérents aux DPTM (1)	-	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Forfait journalier hospitalier (sauf établissements médico-sociaux)	-	100 % dès le premier jour	100 % dès le premier jour	100 % dès le premier jour	100 % dès le premier jour
Chambre particulière		25€ / jour	25€ / jour	51€/ jour limité à 60j/an puis 25€/jour sans limitation de durée	51€/jour limité à 60j/an puis 25€/jour sans limitation de durée
Frais d'accompagnant enfant de moins de 16 ans (maximum 60 jours/an) (2)	-	60€ / jour	60€ / jour	86 €/jour limité à 60j/an puis 60€/jour limité à 60j/an	86 €/jour limité à 60j/an puis 60€/jour limité à 60j/an
Confort hospitalier : prise en charge des frais de télévision et téléphone					26€/an/bénéficiaire
Prestations de service en cas d'hospitalisation à domicile prises en charge par le régime de base				Crédit de 52€/par jour limité à 60 jours/an	Crédit de 52€/par jour limité à 60 jours/an + crédit limité à 400€/an /bénéficiaire
Crédit supplémentaire maternité	-	1/3 du PMSS	1/3 du PMSS	1/3 du PMSS	1/3 du PMSS

<b>FRAIS MEDICAUX</b>					
Honoraires de médecins : généralistes, spécialistes toutes spécialités	70 % BR	30 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Dépassements d'honoraires médecins adhérents aux DPTM (1)	-	220 % BR	220 % BR	320 % BR	420 % BR
Dépassements d'honoraires médecins non adhérents aux DPTM (1)	-	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Radiographie	70 % BR	30 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Auxiliaires médicaux	60 % BR	40 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Analyses	60 % BR ou 100 % BR	40 % BR ou 0 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Actes de prévention, actes techniques (3)	De 35 à 70 % BR	De 65 à 30 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Médecine douce		30€ / 1 séance/an /bénéficiaire	30€ / 1 séance /an /bénéficiaire	30€ / 1 séance /an/ bénéficiaire	30€ / séance avec un maximum de 4 séances par an
<b>APPAREILLAGE</b>					
Fouritures médicales, pansements	60 % BR ou 100 % BR	40 % ou 0 % BR	100 % BR	200 % BR	400 % BR
Petits appareillages	60 % BR ou 100 % BR	40 % ou 0 % BR	100 % BR	200 % BR	400 % BR
Gros appareillages	60 % BR ou 100 % BR	40 % ou 0 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Prothèses auditives acceptées (par oreille)	60 % BR	395 % BR par oreille	455 % BR par oreille	455% BR + 350€/an/ oreille / bénéficiaire (1 équipement tous les 3 ans et 1 réglage/an)	455% BR + 350€/an/ oreille/ bénéficiaire (1 équipement tous les 3 ans et 1 réglage/an)

<b>PHARMACIE</b>					
Pharmacie remboursée par le régime de base	De 15 à 35 % BR	De 85 à 65 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Pharmacie sur prescription non prise en charge par le régime de base					40€/an/bénéficiaire
Vaccins pris en charge par le régime de base				40€/an/bénéficiaire	40€/an/bénéficiaire
<b>OPTIQUE</b>					
Par bénéficiaire et pour 2 ans à compter de la date d'acquisition. La période de prise en charge est réduite à un an pour les enfants de moins de 18 ans et les personnes dont la vue évolue. Plafond maximum de 150€ pour la monture					
Monture + 2 verres simples (4)	60 % BR	315 €	60 % BR + 315€	60 % BR + 315€ + 31€/verre	60 % BR + 315€ + 40 €/verre
Monture + 1verre simple et un verre complexe (7) ou 1 verre très complexe (4)	60 % BR	315 €	60 % BR + 315€	60 % BR + 315€ + 50€/verre	60 % BR + 315€ + 70€/verre
Monture + 2 verres complexes ou 2 verres très complexes ou 1 verre complexe et 1 verre très complexe (4)	60 % BR	350 €	60 % BR + 350€	60 % BR + 350€ + 50€/verre	60 % BR + 350€ + 70€/verre
Lentille prise en charge acceptée	60 % BR	315 €	60 % BR + 315 €	60 % BR + 315€ + crédit de 110€/2ans/bénéficiaire	60 % BR + 315€ + crédit de 170€/2ans/bénéficiaire
Lentilles prise en charge refusée	-	Crédit de 200€/an/bénéficiaire	Crédit de 200€/an/bénéficiaire	Crédit de 200€/an/bénéficiaire + crédit de 110€/2ans/bénéficiaire	Crédit de 200€/an/bénéficiaire + crédit de 170€/2ans/bénéficiaire
<b>DENTAIRE</b>					
Honoraires	70 % BR	30 % BR + FR (5)	100 % BR + FR (5)	100 % BR + FR (5)	100 % BR + FR (5)
Prothèses dentaires acceptées	70 % BR	140 % BR + crédit de 300€/an/bénéficiaire	210 % BR + crédit de 300€/an/bénéficiaire	280 % BR + crédit de 300€/an/bénéficiaire	410 % BR + crédit de 300€/an/bénéficiaire

Prothèses dentaires refusées	-	Crédit de 215€/an/bénéficiaire	Crédit de 215€/an/bénéficiaire	Crédit de 215€/an/bénéficiaire	Crédit de 215€/an/bénéficiaire
Inlays et Onlays (accepté par le régime de base)	70 % BR	55% BR	125% BR	125% BR	125% BR
Inlay cores (acceptés par le régime de base)	70 % BR	55 % BR	125 % BR	125% BR	125% BR
Orthodontie acceptée	70 ou 100 % BR	230 % ou 200 % BR	300 % BR	450 % BR	550 % BR
Orthodontie refusée		Crédit de 400€/an/bénéficiaire	Crédit de 400€/an/bénéficiaire	Crédit de 400€/an/bénéficiaire	Crédit de 400€/an/bénéficiaire
Parodontologie non prise en charge par le régime de base				Crédit de 100€/an/bénéficiaire	Crédit de 100€/an/bénéficiaire
Implant					200€/an/bénéficiaire
<b>POLYVALENTS</b>					
Frais de transport	65 % BR	35 % BR	100 % BR	100 % FR (6)	100 % FR (6)
Cures thermales acceptées :					
Honoraires de surveillance médicale	70 % BR	30 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Frais de traitements thermaux	65 % BR	35 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Forfait « acte lourd » (7)		100 % du forfait			

BR : Base de Remboursement ; FR : Frais réels.

(1) Le remboursement diffère selon que le médecin est adhérent ou non à l'un des Dispositifs de Pratique Tarifaire Maîtrisée (DPTM) prévus à l'article L 871-1 du code de la Sécurité sociale (OPTAM/OPTAM-Co).

(2) Les frais d'accompagnant sont pris en charge pour l'accompagnement des enfants à charge. Ces frais ne concernent que l'hébergement et les repas de l'accompagnant facturés par l'établissement.

(3) Actes de prévention : tous les actes de prévention sont pris en charge au titre du contrat (pour information liste annexée ci-dessous à la date du 18/11/2014) : scellement des sillons avant 14 ans ; détartrage annuel effectué en 2 séances maximum ; bilan du langage avant 14 ans ; Dépistage de l'hépatite B ; dépistage des troubles de l'audition après 50 ans ; ostéodensitométrie pour les femmes de plus de 50 ans ; vaccinations (diphthérie, tétanos, poliomyélite, coqueluche, hépatite B, BCG, rubéole, pneumocoques, selon âge).

(4) Verres simples : sphère comprise entre -6 +6 dioptries et/ou cylindre <=4 dioptries

Verres complexes :

- verres simple foyer (sphère > -6 ou +6 dioptries ou cylindre > +4 dioptries) ;
- verres multifocaux ;
- verres progressifs.

Verres très complexes :

- verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est hors zone de -8,00 à +8,00 dioptries

- verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est hors zone de -4,00 à +4,00 dioptries

(5) Si secteur conventionné, le remboursement comprend la part obligatoire + la part complémentaire. Si secteur non conventionné, le remboursement est égal à 90 % des frais réels (part obligatoire + part complémentaire) limité à 300 % de la BR secteur conventionné.

(6) frais de transport pour cure thermale limité à 100 % de la BR

(7) Forfait acte lourd : il s'agit d'un ticket modérateur d'ordre public et forfaitaire (18€ en 2018). Il est dû par le patient au praticien pour tout acte technique dont le montant est supérieur à 120€ (ou dont de coefficient est supérieur à 60).»

## B. Cas de dispenses d'affiliation

(modifié par l'avenant 10 du 24 septembre 2018)« Par exception aux dispositions de l'article 7 A du présent accord et par application des règles relatives à la législation sociale<sup>214</sup> et fiscale, notamment l'article R. 242-1-6 du Code de la Sécurité sociale, il est prévu une faculté, au choix du salarié, de dispense d'affiliation à la garantie frais de santé pour certaines catégories de personnel, quelle que soit leur date d'embauche, sans que cela ne remette en cause le caractère obligatoire du dispositif. »

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

- Les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à douze mois à condition de le justifier par écrit en produisant tous documents attestant d'une couverture individuelle souscrite pour le même type de garanties ;
- Les salariés bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à douze mois, même s'ils ne bénéficient pas par ailleurs d'une couverture ;
- Les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute à condition de le justifier par écrit en produisant tous documents attestant d'une couverture individuelle souscrite pour le même type de garanties ;
- Les salariés bénéficiaires de l'ACS ou de la CMU-C. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide ;
- Les salariés couverts par une assurance individuelle au moment de la mise en place du dispositif ou de l'embauche si elle est postérieure. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel ;
- Les salariés qui bénéficient par ailleurs, y compris en tant qu'ayants droit d'une couverture collective relevant de l'un des dispositifs de garantie frais de santé conforme à un de ceux visés ci-après (voir *Arrêté du 26 mars 2012* relatif aux facultés de dispense d'adhésion), à condition de le justifier chaque année :
  - Dispositif de protection sociale complémentaire (y compris étranger) présentant un caractère collectif et obligatoire (ainsi, la dispense d'adhésion ne peut jouer, pour un salarié ayant droit au titre de la couverture dont bénéficie son conjoint salarié dans une autre entreprise, que si ce dispositif prévoit la couverture des ayants droit à titre obligatoire),

---

<sup>14</sup> Le Décret n°2012-25 du 9 janvier 2012 relatif au caractère collectif et obligatoire des garanties de protection sociale complémentaire (tel qu'il a été modifié, en dernier, lieu par Décret n° 2014-786 du 8 juillet 2014), la Circulaire N°DSS.SD5B.2013.344 du 25 septembre 2013 relative aux modalités d'assujettissement aux cotisations et contributions de sécurité sociale des contributions des employeurs destinées au financement de prestations de retraite supplémentaire et de prévoyance complémentaire, la Lettre Circulaire questions/réponses de l'ACOSS du 4 février 2014 et la Lettre Circulaire ACOSS du 12 août 2015.

- Régime complémentaire relevant de la caisse d'assurance maladie des industries électriques et gazières (CAMIEG),
  - Régime complémentaire frais de santé facultatif référencé de la fonction publique d'Etat, dans le cadre des dispositions prévues par le décret n° 2007-1373 du 19 septembre 2007 relatif à la participation de l'Etat et de ses établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels,
  - Régime complémentaire frais de santé facultatif (contrat labellisé ou convention de participation) de la fonction publique territoriale dans le cadre des dispositions prévues par le décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents,
  - Contrats d'assurance de groupe dits « Madelin »,
  - Régime spécial de Sécurité sociale des gens de mer (ENIM),
  - Caisse de prévoyance et de retraite des personnels de la SNCF (CPRPSNCF).
- Les salariés membres d'un couple travaillant dans la même entreprise, l'un d'eux pouvant être assuré en qualité d'ayant droit.

Pour les salariés à employeurs multiples relevant du champ d'application du présent accord, le salarié et un seul de ses employeurs cotisent auprès de l'organisme désigné. Il s'agira de l'employeur chez lequel le salarié bénéficie en premier du régime, sauf accord entre les employeurs et le salarié.

La mise en œuvre d'un de ces cas de dispense ne peut avoir lieu que sur demande expresse de la part du salarié concerné, qui devra produire chaque année auprès de son employeur les justificatifs permettant de vérifier les conditions de la dispense. En cas de non renouvellement de la demande d'exclusion et des justificatifs, le salarié cotisera obligatoirement au régime frais de santé, le premier jour du mois civil suivant.

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

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

#### **D) Maintien des garanties :**

Les garanties santé cessent après la rupture du contrat de travail ou en cas de décès du salarié.

A l'issue de la cessation des garanties ou d'une période de maintien au titre de la portabilité, déclaré à l'organisme assureur, peuvent continuer à bénéficier de cette couverture à titre individuel et moyennant un tarif global majoré dans les limites fixées par la réglementation, sans condition de durée :

- les anciens salariés bénéficiaires, à condition d'en faire la demande dans les six mois de la rupture du contrat de travail :
- d'une rente incapacité de travail ou d'invalidité,
- d'une pension de retraite,
- s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement,
  - les ayants droit de l'assuré décédé, à condition d'en faire la demande dans les six mois du décès.

## **Article 8 – Suspension du contrat de travail**

### **1- Suspension du contrat de travail pour un motif non lié à une maladie ou à un accident :**

En cas de suspension du contrat de travail pour l'un des cas de congés prévus par les dispositions légales ne donnant pas lieu à maintien en tout ou partie de salaire par l'employeur, le salarié bénéficie des garanties complémentaires frais de santé pendant les 3 premiers mois de la suspension du contrat sans versement de cotisation.

Après cette période et pendant la période de suspension restant à courir, il peut demander à l'organisme assureur à continuer à bénéficier de la garantie complémentaire santé en s'acquittant directement de la cotisation globale.

L'employeur doit informer l'organisme assureur de la suspension du contrat et de la durée de la suspension au début de celle-ci.

### **2- Suspension du contrat pour motif de maladie, accident (toutes origines) ou maternité :**

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

## **Article 9 – Portabilité**

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

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

## **Article 10 – Assiette et répartition des cotisations**

### **A) Régime de prévoyance :**

Le salaire de référence servant de base au calcul des cotisations est égal aux rémunérations brutes des salariés entrant dans l'assiette des cotisations de la Sécurité sociale, telles que définies par l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale applicable au régime agricole par renvoi prévu à l'article L. 741-10 du Code rural et de la pêche maritime, dans la limite de quatre (4) fois le montant du plafond annuel de la Sécurité sociale (tranches A et B).

Les cotisations correspondant aux obligations légales liées à la mensualisation prévue par les articles L.1226-1 et D.1226-2 du code du travail (maintien de salaire), la garantie décès et à l'assurance des charges sociales patronales sont à la charge exclusive de l'employeur.

Les cotisations incapacité temporaire de travail hors mensualisation sont à la charge exclusive des salariés.

La répartition des cotisations de la garantie incapacité permanente de travail est la suivante :

87,10 % employeur,  
12,90 % salarié.

B) Complémentaire frais de santé (modifié par l'avenant 10 du 24 septembre 2018):

Pour la garantie complémentaire Frais de santé, les cotisations sont dues par les salariés définis à l'article article 7 (hors les cas de dispenses évoqués audit article 7) dès l'embauche.

Les prestations santé prennent effet dès embauche.

**1- Socle obligatoire**

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

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

**2- Si Option 1 ou 2 souscrite par l'employeur**

Le financement du contrat collectif d'assurance souscrit par l'employeur (option 1 **ou** option 2), afin d'améliorer les garanties obligatoires frais de santé (socle) définies par le présent accord est assuré par une cotisation répartie de la façon suivante :

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

**3- Si Option 1 ou 2 souscrite par le salarié**

Le financement du contrat individuel d'assurance souscrit par le salarié (option 1 **ou** option 2), afin d'améliorer les garanties obligatoires frais de santé (socle) définies par le présent accord est assuré par une cotisation intégralement à la charge du salarié. »

**Article 11 – Principe de solidarité**

Les exploitations et entreprises agricoles devront, quel que soit l'organisme assureur auprès duquel elles ont souscrit un contrat collectif d'assurance, s'assurer que la couverture mise en place met en œuvre des mesures collectives ou individuelles de préventions et d'action sociale, selon les mêmes modalités que l'Accord National du 10 juin 2008.

**Article 12 – Commission paritaire de suivi**

Chacune des organisations représentatives des employeurs et des salariés désigne un représentant pour siéger au sein de la Commission paritaire de suivi du présent accord.

Elle se réunira une fois par an en vue d'examiner les aménagements à apporter aux dispositions du présent accord.

Elle définit ses modalités de fonctionnement (envoi des convocations et secrétariat des réunions).

**Article 13 – RÉVISION - DÉNONCIATION**

(modifié par l'avenant 10 du 24 septembre 2018)

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il peut faire l'objet d'une révision dans les conditions suivantes :

Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel l'accord est conclu, celui-ci pourra être révisé par :

- Une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord et signataires ou adhérentes de l'accord ;

- Une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs représentatives signataires ou adhérentes ;

A l'issue de ce cycle, par :

- Une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord ;

- Une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs représentatives de la branche.

La révision s'opère sous réserve du respect d'un préavis de 3 mois par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à toutes les autres parties prenantes du présent accord.

L'accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires sous réserve du respect d'un préavis de 3 mois par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à toutes les autres parties prenantes du présent accord.

## **ANNEXE**

### **Dispositions légales sur la portabilité (Article L. 911-8 du code de la Sécurité sociale)**

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

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

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

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

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

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

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

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

Ces dispositions sont applicables dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié qui bénéficiaient effectivement des garanties à la date de cessation du contrat de travail.

(Modifiée par avenant n° 87 du 19 juin 1995)

**"ANNEXE IV<sup>15</sup>**

**Dépassement de la durée hebdomadaire maximale absolue du travail**

*Le dépassement de la durée hebdomadaire de travail peut être admis dans la limite de 10 semaines en cas de circonstances exceptionnelles, telles que sinistres, accidents, fortes intempéries, catastrophes naturelles pouvant mettre en cause la sauvegarde du produit ainsi que dans le cas de certains travaux, notamment :*

- semis de printemps,*
- moisson,*
- récolte d'automne,*
- mise bas,*
- récolte du fourrage.*

*Dans tous les cas la nécessité de dépassement ne doit pas être liée à une mauvaise organisation du travail et ce dépassement doit s'effectuer dans le cadre des durées maximales journalières et annuelles prévues aux articles 27-2 et 27-4 de la présente convention.*

---

<sup>15</sup> Annexe non étendue

*(Modifiée par avenant n° 110 du 17 décembre 2001)*

**"ANNEXE V**

**Accord national du 23 décembre 1981 modifié par ses avenants étendus par arrêté ministériel**

**ANNEXE VI<sup>16</sup>**

**Arrêté du 17 juin 2003 relatif à l'évaluation des avantages en nature en vue du calcul des cotisations de sécurité sociale des salariés du régime agricole**

---

<sup>16</sup> Annexe créée par l'avenant n° 138 du 20 juin 2012