

Direction Régionale des Entreprises, de la concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi
Unité Territoriale de Haute-Marne
- Section agricole -
15, rue Decrès – 52012 CHAUMONT CEDEX
☎ 03.25.01.67.00

CONVENTION COLLECTIVE DU 11 FEVRIER 1997
réglementant les conditions de travail et de rémunération des salariés des
EXPLOITATIONS DE POLY CULTURE ET D'ELEVAGE,
DES COOPERATIVES D'UTILISATION DE MATERIEL AGRICOLE (CUMA)
ET DES EXPLOITATIONS DE CULTURES SPECIALISEES
DU DEPARTEMENT DE LA HAUTE-MARNE
(Etendue par arrêté ministériel du 19 octobre 1998
publié au journal officiel du 22 octobre 1998)
IDCC : 9521

(mise à jour au 1^{er} janvier 2011 - avenant n° 28 du 11 janvier 2011)

TABLE DES MATIERES

CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION DE LA CONVENTION	
Article 1er : Champ d'application professionnel et territorial	5
Article 2 : Incidence sur les contrats antérieurs	5
CHAPITRE II - DUREE, REVISION ET DENONCIATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE	
Article 3 : Durée de la convention	6
Article 4 : Révision de la convention	6
Article 5 : Dénonciation de la convention	6
Article 6 : Délégués syndicaux	6
Article 7 : Attribution des délégués	7
CHAPITRE III - PROCEDURE CONVENTIONNELLE DE CONCILIATION ARBITRAGE	
Article 8 : Procédure conventionnelle de conciliation	8
CHAPITRE IV - LIBERTE SYNDICALE, DROIT D'OPINION, DROITS SYNDICAUX	
Article 9 : Liberté Syndicale et liberté d'opinion	9
Article 10 : Délégués du personnel	9
CHAPITRE V - PERMANENCE OU NON DE L'EMPLOI ET GARANTIE DE REMUNERATION	
Article 11 : Ouvriers permanents	10
Article 12 : Ouvriers non permanents	10
CHAPITRE VI - CLASSIFICATION, SALAIRES, PRIMES ET INDEMNITES	
Article 13 : Classification	11
Article 14 : Salaires	11
Article 15 : Salaires des jeunes ouvriers	11
Article 16 : Travaux des enfants et adolescents	11
Article 17 : Rémunération des apprentis	11
Article 18 : Salaire des ouvriers à capacité professionnelle réduite	12
Article 19 : Salaires des ouvriers changeant temporairement d'emploi	12
Article 20 : Salaires à la tâche	12
Article 21 : Salaires des ouvriers payés au mois	12
Article 22 : Prime d'ancienneté	13
Article 23 : Indemnités de déplacement	13
CHAPITRE VII - DUREE DU TRAVAIL, HEURES SUPPLEMENTAIRES	
Article 24-1 : Durée du travail	14
Article 24-2 : Travail de nuit	14
Article 24-3 : Repos quotidien	14
Article 25 : Repos hebdomadaire	14
Article 26 : Jours fériés	15
CHAPITRE VIII - EVALUATION DES AVANTAGES EN NATURE	
Article 27 : Logement	16
Article 28 : Nourriture	16
Article 29 : Blanchissage	16
CHAPITRE IX - CONGES PAYES ET CONGES EXCEPTIONNELS	
Article 30 : Congés payés annuels	17
Article 31 : Congés exceptionnels	18

En application des dispositions des articles L 133-1 à L 133-17 du Code du Travail, relatives aux conventions collectives, entre les représentants des organisations professionnelles ci-après :

- la Fédération Départementale des Syndicats d'Exploitants Agricoles (F.D.S.E.A.),
- la Fédération Départementale des Coopératives d'Utilisation de Matériel Agricole (C.U.M.A.),
- le Syndicat Départemental des Maraîchers, Pépiniéristes et Horticulteurs de la Haute-Marne,
- le Centre Départemental des Jeunes Agriculteurs,

d'une part,

- l'Union Départementale des Syndicats C.G.T.,
- l'Union Départementale des Syndicats C.F.D.T.,
- l'Union Départementale des Syndicats C.G.T.-F.O.,
- le Syndicat National des Cadres d'Entreprises Agricoles, Fédération de l'agro-alimentaire CFE/CGC,

d'autre part,

les représentants patronaux agissant en vertu d'une délibération spéciale de leur Syndicat, les représentants ouvriers en vertu des dispositions statutaires de leur organisation,

il a été convenu et arrêté ce qui suit :

CHAPITRE I

CHAMP D'APPLICATION DE LA CONVENTION

Article 1er

Champ d'application professionnel et territorial

La présente convention collective de travail règle les rapports entre, d'une part les employeurs, d'autre part les salariés et apprentis de l'un ou l'autre sexe et de toute nationalité travaillant dans les exploitations agricoles de polyculture et d'élevage, dans les Coopératives d'Utilisation de Matériel Agricole (C.U.M.A.) ainsi que dans les exploitations horticoles ou maraîchères, les pépinières, les cultures sous serres, situées dans le département de la Haute-Marne.

Article 2

Incidence sur les contrats antérieurs

La présente convention s'applique nonobstant tous usages ou coutumes et toutes stipulations contraires contenues dans les contrats de travail conclus antérieurement à son dépôt.

Les travailleurs bénéficiant de conditions de travail ou de rémunération plus avantageuses que celles résultant des dispositions ci-après, continueront à bénéficier de ces avantages.

Tous les accords, contrats ou conventions, écrits ou verbaux, individuels ou collectifs, présents et futurs, contenant des clauses moins avantageuses pour les salariés que la présente convention, sont nuls de plein droit.

La présente convention collective fixe, pour chaque catégorie d'ouvrier à capacité de travail normale, le salaire minimum au-dessous duquel aucun salarié ne pourra être rétribué.

Le remboursement par les salariés d'avantages en nature dont ils auront bénéficié, ne pourra être effectué à des taux supérieurs à ceux fixés par la présente convention.

CHAPITRE II

DUREE - REVISION ET DENONCIATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE**Article 3**Durée de la convention

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Article 4Révision de la convention

(avenant n° 2 du 26 juin 1998)

" Les demandes en révision de la convention collective peuvent être introduites à tout moment par l'une quelconque des organisations syndicales représentatives.

"Elles doivent être signifiées par lettre recommandée aux organisations syndicales représentatives ainsi qu'au Chef du Service Départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles."

La demande en révision doit spécifier les articles du texte qu'elle concerne et faire état du nouveau texte que la partie demanderesse propose d'y substituer.

(avenant n° 2 du 26 juin 1998)

"La commission mixte se réunira dans les meilleurs délais sur réception d'une lettre recommandée avec accusé de réception à l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la politique Sociale Agricole."

Article 5Dénonciation de la convention

Toute organisation syndicale signataire entendant dénoncer la présente convention doit prévenir les autres parties ainsi que le chef du service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles par pli recommandé et devra faire connaître ses nouvelles propositions, conformément à l'article L 132-8 du code du travail.

La commission se réunira dans les mêmes conditions que pour la révision.

Article 6Délégués syndicaux

(avenant n° 2 du 26 juin 1998)

"A défaut de délégués du personnel les organisations syndicales ouvrières représentatives choisissent et accréditent par un mandat de l'organisation un délégué ouvrier ayant, sur le plan de l'arrondissement, prérogatives de délégué du personnel en cas de litige seulement et à la demande de l'ouvrier intéressé. Le mandat de ce délégué est révocable."

La rémunération des heures perdues par les délégués syndicaux ci-dessus désignés sera à la charge de l'employeur mis en cause, lorsque la réclamation de l'ouvrier pour lequel ils seront intervenus aura été reconnue fondée.

Article 7**Attribution des délégués**

Les délégués du personnel ou à défaut les délégués syndicaux ont qualité pour présenter aux employeurs ou à leurs représentants toutes réclamations individuelles ou collectives.

Ils sont habilités pour faire respecter les clauses de la convention collective, les dispositions du code du travail et du code rural, les lois et décrets concernant la protection du travail, l'hygiène, la sécurité, l'apprentissage, etc....

Ils pourront saisir le chef du Service Départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles de toutes plaintes relatives à l'inobservation des prescriptions légales ou réglementaires que ce fonctionnaire est chargé de faire appliquer.

CHAPITRE III

PROCEDURE CONVENTIONNELLE DE CONCILIATION ARBITRAGE**Article 8**Procédure conventionnelle de conciliation

(avenant n° 2 du 26 juin 1998)

"Sous réserve de l'application des dispositions de l'article L 523-1 (alinéa 3) du code du travail, les conflits collectifs nés à l'occasion de l'exécution, de la révision ou de la dénonciation de la présente convention sont portés devant la section agricole de conciliation de la Haute-Marne, créée au sein de la commission régionale de conciliation de CHALONS-EN-CHAMPAGNE."

En cas de non-conciliation, ils sont soumis à un médiateur choisi, en accord entre les parties ou à défaut d'accord, par le Président de la section agricole de conciliation.

CHAPITRE IV

LIBERTE SYNDICALE - DROIT D'OPINION - DROITS SYNDICAUX**Article 9**Liberté syndicale et liberté d'opinion

La liberté d'opinion ainsi que le droit d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat, en vertu des dispositions du livre IV du code du travail sont reconnus.

(avenant n° 2 du 26 juin 1998)

"Sous réserve de l'application des dispositions de l'article L 412-2 du code du travail, les employeurs ne pourront prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat en ce qui concerne l'embauchage, la conduite et la répartition des travaux, les mesures de discipline ou de congédiement."

Il sera accordé aux salariés le temps nécessaire pour assister aux congrès et assemblées statutaires de leurs organisations syndicales. Le temps de travail non effectué par suite de ces absences pourra être récupéré en heures normales à la demande de l'employeur, dans le cours du trimestre.

Des congés pour formation économique, sociale et syndicale seront accordés conformément aux articles L 451-1 et suivants du code du travail.

En aucun cas, le fait d'être délégué syndical ne pourra constituer un motif de renvoi.

Article 10Délégués du personnel

Les délégués du personnel seront élus et exerceront leurs fonctions dans les conditions prévues au livre IV, titre deuxième du code du travail.

Ils seront reçus par l'exploitant ou son représentant, au moins une fois par mois et chaque fois qu'ils en feront la demande, notamment en cas d'urgence.

Ils pourront remplir leur mandat pendant les heures de travail.

Le temps passé pour l'exercice de leurs fonctions leur sera payé dans la limite de 15 heures par mois.

CHAPITRE V

PERMANENCE OU NON DE L'EMPLOI ET GARANTIE DE REMUNERATION**Article 11**Ouvriers permanents

L'ouvrier permanent à temps complet est celui qui bénéficie de la sécurité de l'emploi, c'est-à-dire celui auquel l'employeur garantit une durée normale de travail fixée à 2028 heures par an, soit 169 heures en moyenne par mois (avenant n° 6 du 29 juin 2001) "pour 39 heures par semaine et à 1820 heures par an, soit 151,67 heures en moyenne par mois pour 35 heures par semaine".

Article 12Ouvriers non permanents

Est considéré comme ouvrier non permanent l'ouvrier temporaire ou journalier et celui qui est embauché pour un travail déterminé ou une courte période déterminée (fenaison ou moisson) et ne bénéficiant pas de ce fait, de la sécurité d'emploi.

CHAPITRE VI

CLASSIFICATION, SALAIRES, PRIMES, INDEMNITES

(avenant n° 2 du 26 juin 1998)

"Article 13Classification

"Les salariés de l'un ou l'autre sexe des exploitations visées par la présente convention sont classés par catégories définies et affectées des coefficients hiérarchiques faisant l'objet de l'ANNEXE I."

(avenant n° 2 du 26 juin 1998)

"Article 14Salaires

"Les salaires minima afférents aux différentes catégories d'emplois visées à l'article précédent pour l'ensemble du département de la Haute-Marne figurent à l'ANNEXE I de la convention collective."

Article 15Salaires des jeunes ouvriers

Pour les ouvriers âgés de moins de 18 ans, les salaires ci-dessus mentionnés subissent les abattements suivants :

- avant l'âge de 17 ans 20 %,
- de 17 à 18 ans 10 %.

Toutefois, à égalité de capacité et de rendement, il n'est procédé à aucun abattement.

D'autre part, pour les jeunes ouvriers titulaires du brevet d'apprentissage agricole ou du brevet professionnel agricole, il ne peut être procédé à aucun abattement sur le salaire normal.

Dans tous les cas, l'abattement de salaire prévu pour les jeunes ouvriers est supprimé dès qu'ils justifient de six mois de pratique dans l'agriculture.

Article 16Travaux des enfants et adolescents

(avenant n° 2 du 26 juin 1998)

"Les enfants ne peuvent être employés, ni admis à aucun titre dans les professions et entreprises agricoles avant d'être régulièrement libérés de l'obligation scolaire sauf dans les cas prévus par le Décret n° 97-370 du 14 avril 1997 et mentionnés dans la note annexée à la présente convention."

Article 17Rémunération des apprentis

(avenant n° 2 du 26 juin 1998)

"Les salaires des apprentis sont mentionnés dans les contrats d'apprentissage. Ils sont fixés comme suit :

ANNEE D'EXECUTION DU CONTRAT	AVANT 18 ANS	DE 18 à 20 ANS	21 ANS et plus
1ère année	25 %)	41 %)	53 %) du SMIC ou du salaire
2ème année	37 % (du SMIC	49 % (du SMIC	61 % (minimum conventionnel
3ème année	53 %)	65 %)	78 %) afférent à l'emploi occupé."

Ils sont calculés mensuellement sur la base d'une durée forfaitaire de travail de 169 heures (soit 39 heures par semaine) (avenant n° 6 du 29 juin 2001) "ou sur une durée forfaitaire de travail de 151,67 heures (soit 35 heures par semaine)."

Article 18*Salaires des ouvriers à capacité professionnelle réduite*

Le salarié à capacité professionnelle réduite est celui qui en raison de son infirmité physique ou mentale, ne peut fournir qu'un rendement notoirement inférieur à celui d'un travailleur normal de sa catégorie.

Le classement dans la catégorie des ouvriers à capacité professionnelle réduite ne peut être prononcé que par la Commission Technique d'Orientation et de Reclassement Professionnel (C.O.T.O.R.E.P.).

Les demandes doivent être adressées à l'Inspecteur du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles qui constituera un dossier en collaboration avec le Médecin du Travail en agriculture et la Commission précitée.

La rémunération des salariés reconnus comme travailleurs handicapés doit être fixée conformément aux dispositions des articles D 323-13 et D 323-25-2 du code du travail.

Article 19*Salaires des ouvriers changeant temporairement d'emploi*

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

Les salariés appelés à effectuer des travaux dans une catégorie supérieure à leur qualification, perçoivent le salaire afférent à cette qualification pour le temps pendant lequel ils y seront employés.

Article 20*Salaires à la tâche*

Les conditions d'exécution du travail à la tâche sont fixées préalablement par écrit après accord entre les parties.

En principe, les ouvriers travaillant à la tâche ne sont liés à leur employeur, en ce qui concerne la stabilité de leur emploi que pendant le temps nécessaire à l'exécution de la tâche entreprise.

Il en va différemment du salarié permanent qui, à l'embauchage s'est engagé à effectuer des travaux à la tâche et de celui qui accepte de travailler momentanément ainsi.

Le refus de travailler à la tâche par un salarié rémunéré uniquement au temps ne peut entraîner son congédiement.

Le travailleur est tenu, sauf en cas de force majeure ou circonstances fortuites, de conduire régulièrement et mener à bonne fin, conformément aux règles de la profession et aux usages locaux, la tâche qu'il s'est engagé à faire. Il ne peut s'opposer à ce que l'employeur fasse achever par d'autres un travail entrepris s'il n'a pas respecté les délais d'exécution prévus.

Les tarifs fixés pour les travaux à la tâche doivent, en toute hypothèse, permettre au salarié de bénéficier d'un salaire au moins égal à 110 % du salaire horaire minimum prévu pour la catégorie professionnelle à laquelle il appartient.

(avenant n° 2 du 26 juin 1998)

"Article 21*Salaires des ouvriers payés au mois*

"Sous réserve des dispositions de l'article 11 ci-dessus le salaire des ouvriers payés au mois s'obtient en multipliant le salaire horaire par le nombre d'heures de travail. S'y ajoutent éventuellement les heures supplémentaires avec les majorations et les primes diverses.

Le salaire des ouvriers au mois nourris et logés, s'obtient en déduisant du salaire ci-dessus indique les indemnités de nourriture, logement, fixées suivant le barème figurant à l'ANNEXE I."

Article 22

Prime d'ancienneté

Une prime d'ancienneté dans l'entreprise est attribuée dans les conditions ci-après :

- 3 % pour 5 ans de services continus,
- 5,5 % pour 10 ans de services continus,
- 7 % pour 15 ans de services continus.

Cette prime doit être attribuée avec effet du premier jour du mois suivant celui au cours duquel le nombre d'années requis aura été atteint.

Cette prime doit être distinguée du salaire proprement dit et apparaître distinctement sur les bulletins de paye.

Article 23

Indemnités de déplacement

Lorsque le personnel est déplacé par l'employeur pour les besoins de son exploitation, les frais de transport sont à sa charge.

Le temps passé en déplacement est assimilé à un temps de travail et rémunéré comme tel.

Lorsque, du fait d'un déplacement, l'ouvrier ou l'apprenti ne peut rejoindre son domicile pour y prendre son repas de midi, il a droit à une indemnité dite "de panier" égale à une fois et demie le salaire minimum horaire prévu pour les travailleurs classés au coefficient 100.

Lorsque du fait d'un grand déplacement, le salarié ou l'apprenti ne peut rejoindre son domicile habituel en fin de journée, ses frais de séjour (nourriture et logement) sont à la charge de l'employeur.

Pour les salariés des exploitations de Polyculture-Elevage, le déplacement s'entend en dehors du champ d'action de l'exploitation.

CHAPITRE VII

DUREE DU TRAVAIL - HEURES SUPPLEMENTAIRES

(avenant n° 2 du 26 juin 1998)

"Article 24-1Durée du travail

"En cette matière, il est fait application des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur, en particulier celles de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié concernant la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles."

(avenant n° 9 du 19 décembre 2002)

"Le contingent d'heures de modulation applicable dans le cadre du dispositif d'annualisation de la durée du travail prévu par l'article 10-4 de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié concernant la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles est majoré de 50 heures. Ce nombre annuel d'heures de modulation est porté à 300 heures".

(avenant n° 2 du 26 juin 1998)

"Article 24-2Travail de nuit

"Le travail de nuit ne peut être qu'exceptionnel. Les heures effectuées pendant la nuit, c'est-à-dire entre (avenant n° 6 du 29 juin 2001) "21 heures et 6 heures", sont payées avec une majoration de 25 % sur le prix des heures normales et sans cumul avec les majorations légales prévues pour les heures supplémentaires."

(avenant n° 6 du 29 juin 2001) "Les dispositions légales à l'égard des jeunes travailleurs s'appliqueront."

(avenant n° 11 du 28 janvier 2003)

"Article 24-3Repos quotidien

Tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de onze heures consécutives.

Toutefois, en cas de surcroît d'activité, il pourra être dérogé à cette règle selon les modalités suivantes :

- le repos quotidien pourra être ramené de onze heures à neuf heures pour un nombre de jours n'excédant pas dix sur une année civile,
- une période de repos non rémunérée équivalente aux heures de repos manquantes dérogeant aux onze heures consécutives de repos quotidien, accolée à un repos hebdomadaire ou quotidien sera alors octroyée dans les deux mois,
- à défaut, il est versé une indemnité égale à une fois le minimum garanti par heure de repos manquante aux onze heures de repos quotidien".

Article 25Repos hebdomadaire

Chaque semaine le salarié a droit à un repos à prendre le dimanche, d'une durée minimale de 24 heures consécutives conformément aux dispositions de l'article (avenant n° 6 du 29 juin 2001) "L 714-1 du Code Rural."

I - Dérogation au repos dominical

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

- a) - un autre jour que le dimanche sous réserve que le jour de repos tombe le dimanche au moins une fois sur 4;
- b) - une demi-journée le dimanche avec un repos compensateur par roulement et par quinzaine,
- c) - par roulement à condition que le jour de repos tombe un dimanche au moins 2 fois par mois.

Toutefois l'employeur qui désire déroger à la règle du repos dominical doit adresser à l'Inspecteur du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles, une demande motivée précisant la modalité envisagée.

Par exception, l'octroi de la modalité dérogatoire "c" est de plein droit pour le personnel strictement nécessaire aux soins des animaux.

(avenant n° 21 du 26 octobre 2007) "En tout état de cause, il est fait application de l'article L 714-1 du Code Rural et des articles R 714-1 à R 714-9 du Code Rural."

II - Suspension du repos hebdomadaire

Le repos hebdomadaire peut être suspendu 6 fois au maximum par an, en cas de circonstances exceptionnelles, sous réserve que les intéressés bénéficient d'un repos d'une durée égale au repos supprimé.

Les heures effectuées le dimanche sont majorées de 50%.

(avenant n° 2 du 26 juin 1998)

"Cette majoration ne se cumule pas avec celles prévues pour les heures supplémentaires."

Article 26

Jours fériés

Les jours fériés prévus par la loi, c'est-à-dire, le 1er janvier, le lundi de Pâques, le 1er mai, le 8 mai, l'Ascension, le lundi de Pentecôte, le 14 juillet, l'Assomption, la Toussaint, le 11 novembre, Noël, sont chômés et payés.

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

La rémunération des jours fériés chômés et payés est calculée sur la base du nombre d'heures habituellement effectuées ces jours chômés en retenant le tarif normal.

(avenant n° 2 du 26 juin 1998)

"Les heures effectuées un jour férié légal chômé et payé sont rémunérées en tenant compte des majorations éventuelles s'il s'agit d'heures supplémentaires. Cette rémunération s'ajoute à l'indemnisation prévue à l'alinéa 3."

En ce qui concerne le 1er mai, il sera fait application des articles L 222-5 et suivants du code du Travail.

CHAPITRE VIII

EVALUATION DES AVANTAGES EN NATURE

Article 27

Logement

La retenue mensuelle pour les salariés bénéficiant d'un logement accessoire au contrat de travail est déterminée :

- soit, sur un montant fixé librement, d'un commun accord entre les parties, pour les logements ouvrant droit à l'allocation logement,

(avenant n° 2 du 26 juin 1998)

" soit, d'une manière forfaitaire suivant le nombre de pièces et les éléments de confort du logement, en application du barème figurant à l'ANNEXE I."

Un état des lieux devra être rédigé en double exemplaire sur papier libre et remis à chacune des deux parties avant l'occupation. Cet état devra tenir compte de l'habitation, des dépendances et des abords.

Sauf clause contraire, consignée par écrit, et admise en ce qui concerne les cadres, les frais de déménagement supportés par l'employeur sont valables pour un an.

En cas de départ prématuré, le salarié sera redevable d'une partie des frais calculés au prorata du temps restant à courir. Lorsque le salarié est licencié, sans faute grave de sa part, l'employeur supporte l'intégralité des frais.

Le salarié devra, après cessation du contrat de travail, évacuer le logement dans les délais suivants :

- 8 jours s'il est célibataire,
- 1 mois s'il est logé avec sa famille par l'employeur.

Article 28

Nourriture

(avenant n° 2 du 26 juin 1998)

"Lorsque le travailleur est nourri par l'employeur, le prix de la nourriture, venant en déduction du montant du salaire, est fixé suivant le barème figurant à l'ANNEXE I."

Le salarié habituellement nourri, victime d'un accident du travail ou atteint d'une maladie professionnelle continuera à bénéficier de cet avantage pendant sa période de convalescence. Durant le premier mois, la nourriture sera décomptée sur la base de 50% du prix tel qu'il est défini ci-dessus.

(avenant n° 2 du 26 juin 1998)

"Article 29

Blanchissage

"La retenue mensuelle faite sur le salaire pour les travailleurs blanchis par l'employeur est fixée suivant le barème figurant à l'ANNEXE I."

CHAPITRE IX

CONGES PAYES ET CONGES EXCEPTIONNELS**Article 30**Congés payés annuels

Le salarié qui pendant l'année de référence (1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours) justifie avoir été occupé chez le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum (avenant n° 23 du 26 février 2009) "de dix jours de travail effectif" a droit à un congé payé dont la durée est déterminée à raison de 2,5 jours ouvrables par mois de travail, soit 30 jours par an.

Sont notamment considérés comme périodes de travail effectif, les périodes de congés payés, le repos compensateur prévu par (avenant n° 6 du 29 juin 2001) "l'article L 713-9 du Code Rural", les congés pour événements familiaux, les périodes de repos des femmes en couches prévues aux articles L 122-25 à L 122-30 du code du travail, 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, les périodes pendant lesquelles un salarié ou un apprenti se trouve maintenu ou rappelé au service national à un titre quelconque, les absences pour exercice de la fonction de conseiller prud'homal et le congé de formation à cette même fonction prévus aux articles L 514-1 et L 514-3 du code du travail, les absences pour exercer le mandat de membre d'une chambre d'agriculture et de membre du conseil de direction et des conseils spécialisés des offices, les périodes relatives au congé de formation économique, sociale et syndicale, les congés de formation des cadres et d'animateurs pour la jeunesse et les congés de formation.

Conformément à l'article L 223-8 du code du travail, il sera attribué 2 jours ouvrables de congés supplémentaires lorsque le nombre de jours pris en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre sera au moins égal à 6 et un seul lorsqu'il sera compris entre 3 et 5 jours. La partie du congé qui excède 24 jours ouvrables peut être fractionnée sans entrer en compte pour l'ouverture du droit à ce congé supplémentaire.

La rémunération de l'ouvrier en congé est constituée par une indemnité calculée à raison de 1/10ème (avant les déductions faites pour octroi d'avantages en nature) des salaires bruts qu'il a perçus pendant la période de référence.

Toutefois l'indemnité ne peut être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congés si le salarié avait continué à travailler.

Les dates de départ en congé et de retour sont fixées d'un commun accord entre employeur et salarié. Cependant, pendant les périodes de grands travaux, les salariés ne peuvent exiger des congés de plus de 24 heures.

Ces périodes de grands travaux ont été fixées comme suit :

- semis et plantations,
- épandage d'engrais,
- traitements phytosanitaires,
- arrosage,
- récoltes,
- mise bas.

(avenant n° 2 du 26 juin 1998)

"Ces périodes de grands travaux ne peuvent excéder une durée de cinq mois consécutifs ou non."

(avenant n° 17 du 28 juin 2005)

"Article 31

Congés exceptionnels

Des congés exceptionnels payés, non déductibles des congés payés prévus à l'article précédent, sont accordés dans les conditions fixées à l'article L 226-1 du code du travail, aux salariés dans les circonstances suivantes :

- mariage, Pacte Civil de Solidarité ou concubinage constaté,
du salarié..... 4 jours,
- mariage d'un enfant..... 2 jours,
- décès du conjoint, pacsé, concubin..... 3 jours,
- décès d'un enfant..... 2 jours
- décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère,
d'un frère ou d'une sœur..... 1 jour,
- hospitalisation du conjoint ou d'un enfant..... 1 jour de congé maximum par
an et par personne sans que le
total par salarié puisse
excéder 4 jours,
- naissance ou adoption..... 3 jours,
- appel de préparation à la défense..... 1 jour."

CHAPITRE X

DISPOSITIONS RELATIVES A L'EMBAUCHE

(avenant n° 2 du 26 juin 1998)

"Article 32-1Egalité des salariés devant l'emploi

"Aucune discrimination en matière d'emploi, de formation, de promotion, de salaires et de conditions de travail en général ne peut être fondée, notamment sur le sexe, la nationalité, la race, les opinions politiques, syndicales et religieuses, ainsi que la situation de famille du salarié.

En outre, en application de l'article L 133-5-11° du code du travail, les employeurs entrant dans le champ d'application de la présente convention doivent favoriser l'accès au travail des personnes handicapées, notamment par le maintien et la recherche d'activité compatibles avec l'état de santé des intéressés, le développement du travail à temps partiel, la création de postes de travail adapté et l'aménagement des installations et matériels."

(avenant n° 2 du 26 juin 1998 modifié par avenant n°21 du 26 octobre 2007)

"Article 32-2Embauchage

"L'employeur, en engageant un salarié, doit exiger de celui-ci la présentation soit d'un certificat de travail, soit d'une attestation de cessation de travail."

(avenant n° 23 du 26 février 2009)

"Article 33Période d'essai

Sauf accord écrit entre les parties prévoyant une période d'essai, tout engagement est considéré comme définitif.

La durée maximale de la période d'essai est de deux mois pour les ouvriers et employés.

Elle peut être renouvelée une fois pour une durée identique pour les salariés de niveau III et IV ainsi que pour les salariés employés dans le cadre d'un groupement d'employeurs.

Le renouvellement doit avoir été prévu dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail.

Pendant la période d'essai ou à l'issue de celle-ci, l'une ou l'autre partie peut se libérer en respectant le préavis prévu par l'article L 1221-25 du Code du Travail et sans indemnités de part et d'autre.

Présence du salarié dans l'entreprise	Délai de prévenance minimal	
	Rupture de l'employeur	Rupture du salarié
7 jours maximum	24 heures	24 heures
entre 8 jours et 1 mois	48 heures	48 heures
après 1 mois	2 semaines	48 heures
après 3 mois	1 mois	48 heures"

CHAPITRE XI

DISPOSITIONS RELATIVES A LA CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL**Article 34**Délai congé

La demande de résiliation du contrat de travail doit être faite par lettre recommandée avec accusé de réception. Lorsqu'il s'agit d'un licenciement l'employeur est tenu de respecter les dispositions du Livre I, du titre II, chapitre 2, section 2 du code du travail, relatives à la résiliation du contrat de travail à durée indéterminée.

Si la décision de rupture du contrat intervient dans les six premiers mois qui suivent l'engagement, la durée du préavis réciproque est de :

- 15 jours pour les salariés classés à un coefficient inférieur à 140,
- 1 mois pour les salariés classés à un coefficient égal ou supérieur à 140.

Si la décision de rupture du contrat intervient alors que le salarié compte entre six mois et deux ans de présence sur l'exploitation, la durée du préavis réciproque est fixée à un mois.

Si la décision de rupture du contrat intervient alors que le salarié compte plus de deux ans de présence sur l'exploitation, la durée du préavis est fixée à :

- 1 mois en cas de démission,
- 2 mois en cas de licenciement.

Si les délais de préavis ainsi fixés ne sont pas respectés, la partie défaillante doit verser à la partie lésée une somme correspondant aux salaires qui auraient été payés au titre du travail normalement effectué pendant la période de délai congé.

Toutefois, si la rupture du contrat est le fait d'un ouvrier, cette somme ne peut en aucun cas excéder le montant du salaire correspondant à quinze jours.

Pendant la période de délai congé les ouvriers ont droit, pour leur permettre de chercher un nouvel emploi à une absence payée correspondant au maximum de deux demi-journées par semaine, une demi-journée à leur choix, une demi-journée au choix de leur employeur.

(avenant n° 23 du 26 février 2009)

"Article 35Indemnité de licenciement

" Quand la rupture du contrat de travail est le fait de l'employeur et en l'absence de faute grave du salarié congédié, celui-ci a droit à l'indemnité de licenciement prévue à l'article L 1234-9 du Code du Travail, égale à un cinquième de mois par année d'ancienneté, plus deux quinzièmes de mois par année d'ancienneté au-delà de dix ans."

Article 36**Attestation de cessation de travail**

A la demande des ouvriers quittant volontairement ou par un congédiement leur emploi, les employeurs doivent délivrer une attestation pour leur permettre de trouver du travail. Mais le certificat de travail ne pourra être délivré qu'à la fin du préavis. L'attestation devra mentionner la date à laquelle l'ouvrier sera libre.

Article 37**Certificat de travail**

A l'expiration du contrat, il doit être délivré un certificat de travail dans les conditions fixées par l'article L 122-16 du code du travail.

CHAPITRE XII

MALADIES - ACCIDENTS - SERVICE MILITAIRE**Article 38**Absences exceptionnelles

Toute absence doit être autorisée ou motivée. L'autorisation, sauf en cas d'urgence, doit être demandée à l'employeur l'avant veille du premier jour d'absence. Après entente entre employeur et salarié, les heures de travail perdues peuvent être récupérées. Toute absence non récupérée entraîne la perte du salaire afférent à la durée de l'absence.

Une absence non autorisée ou non motivée pourra être considérée par l'employeur comme faute grave susceptible d'entraîner le licenciement.

(avenant n° 23 du 26 février 2009)

"Article 39Absence pour maladie ou accident

Toute interruption de travail résultant d'une maladie ou d'un accident dont est victime le salarié ne peut constituer un motif légitime de rupture du contrat de travail.

Dès guérison ou consolidation de sa blessure, le salarié malade ou accidenté doit être réintégré dans son emploi.

S'il est déclaré inapte à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment par le médecin du travail, l'employeur devra lui proposer un autre emploi adapté à ses capacités. En cas d'impossibilité de reclassement, le contrat de travail pourra être rompu dans les conditions prévues par les articles L 1226-2 et suivants du Code du Travail."

(avenant n° 23 du 26 février 2009)

"Article 40Garantie de rémunération en cas d'absence pour maladie ou accident de la vie privée

Le salarié qui par suite de maladie ou d'accident dûment constaté par certificat médical aura dû cesser son travail, bénéficie d'une garantie de rémunération à compter du 8ème jour d'arrêt de travail, sous déduction des indemnités journalières servies par la Caisse de Mutualité Sociale Agricole.

Cette garantie est calculée sur la base du salaire brut qu'il aurait perçu s'il avait continué à travailler selon les modalités ci-après :

- entre 1 et 6 ans d'ancienneté.....30 jours à 90 % et 30 jours à 66,66 %
- entre 6 et 11 ans d'ancienneté.....40 jours à 90 % et 40 jours à 66,66 %
- entre 11 et 16 ans d'ancienneté.....50 jours à 90 % et 50 jours à 66,66 %
- entre 16 et 21 ans d'ancienneté.....60 jours à 90 % et 60 jours à 66,66 %
- entre 21 et 26 ans d'ancienneté.....70 jours à 90 % et 70 jours à 66,66 %
- entre 26 et 31 ans d'ancienneté.....80 jours à 90 % et 80 jours à 66,66 %
- au-delà de 31 ans d'ancienneté.....90 jours à 90 % et 90 jours à 66,66 %

Si le salarié a déjà eu une ou plusieurs absences indemnisées pour maladie ou accident de la vie privée au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail considéré, celui-ci n'aura droit au versement de cette garantie que dans la limite comprise entre le nombre de jours indiqués ci-dessus et le nombre de jours déjà indemnisés au cours de ces 12 mois."

Article 40-1**Garantie de rémunération en cas d'accident du travail et maladie professionnelle**

Le salarié qui par suite d'accident du travail ou de maladie professionnelle aura dû cesser son travail, bénéficie de la garantie de rémunération prévue (avenant n° 25 du 28 avril 2010) "à l'article 40" ci-dessus dès le premier jour d'arrêt de travail.

Si le salarié a déjà eu une ou plusieurs absences indemnisées pour accident du travail ou maladie professionnelle au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail considéré, celui-ci n'aura droit au versement de cette garantie que dans la limite comprise entre le nombre de jours indiqués ci-dessus et le nombre de jours déjà indemnisés au cours de ces 12 mois.

(avenant n° 24 du 10 septembre 2009)

"CHAPITRE XII bis

REGIMES DE PREVOYANCE ET DE FRAIS DE SANTE DES SALARIES NON CADRES

Régime frais de santé des salariés non cadres

Les salariés non cadres bénéficient d'une assurance complémentaire frais de santé dans les conditions fixées par l'accord régional du 3 juillet 2009 sur l'assurance complémentaire santé des salariés des exploitations agricoles de Champagne Ardenne dont une copie figure en annexe III de la présente convention.

Assurance décès, incapacité et invalidité

Les salariés non cadres bénéficient du régime de prévoyance (décès, incapacité temporaire de travail et incapacité permanente) institué par l'accord national du 10 juin 2008 dont un extrait figure en annexe IV de la présente convention."

CHAPITRE XIII

PAIEMENT DES SALAIRES

Article 42

Périodicité des paiements

Pour les salariés permanents, la paie doit être faite régulièrement au moins tous les mois et au plus tard le cinquième jour suivant le mois auquel elle se rapporte.

Les salariés pourront recevoir sur leur demande, un acompte toutes les quinzaines.

Article 43

Bulletins de paie

Chaque paie donne lieu à l'établissement d'un bulletin de paie rédigé en double exemplaire. Le double conservé par l'employeur doit être émargé par le salarié, l'émargement valant seulement acquis des sommes mentionnées.

CHAPITRE XIV

DISPOSITIONS DIVERSES

(avenant n° 2 du 26 juin 1998)

"Article 44

Institution d'une retraite complémentaire

"Les employeurs doivent adhérer, pour les ouvriers à leur service, à la Caisse Mutuelle Autonome de Retraites Complémentaires (C.A.M.A.R.C.A.) dont le siège est (avenant n° 13 du 4 décembre 2003) "21, rue de la Bienfaisance 75382 Paris Cedex 08".

Article 45

Extension

Les parties signataires demandent l'extension de la présente convention dont les dispositions prendront effet au 1er mars 1997.

Fait à CHAUMONT, en cinq exemplaires,
le 11 février 1997

Ont, après lecture signé :

Pour la FEDERATION DEPARTEMENTALE
DES SYNDICATS D'EXPLOITANTS
AGRICOLES (F.D.S.E.A.):

KIHM André

Pour la FEDERATION DEPARTEMENTALE DES
COOPERATIVES D'UTILISATION DE MATERIEL
AGRICOLE (C.U.M.A.) :

COURAGEOT Daniel

Pour le SYNDICAT DEPARTEMENTAL DES
MARAICHERS, PEPINIERISTES ET
HORTICULTEURS DE LA HAUTE-MARNE :

MOISSENOT Roger

Pour le CENTRE DEPARTEMENTAL DES JEUNES
AGRICULTEURS (C.D.J.A.) :

LAMBERT Olivier

Pour l'UNION DEPARTEMENTALE DES
SYNDICATS C.G.T. :

PEUCHOT Philippe

Pour l'UNION DEPARTEMENTALE DES
SYNDICATS C.F.D.T. :

MALLET Michel

Pour l'UNION DEPARTEMENTALE DES
SYNDICATS C.G.T.-F.O. :

RAGOT Hubert

Pour le Syndicat National des Cadres d'Entreprises
Agricoles, Fédération de l'agro-alimentaire CFE/CGC :

THUILLOT Jean



ANNEXE I

"A - DEFINITION DES EMPLOIS ET SALAIRES

applicables au 1^{er} janvier 2011

(en cours d'extension - avenant n° 28 du 11/01/2011)

Coefficient	Définition des catégories et emplois	Salaire horaire	Salaire mensuel Base 151,67 h
	<u>A. PERSONNEL TECHNIQUE</u>		
100	<p><u>Niveau I - Emplois d'exécutants</u> Echelon 1 Emploi comportant des tâches d'exécution facile, réalisées selon des consignes précises sans avoir à faire preuve d'initiative. Relèvent notamment de ce niveau les tâches suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - paillage, raclage, lavage et curage dans les bâtiments d'élevage, entretien des abords de l'exploitation, assistance à la traite, distribution de fourrage et d'aliments aux animaux ; - conduite et utilisation d'engins et matériels de manipulation simple avec outils pré-réglés ; - travaux manuels élémentaires : travaux de pioches, palissages, prétaillages, écimages, traitements (hors préparation) piquetage, ébourgeonnages...; - aide à la plantation et mise en place de culture, récoltes manuelles piétonnes ou assistées, travaux de conditionnement et manutention, effeuillage, éclaircissage manuel, palissage ; - participation sous surveillance aux travaux de pépinières, jardins, espaces verts et forestiers. 	9,00 €	1 365,03 €
120	<p>Echelon 2 Emploi comportant des tâches sans difficulté particulière sous surveillance intermittente dont l'exécution requiert toutefois un temps d'adaptation nécessaire à la maîtrise d'un savoir faire manuel. Relèvent notamment de ce niveau les tâches suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - réalisation de travaux sur directives précises, les salariés ayant acquis certaines connaissances professionnelles, faisant preuve de capacité, assurant l'entretien courant des engins et matériels de manipulation simple tels que lavage, graissage et contrôle des niveaux ; - traite sous surveillance. 	9,25 €	1 402,95 €
130	<p><u>Niveau II - Emplois spécialisés</u> Echelon 1 Emploi comportant des tâches d'exécution plus complexes requérant une certaine initiative (entretien de matériels courant employés régulièrement). Le salarié doit être capable de déceler les anomalies et incidents et prendre les dispositions d'urgence qui s'imposent. Emploi correspondant au référentiel CAPA (niveau V). Relèvent notamment de ce niveau les tâches suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - application de traitements des végétaux selon des consignes précises ; - exécution autonome et avec précision de tous travaux et assurant réglages, entretien, réparations courantes du matériel grâce à des connaissances professionnelles acquises par formation ou reconnues par une expérience ; - traite, soins courants aux animaux (alimentation, application des 	9,50 €	1 440,87 €

Coefficient	Définition des catégories et emplois	Salaire horaire	Salaire mensuel Base 151,67 h
140	<p>traitements vétérinaires), détection des chaleurs et mammites.</p> <p>Echelon 2 Le salarié doit être capable d'effectuer sous surveillance intermittente, tous les travaux de l'exploitation, d'assurer la conduite, l'entretien journalier et périodique ainsi que le réglage de tous les matériels. Emploi correspondant au référentiel du CAPA (niveau V). Relèvent notamment de ce niveau les tâches suivantes : - tâches de l'échelon 1 avec surcroît d'autonomie et de responsabilité ; - conduite et réglage d'engins et matériels plus complexes ; - capacité à déceler les pannes et effectuer les réparations courantes ; - traite avec établissement des rations.</p>	9,71 €	1 472,72 €
150	<p><u>Niveau III - Emplois qualifiés</u></p> <p>Echelon 1 Emploi nécessitant plus d'initiatives afin d'obtenir une bonne exécution du travail demandé selon les instructions de l'employeur. Le salarié est capable d'évaluer le résultat de son travail et d'ajuster son mode d'exécution. Dans l'accomplissement de sa tâche, il 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. Emploi correspondant au référentiel du BEPA (niveau V). Relèvent notamment de ce niveau les tâches suivantes : - responsabilité de l'organisation de chantiers ou d'ateliers de réparation ; - conduite d'un atelier d'élevage, hormis les décisions de sélection, approvisionnement, vente, prophylaxies.</p>	9,93 €	1 506,08 €
160	<p>Echelon 2 Emploi exigeant une plus grande autonomie quant à l'organisation du travail du salarié dans le cadre des instructions données. Emploi correspondant au référentiel du BEPA (niveau V). Relèvent notamment de ce niveau les tâches suivantes : - mêmes travaux que l'échelon 1 avec une plus grande autonomie, une meilleure maîtrise des tâches.</p>	10,15 €	1 539,45 €
170	<p><u>Niveau IV - Emplois Hautement qualifiés</u></p> <p>Echelon 1 Emploi comportant l'organisation et l'exécution du travail dont le titulaire assume la responsabilité dans le cadre des directives périodiques données, concernant les indications générales sur la planification du travail et les résultats attendus. Il exige des connaissances et une expérience professionnelle éprouvées permettant de participer aux décisions techniques, de réaliser une utilisation optimale des moyens mis à sa disposition, d'observer, d'apprécier, de diagnostiquer l'état des cultures, des élevages, des matériels et d'en rendre compte à l'encadrement ou au chef d'entreprise. Dans l'accomplissement de sa tâche, il peut être assisté d'autres salariés dont il guide le travail. Emploi correspondant au référentiel du BTA (niveau IV). Relèvent notamment de ce niveau les tâches suivantes : - organisation d'un chantier : capable d'évaluer et organiser le travail en fonction de l'importance de ce chantier, des contraintes de temps ou normes de qualité ; - réalisation des objectifs d'un plan, par exemple en élevage, insémination raisonnée, plan de monte et mise à la saillie, sélection - capacité à reconnaître les maladies et effectuer les traitements appropriés ; - possession obligatoire d'un certificat d'épandage de produits phytosanitaires.</p>	10,38 €	1 574,33 €
180	<p>Echelon 2</p>	10,61 €	1 609,22 €

Coefficient	Définition des catégories et emplois	Salaire horaire	Salaire mensuel Base 151,67 h
	<p>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. Il peut être conduit à faire des suggestions et des propositions au chef d'entreprise ou au supérieur hiérarchique pour l'amélioration de l'organisation du travail des salariés qu'il surveille. Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau IV (tel que correspondant à ce jour au référentiel du Bac professionnel).</p>		
100	<p style="text-align: center;"><u>B. PERSONNEL ADMINISTRATIF</u></p> <p><u>Niveau I - Emplois d'exécution</u></p> <p>Echelon 1 Employé de bureau et/ou standardiste. Emploi n'exigeant pas nécessairement de formation au-delà de la scolarité obligatoire. Définition des tâches : a) Nature et difficulté de la tâche : - tâches d'exécution simple, parfois répétitives, ou sans difficulté particulière ; - absence d'organisation. b) Autonomie : - tâches exécutées selon les consignes précises ; - tâches exécutées sous la surveillance très fréquente d'un supérieur hiérarchique. c) Responsabilité : - les erreurs ne peuvent avoir de conséquences graves sur l'économie de l'entreprise compte tenu de la nature des tâches qui peuvent lui être confiées. d) Connaissance ou expérience : - tâches d'exécution immédiatement reproductibles après simple démonstration sans mise en jeu de connaissances particulières.</p>	9,00 €	1 365,03 €
120	<p>Echelon 2 Employé de bureau et/ou standardiste. Emploi n'exigeant pas nécessairement de formation au-delà de la scolarité obligatoire. Les définitions des tâches ci-dessus applicables au 1er échelon sont également applicables au 2ème échelon sous les réserves suivantes : - emploi comportant des tâches sans difficulté particulière, dont l'exécution requiert, toutefois, un temps d'adaptation par habitude ou apprentissage, nécessaire à la maîtrise du savoir-faire à un niveau d'efficacité normal (quantité et qualité) ; - utilisation de machines préréglées et de maniement simple. N'effectue pas de travaux comptables.</p>	9.25 €	1 402,95 €
130	<p><u>Niveau II - Emplois spécialisés</u></p> <p>1er échelon Secrétaire administrative et/ou aide-comptable Emploi exigeant un niveau de connaissance correspondant au référentiel technique du CAP (niveau V). Définition des tâches : a) Nature et difficulté de la tâche : - tâches d'exécution plus complexes réalisables après une période d'apprentissage ; - nécessite une bonne maîtrise des savoir-faire, compatible avec l'organisation du travail dans l'entreprise ;</p>	9,50 €	1 440,87 €

Coefficient	Définition des catégories et emplois	Salaire horaire	Salaire mensuel Base 151,67 h
140	<p>- absence d'organisation.</p> <p>b) Autonomie :</p> <ul style="list-style-type: none"> - tâches exécutées selon des consignes et sous surveillance intermittente ; - capable de déceler les anomalies et les incidents, d'alerter son supérieur hiérarchique et de prendre les mesures d'urgence. <p>c) Responsabilité :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les conséquences des initiatives que le titulaire de cet emploi est amené à prendre ont un caractère de gravité limité sur le plan de l'économie de l'entreprise. <p>d) Connaissance ou expérience :</p> <ul style="list-style-type: none"> - emploi dont les tâches nécessitent une période d'apprentissage pour la bonne maîtrise des savoir-faire. <p>Echelon 2 Secrétaire administrative et/ou aide-comptable. Emploi exigeant un niveau de connaissance correspondant au référentiel technique du CAP (niveau V) avec expérience. Les définitions des tâches ci-dessus applicables au 1er échelon sont également applicables au 2ème échelon sous les réserves suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - le 2ème échelon comporte la participation occasionnelle à des travaux correspondant au niveau III de l'emploi qualifié sous le contrôle d'un salarié qualifié responsable de la bonne exécution. - le titulaire de l'emploi a la responsabilité du matériel bureautique utilisé. 	9,71 €	1 472,72 €
150	<p><u>Niveau III - Emplois qualifiés</u></p> <p>Echelon 1 Secrétaire administrative et/ou comptable. Emploi exigeant un niveau de connaissance correspondant au référentiel technique du BEP (niveau V). Définition des tâches :</p> <p>a) Nature et difficulté de la tâche :</p> <ul style="list-style-type: none"> - exécution d'opérations qualifiées de tout ou partie de l'activité administrative de l'entreprise avec évaluation et ajustement du mode d'exécution par rapport au résultat recherché ; - peut être assisté dans l'accomplissement de sa tâche par d'autres salariés dont il guide la tâche, ainsi qu'occasionnellement de stagiaires, d'apprentis ou plus généralement de salariés en contrat d'alternance. <p>b) Autonomie :</p> <ul style="list-style-type: none"> -tâches exécutées à partir d'instructions ; - initiative et autonomie pendant l'exécution du travail ; - pas de surveillance pendant l'exécution mais contrôle a posteriori ; - capacité de détection des anomalies ou incidents sur les cultures, les animaux, les matériels et prise des mesures immédiates qui s'imposent pour les réparer. <p>c) Responsabilité :</p> <ul style="list-style-type: none"> - responsable de la bonne exécution et de l'organisation journalière de son travail ; - le degré d'autonomie et d'initiative correspondant à cet emploi est de nature à comporter des conséquences importantes ou peu importantes sur le plan économique de l'entreprise. <p>d) Connaissance ou expérience :</p> <ul style="list-style-type: none"> - cet emploi requiert une connaissance et une expérience professionnelles nécessaires pour l'exécution des tâches relevant de ce niveau. 	9,93 €	1 506,08 €
160	<p>Echelon 2 Secrétaire administrative et/ou comptable. Emploi exigeant un niveau de connaissance correspondant au référentiel technique du BEP (niveau V) avec expérience. La distinction entre le 1er échelon et le 2ème échelon n'est pas une différence de nature mais de degré. En conséquence, les définitions données ci-dessus pour le 1er échelon sont applicables au 2ème échelon sous les différences suivantes :</p>	10,15 €	1 539,45 €

Coefficient	Définition des catégories et emplois	Salaire horaire	Salaire mensuel Base 151,67 h
170	<p>- l'étendue de champ d'action est plus large ; - l'autonomie plus grande en matière d'organisation du travail ; - le travail est moins contrôlé ; - le titulaire de l'emploi doit définir lui-même ses séquences de travail et la façon de les exécuter à partir d'indications générales qui lui sont données ; - l'emploi peut comporter le tutorat de stagiaires, d'apprentis ou plus généralement de salariés sous contrat d'alternance.</p> <p><u>Niveau IV - Personnel hautement qualifié</u> Echelon 1 Secrétaire administrative et /ou comptable Emploi exigeant un niveau de connaissance correspondant au référentiel du bac professionnel (niveau IV). Définition des tâches :</p> <p>a) Nature et difficulté de la tâche :</p> <ul style="list-style-type: none"> - participation aux prises de décisions administratives, donne son avis mais n'est pas décisionnaire ; - diagnostic de la situation comptable de l'entreprise et capacité d'en rendre compte ; - conception et suivi en matière de travaux administratifs et comptables ; - gère ses objectifs de travail ; - participation du salarié à des fonctions périphériques à son activité (relation avec les fournisseurs et clients, suivi administratif et économique des activités, enregistrement des données sur informatique ...); - surveillance temporaire de salariés (nécessité d'assurer la surveillance rapprochée de l'exécution du travail d'un ou plusieurs aides à partir des directives données par le chef d'entreprise et, de façon accessoire et temporaire, organiser le travail en équipe). <p>b) Autonomie :</p> <ul style="list-style-type: none"> - organisation du travail dans le cadre de directives périodiques données ; - utilisation optimale des moyens mis à sa disposition ; - ni surveillance, ni contrôle sur l'exécution du travail mais contrôle sur les objectifs ou les résultats attendus. <p>c) Responsabilité :</p> <ul style="list-style-type: none"> - est responsable de l'organisation administrative et/ou comptable et de la bonne exécution des travaux en découlant ; - l'initiative de type diagnostic et la participation aux décisions administratives peuvent avoir des conséquences importantes sur l'économie de l'entreprise. <p>d) Connaissance ou expérience :</p> <ul style="list-style-type: none"> - cet emploi requiert connaissances et expériences professionnelles éprouvées. 	10,38 €	1 574,33 €
180	<p>Echelon 2 Secrétaire administrative et/ou comptable. Emploi exigeant un niveau de connaissance correspondant au référentiel du bac professionnel (niveau IV). Les tâches de cet échelon sont identiques à celles définies au 1er échelon mais requièrent une plus grande autonomie et une meilleure maîtrise.</p>	10,61 €	1 609,22 €

B. AVANTAGES EN NATUREapplicables au 1^{er} septembre 2010**LOGEMENT :**

- chambre meublée avec W.C. et douche.....	54,16 € par mois,
- appartement F.1 avec éléments de confort.....	86,68 € par mois,
- appartement F.2 avec éléments de confort.....	110,50 € par mois,
- appartement F.3 avec éléments de confort.....	134,35 € par mois,
- appartement F.4 et plus avec éléments de confort.....	158,17 € par mois,

NOURRITURE :

Petit déjeuner.....	2,00 €
Repas de midi.....	5,11 €
Repas du soir.....	4,45 €.

BLANCHISSAGE :..... 26,57 € par mois"

A N N E X E I I

CONDITIONS D'EMPLOI DES JEUNES DE MOINS DE 16 ANS EN AGRICULTURE

Le principe d'interdiction du travail des jeunes de moins de 16 ans non libérés de l'obligation scolaire, posé dans les dispositions du Code du Travail, reprises dans le Code Rural à l'article (avenant n° 6 du 29 juin 2001) "L 715-1", a néanmoins fait l'objet d'aménagements dans le cadre du Décret 97-370 du 14 avril 1997.

Selon ce texte, l'emploi des jeunes de moins de 16 ans est autorisé pour les catégories et dans les conditions ci-après :

1°/ - ELEVES DES ETABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT TECHNIQUE AGRICOLES ET DES ETABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT PAR ALTERNANCE

Les élèves âgés de 14 ans au moins peuvent accomplir durant les deux dernières années de leur scolarité des périodes de formation pratique en exploitation ou en entreprise s'inscrivant dans le cadre du programme des études conduisant aux diplômes qu'ils préparent.

Dans ce cas une convention dont les clauses types sont fixées par le Ministère de l'Agriculture, doit être obligatoirement passée entre l'établissement d'enseignement et l'entreprise d'accueil.

Un exemplaire de cette convention est remis à l'élève et à son représentant légal.

Le temps de travail des élèves (stagiaires) ne peut excéder 7 heures par jour ni 32 heures par semaine (porté à 35 heures pour les jeunes qui ont atteint l'âge de 15 ans).

Pendant ces stages les élèves demeurent sous l'autorité de leur établissement d'enseignement.

2°/ - EMPLOI DES JEUNES DURANT LES VACANCES SCOLAIRES

L'emploi des jeunes âgés de plus de 14 ans encore soumis à l'obligation scolaire est autorisé pendant les périodes de vacances scolaires comportant au moins 7 jours, ouvrables ou non, sous réserve que les intéressés jouissent d'un repos continu d'une durée qui ne peut être inférieure à la moitié de la durée totale desdites vacances.

Ces jeunes travailleurs ne peuvent être employés qu'à des travaux légers, c'est-à-dire des travaux qui en raison de la nature propre des tâches qu'ils comportent et des conditions particulières dans lesquelles ces tâches sont effectuées, ne sont pas susceptibles de porter préjudice à leur sécurité, à leur santé ou à leur développement.

En particulier, ces jeunes ne peuvent pas être employés :

- a) A des travaux exécutés dans une ambiance ou à un rythme qui leur confèrent une pénibilité caractérisée, ou astreignent à un rendement ;
- b) A des travaux d'entretien, de réparation ou de conduite de tracteurs ou de machines mobiles ;
- c) A des travaux nécessitant la manipulation ou l'utilisation de produits dangereux au sens des articles L 231-6 et L 231-7 du code du travail, ainsi que dans les lieux affectés au stockage, à la manipulation ou à l'utilisation de ces produits ;
- d) Dans les lieux affectés à la traite ou à la contention des animaux, lors de la présence de ces derniers.

La durée du travail des intéressés est limitée dans les mêmes conditions que ci-dessus.

Une pause d'au moins 30 minutes est accordée après une période de travail effective ininterrompue de 4 heures 30.

Les jeunes travailleurs doivent en outre bénéficier, pour chaque période de 24 heures d'un temps de repos fixé à 14 heures.

Avant l'embauche chaque employeur est tenu d'effectuer les formalités ci-après :

- adresser au Service Départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles (I.T.E.P.S.A.) une déclaration précisant le nombre de jeunes concernés, leurs nom, prénom et âge, la nature des travaux qui leur seront confiés et les lieux précis où ces travaux seront effectués ;

- adresser à la Caisse de Mutualité Sociale Agricole une Déclaration Unique d'Embauche (D.U.E.) dans le cadre de la législation applicable en matière de contrôle de l'emploi.

Lorsque les jeunes concernés sont des enfants mineurs de l'exploitant, de son conjoint ou de ses aides familiaux, la formalité de la déclaration à l'I.T.E.P.S.A. n'est pas obligatoire.

A noter qu'en cas de manquement aux dispositions réglementaires, les agents de contrôle de l'I.T.E.P.S.A. mettent en demeure les chefs d'exploitation ou d'entreprise de s'y conformer dans un délai qu'ils fixent.

En cas de non régularisation, les infractions sont passibles des peines prévues par la législation."

Accord régional du 3 juillet 2009

Régime d'assurance complémentaire frais de santé pour les salariés non cadres des exploitations agricoles de Champagne Ardenne

Les organisations professionnelles et syndicales ci-après :

D'une part,

- La Fédération Régionale des Syndicats d'Exploitants Agricoles (FRSEA) de Champagne Ardenne,
- L'Union régionale des Syndicats des Entrepreneurs des Territoires de Champagne Ardenne,
- Le Syndicat Régional des Horticulteurs, Maraîchers et Pépiniéristes de Champagne-Ardenne,
- La Fédération Régionale des Coopératives d'Utilisation du Matériel Agricole (CUMA) de Champagne-Ardenne,

D'autre part,

- L'UPRA-CFDT
- La CFTC- AGRI
- LA FNAF CGT
- La FGTA FO
- Le SNCEA CFE-CGC

Ont convenu de ce qui suit :

Article 1 - Champ d'application

Professionnel : Le présent accord est applicable à l'ensemble des employeurs et des salariés non cadres des exploitations et entreprises agricoles relevant des activités suivantes : Culture et élevage de toute nature - à l'exception des exploitations viticoles de Champagne délimitée -, Coopératives d'Utilisation du Matériel Agricole (CUMA) - à l'exception des CUMA de déshydratation et des CUMA viticoles -, entreprises de travaux agricoles ainsi que les établissements dirigés par l'exploitant agricole en vue de la transformation, du conditionnement et de la commercialisation des produits agricoles lorsque ces activités constituent le prolongement de l'acte de production, ou les structures d'accueil touristique, notamment d'hébergement et de restauration, situées sur l'exploitation ou dans les locaux de celle-ci.

Territorial : Le présent accord régit tous les travaux salariés visés au paragraphe précédent, effectués dans des entreprises situées dans la région Champagne Ardenne (Ardennes, Aube, Marne et Haute-Marne) et dans tous les établissements dont le siège, représenté par des bâtiments d'exploitation, est situé sur le territoire de cette région, même si les terrains de cultures s'étendent sur un département limitrophe et quel que soit le domicile et la nationalité des parties.

Article 2 - Objet

Le présent accord a pour objet la mise en place d'un régime d'assurance complémentaire santé collectif et obligatoire et d'un régime optionnel facultatif au bénéfice des salariés des entreprises relevant de son champ d'application.

Cette assurance couvrira à titre obligatoire :

- Le salarié bénéficiaire et ses ayants droits tels que définis ci-après pour les exploitations agricoles de toute nature, les CUMA et les entreprises de travaux agricoles des départements des Ardennes, de la Marne et de la Haute-Marne, ainsi que les entreprises de travaux agricoles du département de l'Aube. Ce régime est désigné ci-dessous "régime familial"
- Le salarié bénéficiaire seulement pour les exploitations agricoles de toute nature et les CUMA du département de l'Aube. Ses ayants droits pourront alors être affiliés à titre facultatif. Ce régime est désigné ci-dessous "régime individuel"

Article 3 – Durée et entrée en vigueur

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

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

Le présent accord pourra également, préalablement à son extension, être appliqué à compter du 1er janvier 2010, de manière volontaire, par l'ensemble des employeurs et salariés ressortissant d'entreprises non adhérentes aux organisations signataires.

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

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

Il vient en remplacement des régimes de complémentaire santé institués par

- L'article 45 bis de la convention collective des exploitations et entreprises agricoles des Ardennes
- L'article 65 de la convention collective des exploitations de polyculture et d'élevage et des CUMA du département de la Marne, des entreprises de travaux agricoles et ruraux des départements de la Marne et de l'Aube et des exploitations maraîchères, horticoles et pépinières du département de la Marne
- Le chapitre XII bis de la convention collective des exploitations de polyculture et d'élevage, des CUMA et des exploitations de cultures spécialisées du département de la Haute-Marne

qui seront abrogés avec effet à la date d'entrée en vigueur du présent accord.

Article 4 - Salariés bénéficiaires

Les dispositions du présent accord s'appliquent à tout salarié ayant un an d'ancienneté et plus dans l'entreprise et relevant du champ d'application du présent accord.

Pour les dispositions du présent accord la condition d'ancienneté est réputée acquise au 1^{er} jour du mois civil au cours duquel le salarié atteint un an d'ancienneté.

En sont exclus :

- Les cadres et personnels relevant de la CPCEA en application des décisions de l'AGIRC et bénéficiant à ce titre du régime de complémentaire santé défini dans la Convention Collective du 2 avril 1952.
- Les catégories particulières de salariés (VRP par exemple) relevant d'autres dispositions conventionnelles.

Disposition transitoire :

Bénéficieront du régime obligatoire, avec participation de l'entreprise, les salariés de Haute-Marne qui, à la date d'entrée en vigueur de l'accord ont moins d'un an mais plus de six mois d'ancienneté et bénéficient du régime obligatoire antérieurement mis en place dans ce département.

Sont considérés comme ayants-droit

- Le conjoint non divorcé ni séparé de corps judiciairement à charge ou non à charge du salarié au sens de la Sécurité sociale ou de la Mutualité Sociale Agricole (MSA). Est assimilé au conjoint à charge, le concubin ou la personne liée par un PACS.
- les enfants du salarié ou de son conjoint non divorcé ni séparé de corps judiciairement à charge au sens de l'article L.313-3 du Code de la Sécurité sociale ou de la Mutualité Sociale Agricole (MSA) ;

Article 5 - Dispenses d'affiliation

Peuvent renoncer au bénéfice du régime d'assurance complémentaire frais de santé prévu au présent accord :

1. Au jour de l'entrée en vigueur du présent accord, les salariés bénéficiant d'une assurance frais de santé en qualité d'ayant droit de leur conjoint, concubin ou partenaire d'un PACS, en application d'un accord collectif obligatoire pour lui, dès lors qu'ils apportent un document attestant chaque année de cette couverture obligatoire pour un niveau de prestations supérieures. Cette exclusion prend fin en cas de modification de la qualité d'ayant droit, en cas de non renouvellement annuel de l'attestation, de diminution des prestations à un niveau inférieur à celles fixées dans le présent accord, de cessation du régime obligatoire ou à la demande du salarié. En cas d'exclusion les cotisations correspondantes ne sont pas dues ni par le salarié ni par l'employeur.

2. Les bénéficiaires de la CMU-C ou de l'aide à l'acquisition d'une Complémentaire Santé visée à l'article L863-1 du Code de la Sécurité Sociale. La dispense d'affiliation ne vaut que jusqu'à l'échéance du contrat individuel, si l'intéressé ne peut le résilier par anticipation.

3. Les salariés bénéficiant d'une couverture obligatoire du fait d'une autre activité exercée simultanément. Ils doivent le faire savoir par écrit à leur employeur en apportant tout justificatif de la couverture dont ils bénéficient par ailleurs.

4. Les apprentis et les salariés à temps partiel, inférieur à un mi-temps et n'ayant qu'un seul employeur, si la cotisation qu'ils doivent acquitter au titre de la complémentaire santé est supérieure à 10 % de leur rémunération.

5. Pour les salariés à employeurs multiples relevant du présent accord, le bénéficiaire sera affilié au titre d'un seul employeur, celui chez lequel le salarié a le plus d'ancienneté et qui prendra en charge la cotisation définie ci-après.

Dispense d'affiliation des ayants droits

Pour les bénéficiaires du régime familial défini à l'article 2, l'affiliation des ayants droits est obligatoire sauf :

- si l'ayant droit est couvert par un système de garanties ayant un caractère collectif et obligatoire relevant des 6° à 8° alinéa de l'article L 242-1 du Code de la Sécurité Sociale
- si l'ayant droit est couvert par un dispositif relevant du 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.

Dans ces 2 cas, le salarié doit justifier chaque année de la couverture obligatoire dont bénéficient son conjoint et/ou ses enfants.

Pour les couples travaillant dans la même entreprise ou dans 2 entreprises relevant du régime mis en place par le présent accord, un seul des membres du couple peut-être affilié en propre, son conjoint pouvant l'être en tant qu'ayant droit.

Justification des renoncements au régime

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

Après l'entrée en vigueur de l'accord, la demande d'exclusion doit être faite par écrit à l'employeur au plus tard avant la fin du 1^{er} mois qui suit celui de l'obtention de la condition d'un an d'ancienneté.

Si le salarié ne remplit plus les conditions d'adhésion facultative il doit en informer l'employeur et il devra alors obligatoirement cotiser à l'assurance complémentaire santé à compter du mois civil suivant.

Article 6 – Adhésion au régime optionnel supplémentaire

L'adhésion à l'option couverture supplémentaire est ouverte à tout salarié bénéficiaire du régime, sans examen médical préalable, par la signature d'un bulletin d'adhésion adressé à l'organisme assureur.

Cette adhésion doit intervenir dans un délai de 2 mois suivant l'affiliation au régime obligatoire et prendra effet au 1^{er} jour du mois suivant la réception du bulletin d'adhésion.

Passé ce délai de 2 mois, tout salarié bénéficiaire du régime obligatoire a la possibilité d'adhérer au régime optionnel supplémentaire au 1^{er} janvier de chaque année et pour une durée minimale d'un an.

Le salarié peut adhérer pour lui-même seulement ou pour lui-même et ses ayants droits.

A l'issue de cette durée minimale d'un an, le salarié a la possibilité de renoncer à la fin de chaque année au régime optionnel supplémentaire, sous réserve de notifier sa décision à l'assureur par lettre recommandée avec avis de réception expédiée au moins 2 mois à l'avance.

Toute renonciation au régime optionnel supplémentaire entraîne une impossibilité de nouvelle adhésion pour une période de 2 ans.

Article 7 - Garanties

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

La nature et le montant des prestations du régime obligatoire sont présentés dans le tableau figurant en annexe 1 de l'accord et celles du régime optionnel supplémentaire en annexe 2.

Ces régimes s'inscrivent dans le cadre du dispositif législatif relatif aux contrats dits « responsables » défini par l'article 57 de la loi n°2004-810 du 13 août 2004 et à ses différents décrets et arrêtés d'application.

En conséquence :

- Sont prises en charge les prestations de prévention figurant sur l'arrêté du 8 juin 2006 pris en application de l'article L.871-1 du code de la Sécurité Sociale;
- Ne sont remboursées ni les pénalités mises à la charge de l'assuré notamment en cas de non respect du parcours de soins ni la participation forfaitaire et la franchise respectivement prévues aux II et III de l'article L322-2 du code de la sécurité sociale.

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

Article 8 - Gestion du régime

Pour assurer la gestion du régime d'assurance complémentaire santé défini dans le présent accord et la mutualisation entre les salariés et les employeurs, les organisations signataires conviennent de désigner

PREVADIES, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, inscrite au Registre national des Mutuelles sous le n°42 224 671, dont le Siège Social se situe 143 rue BLOMET 75 015 PARIS, adhérente à La Fédération de la Mutualité Française.

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

Article 9 - Antériorité des régimes d'assurance complémentaire santé d'entreprise

Les entreprises disposant déjà d'une assurance complémentaire santé obligatoire au jour de la signature du présent accord, comprenant l'ensemble des garanties définies en annexe pour un niveau de prestations supérieures, avec une participation de l'employeur d'un taux au moins égal à celui du présent accord peuvent ne pas remettre en cause leurs propres garanties et ne pas rejoindre l'organisme désigné dans le présent accord.

Les entreprises ayant mis en place, préalablement à la signature du présent accord, un régime d'assurance santé obligatoire de niveau inférieur aux garanties définies en annexe, doivent le résilier de manière à rejoindre le régime conventionnel régional à compter de la date de son entrée en vigueur.

Article 10 - Cotisations

1. Taux de cotisations et répartition

- Régime de base

Le taux d'appel des cotisations mensuelles destinées au financement des prestations définies en annexe est de :

2,20 % du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) pour le "régime familial"
1,06 % du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) pour le "régime individuel"
tels que définis à l'article 2 ci-dessus.

Ces cotisations sont réparties à raison de 35 % à la charge de l'employeur et 65 % à la charge du salarié, étant précisé que la participation de l'employeur ne peut excéder 25 €.

Soit pour le régime familial :

- 0,77 % du PMSS à la charge de l'employeur et 1,43 % du PMSS à la charge du salarié

et pour le régime individuel

- 0,37 % du PMSS à la charge de l'employeur et 0,69 % du PMSS à la charge du salarié

L'affiliation des ayants droit du salarié bénéficiaire du régime individuel entraîne le versement d'une cotisation égale à 1,64 % du PMSS, intégralement à la charge du salarié.

- Régime optionnel supplémentaire

L'adhésion facultative au régime optionnel supplémentaire entraîne une cotisation complémentaire, à la charge du salarié, de :

- 0,39 % du PMSS pour une couverture supplémentaire au régime familial obligatoire.
- 0,20 % du PMSS pour une couverture supplémentaire au régime individuel obligatoire.
- 0,33 % du PMSS pour une couverture supplémentaire des ayants droits d'un assuré régime individuel obligatoire.

Ces pourcentages sont applicables pour les exercices 2010, 2011 et 2012 dans le cadre de la réglementation applicable au 1^{er} janvier 2009.

Les cotisations pour affiliation volontaire des ayants droit et les cotisations au régime optionnel supplémentaire ayant un caractère facultatif ne bénéficient pas du régime social et fiscal attaché par la loi aux régimes obligatoires.

2. Collecte

La collecte des cotisations du régime obligatoire est confiée par l'organisme désigné aux caisses de MSA compétentes sur le territoire concerné selon les termes d'une convention conclue entre eux.

3. Suspension du contrat de travail

En cas de suspension du contrat de travail d'une durée supérieure à un mois civil pour maladie, accident ou maternité, le bénéfice des prestations d'assurance complémentaire frais de santé correspondant au régime de base obligatoire est maintenu, avec exonération des cotisations qui sont prises en charge par le régime. Les régimes optionnels (couverture familiale pour le régime individuel et régime supplémentaire) restent maintenu sous réserve du paiement de la cotisation par l'assuré.

En cas de suspension du contrat de travail ne donnant pas lieu à complément de salaire par l'employeur et intervenant après la date d'affiliation au régime, notamment pour congé parental d'éducation, congé sans solde, congé sabbatique ou congé pour création d'entreprise, les garanties prévues par le présent accord peuvent continuer à être accordées, sous réserve que l'intéressé en fasse la demande et qu'il règle la totalité de la cotisation correspondante, directement auprès de l'organisme assureur.

Article 11 – Adhésions individuelles volontaires

Travailleurs saisonniers et salariés n'ayant pas l'ancienneté requise

Les travailleurs saisonniers ou les salariés des entreprises relevant du présent accord qui n'ont pas l'ancienneté requise pour être affiliés à titre obligatoire au régime peuvent y adhérer volontairement, pour eux-mêmes ou pour leurs ayants droits.

Ils s'acquittent de la totalité de la cotisation directement auprès de l'organisme assureur.

La cotisation est fixée à 1,06 % du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) pour une adhésion individuelle et majorée d'une cotisation de 1,64 % du PMSS pour l'extension aux ayants droits de l'assuré.

Anciens salariés

Un régime d'accueil facultatif est proposé aux salariés qui ont quitté l'entreprise et à leurs ayants droits. Il offre des prestations identiques au régime obligatoire des salariés et concerne :

1. Les bénéficiaires d'une rente d'invalidité dont le contrat de travail est rompu, les salariés quittant l'entreprise à la suite d'un licenciement ou d'une rupture conventionnelle et inscrits au Pôle Emploi ainsi que les ayants droits d'un salarié décédé pour une durée maximum de 12 mois.

Les cotisations sont fixées à :

- 2,53 % du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) pour le "régime familial"
- 1,22 % du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) pour le "régime individuel"
- 1,88 % du PMSS pour l'extension aux ayants droits d'un assuré au régime individuel

2. Les retraités ou préretraités et leurs ayants droits, pour des cotisations fixées à :

- 3,30 % du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) pour le "régime familial"
- 1,59 % du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) pour le "régime individuel"
- 2,46 % du PMSS pour l'extension aux ayants droits d'un assuré au régime individuel

La demande doit être faite auprès de l'organisme d'assurance dans les 6 mois suivant la rupture du contrat de travail ou le décès.

Mutualisation

Le régime des assurés à titre volontaire (Travailleurs saisonniers, salariés n'ayant pas l'ancienneté requise et anciens salariés) est mutualisé dans un compte distinct de celui des assurés à titre obligatoire.

Article 12 - Clause de réexamen

Le régime d'assurance complémentaire santé mis en œuvre par le présent accord fera l'objet d'un réexamen, dans un délai qui ne pourra excéder 5 ans à compter de la date de son entrée en vigueur.

Au vu des résultats techniques et financiers enregistrés pendant la période écoulée, les partenaires sociaux signataires en réviseront notamment les conditions de garanties et de financement, les modalités d'organisation de la mutualisation des risques ainsi que le choix de l'organisme assureur.

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

Article 13 - Accord de gestion spécifique et suivi du régime

Les modalités de mise en œuvre pratique des garanties prévues par le présent accord font l'objet d'un protocole de gestion signé entre l'organisme assureur désigné et les partenaires sociaux, et qui définit les modalités de fonctionnement du régime.

Les organisations professionnelles signataires se réuniront une fois par an au moins avec les représentants de l'organisme désigné, afin notamment :

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

Article 14 - Dépôt et extension

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

Le présent accord est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

Fait à Châlons-en-Champagne, le 3 juillet 2009

<p>Pour la Fédération Régionale des Syndicats d'Exploitants Agricoles de Champagne Ardenne</p> <p style="text-align: center;">Gilles DEBAIRE</p> <p>Pour la Fédération Régionale des CUMA de Champagne Ardenne</p> <p style="text-align: center;">Etienne BAILLY</p> <p>Pour le Syndicat Régional des Horticulteurs, Maraîchers et Pépiniéristes de Champagne Ardenne</p> <p style="text-align: center;">Claudine NORMAND</p> <p>Pour le Syndicat Régional des Entreprises des Territoires de Champagne Ardenne</p> <p style="text-align: center;">Christian LEMERY</p>	<p>Pour l'UPRA CFDT</p> <p style="text-align: center;">François LE PIVERT</p> <p>Pour la CFTC- AGRI</p> <p style="text-align: center;">Pierre JARDON</p> <p>Pour la FNAF CGT</p> <p style="text-align: center;">Philippe PEUCHOT</p> <p>Pour la FGTA FO</p> <p style="text-align: center;">Bruno LEROY</p> <p>Pour le SNCEA CFE CGC</p> <p style="text-align: center;">Claude GEORGELET</p>
---	---

Annexe 1 : Tableau des garanties – Régime obligatoire

ACCORD REGIONAL PRODUCTION AGRICOLE CHAMPAGNE ARDENNE

Population couverte: Personnel non cadre

Régime général BASE

L'engagement de la Mutuelle porte uniquement sur les taux et montants indiqués dans la colonne « Participation Mutuelle ».

Le remboursement total donné à titre indicatif peut être modifié à tout moment du fait d'une modification du remboursement de l'Assurance Maladie Obligatoire.

Les pourcentages indiqués s'appliquent sur la base de remboursement utilisée par l'Assurance Maladie Obligatoire (tarif de convention ou tarif de responsabilité) dans le cadre du **Parcours de Soins Coordonnés**. Les remboursements sont effectués dans la limite de la dépense engagée.

<i>PRESTATIONS</i>	<i>Remboursement Régime Obligatoire</i>	<i>Participation Mutuelle</i>	<i>Remboursement Total</i>
HONORAIRES MEDICAUX			
Consultations généralistes	70%	220%	290%
Consultations spécialistes	70%	220%	290%
Consultations professeurs en médecine ou neuropsychiatres	70%	220%	290%
Visites généralistes	70%	220%	290%
Visites spécialistes	70%	220%	290%
Visites professeurs en médecine ou neuropsychiatres	70%	220%	290%
Actes de spécialité	70%	220%	290%
Actes d'Imagerie médicale, dont ostéodensitométrie	70%	220%	290%
Actes de sages femmes	70%	220%	290%
<i>Participation laissée à la charge de l'assuré par l'Assurance maladie Obligatoire, instaurée par le décret du 19/06/2006 (actuellement 18€)</i>	-	100%	100%
AUXILIAIRES MEDICAUX			
Infirmiers	60%	230%	290%
Masseurs - kinésithérapeutes	60%	230%	290%
Orthophonistes, orthoptistes, pédicures-podologues	60%	230%	290%
SOINS A L'ETRANGER			
Soins à l'étranger	65%	35%	100%
APPAREILLAGE			
Dispositifs médicaux et appareillage	65%	35%	100%
Audioprothèse	65%	135%	200%
Forfait par audioprothèse (par année civile)	-	300€	300€
ANALYSES ET EXAMENS BIOLOGIQUES			
Examen de laboratoire	60%	230%	290%
Prélèvement réalisé par un praticien non médecin	60%	230%	290%
PHARMACIE			
Produit à vignette blanche	65%	35%	100%
Produit à vignette bleue	35%	65%	100%
OPTIQUE			
Fourniture d'optique médicale	65%	390%	455%
Forfait lunettes et lentilles acceptées (par année civile)	-	200€	200€
Forfait lentilles refusées non jetables (par année civile)	-	100€	100€

	Remboursement Régime Obligatoire	Participation Mutuelle	Remboursement Total
--	-------------------------------------	---------------------------	------------------------

CURE

Honoraires de surveillance, actes complémentaires	70%	30%	100%
Frais de traitement thermal	65%	35%	100%

TRANSPORT

	65%	35%	100%
--	-----	-----	------

HOSPITALISATION CHIRURGICALE

Honoraires médecins	80%	170%	250%
Forfait journalier hospitalier (illimité)*	-	OUI	OUI
Frais de séjour	80%	20%	100%
Chambre particulière	-	25€/jour	25€/jour
*valeur selon décret ministériel			
<i>Participation laissée à la charge de l'assuré par l'Assurance maladie Obligatoire, instaurée par le décret du 19/06/2006 (actuellement 18€)</i>			
	-	100%	100%

HOSPITALISATION MEDICALE

Honoraires médecins	80%	170%	250%
Forfait journalier (illimité)*	-	OUI	OUI
Frais de séjour	80%	20%	100%
Chambre particulière	-	25€/jour	25€/jour
*valeur selon décret ministériel			
<i>Participation laissée à la charge de l'assuré par l'Assurance maladie Obligatoire, instaurée par le décret du 19/06/2006 (actuellement 18€)</i>			
	-	100%	100%

HOSPITALISATION MEDICALE en secteur psychiatrique

Honoraires médecins	-	170%	250%
Forfait journalier psychiatrique (limité à 60 jours par an)*	-	OUI	OUI
Chambre particulière en secteur psy (limité à 60 jours/an)	-	25€/jour	25€/jour
*valeur selon décret ministériel			
Dans la limite de 1/3 du PMSS par an pour l'hospitalisation en secteur psychiatrique			
<i>Participation laissée à la charge de l'assuré par l'Assurance maladie Obligatoire, instaurée par le décret du 19/06/2006 (actuellement 18€)</i>			
	-	100%	100%

MATERNITE

Honoraires	100%	-	100%
Participation pour frais dus à un accouchement ou une adoption	-	1/3 PMSS	1/3 PMSS

DENTAIRE

Consultations, Soins, Actes d'imagerie médicale	70%	130%	200%
Inlay Core SPR 57 et SPR 67 (avec clavette)	70%	130%	200%
Orthopédie dento-faciale acceptée Régime Obligatoire	100%	100%	200%
Orthopédie dento-faciale refusée Régime Obligatoire	-	200€/an	200€/an
Prothèses remboursables par le Régime Obligatoire*	70%	140%	210%
Forfait prothèses remboursables par le Régime Obligatoire*	-	300€/an	300€/an
Prothèses non remboursables par le Régime Obligatoire**	-	200€/an	200€/an

* inscrites à la nomenclature et conformément aux conditions d'attribution

** après avis de notre dentiste conseiller, conformément aux données acquises de la science et à la liste des prothèses prises en charge par la Mutuelle.

	<i>Remboursement Régime Obligatoire</i>	<i>Participation Mutuelle</i>	<i>Remboursement Total</i>
--	---	-----------------------------------	--------------------------------

PREVENTION

Préserver votre capital santé

Actes pris en charge conformément à l'arrêté du 8 juin 2006 concernant les contrats responsables en application de l'article L871-1 du code de la Sécurité Sociale

Vaccins remboursés par l'Assurance Maladie Obligatoire	65%	35%	100%
Dépistage de l'hépatite B	60%	40%	100%
Détartrage annuel complet	70%	30%	100%
Scellement des sillons (avant 14 ans)	70%	30%	100%

PREVADIES Santé Services (1)

Assistance santé (voir notice d'information)	-	OUI	OUI
Assistance frais médicaux à l'étranger (voir notice d'information)	-	OUI	OUI

Participation

La Participation Forfaitaire laissée à la charge des assurés sociaux par L'Assurance Maladie Obligatoire pour tout acte ou consultation, réalisé par un médecin, et pour tout acte de biologie médicale (fixée à 1€ au 01/01/2005) vient en déduction du remboursement de l'Assurance Maladie Obligatoire.

De par la réglementation, elle n'est pas remboursable par la mutuelle au titre de la présente garantie et reste à charge de l'adhérent.

Prestations Hors Parcours de soins coordonnés

Lorsque vous recevez des soins médicaux sans passer par votre " Médecin Traitant ", à l'exception des cas prévus par la loi, l'Assurance Maladie Obligatoire considère que vous ne respectez pas le " Parcours de soins coordonné ".

C'est pourquoi les honoraires et prescriptions concernés par ces soins peuvent faire l'objet d'une diminution de remboursement. Ces diminutions de remboursement par l'Assurance Maladie Obligatoire restent, de par la loi, à votre charge exclusive et ne peuvent être remboursées par la présente garantie. Par ailleurs, la part des dépassements d'honoraires dont le remboursement est autorisé par la réglementation, n'est pas prise en charge.

Cependant en cas d'hospitalisation, ce remboursement peut être partiel, la loi obligeant à laisser un Reste à charge à l'assuré, et toujours dans la limite de la garantie.

(1) Les prestations d'**assistance** sont mises en oeuvre par MONDIAL ASSISTANCE FRANCE SAS, Société par actions simplifiée au capital de 7 584 076.86€, RCS PARIS 490 381 753, Siège social : 54 rue de Londres 75008 PARIS, Société de courtage d'assurances immatriculée à l'ORIAS sous le numéro 07 026 669, Agissant au nom et pour le compte de : FRAGONARD ASSURANCES, Société Anonyme au capital de 37 207 660€, RCS PARIS 479 065 351, Entreprise régie par la Code des Assurances, Siège social : 2 rue Fragonard – 75017 PARIS.

ACCORD REGIONAL PRODUCTION AGRICOLE CHAMPAGNE ARDENNE

Population couverte: Personnel non cadre

Régime général OPTION

L'engagement de la Mutuelle porte uniquement sur les taux et montants indiqués dans la colonne « Participation Mutuelle ».

Le remboursement total donné à titre indicatif peut être modifié à tout moment du fait d'une modification du remboursement de l'Assurance Maladie Obligatoire.

Les pourcentages indiqués s'appliquent sur la base de remboursement utilisée par l'Assurance Maladie Obligatoire (tarif de convention ou tarif de responsabilité) dans le cadre du **Parcours de Soins Coordonnés**. Les remboursements sont effectués dans la limite de la dépense engagée.

PRESTATIONS	Remboursement Régime Obligatoire	Participation Mutuelle	Remboursement Total
HONORAIRES MEDICAUX			
Consultations généralistes	70%	Frais réels	Frais réels
Consultations spécialistes	70%	Frais réels	Frais réels
Consultations professeurs en médecine ou neuropsychiatres	70%	Frais réels	Frais réels
Visites généralistes	70%	Frais réels	Frais réels
Visites spécialistes	70%	Frais réels	Frais réels
Visites professeurs en médecine ou neuropsychiatres	70%	Frais réels	Frais réels
Actes de spécialité	70%	Frais réels	Frais réels
Actes d'Imagerie médicale, dont ostéodensitométrie	70%	Frais réels	Frais réels
Actes de sages femmes	70%	Frais réels	Frais réels
<i>Participation laissée à la charge de l'assuré par l'Assurance maladie Obligatoire, instaurée par le décret du 19/06/2006 (actuellement 18€)</i>	-	100%	100%
AUXILIAIRES MEDICAUX			
Infirmiers	60%	Frais réels	Frais réels
Masseurs - kinésithérapeutes	60%	Frais réels	Frais réels
Orthophonistes, orthoptistes, pédicures-podologues	60%	Frais réels	Frais réels
SOINS A L'ETRANGER			
Soins à l'étranger	65%	35%	100%
APPAREILLAGE			
Dispositifs médicaux et appareillage	65%	100%	165%
Audioprothèse	65%	135%	200%
Forfait par audioprothèse (par année civile)	-	650€	650€
ANALYSES ET EXAMENS BIOLOGIQUES			
Examen de laboratoire	60%	Frais réels	Frais réels
Prélèvement réalisé par un praticien non médecin	60%	Frais réels	Frais réels
PHARMACIE			
Produit à vignette blanche	65%	35%	100%
Produit à vignette bleue	35%	65%	100%
OPTIQUE			
Fourniture d'optique médicale	65%	390%	455%
Forfait lunettes et lentilles acceptées (par année civile)	-	200€	200€
Forfait lentilles refusées non jetables (par année civile)	-	300€	300€
Complément sur forfait verres simples (par année civile)	-	100€	100€
Complément sur forfait verres complexes (par année civile)	-	300€	300€

	<i>Remboursement Régime Obligatoire</i>	<i>Participation Mutuelle</i>	<i>Remboursement Total</i>
CURE			
Honoraires de surveillance, actes complémentaires	70%	Frais réels	Frais réels
Frais de traitement thermal	65%	35%	100%
Forfait cure remboursée Régime Obligatoire	-	200€/an	200€/an
TRANSPORT			
	65%	Frais réels	Frais réels
HOSPITALISATION CHIRURGICALE			
Honoraires médecins	80%	Frais réels	Frais réels
Forfait journalier hospitalier (illimité)*	-	OUI	OUI
Frais de séjour	80%	20%	100%
Chambre particulière (limité à 60 jours par an)	-	Frais réels	Frais réels
Frais d'accompagnement d'enfant de moins de 12 ans (60 jours/an)	-	40€/jour	40€/jour
*valeur selon décret ministériel			
<i>Participation laissée à la charge de l'assuré par l'Assurance maladie Obligatoire, instaurée par le décret du 19/06/2006 (actuellement 18€)</i>	-	100%	100%
HOSPITALISATION MEDICALE			
Honoraires médecins	80%	Frais réels	Frais réels
Forfait journalier (illimité)*	-	OUI	OUI
Frais de séjour	80%	20%	100%
Chambre particulière (limité à 60 jours par an)	-	Frais réels	Frais réels
Frais d'accompagnement d'enfant de moins de 12 ans (60 jours/an)	-	40€/jour	40€/jour
*valeur selon décret ministériel			
<i>Participation laissée à la charge de l'assuré par l'Assurance maladie Obligatoire, instaurée par le décret du 19/06/2006 (actuellement 18€)</i>	-	100%	100%
HOSPITALISATION MEDICALE en secteur psychiatrique			
Honoraires médecins	-	Frais réels	Frais réels
Forfait journalier psychiatrique (limité à 60 jours par an)*	-	OUI	OUI
Chambre particulière en secteur psy (limité à 60 jours/an)	-	Frais réels	Frais réels
*valeur selon décret ministériel			
Dans la limite de 1/3 du PMSS par an pour l'hospitalisation en secteur psychiatrique			
<i>Participation laissée à la charge de l'assuré par l'Assurance maladie Obligatoire, instaurée par le décret du 19/06/2006 (actuellement 18€)</i>	-	100%	100%
MATERNITE			
Honoraires	100%	-	100%
Participation pour frais dus à un accouchement ou une adoption	-	1/3 PMSS	1/3 PMSS
DENTAIRE			
Consultations, Soins, Actes d'imagerie médicale	70%	Frais réels	Frais réels
Inlay Core SPR 57 et SPR 67 (avec clavette)	70%	130%	200%
Orthopédie dento-faciale acceptée Régime Obligatoire	100%	200%	300%
Orthopédie dento-faciale refusée Régime Obligatoire	-	400€/an	400€/an
Prothèses remboursables par le Régime Obligatoire*	70%	140%	210%
Forfait prothèses remboursables par le Régime Obligatoire*	-	300€/an	300€/an
Prothèses non remboursables par le Régime Obligatoire**	-	400€/an	400€/an

* inscrites à la nomenclature et conformément aux conditions d'attribution

** après avis de notre dentiste conseiller, conformément aux données acquises de la science et à la liste des prothèses prises en charge par la Mutuelle.

	<i>Remboursement Régime Obligatoire</i>	<i>Participation Mutuelle</i>	<i>Remboursement Total</i>
--	---	-----------------------------------	--------------------------------

PREVENTION

Préserver votre capital santé

Actes pris en charge conformément à l'arrêté du 8 juin 2006 concernant les contrats responsables en application de l'article L871-1 du code de la Sécurité Sociale

Vaccins remboursés par l'Assurance Maladie Obligatoire	65%	35%	100%
Dépistage de l'hépatite B	60%	40%	100%
Détartrage annuel complet	70%	30%	100%
Scellement des sillons (avant 14 ans)	70%	30%	100%

PREVADIES Santé Services (1)

Assistance santé (voir notice d'information)	-	OUI	OUI
Assistance frais médicaux à l'étranger (voir notice d'information)	-	OUI	OUI

Participation

La Participation Forfaitaire laissée à la charge des assurés sociaux par L'Assurance Maladie Obligatoire pour tout acte ou consultation, réalisé par un médecin, et pour tout acte de biologie médicale (fixée à 1€ au 01/01/2005) vient en déduction du remboursement de l'Assurance Maladie Obligatoire.

De par la réglementation, elle n'est pas remboursable par la mutuelle au titre de la présente garantie et reste à charge de l'adhérent.

Prestations Hors Parcours de soins coordonnés

Lorsque vous recevez des soins médicaux sans passer par votre " Médecin Traitant ", à l'exception des cas prévus par la loi, l'Assurance Maladie Obligatoire considère que vous ne respectez pas le " Parcours de soins coordonné ".

C'est pourquoi les honoraires et prescriptions concernés par ces soins peuvent faire l'objet d'une diminution de remboursement. Ces diminutions de remboursement par l'Assurance Maladie Obligatoire restent, de par la loi, à votre charge exclusive et ne peuvent être remboursées par la présente garantie. Par ailleurs, la part des dépassements d'honoraires dont le remboursement est autorisé par la réglementation, n'est pas prise en charge.

Cependant en cas d'hospitalisation, ce remboursement peut être partiel, la loi obligeant à laisser un Reste à charge à l'assuré, et toujours dans la limite de la garantie.

(1) Les prestations d'assistance sont mises en oeuvre par MONDIAL ASSISTANCE FRANCE SAS, Société par actions simplifiée au capital de 7 584 076.86€, RCS PARIS 490 381 753, Siège social : 54 rue de Londres 75008 PARIS, Société de courtage d'assurances immatriculée à l'ORIAS sous le numéro 07 026 669, Agissant au nom et pour le compte de : FRAGONARD ASSURANCES, Société Anonyme au capital de 37 207 660€, RCS PARIS 479 065 351, Entreprise régie par la Code des Assurances, Siège social : 2 rue Fragonard – 75017 PARIS.

Extrait de l'accord national du 10 juin 2008
sur une protection sociale complémentaire en Agriculture
et la création d'un régime de prévoyance

(Ne figurent pas dans l'extrait ci-dessous les dispositions de l'accord du 10 juin 2008 concernant l'assurance complémentaire santé, qui ne sont pas applicables aux salariés des exploitations agricoles de Haute Marne. Ceux-ci sont couverts par la complémentaire santé instituée par l'accord régional du 3 juillet 2009.)

Les organisations professionnelles et syndicales ci-après :

d'une part,

- La Fédération Nationale des Syndicats d'Exploitants Agricoles (FNSEA)
- Les Entrepreneurs des Territoires (EDT)
- La Fédération Nationale du Bois (FNB)
- La Fédération des Forestiers Privés de France (FFPF)
- La Fédération Nationale des Coopératives d'Utilisation de Matériel Agricole (FNCUMA)
- L'Union Syndicale des Rouisseurs Teilleurs de Lin de France (USRTL)

d'autre part,

- La Fédération Générale Agroalimentaire CFDT
- La Fédération Nationale Agroalimentaire et Forestière CGT
- La Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'Alimentation et des secteurs connexes FO
- La Fédération CFTC de l'Agriculture
- Le Syndicat National des Cadres d'Entreprises Agricoles CFE/CGC

sont convenus de ce qui suit :

Préambule

La réalité du dialogue social en agriculture n'est plus à démontrer et a su faire preuve d'innovation en créant des dispositifs originaux et même parfois précurseurs. Dans cette continuité les partenaires sociaux agricoles ont décidé de conduire une réflexion sur la problématique de la protection sociale complémentaire dans un cadre national, réflexion intégrant les particularités agricoles, le contexte économique et la volonté d'apporter un élément d'attractivité supplémentaire.

Les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés ont pris en compte les différents niveaux de dialogue social existants dans les secteurs de la production agricole, la structuration de ces secteurs composés très majoritairement de petites entreprises, et la volonté d'offrir aux salariés la possibilité d'accéder à des prestations sociales complémentaires à celles versées par le régime obligatoire de la Mutualité Sociale Agricole dans les meilleures conditions fiscales et sociales.

Les partenaires sociaux ont souhaité permettre à tous les salariés de la production agricole de bénéficier d'un niveau minimal de protection sociale complémentaire, harmonisé sur l'ensemble du territoire, tout en reconnaissant le dialogue social de branche départemental, régional ou national et tout en garantissant la possibilité de maintenir ces différents niveaux de dialogue.

Les organisations signataires ont décidé de mettre en place un régime de prévoyance assurant un minimum de prestations en matière de garantie décès, incapacité temporaire et permanente, et également en matière d'assurance complémentaire frais de santé. Il peut être dérogé à ce régime de prévoyance national par un accord collectif étendu de branche ou conventionnel offrant un régime supérieur et dans les conditions définies dans le présent accord.

Article 1 - Champ d'application

Le présent accord est applicable sur l'ensemble du territoire à l'exception des départements d'outre mer, aux salariés non cadres et employeurs des exploitations et entreprises agricoles ayant une activité définie à l'article L 722-1, 1° (à l'exception des centres équestres, entraîneurs de chevaux de courses, champs de courses et des parcs zoologiques), 2° (à l'exception des entreprises du paysage), 3° (à l'exception de l'Office national des forêts), et 4° du code rural, ainsi qu'aux coopératives d'utilisation de matériel agricole.

Article 2 - Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} octobre 2009 ou le premier jour du 5^e trimestre civil suivant celui de la publication de son arrêté d'extension si cet arrêté devait intervenir après le 30 septembre 2008.

Même après extension, les partenaires sociaux se réservent le droit de renégocier le contenu du présent accord en cas de difficultés d'application.

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

Article 3 - Salariés bénéficiaires

Les dispositions du présent accord s'appliquent :

- à tout salarié ayant un an d'ancienneté et plus dans l'entreprise
- et relevant du champ d'application du présent accord,

à l'exclusion :

- Des cadres et personnels ressortissants de la Convention Collective du 2 avril 1952 et relevant de la caisse de retraite complémentaire cadre en application des décisions de l'AGIRC et bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance défini dans la convention précitée.
- Des salariés « non cadres » définis ci-dessus ressortissant d'un accord collectif étendu dans les conditions fixées à l'article 7.
- Des VRP et bûcherons - tâcherons ressortissants d'autres dispositions conventionnelles.

Pour les dispositions du présent accord la condition d'ancienneté est réputée acquise au 1^{er} jour du mois civil au cours duquel le salarié acquiert un an d'ancienneté.

(...)

Article 4 - Garanties

Les organisations signataires précisent que cet accord a pour objectif de mettre en place un régime de prévoyance garantissant à tous les bénéficiaires les prestations définies dans le présent accord qui constitue un socle minimal national de prestations pouvant être amélioré notamment par accord collectif étendu.

Garantie décès

En cas de décès, quelle qu'en soit l'origine, d'un salarié ayant un an d'ancienneté ou plus il est versé à ses ayants droits, concubins, titulaire d'un PACS ou au (aux) bénéficiaire(s) qu'il a désigné(s), un capital décès égal à :

- 100% du salaire brut total soumis à cotisations perçu pendant les 12 derniers mois précédents le décès,

Garantie Incapacité temporaire de travail

Sauf dispositions plus avantageuses pouvant bénéficier aux salariés, après un an d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de la maladie ou d'accident, le salarié bénéficiera :

- d'une indemnité journalière égale à 15% du salaire journalier de référence,
- versée pour chaque jour d'absence intervenant après le dernier jour d'absence ayant donné lieu à un complément de rémunération par l'employeur en application des dispositions conventionnelles sur la mensualisation ou en application de l'accord national du 10 décembre 1977 sur la mensualisation, étendu aux salariés agricoles par l'article 49 de la loi du 30 décembre 1988,
- et ce jusqu'à la reprise du travail et au plus tard jusqu'au 1 095^{ème} jour d'arrêt de travail.

Le versement de l'indemnité journalière intervient à condition pour le salarié :

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

Le salarié ayant un an d'ancienneté ou plus et n'ayant pas l'ancienneté requise pour bénéficier des compléments de salaires à la charge de l'employeur en application des obligations légales ou conventionnelles sur la mensualisation, bénéficiera des indemnités journalières d'incapacité temporaire de travail après un délai de franchise (délai de carence) de 60 jours à compter du premier jour d'absence, si celle-ci est consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle- à l'exclusion des accidents de trajet- et, à compter du 70^{ème} jour d'absence dans tous les autres cas.

Lors d'un nouvel arrêt de travail intervenant alors que le salarié a déjà bénéficié dans les 12 mois précédents du nombre maximal de jours donnant lieu à compléments de salaire par l'employeur au titre des obligations légales ou conventionnelles sur la mensualisation, le versement de l'indemnité journalière sera effectué à compter du premier jour d'absence, si celle-ci est consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle- à l'exclusion des accidents de trajet- et, à compter du onzième jour d'absence dans tous les autres cas.

Les indemnités journalières définies ci-dessus s'ajoutent aux allocations que l'intéressé perçoit de la MSA.

En tout état de cause, les indemnités journalières dues au titre du présent accord cumulées avec d'autres indemnités ou prestations de même nature ne doivent pas conduire à verser à l'intéressé un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler.

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

L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à l'indemnisation s'apprécie au premier jour de l'absence.

Garantie incapacité permanente professionnelle

Le salarié ayant un an d'ancienneté ou plus, bénéficie, en cas d'incapacité permanente de travail résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, d'une rente versée chaque mois égale à :

- 10 % du salaire mensuel brut de référence

Cette rente s'ajoute à celle versée par la Mutualité Sociale Agricole.

Le versement de la rente débute dès le versement d'une rente accident du travail par la Mutualité Sociale Agricole pour une incapacité permanente entraînant une impossibilité d'exercer une activité professionnelle et correspondant à un taux égal ou supérieur à 66,66 %. La rente ne peut pas se cumuler avec les indemnités journalières qu'il percevait avant la décision de la MSA au titre de l'incapacité temporaire prévue dans le présent accord.

Le salaire mensuel brut de référence est égal au 12ème des salaires bruts perçus par le salarié au cours des 12 mois civils précédant la date de l'arrêt de travail.

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

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

En tout état de cause, cette rente prend fin le dernier jour du mois précédant la date d'effet de la pension vieillesse.

Dispositions communes aux prestations visées aux paragraphes ci-dessus

Les salariés sous contrat de travail à la date d'effet du présent accord et répondant aux conditions d'ouverture du oit, seront pris en charge et indemnisés dans les conditions indiquées dans lesdits paragraphes, sauf à l'être déjà par un organisme complémentaire assurant un niveau supérieur de prestations.

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

- Les revalorisations futures, portant sur les indemnités journalières, rentes incapacité permanente professionnelle selon les modalités prévues avec les organismes désignés,
- Le bénéfice des garanties décès, lorsque le contrat de travail n'est pas rompu à la date d'adhésion, pour les bénéficiaires d'indemnités journalières d'incapacité temporaire ou de rentes d'incapacité permanente professionnelle ou d'invalidité versées par un organisme assureur en application d'un contrat souscrit antérieurement, sous réserve que le maintien de ces garanties ne soit pas déjà prévu par un contrat antérieur.

Ce bénéfice prendra effet,

- d'une part, si les entreprises concernées communiquent un état détaillé de ces bénéficiaires,
 - et d'autre part, si le précédent organisme assureur transmet les provisions effectivement constituées à la date de la résiliation de son contrat, en application de l'article 30 de la loi n°89-1009 du 31 décembre 1989 modifiée.
- L'indemnisation intégrale pour les salariés en arrêt de travail remplissant les conditions dont le contrat de travail est en cours à la date d'effet, alors qu'il n'existe aucun organisme assureur précédent.

(...)

Article 6- Gestion du régime de prévoyance national

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

- d'effectuer une double désignation d'organismes assureurs pour les salariés non cadres et employeurs des exploitations et entreprises agricoles ayant une activité définie à l'article L.722-1 1° (à l'exception des rouisseurs teilleurs de Lin, des centres équestres, entraîneurs de chevaux de courses, champs de courses et des parcs zoologiques) et 4° du code rural, ou une activité de travaux agricoles visée à l'article L.722-1-2°(à l'exception des entreprises du paysage), ainsi qu'aux coopératives d'utilisation de matériel agricole. Sont co-désigné pour gérer le régime de protection sociale complémentaire soit AGRI-PREVOYANCE et CRIA PREVOYANCE en co-assurance, soit l'ANIPS.

(...)

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

Article 7- Adhésion et antériorité

Tout employeur ayant une activité définie à l'article L 722-1 1° (à l'exception des rouisseurs teilleurs de Lin, des centres équestres, entraîneurs de chevaux de courses, champs de courses et des parcs zoologiques) et 4° du code rural, ou une activité de travaux agricoles visée à l'article L.722-1 2°(à l'exception des entreprises du paysage) ainsi que les coopératives d'utilisation de matériel agricole, est tenu d'adhérer, pour l'ensemble des salariés concernés à l'article 3 du présent accord, à AGRI-PREVOYANCE/ CRIA PREVOYANCE ou à l'ANIPS en fonction de la répartition par région administrative arrêtée en application des modalités fixées entre les partenaires sociaux et les organismes désignés.

(...)

Antériorité des accords de branches ou conventionnels départementaux, régionaux, ou nationaux.

Les partenaires sociaux signataires du présent accord ont décidé de permettre aux négociateurs de branches et/ou négociateurs locaux de disposer d'un délai de négociation pour construire, ou adapter leur propre régime de prévoyance, en améliorant le socle minimal, en utilisant ou non les options facultatives élaborées en même temps que le socle minimal national par les partenaires sociaux nationaux auprès de l'organisme désigné dans l'accord national, ou en passant leur propre appel d'offre et décider de leur organisme gestionnaire.

Au jour de l'entrée en vigueur du présent accord, le régime national de prévoyance s'appliquera obligatoirement aux employeurs et aux salariés bénéficiaires entrant dans le champ d'une convention collective ou accord collectif ne comportant pas de dispositions en matière de prévoyance ou en application des dispositions ci après.

- Une branche ou des secteurs d'activités ayant déjà conclu un accord collectif départemental, régional ou national de prévoyance au jour de l'entrée en vigueur du présent accord:
 - comprenant l'ensemble des garanties définies à l'article 4 pour un niveau de prestations supérieures peuvent ne pas remettre en cause leurs propres garanties et ne pas rejoindre l'organisme désigné dans le présent accord pour ces garanties, les entreprises et salariés relevant de ce régime conventionnel sont exclus du régime national de prévoyance. Dans l'hypothèse où l'arrêté d'extension de l'accord concerné ne serait pas encore publié et conditionne son entrée en vigueur, cet accord doit prévoir la possibilité pour les entreprises de l'appliquer à titre volontaire par anticipation et l'entreprise doit l'appliquer, à défaut jusqu'à l'entrée en vigueur dudit accord les dispositions du présent accord national s'appliquent.
 - mais n'ayant pas mis en place une assurance complémentaire frais de santé d'un niveau supérieur à celle fixée à l'article 5, doivent obligatoirement rejoindre l'organisme désigné pour l'assurance complémentaire frais de santé et appliquer les dispositions correspondantes du présent accord

- Une branche ou des secteurs d'activités ayant déjà conclu un accord collectif départemental, régional ou national de prévoyance au jour de l'entrée en vigueur du présent accord:
 - ne comprenant pas l'ensemble des garanties définies à l'article 4 ou pour un niveau de prestations égales ou inférieures les entreprises et les salariés concernés doivent rejoindre l'organisme désigné dans le présent accord pour les garanties définies à l'article 4 et appliquer les dispositions correspondantes,
 - mais ayant mis en place une assurance complémentaire frais de santé d'un niveau supérieur à celle fixée à l'article 5 peuvent ne pas remettre en cause leur propre assurance complémentaire frais de santé et ne pas rejoindre pour cette assurance l'organisme désigné dans le présent accord dans ce cas les entreprises et les salariés concernés sont exclus du régime national de prévoyance relevant d'un autre régime à titre obligatoire. Dans l'hypothèse où l'arrêté d'extension de l'accord concerné ne serait pas encore publié et conditionne son entrée en vigueur, cet accord doit prévoir la possibilité pour les entreprises de l'appliquer à titre volontaire par anticipation et l'entreprise doit l'appliquer, à défaut jusqu'à l'entrée en vigueur dudit accord les dispositions du présent accord national s'appliquent.

- Une branche ou des secteurs d'activités ayant déjà conclu un accord collectif départemental, régional ou national de prévoyance au jour de l'entrée en vigueur du présent accord :
comprenant l'ensemble des garanties définies à l'article 4 pour un niveau de prestations supérieures et une assurance complémentaire frais de santé d'un niveau supérieur à celle fixée à l'article 5, peuvent ne pas remettre en cause leurs propres garanties et conserver l'organisme de leur choix. Les entreprises et salariés relevant de ce régime conventionnel sont exclus du régime national de prévoyance. Dans l'hypothèse où l'arrêté d'extension de l'accord concerné ne serait pas encore publié et conditionne son entrée en vigueur, cet accord doit prévoir la possibilité pour les entreprises de l'appliquer à titre volontaire par anticipation et l'entreprise doit l'appliquer, à défaut jusqu'à l'entrée en vigueur dudit accord les dispositions du présent accord national s'appliquent.

L'obligation de rejoindre totalement ou partiellement l'organisme désigné pour tout ou partie du régime national de prévoyance ne peut pas être exigé avant l'entrée en vigueur du présent accord.

Au cas où une branche ou des secteurs d'activités, notamment du fait de la conclusion antérieure à la date d'entrée en vigueur du présent accord d'un régime de prévoyance conventionnel comportant des garanties globalement supérieures à celles définies dans le présent accord auprès d'un autre organisme assureur, viendrait à rejoindre après l'entrée en vigueur du présent accord le régime national de prévoyance, une pesée spécifique du risque représenté par cette branche ou ces secteurs serait réalisée afin d'en tirer les conséquences au regard de la mutualisation professionnelle nationale.

Dans ce cas, les organismes assureurs calculeront le taux de cotisation additionnel et son délai d'application nécessaire à la constitution des provisions correspondantes et à la sauvegarde de l'équilibre technique du régime professionnel.

Antériorité des régimes de prévoyance d'entreprises

- Les entreprises disposant déjà d'un accord de prévoyance au jour de publication de l'arrêté d'extension du présent accord, comprenant l'ensemble des garanties définies à l'article 4 pour un niveau de prestations supérieures et une assurance complémentaire frais de santé d'un niveau supérieur à celle fixée à l'article 5, peuvent ne pas remettre en cause leurs propres garanties et ne pas rejoindre l'organisme désigné dans le présent accord.
- Les entreprises disposant déjà d'un accord de prévoyance au jour de publication de l'arrêté d'extension du présent accord :
 - comprenant l'ensemble des garanties définies à l'article 4 pour un niveau de prestations supérieures peuvent ne pas remettre en cause leurs propres garanties et ne pas rejoindre l'organisme désigné dans le présent accord pour ces garanties,
 - mais n'ayant mis en place une assurance complémentaire frais de santé d'un niveau supérieur à celle fixée à l'article 5, doivent obligatoirement rejoindre pour l'assurance complémentaire frais de santé l'organisme désigné et appliquer les dispositions correspondantes du présent accord.
- Les entreprises disposant déjà d'un accord de prévoyance au jour de publication de l'arrêté d'extension du présent accord :
 - ne comprenant pas l'ensemble des garanties définies à l'article 4 ou pour un niveau de prestations égales ou inférieures doivent rejoindre pour les garanties définies à l'article 4 l'organisme désigné dans le présent accord et appliquer les dispositions correspondantes,

- mais ayant mis en place une assurance complémentaire frais de santé d'un niveau supérieur à celle fixée à l'article 5 peuvent ne pas remettre en cause leur propre assurance complémentaire frais de santé et ne pas rejoindre pour cette assurance l'organisme désigné dans le présent accord.

L'obligation de rejoindre totalement ou partiellement l'organisme désigné pour tout ou partie du régime national de prévoyance ne peut pas être exigé avant l'entrée en vigueur du présent accord.

Au cas où une entreprise, notamment du fait de la souscription antérieure à la date d'extension du présent accord d'un régime de prévoyance comportant des garanties globalement supérieures à celles définies dans le présent accord auprès d'un autre organisme assureur, viendrait à rejoindre après l'entrée en vigueur du présent accord le régime national de prévoyance, une pesée spécifique du risque représenté par cette entreprise ou établissement serait réalisée afin d'en tirer les conséquences au regard de la mutualisation professionnelle.

Dans ce cas, les organismes assureurs calculeront la prime nécessaire à la constitution des provisions correspondantes et à la sauvegarde de l'équilibre technique du régime professionnel.

Par ailleurs, les entreprises qui ont mis en place un régime de prévoyance de niveau inférieur à la date d'extension du présent accord sur l'ensemble ou sur les garanties de l'article 5 ou sur l'assurance santé disposent d'un délai maximum de 12 mois à compter de la publication de l'arrêté d'extension pour rejoindre en totalité ou en partie selon les modalités définies ci-dessus le régime national de prévoyance établi par le présent accord et l'organisme désigné afin de respecter le cas échéant les délais de préavis et/ou de dénonciation qui peuvent être fixés par leurs régimes ».

Article 8- Cotisations

1. Assiette

Les cotisations sont appelées pour tous les salariés définis à l'article 3 du présent accord sur la base des rémunérations brutes limitées à quatre fois le montant du plafond annuel de la Sécurité sociale, servant au calcul de l'assiette des cotisations d'assurances sociales.

2. Taux de cotisations et répartitions

Pour tous les employeurs et les salariés, le taux global d'appel des cotisations destinées au financement des prestations définies à l'article 4 est de :

- 0.42 %, pour les garanties décès, incapacité temporaire et permanente,
- répartie comme suit, 50 % à la charge des employeurs, soit 0,21 %, 50 % à la charge des salariés soit 0,21 %.

La couverture des prestations incapacité temporaire défini à l'article 4 est assurée par une cotisation fixée à 0,19 % et prise en charge intégralement par les salariés sur leur participation globale.

(...)

3. Collecte

Les cotisations sont collectées par les organismes désignés. Le recouvrement des cotisations peut être confié à la MSA par les organismes assureurs selon les modalités définies entre eux et la MSA.

4. Suspension du contrat de travail

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

En cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident (toutes origines) ne donnant pas lieu à complément de salaire par l'employeur et intervenant après la date d'affiliation au régime, les garanties prévues en cas de décès et incapacité permanente professionnelle sont maintenues sans versement de cotisation

En cas de suspension du contrat de travail d'une durée supérieure à un mois civil donnant lieu à complément de salaire par l'employeur :

(...)

- le bénéfice des garanties décès, incapacité permanente professionnelle est maintenu avec versement des cotisations correspondantes. Toutefois en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident (toutes origines) les garanties sont maintenues sans versement de cotisation

Article 9- Clause de réexamen

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

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

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

Ainsi, le nouvel assureur procédera au versement des dites prestations jusqu'à leur terme.

Les partenaires sociaux en application de l'article L912-3 du Code de la Sécurité Sociale organiseront les modalités de la poursuite des revalorisations, avec le nouvel organisme assureur et tout autres organismes pouvant assurer ce type de prestation.

Article 10 - Accord de gestion spécifique et suivi du régime

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

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

Il est par ailleurs mis en place par les organisations professionnelles signataires un conseil paritaire de surveillance qui a pour mission de :

- o Faire le bilan des entreprises et salariés relevant du présent accord à partir des éléments transmis par les différents organismes assureurs désignés dans l'accord à leur commission paritaire de suivi.
- o Faire un bilan annuel de l'application de l'accord, des évolutions et résultats globaux du régime de prévoyance mis en place par l'accord.
- o D'examiner les avis relatifs à l'évolution du régime transmis par les commissions paritaires de suivi.
- o de vérifier que les objectifs professionnels et de mutualisation sont réalisés dans les meilleures conditions.
- o de consolider les différentes données statistiques sur les entreprises et les salariés.

Le conseil paritaire de surveillance est composé de 3 représentants désignés par chaque organisation syndicale de salariés signataire de l'Accord National et par un nombre équivalent de représentants des organisations professionnelles d'employeurs signataires.

La présidence est assurée alternativement pour une période de 2 ans par un représentant choisi alternativement dans chaque collège. Le secrétariat est assuré par la FNSEA. La commission peut inviter des représentants des organismes assureurs et toutes personnes jugées utiles.

Article 11- Dépôt et extension

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

Le présent accord est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

Fait à Paris
Le 10 juin 2008

F.N.S.E.A.
Claude COCHONNEAU

F.N.C.U.M.A.
Guy BONDOUY

E.D.T
Jean-Paul DUMONT

U.S.R.T.L.
Daniel BONTE

F.N.B.
Laurent DENORMANDIE

F.F.P.F.
Jean-Marie BARBIER

FGA/CFDT
Eric SWARTVAGHER

FNAF/CGT
Philippe PEUCHOT

FGTA/FO
Jean-Pierre MABILLON

CFTC-AGRI
Jean-Pierre CHIVORET

SNCEA/CFE/CGC
Alain BELLESSERT

Annexe V

DISPOSITIONS SPECIFIQUES AU PERSONNEL D'ENCADREMENT

Par dérogation aux dispositions de la Convention Collective du 11 février 1997, les dispositions ci-dessous s'appliquent aux Cadres, Techniciens et Agents de Maîtrise.

1. DEFINITION

Sont considérés comme faisant partie de l'encadrement les salariés qui maîtrisent une spécialité professionnelle et à qui l'employeur délègue tout ou partie de son autorité sur le plan technique, commercial, administratif ou de commandement.

Ils ont, dans la limite de cette délégation, un pouvoir de décision engageant l'entreprise et prennent, dans l'accomplissement de leurs fonctions, les initiatives et responsabilités qui en découlent.

En fonction de l'étendue de cette délégation, ils sont classés dans la catégorie des techniciens et agents de maîtrise ou dans celle des cadres.

Ils peuvent être amenés à effectuer des tâches relevant d'une qualification inférieure à leur positionnement personnel dans la classification des emplois.

Chaque technicien, agent de maîtrise ou cadre veille au respect des règles d'hygiène et sécurité pour lui-même et pour le personnel placé sous sa responsabilité.

A tous niveaux, l'employeur peut leur demander de rendre compte de leur travail.

2. DIPLOME ET POSITIONNEMENT DE L'EMPLOI

C'est l'emploi réellement tenu qui détermine le niveau de classification. Un diplôme en tant que tel ne confère pas un droit de classement à un niveau donné.

Le titulaire d'un des diplômes professionnels auxquels il est fait référence dans la définition des niveaux peut accéder aux fonctions auxquelles les connaissances sanctionnées par ce diplôme le destinent à la condition qu'un emploi correspondant aux fonctions soit disponible et que l'intéressé confirme ses capacités à l'occuper au terme de la période d'essai ou d'adaptation. Ces fonctions doivent correspondre à la spécialité du diplôme et être du niveau correspondant à ce diplôme.

L'expérience acquise par la pratique peut être équivalente à un diplôme.

3. DEFINITION DES EMPLOIS ET SALAIRES

Les techniciens, agents de maîtrise, cadres sont répartis comme suit :

salaires applicables au 1^{er} janvier 2011
(en cours d'extension- avenant n° 28 du 11/01/2011)

Coefficient	Définition des catégories et emplois	Salaire horaire	Salaire mensuel Base 151,67 h
200	<p><u>1°) Techniciens et agents de maîtrise de niveau 1</u></p> <p>Echelon 1 : Technicien Assure l'organisation et l'exécution des tâches et des missions qui lui sont confiées et dont il maîtrise tous les aspects techniques et d'analyses, à partir de directives et en fonction des résultats attendus. Il est capable de réaliser une utilisation optimale des moyens mis à sa disposition. Il participe en outre à des missions complémentaires directement liées à son activité sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique, telles que relations avec les fournisseurs ou clients, enregistrement et traitement des données sur informatique... Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles de niveau III (BTSA)</p>	11,04 €	1 674,44 €

220	<p>Echelon 2 : Agent de maîtrise En plus des travaux et tâches professionnelles auxquelles il participe ou qu'il assure compte tenu de ses compétences techniques et de son expérience, il organise et répartit les travaux de salariés qu'il encadre. Il relaie les instructions émanant de la direction et veille à faire remonter les problèmes et incompréhensions éventuelles comme à informer des éléments positifs constatés. Il doit faire respecter les consignes de sécurité données et veiller s'il y a lieu au port des équipements de protection individuelle. Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles de niveau III (BTSA)</p>	12,14 €	1 841,27 €
220	<p>Echelon 2 : Technicien A cet échelon, le technicien a une expérience professionnelle qui lui permet une autonomie complète et d'anticiper certaines réactions ou résultats. Il maîtrise tous les aspects des travaux et missions qui lui sont confiés. Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles de niveau III (BTSA)</p>	12,14 €	1 841,27 €
<u>2°) Techniciens et agents de maîtrise de niveau 2</u>			
240	<p>Technicien Agit suivant des instructions établies périodiquement par l'employeur à partir des orientations définies pour l'exploitation et sur lesquelles il est consulté. Ses compétences techniques et son expérience lui permettent de décider du moment adéquat pour la réalisation des travaux qu'il effectue avec une obligation d'optimiser les moyens à sa disposition. Il procède à la mise à jour des informations nécessaires à la gestion des travaux et missions qui lui sont confiés. Il participe aux réapprovisionnements de l'exploitation. Il peut avoir des contacts réguliers avec des partenaires extérieurs du fait de ses compétences et capacités techniques dans l'intérêt de l'exploitation comme pour assurer le maintien ou développement de ses capacités. Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles de niveau III ou de niveau II (A ce jour, BTSA ou diplôme d'ingénieur agricole)</p>	13,24 €	2 008,11 €
240	<p>Agent de maîtrise Outre les travaux et missions d'encadrement effectués par l'agent de maîtrise du niveau précédent, procède aux modifications ponctuelles dans l'équipe qu'il encadre afin d'assurer la poursuite des travaux aux exigences et dans les délais fixés. Il porte une appréciation sur la qualité du travail des salariés qu'il encadre et la communique à la direction. Il donne des indications sur les évolutions, orientations, besoins de formation professionnelle possibles des salariés qu'il encadre. Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles de niveau III ou de niveau II (A ce jour, BTSA ou diplôme d'ingénieur agricole)</p>	13,24 €	2 008,11 €
<u>3°) Cadres</u>			
270	<p>Niveau 1 Salarié chargé de façon permanente de gérer l'ensemble d'un ou des services liés à l'entreprise dans le respect des moyens techniques et budgétaires qui lui sont alloués. Il administre suivant les directives générales et les grandes orientations définies en commun avec l'employeur. Il prend des décisions opérationnelles qui peuvent avoir des effets directs sur les résultats de l'entreprise ou de l'exploitation. Il exécute les travaux</p>	14,91 €	2 261,40 €

350	<p>en temps opportun et il s'entoure des compétences nécessaires pour conduire sa mission. Il définit les indicateurs et tableaux de bord, les analyse et formule des conclusions pour l'amélioration de la bonne marche de l'entreprise. Pour tenir cet emploi, il est nécessaire de justifier d'une expérience dans un poste à responsabilité Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles de niveau II (A ce jour diplôme d'ingénieur agricole)</p> <p>Niveau 2 Cadre qui assure seul la bonne marche technique et administrative de l'entreprise. Il peut être membre de l'équipe dirigeante de l'entreprise, c'est-à-dire mandataire social, gérant ou dirigeant nommé par le conseil d'administration. Il détermine les orientations de l'exploitation et les moyens en personnel et matériel à mettre en œuvre pour atteindre les objectifs fixés. Il prend des décisions ayant un impact direct et primordial sur la marche globale de l'entreprise, ses résultats, son image et sa pérennité. Il représente l'entreprise auprès des clients, fournisseurs et de l'administration. Il prend les mesures nécessaires en matière d'hygiène et sécurité et rédige les documents réglementaires. Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles de niveau II (diplôme d'ingénieur agricole)</p>	19,37 €	2 937,85 €
-----	--	---------	------------

AVANTAGES EN NATURE
applicables au 1^{er} septembre 2010

LOGEMENT :

- chambre meublée avec W.C. et douche.....	54,16 € par mois,
- appartement F.1 avec éléments de confort.....	86,68 € par mois,
- appartement F.2 avec éléments de confort.....	110,50 € par mois,
- appartement F.3 avec éléments de confort.....	134,35 € par mois,
- appartement F.4 et plus avec éléments de confort.....	158,17 € par mois,

NOURRITURE :

Petit déjeuner.....	2,00 €
Repas de midi.....	5,11 €
Repas du soir.....	4,45 €.

BLANCHISSAGE : 26,57 € par mois"

4. PERIODE D'ESSAI ET PERIODE D'ADAPTATION

• **Période d'essai**

La période d'essai pour les contrats de travail à durée indéterminée est subordonnée à l'accord écrit des parties. Sa durée, renouvelable une fois pour une durée identique, est fixée comme suit :

- Techniciens et agents de maîtrise : 3 mois
- Cadres : 4 mois

Le renouvellement doit obligatoirement être prévu dans le contrat de travail et notifié par lettre recommandée 15 jours avant l'expiration de la période initiale.

Au cours de la période d'essai, le contrat peut être rompu par l'une ou l'autre des parties, en respectant les délais de prévenance fixés par le Code du Travail et rappelés à l'article 33 de la Convention Collective.

La période d'essai des salariés embauchés par contrat de travail à durée déterminée sera établie suivant la réglementation en vigueur.

• Période d'adaptation

Lorsqu'un salarié présent sur l'entreprise est promu dans un emploi de technicien, agent de maîtrise ou de cadre, l'employeur peut être amené à évaluer ses compétences dans ce nouvel emploi pendant une période dite période d'adaptation, qui permet également au salarié d'apprécier si ce nouveau poste lui convient.

Cette période d'adaptation doit être formalisée par écrit dans un avenant au contrat de travail. Sa durée ne peut excéder celle de la période d'essai correspondant à l'emploi proposé.

Si l'une ou l'autre des parties vient à mettre fin à la période d'adaptation, le salarié se verra replacé dans ses fonctions antérieures ou dans des fonctions similaires assorties d'un salaire équivalent.

5. DUREE DU TRAVAIL

Par référence à l'article 11.1 et 11. 2 de l'Accord National modifié du 23 décembre 1981, le temps de travail des techniciens, agents de maîtrise et cadres est organisé comme suit :

Les techniciens et agents de maîtrise de niveau 1 sont considérés comme salariés suivant l'horaire collectif. Avec leur accord écrit, il peut être établi avec eux une convention de forfait sur une base mensuelle ou annuelle en heures.

Les techniciens et agents de maîtrise de niveau 2 et les cadres de niveau 1 sont considérés comme agents d'encadrement organisant leur temps de travail. Une convention de forfait sur la base d'un nombre annuel d'heures ou de jours de travail doit être établie avec eux, conformément aux dispositions des articles 11.3 ou 11.4 de l'Accord National susvisé.

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

6. SALAIRE

La rémunération horaire des **techniciens et agents de maîtrise de niveau 1** est définie au point 3.

Leur salaire mensuel est établi :

- soit par référence à la durée légale du travail, et en ce cas, les heures supplémentaires éventuellement effectuées sont rémunérées à la fin de chaque mois,
- soit en fonction d'un forfait en heures défini par écrit avec l'employeur. En ce cas, la rémunération forfaitaire qui leur est versée est calculée en tenant compte des majorations pour heures supplémentaires, en application de l'article 7.3 de l'accord national du 23 décembre 1981.

La rémunération mensuelle des **techniciens et agents de maîtrise de niveau 2 et des cadres de niveau 1** définie au point 3 correspond au forfait annuel ou mensuel défini dans leur contrat de travail ou l'avenant signé avec leur employeur.

La rémunération mensuelle des **cadres de niveau 2** est la rémunération forfaitaire des dirigeants, complétée par un intéressement aux résultats défini d'un commun accord.

7. MAINTIEN DU SALAIRE EN CAS D'ARRET DE TRAVAIL

En cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident quelle qu'en soit l'origine, pris en charge par la Mutualité Sociale Agricole, l'employeur assure au technicien, agent de maîtrise ou cadre ayant au moins un an

d'ancienneté, le maintien de son salaire net intégral jusqu'à l'intervention directe de la garantie incapacité de travail assurée par la C.P.C.E.A.

8. PREAVIS

En cas de rupture du contrat de travail, la durée réciproque de préavis est fixée à :

- 2 mois pour les techniciens et agents de maîtrise
- 3 mois pour les cadres du niveau 1
- 4 mois pour les cadres du niveau 2

Pendant la durée du préavis, le technicien, agent de maîtrise ou cadre est autorisé à s'absenter au maximum une journée par semaine, pour rechercher un nouvel emploi. Ces journées sont rémunérées en cas de licenciement.

Le contrat de travail ayant pris fin, le technicien, agent de maîtrise ou cadre devra libérer le logement dont il jouissait en accessoire de celui-ci.

9. INDEMNITE DE LICENCIEMENT

Quand la résiliation du contrat de travail est le fait de l'employeur, hors le cas de faute grave, le technicien, agent de maîtrise ou cadre ayant plus d'un an d'ancienneté a droit à une indemnité de licenciement calculée en fonction de son ancienneté, en application des textes réglementaires en vigueur.

10. DEPART OU MISE A LA RETRAITE

1. Départ à la retraite à l'initiative du technicien, agent de maîtrise ou cadre

Le salarié qui quitte volontairement l'entreprise pour bénéficier de sa pension de vieillesse doit respecter le délai de préavis prévu au paragraphe 8.

Il a droit, au moment de son départ, à une indemnité de départ à la retraite, fixée en fonction de son ancienneté dans l'exploitation, et égale à 1/7 de son salaire moyen mensuel des 12 derniers mois par année d'ancienneté.

2. Mise à la retraite à l'initiative de l'employeur

La mise à la retraite est la possibilité donnée à l'employeur de rompre le contrat de travail d'un technicien, agent de maîtrise ou cadre remplissant les conditions d'âge requises et ayant, le cas échéant, donné son accord conformément aux dispositions de l'article L 1237-5 du Code du travail.

L'employeur devra notifier sa décision par lettre recommandée avec avis de réception, en respectant le délai de préavis prévu au paragraphe 8 et verser au salarié une indemnité conformément à la loi.

11. RETRAITE COMPLEMENTAIRE ET PREVOYANCE

Les agents de maîtrise, techniciens et cadres relevant des présentes dispositions sont affiliés pour la retraite complémentaire à la CAMARCA (régime ARRCO), à la CRCCA (régime AGIRC) et, pour le régime Prévoyance et Complémentaire santé à la CPCEA.

CAMARCA, CRCCA et CPCEA ont leur siège au 21, rue de la Bienfaisance, 75008 PARIS.

12.

Le classement du personnel d'encadrement dans la nouvelle grille de définition des emplois ne peut être la cause d'une diminution du salaire minimal conventionnel dont les salariés bénéficiaient antérieurement : en revanche, la modification de la définition de l'emploi, ou de sa dénomination, ou la modification du coefficient, niveau ou échelon y afférent, ne peuvent être en aucun cas considérés comme la perte d'un avantage acquis.

La conversion des anciens coefficients en "niveau et échelon" de la nouvelle classification s'opérera au moyen de la grille de concordance suivante :

Ancienne classification		Nouvelle classification	
Niveau	Coefficient	Niveau	Coefficient
Groupe III	200	TAM Niveau 1 Echelon 1	200
		TAM Niveau 1 Echelon 2	220
		TAM Niveau 2	240
Groupe II	270	Cadre niveau 1	270
Groupe I	350	Cadre niveau 2	350