

CONVENTION COLLECTIVE
DE TRAVAIL DES EXPLOITATIONS AGRICOLES
DES ALPES DE HAUTE-PROVENCE
DU 1^{er} JUILLET 1998

A jour des avenants	n° 1 du 08 avril 1999
	n° 2 du 1^{er} juillet 1999
	n° 3 du 22 août 2000
	n° 4 du 25 juillet 2001
	n° 5 du 30 juillet 2002
	n° 6 du 30 juillet 2003
	n° 7 du 30 juillet 2003
	n° 8 du 5 août 2004
	n° 9 du 19 juillet 2005
	n° 10 du 25 juillet 2006
	n° 11 du 24 juillet 2007
	n° 12 du 22 juillet 2008
	n° 13 du 22 juillet 2009
	n° 14 du 12 janvier 2010
	n° 15 du 26 janvier 2011
	n° 16 du 26 janvier 2012

SOMMAIRE

	Numéro de page
Titre 1 Dispositions générales applicables à tous les salariés	4
Chapitre I Champ d'application - Dépôt - Extension.	
article 1 - Champ d'application professionnel	4
article 2 - Ouvriers étrangers	4
article 3 - Apprentis	4
article 4 - Modalités d'application	4
article 5 - Champ d'application territorial	4
article 6 - Dépôt de la convention	4
article 7 - Extension de la convention.	4
Chapitre II Durée de la convention, Révision, Négociation salariale, Commission mixte, Dénonciation.	
article 8 - Durée, Révision, Négociation salariale, Indemnisation des représentants des organisations de salariés siégeant en commission mixte, Dénonciation.	5
Chapitre III Conciliation	
article 9 - Procédure de conciliation conventionnelle	5 à 6
Chapitre IV Droit syndical	
article 10 - Libertés syndicales et d'opinion	6
article 11 - Représentants du personnel	6- 7
article 12 - Sections et délégués syndicaux	7-8
article 13 - Salariés élus à la Chambre d'Agriculture	8
Chapitre V Dispositions concernant l'emploi	
article 14 - Définition des emplois permanents et non permanents, contrats	8
article 15 - Embauchage et période d'essai	8-9
article 16 - Absences justifiées et non justifiées	9
article 17 - Suspension du contrat de travail	9-10
article 18 - Rupture du contrat de travail	10 à 12
article 19 - Protection des salariés et droit disciplinaire	12 - 13
Chapitre VI Classification des emplois - Salaires	
article 20 - Classification des emplois ouvriers agricoles	13 à 16
article 21 - Salaire horaire	16
article 22 - Rémunération des salariés en arrêt de travail pour maladie ou accident	16
article 23 - Régimes particuliers	16 - 17
article 24 - Remise de la paie, bulletin et livre de paie	17
Chapitre VII Avantages en nature, primes et indemnités	
article 25 - Avantages en nature	18
article 26 - Prime d'ancienneté	18
article 27 - Départ de mise à la retraite	19
article 28 - Indemnité de panier	19
article 29 - Indemnité de trajet	19
Chapitre VIII Durée du travail	
article 30 - Durée du travail	20
article 31 - Heures supplémentaires	21

article 32 - Travail de nuit	21
article 33 - Repos hebdomadaire et jours fériés	21 - 22

Chapitre IX **Congés**

article 34 - Congés annuels : ouverture du droit	22 - 23
article 35 - Congés annuels : aménagement,	23 - 24
article 36 - Congés supplémentaires	24 - 25
article 37 - Congés spéciaux	25 - 26

Chapitre X **Hygiène et sécurité**

article 38 - Dispositions spéciales aux jeunes et aux femmes	26
article 39 - Intempéries	26
article 40 - Indemnités de traitement	26
article 41 - Protection des travailleurs	26
article 42 - Machines agricoles	26

Chapitre XI **Formation professionnelle**

article 43 - Formation professionnelle et apprentissage	26
article 44 - Cotisation, formation et commission départementale	26

Titre II Dispositions particulières aux cadres

Chapitre I **Application**

article 45 - Application	27
--------------------------	----

Chapitre II **Dispositions relatives à l'exercice de l'emploi**

article 46 - Définition générale	27
article 47 - Classification des emplois	27
article 48 - Période d'essai	27-28
article 49 - Coefficients de base	28
article 50 - Salaires et durée du travail	28
article 51 - Prestations en nature	28
article 52 - Prime d'ancienneté	28
article 53 - Prime de fin de campagne	28
article 54 - Repos hebdomadaire et jours fériés	28
article 55 - Congés payés	29
article 56 - Congés de perfectionnement	29
article 57 - Absences	29
article 58 - Régime de prévoyance	29
article 59 - Indemnité maladie et accident du travail	29
article 60 - Suspension du contrat en cas de maladie ou d'accident	29-30
article 61 - Rupture du contrat de travail	30
article 62 - Absence pour recherche d'emploi	30
article 63 - Licenciement	30
article 64 - Indemnité de licenciement	30
article 65 - Allocation de fin de carrière	30
article 66 - Clause concernant la retraite complémentaire des salariés-cadres	31-31

Annexe I - Salaires	32-34
----------------------------	--------------

Annexe II - Prévoyance	35-36
-------------------------------	--------------

TITRE 1^{er} : DISPOSITIONS GENERALES APPLICABLES A TOUS LES SALARIES

CHAPITRE I : Champ d'application - Dépôt - Extension

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

La présente convention détermine, dans le département des Alpes de Haute-Provence, les rapports entre les employeurs et les salariés des exploitations agricoles ci-après désignées, quelle que soit leur forme juridique :

- exploitations de polyculture ;
- exploitations d'arboriculture fruitière ;
- exploitations de cultures maraîchères ou légumières ;
- exploitations de lavandiculture et de production de plantes à parfum ;
- exploitations horticoles ou florales ;
- pépinières ;
- exploitations d'élevage ovin, caprin, bovin ou porcin ;
- exploitations d'élevage avicole, apicole, piscicole, cuniculicole ;
- champignonnières.

Article 2 : Ouvriers étrangers

Les dispositions de la présente convention sont applicables aux étrangers. L'introduction de main-d'œuvre étrangère ne provoquera pas de licenciement de personnes de la même catégorie professionnelle bénéficiant de la sécurité de l'emploi dans le cadre de l'exploitation et de ses annexes.

Article 3 : Apprentis

La convention est applicable aux apprentis liés à leur chef d'exploitation par un contrat d'apprentissage régulièrement établi, dans toutes les dispositions qui ne sont pas contraires aux dispositions de la loi.

Article 4 : Modalités d'application

Dans toutes les exploitations comprises dans le champ d'application de la présente convention collective, les dispositions de cette convention s'imposent, sauf dispositions plus favorables, aux rapports nés des contrats individuels ou d'exploitations.

Article 5 : Champ d'application territorial

La présente convention est applicable à l'ensemble des exploitations agricoles dont le siège est situé sur le territoire du département des Alpes de Haute-Provence.

Article 6 : Dépôt de la convention

La présente convention sera remise à chacune des organisations syndicales et les autres ampliations nécessaires seront déposées au service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles des Alpes de Haute-Provence.

Article 7 : Extension de la convention

Les parties signataires manifestent leur désir de voir les effets de la présente convention étendue par arrêté ministériel à toutes les exploitations du département des Alpes de Haute-Provence et, en conséquence, demandent au chef de service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles de procéder aux formalités nécessaires à cet effet.

CHAPITRE II : Durée de la Convention - Révision - Négociation Salariale-- Commission Mixte - Dénonciation

Article 8 -A - Durée

La présente convention est conclue pour la durée d'un an et prend effet le 1^{er} juillet 1998. Elle se poursuivra d'année en année par tacite reconduction.

Article 8 -B - Révision

Les parties signataires se réservent le droit de demander à tout moment la révision des clauses de la présente convention.

La partie signataire qui demandera la révision de la convention collective devra indiquer au chef du service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles les points sur lesquels porte sa demande et indiquer ses propositions écrites, dans les trois mois hors périodes de grands travaux.

A défaut d'accord, la présente convention restera applicable jusqu'à dénonciation dans les conditions fixées au "paragraphe e" avec un préavis d'un mois.

Article 8 -C - Négociation salariale

La négociation sur les salaires est l'occasion, chaque année, en application des dispositions de l'article L 132.12, 2ème alinéa du code du travail, d'un examen par les parties de l'évolution économique et de la situation de l'emploi par branche de production, ainsi que de l'évolution des salaires effectifs moyens, hors S.M.I.C., par catégories professionnelles, au regard des salaires minima de la grille.

Au cours de cet examen, la partie patronale fournira les informations nécessaires pour permettre de négocier en toute connaissance de cause.

Article 8 -D - Indemnisation des représentants des organisations de salariés siégeant en commission mixte

Chaque organisation de salariés signataire de la convention collective mandate, au début de l'année civile, un titulaire et deux suppléants, dont elle communique les noms, adresses et entreprises au chef du service de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles et aux organisations patronales signataires. Cette désignation est reconduite tacitement les années suivantes, sauf modification notifiée dans les formes ci-dessus par l'organisation syndicale ouvrière intéressée.

Le droit de s'absenter et la rémunération de l'absence sont régis par l'accord national du 21 janvier 1992 relatif à la négociation collective en agriculture.

Article 8 -E - Dénonciation

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

La partie signataire qui dénoncera la convention devra prévenir les autres parties par lettre recommandée et joindre ses nouvelles propositions, en même temps qu'elle demandera au chef du service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles de convoquer la Commission Mixte.

A défaut de conclusion d'une nouvelle convention, la présente restera applicable un an.

CHAPITRE III : Conciliation

Article 9 : Procédure de conciliation conventionnelle

Il est institué, au siège du service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles, une commission paritaire de conciliation composée d'un nombre égal de représentants patronaux et de représentants salariés, désignés par les organisations syndicales : une organisation signataire au moins, devra être présente.

La commission est saisie par lettre recommandée adressée au SDITEPSA et doit être convoquée dans le délai de 15 jours à compter de la date de réception de la demande, après consultation de l'autre partie qui sera informée de l'objet de la réunion.

CHAPITRE IV : Droit Syndical

Article 10 : Libertés syndicales et d'opinion

La liberté d'opinion, ainsi que le libre exercice du droit syndical, sont reconnus.

Par suite, les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat constitué en vertu des dispositions du livre IV du code du travail ou à une organisation politique ou confessionnelle ou d'exercer une activité syndicale pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne les différentes relations avec le personnel, notamment, l'embauche, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de congédiement.

En aucun cas, le fait d'intenter une action en justice ou d'intervenir auprès du service de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles afin de faire respecter l'une des clauses de la convention collective ne pourra constituer un motif de renvoi.

Il sera accordé aux salariés le temps nécessaire à l'exercice de leurs obligations syndicales, dans la limite d'une demi-journée par mois, sur présentation de la convocation de leur organisation professionnelle, quarante huit heures à l'avance.

Ces absences pourront être cumulées dans la limite de trois jours par semestre civil.

Par ailleurs, et sur demande écrite de leur syndicat, les salariés pourront être mis en congé pour assister aux congrès et assemblées statutaires de leur organisation.

Les absences mentionnées aux deux alinéas ci-dessus ne sont pas rémunérées, mais peuvent être récupérées par accord entre les parties.

Article 11 : Représentants du personnel

a) Délégués du personnel

Dans chaque exploitation occupant habituellement au moins onze salariés seront élus des délégués du personnel, dans les conditions fixées par les articles L. 421-1 et suivants, et R. 422-1 et suivants du code du travail.

Sont éligibles, à l'exception des conjoints, ascendants, descendants, frères, sœurs et alliés au même degré du chef d'entreprise, les électeurs âgés de dix-huit ans accomplis et ayant travaillé dans l'entreprise sans interruption depuis un an au moins.

Les salariés occupant un emploi à temps partiel simultanément dans plusieurs entreprises ne sont éligibles que dans l'une de ces entreprises ; ils choisissent celle où ils font acte de candidature.

Les délégués du personnel ont notamment pour mission :

- Premièrement : de présenter aux employeurs ou à leurs représentants toutes les réclamations individuelles et collectives qui n'auraient pas été directement satisfaites ;
- Deuxièmement : ils sont habilités pour faire respecter les clauses des conventions collectives, du code du travail, l'hygiène, la sécurité, l'apprentissage, la prévoyance sociale ;
- Troisièmement : ils pourront saisir le chef de service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles de toute plainte ou observation relative à l'application des prescriptions légales ou réglementaires dont il est chargé d'assurer le contrôle.

L'inspecteur du travail (I.T.) doit se faire accompagner dans ses visites par le délégué compétent, si ce dernier le désire, et lorsque la visite de l'I.T. intervient à la demande du délégué.

Les délégués sont élus pour deux ans et peuvent être réélus.

Ils exercent les attributions et bénéficient des prérogatives qui leur sont conférées par les textes susvisés.

Le ou les délégués sont reçus par le chef d'exploitation ou son représentant au moins une fois par mois. Chaque partie peut se faire assister ; ensemble, ils ne peuvent être en nombre supérieur à celui des représentants du personnel titulaires. Ils sont, en outre, reçus en cas d'urgence sur leur demande.

Les délégués du personnel remplissent en priorité leur mandat pendant les heures de travail. Il leur est recommandé d'informer leur employeur de leurs absences au moins vingt-quatre heures à l'avance.

Le chef d'établissement employant plus de dix salariés est tenu de laisser à chaque délégué titulaire, dans les limites d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder quinze heures par mois (entreprises de cinquante salariés ou plus) ou dix heures par mois (autres entreprises), le temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions. Ce temps lui sera payé comme temps de travail.

b) Comité d'entreprise

Dans les entreprises agricoles occupant cinquante salariés au moins décomptés selon les modalités de l'article L. 431-2 du code du travail, un comité d'entreprise est constitué.

L'élection, la mission et les moyens du comité d'entreprise sont ceux déterminés par le code du travail.

Article 12 : Sections et délégués syndicaux

a) Sections syndicales

Les employeurs et salariés s'engagent à se conformer aux dispositions des articles L. 412-1 et suivants, R. 412-1 et suivants et D. 412-1 du code du travail.

b) Délégués syndicaux d'entreprise

La désignation, la mission et les moyens des délégués syndicaux d'entreprise sont ceux déterminés par le chapitre II du titre I du livre IV du code du travail.

c) Délégués syndicaux interentreprises (DSIE)

Les délégués interentreprises pourront être accrédités dans les conditions législatives, réglementaires ou conventionnelles en vigueur, auprès des exploitations ou entreprises agricoles n'employant pas habituellement plus de 10 salariés.

Le nombre des délégués interentreprises et l'étendue des circonscription où s'exercent les attributions sont fixés comme suit :

- personnel d'encadrement : un délégué accrédité par chaque organisation syndicale représentative pour l'ensemble du département ;

- personnel d'exécution : un délégué accrédité par chaque organisation syndicale représentative et pour chacune des circonscriptions territoriales suivantes :

- 1^{ère} circonscription : cantons de SISTERON, VOLONNE, LES MEES.
- 2^{ème} circonscription : cantons de PEYRUIS, FORCALQUIER, MANOSQUE.
- 3^{ème} circonscription : cantons de RIEZ et VALENTOLE.

La compétence de chaque délégué syndical est étendue à l'ensemble du département.

Des délégués employeurs seront désignés par l'organisation patronale pour les mêmes circonscriptions, avec extension de compétence à l'ensemble du département.

Les délégués interentreprises exercent normalement leur mandat, selon la procédure prévue à l'accord national précité, en dehors des heures de travail.

Toutefois, ils pourront bénéficier, sur demande justifiée, présentée à leur employeur 48 heures à l'avance, d'absence autorisée pour exercer leur mandat, dans la limite de quinze heures par mois.

Les heures de travail perdues pourront être récupérées par accord entre les parties.

Article 13 : Salariés élus à la Chambre d'Agriculture

Les salariés élus à la Chambre d'Agriculture bénéficient d'autorisations d'absence pour participer aux sessions de la Chambre, ainsi qu'aux réunions impliquées par leur mandat.

L'autorisation, qui doit être demandée au moins 48 heures à l'avance, est de droit sauf cas de force majeure, sur présentation de la convocation.

L'obligation de réserve des élus à la Chambre d'Agriculture est reconnue et ne saurait être transgressée au niveau de l'exploitation qui emploie le salarié élu.

Le membre élu à la Chambre d'Agriculture bénéficie en cas de licenciement de la même protection que le délégué syndical interentreprises.

CHAPITRE V : Dispositions Concernant l'Emploi

Article 14 : Définition des emplois permanents et non-permanents - Contrats

La F.D.S.E.A. suggère d'établir un contrat de travail type

a) Le permanent

Le permanent est le salarié qui, après une période d'essai d'un mois, est lié à son employeur par un contrat de travail à durée indéterminée et auquel l'employeur garantit du travail toute l'année, dans la limite hebdomadaire fixée par la loi (actuellement 39 heures), sauf contrat entre les parties fixant le nombre d'heures à un seuil plus bas ou plus élevé que celui-ci.

Le salarié embauché verbalement est réputé comme étant lié à son employeur par un contrat à durée indéterminée.

b) Le saisonnier

Le saisonnier est le salarié embauché pour effectuer des travaux spécifiques, se renouvelant chaque année aux mêmes époques, et qui est lié à son employeur par un contrat de travail à durée déterminée.

Les salariés saisonniers présents chaque année au moins 9 mois consécutifs sur la même exploitation conservent le bénéfice de leur ancienneté, dont le calcul se fera au prorata du temps travaillé.

Article 15 : Embauchage et période d'essai

a) Embauchage

Dans le cadre des règles relatives à l'embauche et en vue d'assurer le plein emploi aux ouvriers agricoles de la localité, il est recommandé aux employeurs d'embaucher par priorité, les ouvriers agricoles en chômage ayant introduit une demande d'emploi auprès de l'agence locale de l'emploi ou de son antenne municipale.

La sous entreprise ou marchandage, est rigoureusement interdite. Aucun intermédiaire ne peut être placé entre le salarié et l'employeur, à l'exception des services de main-d'œuvre et des structures d'emploi légalement autorisées. L'employeur aura toujours la responsabilité directe de ses ouvriers en ce qui concerne les questions de salaire, de lois sociales et des dispositions de la présente convention collective.

Les employeurs, lorsqu'ils engagent un ouvrier, doivent exiger de celui-ci la présentation d'un certificat de travail ou d'une attestation de cessation de travail délivrée par son ancien employeur ou à défaut une attestation sur l'honneur du salarié. Cette attestation peut être inscrite dans le contrat de travail.

L'embauche de salariés pourvus par ailleurs d'un autre emploi ne pourra être effectuée que sous réserve du respect de la durée maximale du travail en vigueur dans la profession, tous emplois confondus

b) Période d'essai

La période d'essai est fixée comme suit :

1° contrat à durée indéterminée : - un mois renouvelable une fois.

2° contrat à durée déterminée :

- un jour ouvré par semaine d'embauche dans la limite de deux semaines, pour un contrat d'une durée initiale maximale de six mois (un jour travaillé est égal à un jour ouvré).

- un mois pour un contrat de plus de six mois.

Article 16 : Absences justifiées et non justifiées

Sous réserve de l'application des articles 10, 11,12, 13, 17, 37 et 43 toute absence doit être autorisée et motivée. Les absences pourront, après entente entre l'employeur et l'ouvrier, être récupérées sous réserve de l'application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur : mais cette récupération ne pourra être imposée.

Sous réserve de l'application des articles sus-désignés et de l'application des dispositions de l'article L.122-14-3 du code du travail, une absence non justifiée de plus de 2 jours peut entraîner le licenciement du salarié, après que l'employeur eut demandé, par lettre recommandée avec avis de réception, les motifs invoqués par le salarié, lettre à laquelle le salarié doit répondre par retour du courrier, sauf force majeure.

Article 17 : Suspension du contrat de travail

a) Maladie - Accident

En cas de maladie, lorsque le licenciement est reconnu légitime par la jurisprudence des tribunaux, la procédure légale du licenciement définie aux articles L. 122-14 et suivants du code du travail doit être observée.

En cas d'inaptitude constatée par le médecin du travail à la reprise de son emploi, le salarié bénéficiera des conditions de reclassement prévues par :

Premièrement : la loi 81-3 du 7 janvier 1981 relative aux accidents de travail et aux maladies professionnelles.

Deuxièmement : l'article L. 122-24-4 du code du travail relatif aux maladies et accidents de la vie privée.

b) Service préparatoire - rappel sous les drapeaux

Conformément à la législation en vigueur, le salarié astreint aux obligations imposées par le service préparatoire, ou appelé en exécution d'un engagement pour la durée de la guerre, ou encore rappelé sous les drapeaux à un titre quelconque, reprend de plein droit son activité au sein de l'exploitation lorsqu'il est renvoyé dans ses foyers.

c) Appel sous les drapeaux

Le contrat de travail d'un salarié appelé au service national est suspendu pendant toute la durée du service national actif, conformément aux articles L. 122-18 à L. 122-23 du code du travail.

d) Formation professionnelle agricole

Le salarié qui bénéficie d'un arrêt de travail en vue d'effectuer un stage de formation professionnelle agricole, tel qu'il est dit à l'article 43 de la présente convention, reprend son activité au sein de l'exploitation à l'issue de ce stage.

Dans le cas où la suspension du contrat de travail pour formation professionnelle imposerait, après avis des représentants du personnel ou des délégués syndicaux d'entreprises ou interentreprises, le remplacement effectif des intéressés, les remplaçants devront être informés du caractère provisoire de leur emploi.

Article 18 : Rupture du contrat de travail

a) Notification et préavis

a 1. Contrats à durée déterminée

Les différents contrats à durée déterminée prennent fin dans les conditions fixées par la section I du chapitre II du titre II du livre I du code du travail.

a 2. Contrats à durée indéterminée

La notification de la rupture est faite par lettre recommandée avec accusé de réception.

Passée la période d'essai, la durée du préavis, ou délai-congé, est fixée comme suit :

- Ouvrier ayant moins de six mois d'ancienneté : préavis réciproque de huit jours
- Ouvrier ayant entre six mois et deux ans d'ancienneté : préavis réciproque d'un mois
- Ouvrier ayant au moins deux ans d'ancienneté : préavis de deux mois en cas de licenciement (sauf pour faute grave ou lourde)

Pendant la durée du préavis, les salariés auront droit à 2 heures par jour de travail pour rechercher un emploi. Dans les cas de licenciement, ces heures seront rémunérées. Le salarié se rapprochera de l'employeur pour convenir des modalités d'utilisation de ces heures.

Ce droit cesse dès que le salarié a trouvé du travail.

La dispense, par l'employeur, de l'exécution du travail pendant le délai congé ne doit entraîner aucune diminution des salaires et avantages que le salarié aurait reçus s'il avait accompli son travail.

b) Procédure et indemnité de licenciement

b.1. Procédure de licenciements

b.1.1. Règles générales

Pour tout licenciement, le salarié doit être convoqué à un entretien préalable par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge. S'il n'y a pas d'institutions représentatives du personnel dans l'entreprise, l'entretien ne peut avoir lieu moins de cinq jours ouvrables après la présentation ou la remise de la lettre de convocation.

Cette lettre doit indiquer l'objet de la convocation et la faculté offerte au salarié de se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, ou s'il n'y a pas d'institutions représentatives du personnel dans l'entreprise, par une personne inscrite à cet effet sur la liste dressée par le préfet.

Toutefois, en cas de projet de licenciement économique dans les entreprises agricoles de moins de 11 salariés, la lettre de convocation à l'entretien préalable doit être adressée au salarié 7 jours au moins avant la date fixée pour l'entretien et cette lettre doit indiquer que le salarié a la faculté de se faire assister, en plus des personnes précédemment visées, par un salarié d'une autre exploitation ou entreprise relevant de la même convention collective de travail.

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

Le licenciement doit être signifié par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Cette lettre doit, dans tous les cas, énoncer le ou les motifs du licenciement.

La lettre de licenciement ne peut être expédiée moins de un jour franc après la date de l'entretien préalable (le jour franc commence à zéro heure et finit à vingt-quatre heures).

La date de présentation de la lettre de licenciement fixe le point de départ du délai-congé.

b.1.2. Licenciement pour motif économique

Outre les règles générales énoncées au chapitre b 1.1 ci-dessus, les règles particulières suivantes doivent être respectées :

* Convention de conversion :

- les salariés licenciés pour motif économique ont la faculté d'adhérer à une convention de conversion s'ils ont au moins deux ans d'ancienneté dans l'entreprise et s'ils sont âgés de moins de cinquante sept ans.

- l'employeur qui envisage de procéder à un licenciement pour motif économique doit informer individuellement chaque salarié concerné, par un document remis lors de l'entretien préalable, de cette faculté d'adhérer à la convention de conversion.

- le salarié dispose alors d'un délai de réponse de vingt et un jours.

- en cas d'acceptation par le salarié de la convention de conversion, le contrat de travail est rompu d'un commun accord à l'expiration du délai de 21 jours. Le salarié et l'employeur peuvent convenir de reporter cette rupture pour une durée de deux mois au maximum.

* Délai de réflexion :

- la lettre de licenciement ne peut être adressée au salarié moins de sept jours à compter de la date de l'entretien préalable (15 jours s'il s'agit d'un membre du personnel d'encadrement).

- l'employeur peut adresser la lettre recommandée de licenciement avant la fin de la période de réflexion du salarié relative à la proposition de convention de conversion. Dans ce cas, la lettre doit rappeler le délai dont dispose le salarié pour accepter la convention de conversion, et préciser qu'en cas de refus, cette lettre constitue bien la notification du licenciement.

* Motifs de licenciement :

- la lettre de licenciement pour motif économique doit énoncer les motifs économiques invoqués par l'employeur. En outre, ce dernier est tenu, à la demande écrite du salarié, de lui indiquer par écrit les critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements, conformément à l'article L. 321-1-1 du code du travail. A cet effet, le salarié doit faire sa demande par lettre recommandée avec accusé de réception dans les dix jours à compter de la date à laquelle il quitte effectivement son emploi. L'employeur doit lui répondre par lettre recommandée avec accusé de réception envoyée au plus tard 10 jours après la présentation de la lettre du salarié.

- la lettre de licenciement doit mentionner la priorité de réembauchage d'une durée d'un an, instituée par l'article L. 321-14 du code du travail, et ses conditions de mise en œuvre.

* Information de l'administration :

- ces licenciements pour motif économique doivent être portés à la connaissance du Chef du Service Départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles dans les 8 jours suivant l'envoi des lettres de licenciement.

- l'employeur doit, à cette occasion, préciser ses nom et adresse, la nature de l'activité et l'effectif de l'entreprise, ou de l'établissement, les nom, prénoms, nationalité, date de naissance, sexe, adresse, emploi et qualification du ou des salariés licenciés, ainsi que la date de notification du licenciement aux salariés concernés.

* Licenciements collectifs pour motif économique :

- les licenciements collectifs doivent respecter la procédure particulière fixée par le code du travail (article L. 321-1 et suivants)

b.2. Indemnité de licenciement

Conformément aux articles L. 122-9 et R. 122-2 du code du travail et à la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 l'indemnité de licenciement accordée aux salariés comptant deux ans d'ancienneté ininterrompue chez l'employeur est égale, par année de service dans l'entreprise, à 1/10^{ème} de mois de salaire. Au-delà de 10 ans d'ancienneté ininterrompue chez l'employeur l'indemnité de licenciement est égale à 1/10^{ème} de mois par année d'ancienneté plus 1/15^{ème} de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans. Cette indemnité n'est pas due en cas de faute grave du salarié.

En ce qui concerne le licenciement dont le motif est lié à un accident de travail l'indemnité de licenciement ainsi calculée est doublée.

Le salaire à prendre en considération est le salaire moyen des douze derniers mois ou les trois derniers mois, suivant ce qui est le plus favorable au salarié.

c) Rupture du contrat par départ en retraite

La rupture du contrat de travail par départ en retraite doit être faite conformément aux dispositions des articles L. 122-14-12 et suivants du code du travail.

d) Certificat de travail

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

e) Certificat de paiement

A la demande de l'employeur, à l'expiration du contrat de travail à durée déterminée, ou à la fin de son emploi, le salarié pourra signer un reçu pour solde de tout compte.

f) Protections particulières

Les protections de la femme enceinte et de la mère adoptive en matière de licenciement et d'exécution du contrat de travail sont déterminées par les articles L. 122-25-1 et suivants, et par l'article R. 122-9 du code du travail.

Article 19 : Protection des salariés et droit disciplinaire

Les salariés bénéficient des dispositions des articles L. 122-40 à L. 122-45 et R. 122-17 à R. 122-19 du code du travail.

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

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

Lorsque l'employeur envisage de prendre une sanction, il doit convoquer le salarié en lui indiquant l'objet de la convocation, sauf si la sanction envisagée est un avertissement ou une sanction de même nature qui n'a pas d'incidence, immédiate ou non, sur la présence dans l'entreprise, la fonction, la carrière ou la rémunération du salarié. Au cours de l'entretien, le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise. L'employeur indique le motif de la sanction envisagée et recueille les explications du salarié. La sanction

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

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

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

La convocation à l'entretien préalable indique l'objet de l'entretien entre l'employeur et le salarié. Elle précise la date, l'heure et le lieu de cet entretien ; elle rappelle que le salarié peut se faire assister par une personne de son choix comme indiquée ci-dessus.

Cette convocation est écrite. Elle est soit remise en main propre contre décharge dans le délai de deux mois précité, soit adressée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception envoyée dans le même délai.

La sanction prise fait l'objet d'une décision écrite et motivée.

La décision est notifiée au salarié soit sous la forme d'une lettre remise en main propre de l'intéressé contre décharge, dans le délai d'un mois suivant l'entretien, soit par l'envoi, dans le même délai, d'une lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

CHAPITRE VI : Classification des Emplois - Salaires

Article 20 : Classification des emplois ouvriers agricoles

La classification des emplois ouvriers dans les exploitations agricoles est établie comme suit :

a) Personnel ouvrier :

- Niveau I - Emplois sans qualification :

-- Echelon 1 : 100

Exemple : travaux de récolte, travaux d'entretien courant, palissage, emballage.

Emploi comportant des tâches d'exécution facile, parfois répétitives, immédiatement reproductibles après simple démonstration, sans mise en jeu de connaissances particulières sous un contrôle habituel.

-- Echelon 2 : 110

Exemple : conducteur de plate-forme fruitière, aide-berger.

Emploi comportant des tâches sans difficulté particulière. L'emploi peut comporter l'utilisation de machines pré-réglées et de maniement simple.

Le travail est exécuté selon des consignes précises. L'emploi ne nécessite que peu d'initiatives de la part du titulaire, les conséquences de ces initiatives n'ont pas ou peu de conséquences sur le plan économique ou de la sécurité des personnes.

- Niveau II - Emplois professionnels :

-- Echelon 1 : 120

Exemple: chauffeur tracteur et cariste sans expérience, employé capable d'assurer la traite, berger capable d'effectuer les travaux d'une bergerie.

Emploi comportant des tâches d'exécution plus complexe. Nécessite, de la part du titulaire, une bonne maîtrise des savoir-faire compatibles avec les dispositions de l'organisation du travail dans le cadre du travail en équipe.

L'exécution des tâches se réalise à partir de consignes précises et sous surveillance intermittente. Il suppose des connaissances suffisantes permettant de déceler des anomalies ou incidents en cours d'exécution de la tâche, et d'alerter le supérieur ou prendre les dispositions d'urgence qui s'imposent.

Les conséquences des initiatives du titulaire de l'emploi dans l'exécution du travail ne présentent pas de caractères de gravité sur le plan économique, de la sécurité des personnes ou de la préservation de l'environnement. Emploi correspondant au référentiel technique du C.A.P.A. Sans obligation de diplôme.

-- Echelon 2 : 125

Exemple : mêmes emplois que le coefficient 120, mais avec expérience d'au moins six mois dans la même fonction et capable d'assurer l'entretien de base journalier.

L'emploi peut comporter la participation à des travaux qualifiés, de façon occasionnelle, et sous la surveillance rapprochée d'un salarié qualifié.

Le titulaire de l'emploi a la responsabilité du matériel dont il a la charge, et par là, doit en assurer son entretien courant selon les consignes données.

Emploi correspondant au référentiel du C.A.P.A. Sans obligation de diplôme.

- Niveau III - Emplois Qualifiés :

Exemple : Travaux qualifiés : conducteur de tracteur et cariste sachant assurer le réglage et l'entretien, berger sachant diriger une bergerie.

-- Echelon 1 : 135

Emploi comportant l'exécution des opérations qualifiées (1) relatives aux activités de l'entreprise. Selon le mode d'organisation du travail, l'emploi peut comporter tout ou partie des activités qualifiées de l'entreprise.

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

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

De par ses connaissances et son expérience professionnelles, le titulaire de l'emploi est en capacité de repérer les anomalies ou incidents sur les cultures, les animaux, de déceler les pannes élémentaires sur le matériel et de les réparer.

Emploi correspondant au référentiel technique du B.E.P.A. Sans obligation de diplôme.

-- Echelon 2 : 150

Exemple : Mécanicien ou conducteur de machines agricoles, sachant dépanner ; travailleur ayant des connaissances approfondies. "Berger d'alpage avec expérience".

Emploi comportant l'exécution des opérations qualifiées (1), comme au 1er échelon, mais dont l'étendue du champ d'action est large, ou qui nécessite une autonomie plus grande quant à l'organisation de son travail.

Le titulaire de l'emploi est susceptible de prendre couramment des dispositions pour s'adapter aux changements survenant lors de l'exécution du travail. Il suppose une large autonomie dans l'organisation de son travail dans le cadre des instructions données.

Emploi correspondant au référentiel du B.E.P.A. Sans obligation de diplôme.

(1) Ces opérations sont considérées comme qualifiées par :

- la maîtrise de techniques ou procédures d'intervention sur les cultures, les élevages, les matériels, et la capacité de les adapter aux réalités du terrain.
- la complexité des opérations à réaliser (dosage de produits, réglage de matériel, approvisionnement du chantier ...)
- le caractère de gravité des conséquences du travail sur les cultures, les élevages, les personnes, l'environnement.

- Niveau IV - Emplois Hautement Qualifiés: techniciens et agents de maîtrise

-- Echelon 1 : 170

Exemple : responsable technique, chef de quai d'expédition

L'emploi comporte l'organisation du travail et l'exécution du travail dont le salarié assume la responsabilité.

La responsabilité de l'organisation du travail et de l'exécution des travaux se situe dans le cadre des directives périodiques (2) 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.

L'emploi exige la capacité à transmettre les connaissances et savoir-faire professionnels auprès d'apprentis, de stagiaires ou de nouveaux salariés.

Emploi correspondant au référentiel technique du B.T.A. Sans obligation de diplôme.

-- Echelon 2 : 200

Exemple : acheteur, commercial.

Emploi pouvant comporter la participation à des fonctions complémentaires liées à la conduite d'une activité ou d'un atelier (relation avec les fournisseurs et clients, gestion des approvisionnements ou des commandes, suivi technique ou économique des activités, enregistrement des données sur informatique ...).

Il nécessite d'assurer la transmission des consignes et la surveillance rapprochée de l'exécution du travail auprès d'un ou de plusieurs aides, à partir des directives données par l'encadrement ou le chef d'entreprise.

Le titulaire de l'emploi doit être en mesure d'assurer, de façon temporaire, l'organisation du travail, la transmission des instructions et consignes, la surveillance et le contrôle de l'exécution du travail auprès d'une équipe (en particulier lors du recours à de la main-d'œuvre occasionnelle).

Emploi correspondant au référentiel du B.T.A. Sans obligation de diplôme.

b) Personnel de bureau :

b.1 classement du personnel de bureau :

- Employé (e) débutante dans la profession, sans qualification ni diplôme professionnel 100
- Employé (e) capable d'exécuter des travaux d'écriture, de chiffrages ou d'autres travaux analogues 135
- Téléphoniste 135
- Dactylographe travaillant sur ordinateur de traitement de texte, présentant de façon satisfaisante son travail : 135
(2) - La périodicité est variable selon le système de production et le mode d'organisation du travail, il varie en général, entre la journée et la semaine.
- Employé (e) capable d'effectuer, en se conformant aux instructions reçues, divers travaux d'ordre administratif, tels que le dépouillement et l'enregistrement de documents, la rédaction d'une correspondance simple, la constitution et la tenue de dossiers, la tenue de livres et registres administratifs, fiche de paies. Niveau C.A.P. : 135
- Aide comptable : employé (e). Niveau B.A.C., capable d'exécuter tous les travaux de comptabilité sous la direction du comptable de l'entreprise ou d'un cabinet de comptabilité 170
- Opérateur (trice) d'information capable de faire l'entretien minimum des appareils. Niveau B.A.C. Maîtrise parfaite d'au moins une langue étrangère utile pour l'entreprise 170

- Comptable capable de traduire en comptabilité toutes les opérations (agricoles, horticoles, commerciales ou financières) ayant des répercussions financières sur l'entreprise, de les composer et de les assembler pour pouvoir en tirer des balances, des statistiques, des prévisions de trésorerie, etc. Niveau B.T.S. 200

- Secrétaire sténo dactylographe : employé (e) réunissant les conditions de classification de la sténo dactylographe 2ème degré, collaborateur (trice) immédiate d'un chef d'entreprise ou d'exploitation, d'un administrateur, d'un directeur ou d'un chef de service, capable de préparer et réunir les éléments de son travail et de les répartir entre les différents services. Maîtrise d'au moins une langue étrangère utile pour l'entreprise. Niveau B.T.S. : 200

b.2 Classement du personnel technique de laboratoire :

- Laborantin(e): Niveau B.E.P.A. dispose déjà d'une certaine liberté dans l'organisation de son travail 135

- Technicien (ne) de laboratoire : Niveau étude minimum requis B.T.A. ou formation de chimiste capable d'effectuer diverses analyses chimiques ou biologiques, dénombrement des chromosomes, détermination de micro-organismes, etc. : 150

- Technicien (ne) de recherches 1er échelon : Niveau B.T.A. avec expérience, personne affectée à un secteur de recherche ou de contrôle, aura de plus la liberté d'organiser le travail de son secteur en fonction de directives données par un cadre 170

- Technicien (ne) de recherches 2ème échelon : même chose que ci-dessus, capable en outre de mettre en place un essai d'expérimentation, d'en interpréter les résultats : peut collaborer directement avec un cadre pour définir ou modifier des objectifs de recherche. Niveau B.T.S. : 200

Article 21 : Salaire horaire

Le salaire des travailleurs visés par la présente convention est déterminé en multipliant la valeur horaire du point hiérarchique telle qu'elle est fixée ci-dessous par :

- a) le coefficient hiérarchique de l'emploi ;
- b) le nombre d'heures de travail effectuées.

La valeur horaire du point hiérarchique est fixée comme suit :

- 0,4022 pour chacun des 100 premiers points ;
- 0,04 pour chacun des points suivants.

Le barème des salaires en vigueur ainsi déterminé figure en annexe de la présente convention.

La révision de la valeur horaire du point hiérarchique interviendra conformément aux dispositions de l'article 8.B de la présente convention.

Article 22 : Rémunération des salariés en arrêt de travail pour maladie ou accident

En application de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 et de l'accord de méthode du 05 juillet 1990, le salarié en arrêt de travail pour maladie ou accident du travail, et ayant au moins 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise, bénéficie de 90 % de son salaire brut selon les modalités fixées en annexe II de la présente convention.

Article 23 : Régimes particuliers

- a) Travaux à la tâche - forfait

Les travaux à la tâche ou à forfait ne peuvent être traités que de gré à gré dans le cadre de l'entreprise agricole. Ils doivent faire l'objet d'un contrat écrit.

Le refus, par un ouvrier, d'effectuer des travaux à forfait ou à la tâche ne peut entraîner son licenciement que lorsque ce mode de travail a fait l'objet d'un tel accord. Ceci sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 122-14-3 du code du travail.

b) Salaires des ouvriers changeant temporairement d'emploi

Les ouvriers appelés à effectuer, occasionnellement des travaux d'une catégorie inférieure à leur qualification seront rémunérés à leur coefficient habituel.

Les ouvriers appelés à effectuer, occasionnellement des travaux d'une catégorie supérieure à leur qualification seront rémunérés sur la base de ce coefficient pour la seule durée de cette affectation, si celle-ci est supérieure à 1 mois.

c) Salaires des jeunes

Le taux des salaires des jeunes salariés de moins de dix-huit ans révolus est fixé comme suit par rapport aux salaires des travailleurs de la même catégorie professionnelle, sous réserve de l'application des dispositions de l'article R.141-1 du code du travail : de 16 à 17 ans = 80% / de 17 à 18 ans = 90%

Cet abattement est supprimé pour les jeunes travailleurs justifiant de six mois de pratique professionnelle, dans la branche professionnelle dont ils relèvent ou munis d'un diplôme.

Par ailleurs, les salaires des jeunes travailleurs doivent être équivalents à ceux des adultes chaque fois qu'il y a égalité de travail et de rendement.

La durée du travail pour les jeunes travailleurs est déterminée à l'article 30 B.

La rémunération des apprentis titulaires d'un contrat d'apprentissage doit être conforme aux dispositions légales.

d) Salaires des travailleurs handicapés

Le salaire des travailleurs handicapés est déterminé selon la législation en vigueur. La demande doit être adressée au secrétariat de la Commission Technique Orientation et de Reclassement Professionnel (C.O.T.O.R.E.P.).

Article 24 : Remise de la paie - bulletin et livre de paie

a) Remise de la paie

La paie se fera pendant les heures de travail, tous les mois pour les ouvriers payés au mois.

b) Bulletin de paie

A chaque paie, il sera remis obligatoirement à chaque salarié un bulletin de paie établi conformément aux dispositions réglementaires en vigueur.

Pour tout versement en espèces, il devra être établi un reçu fait en double exemplaire et signé par les parties. Le double du bulletin de paie signé du salarié peut tenir lieu de reçu.

Sur le bulletin doivent figurer, notamment la catégorie du salarié (coefficient et qualification), le salaire horaire, le temps de travail effectué ainsi que toutes les déductions opérées (cotisations à la mutualité sociale agricole, cotisations de retraite complémentaire et de chômage, acomptes, avantages en nature, etc...).

c) Le livre de paie

La tenue du livre de paie n'est pas obligatoire.

d) Acomptes

Les ouvriers permanents et les ouvriers saisonniers payés mensuellement pourront obtenir, dans l'intervalle séparant deux paies, des acomptes dont le montant ne pourra pas dépasser 80 % du salaire correspondant au travail effectué.

Pour tout versement en espèces, il devra être établi un reçu fait en double exemplaire et signé par les parties.

CHAPITRE VII : Avantages en Nature, Primes et Indemnités

Article 25 : Avantages en nature : définition - valeur

A défaut d'accord ou d'usages plus favorables aux salariés, la valeur des avantages en nature est déterminée par le tableau ci-après :

PRESTATIONS EN NATURE A DEDUIRE DU SALAIRE NET - Plafonds-			AVANTAGES EN NATURE A INCLURE DANS LE SALAIRE BRUT POUR LE CALCUL DES COTISATIONS SOCIALES
Nature de l'avantage	En logement individuel	En logement collectif	(2)
Logement	80 % de la valeur locative	Eté : 30.49 € /mois Hiver : 45.73 € /mois	10 fois le minimum garanti
Electricité + Gaz	Valeur réelle ou forfait 22.87 € /mois (1)	15.24 € /mois	-
Eau	Valeur réelle ou forfait 7.62 € /mois (1)	15.24 € /mois	-
Chauffage	Valeur réelle ou forfait 30.49 € /mois (1)		-
Blanchissage		9.15 € /mois	-
Nourriture	12.20 € /jour	9.15 € /jour	3 fois le minimum garanti
Véhicule	Pour trajets personnels : valeur du Km retenue en matière fiscale.		-

(1) A défaut de compteur : forfait

(2) Un avantage en nature est fourni gratuitement au salarié.

Sa valeur est à inclure dans le salaire brut pour le calcul des cotisations. Après ce calcul, elle doit être déduite pour la détermination du net à payer.

Article 26 : Prime d'ancienneté

Après 3 ans de présence continue sur une exploitation, tout salarié bénéficie d'une majoration de son salaire de base selon le tableau ci-dessous :

Ancienneté	Prime en % du salaire de base
3	3 %
5	4 %
6	5 %
7	6 %
8	7 %
10	8 %

Les salariés percevant, au jour de l'entrée en vigueur de la présente convention, une prime d'ancienneté acquise en application de la convention collective du 1er mars 1971, continuent à percevoir le montant de ladite prime, jusqu'à ce que leur ancienneté dans l'entreprise leur donne droit à une prime d'un montant supérieur, en application de la nouvelle convention.

Les autres salariés, embauchés avant l'entrée en vigueur de la présente convention, conservent le bénéfice de leur ancienneté dans l'entreprise pour le calcul de leur prime, dans la limite de quatre années au maximum. Par la suite cette prime évoluera comme prévue dans le tableau ci-dessus.

Article 27 : Départ et mise à la retraite

a) Départ à la retraite volontaire du salarié.

Le salarié qui, en vue de demander la liquidation de ses droits à pension de vieillesse, prend l'initiative de rompre son contrat de travail doit respecter le délai-congé prévu à l'article 18, a, 2, de la présente convention.

Il bénéficie d'une indemnité de départ en retraite égale à :

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

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le douzième de la rémunération des 12 derniers mois précédant le départ en retraite ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aurait été versée au salarié pendant cette période, ne serait prise en compte que prorata temporis.

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

b) Mise à la retraite à l'initiative de l'employeur

* L'employeur peut mettre d'office à la retraite le salarié qui a atteint l'âge de la retraite et qui est susceptible de bénéficier d'une retraite calculée au taux plein. L'employeur doit respecter la procédure du licenciement et verser au salarié une indemnité de départ en retraite égale à l'indemnité de licenciement prévue à l'article 18 b 2 de la présente convention.

* L'employeur qui décide de rompre le contrat de travail d'un salarié qui n'a pas atteint l'âge légal de la retraite ou qui ne peut bénéficier d'une pension de retraite à taux plein doit justifier d'un motif réel et sérieux de licenciement et respecter les règles de procédure et d'indemnisation propres au licenciement.

Article 28 : Indemnité de panier

Lorsque le salarié sera, compte tenu des nécessités du travail de l'exploitation, dans l'impossibilité de se rendre à son domicile pour y prendre le repas de midi (chantier distant de plus de 10 km du lieu de travail habituel), il bénéficiera d'une indemnité de panier.

Le montant de cette indemnité est fixé à 2,5 fois le montant du minimum garanti en vigueur (M.G.).
L'indemnité n'est pas due lorsque le temps de trajet aller retour est pris sur le temps de travail.

Article 29 : Indemnité de trajet

Lorsque le salarié sera tenu de se rendre par ses propres moyens du siège de l'exploitation, ou du lieu de rassemblement habituel, au lieu de son travail, il percevra une indemnité de déplacement si la distance à parcourir (aller - retour) dépasse 10 km.

L'indemnité est fixée, par le barème fiscal en vigueur.

CHAPITRE VIII : Durée du Travail

Article 30 : Durée du travail

a) Durée

La durée du travail est celle fixée par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

b) Travail des enfants

Les enfants de moins de 16 ans doivent être employés conformément aux dispositions réglementaires. Ils ne peuvent effectuer plus de 7 h/jour et 32 h/semaine.

Ils ne peuvent être employés à des travaux légers qu'à condition :

Premièrement : qu'une déclaration préalable soit effectuée auprès de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles ;

Deuxièmement : qu'ils bénéficient d'un repos continu d'une durée qui ne peut être inférieure à la moitié de la durée totale de chaque période de vacances.

Les adolescents, de 14 ans au moins, ne peuvent être employés que sous la surveillance du père, de la mère ou du tuteur salarié de la même entreprise.

Ces dispositions ne concernant pas :

- les apprentis sous contrat,
- les stages d'application chez un employeur agréé à cet effet.

c) Temps de trajet : travaux préparatoires et complémentaires

Le temps de travail comptera à partir du siège de l'exploitation ou du lieu de rassemblement habituel. Toutefois, il ne sera effectif que sur le lieu de travail lorsqu'il s'agira d'ouvriers ne résidant pas au siège de l'exploitation et qui se rendront directement de leur domicile audit lieu de travail, à condition que les ordres aient été donnés la veille pour le lendemain.

Au retour, le temps de travail cessera sur le lieu de travail, sauf pour les conducteurs d'engins et les ouvriers tenus, par nécessité de service, de rentrer au siège de l'exploitation.

d) Récupération des heures perdues

Les heures perdues au-dessous de la durée légale du travail par les salariés à la suite d'une interruption collective de travail résultant d'une cause prévue à l'article 996 du code rural peuvent être récupérées dans les conditions suivantes :

Premièrement : la récupération ne peut concerner que les salariés présents lors de l'interruption ;

Deuxièmement : la récupération est effectuée dans le délai de 26 semaines qui suit la semaine au cours de laquelle a eu lieu l'interruption ;

Troisièmement : le nombre d'heures de récupération ne peut excéder 8 heures par semaine ;

Quatrièmement : lorsque l'interruption est consécutive à l'une des causes prévues au 1er de l'article 996 du code rural, l'employeur qui se réserve la possibilité de faire récupérer les heures perdues en informe l'inspecteur du travail. Lorsque l'interruption concerne l'ensemble des entreprises relevant d'un même type d'activité, cette information peut être donnée par l'organisation patronale intéressée.

Les heures qui ont donné lieu au paiement des allocations légales pour privation partielle d'emploi ne peuvent être récupérées.

Article 31 : Heures supplémentaires

A l'exception des heures de récupération prévues à l'article précédent, toutes les heures de travail effectuées au-delà de la durée hebdomadaire légale du travail (39 heures actuellement) donnent lieu à une majoration de salaire :

- 25 % de la 40^{ème} à la 47^{ème} heure,
- 50 % à partir de la 48^{ème} heure.

Toutes les heures de travail doivent être inscrites par l'employeur sur un registre tenu à cet effet, conformément aux dispositions réglementaires en vigueur.

Si une modification de la durée hebdomadaire légale du travail intervenait, il y aurait une révision du présent article.

Article 32 : Travail de nuit

Les heures de travail effectuées entre 22 heures et 5 heures du matin sont qualifiées "d'heures de nuit". Elles donneront lieu à une majoration de salaire de 25 %.

Cette majoration peut, le cas échéant, se cumuler avec celle relative aux heures supplémentaires.

Article 33 : Repos hebdomadaire et jours fériés

a) Repos du dimanche

Les salariés ne travailleront pas le dimanche.

Cependant, lorsque exceptionnellement ce travail sera nécessaire au fonctionnement de l'entreprise, et sous réserve des dispositions de l'article 997 du code rural et du décret n° 75-957 du 17 octobre 1975 pris pour son application :

- les salariés pourront bénéficier, par accord entre les parties, d'un repos compensateur non rémunéré dans le mois suivant le dimanche pendant lequel ils auront travaillé.

Conformément à l'accord national du 23 décembre 1981 concernant la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles, le repos hebdomadaire peut être suspendu six fois au maximum par an en cas de circonstances exceptionnelles, sous réserve que les intéressés bénéficient d'un repos compensateur d'une durée égale au repos supprimé. Le Chef du Service de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles en sera avisé immédiatement et, sauf cas de force majeure, avant le commencement du travail. Les heures de travail effectuées en suspension du repos hebdomadaire donneront lieu à une majoration de salaire de 25 %. Cette majoration peut, le cas échéant, se cumuler avec celle relative aux heures supplémentaires.

b). Les jours fériés

b.1. Liste des jours fériés

Les jours fériés et chômés sont les suivants :

- 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,
- le 25 décembre.

b.2. le 1^{er} mai

1° Cas où le 1er mai est chômé

Le chômage du 1er mai ne doit entraîner aucune réduction de salaire quelles que soient la périodicité et le mode de rémunération ; les salariés doivent donc recevoir une indemnité égale au salaire perdu.

2° Cas où le 1er mai est exceptionnellement travaillé

Les salariés qui ont travaillé le 1er mai ont droit, en plus de leur salaire habituel, à une indemnité égale au montant de ce salaire.

b.2.1. Les autres jours fériés

Tous les jours fériés doivent être chômés (accord national durée du travail).

Pour les salariés mensualisés, le chômage du jour férié n'entraînera pas de réduction de la rémunération ; pour les autres salariés, il leur sera versé une indemnité égale au produit du nombre d'heures de travail perdues, du fait du jour férié chômé, par le montant du salaire de base horaire.

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

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

1^{er} Cas où les jours fériés autres que le 1er mai sont exceptionnellement travaillés :

Les salariés ne bénéficient d'aucune majoration de leur rémunération quelle que soit la périodicité du paiement de celle-ci.

La rémunération des jours fériés n'est pas due lorsque le jour férié tombe un dimanche ou un jour habituellement chômé en totalité.

Les heures perdues du fait du chômage d'un jour férié rémunéré sont assimilées à un travail effectif pour le décompte hebdomadaire des heures supplémentaires. (Accord national sur la durée du travail du 23 décembre 1981 article 7-1).

b.3. Récupération d'un jour férié

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

CHAPITRE IX : Congés

Article 34 : Congés annuels - ouverture du droit - durée et paiement

a) Ouverture du droit - Durée

Les salariés ont droit chaque année à un congé payé à la charge de l'employeur.

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

Le travailleur qui, au cours de l'année de référence, justifie avoir été occupé, chez le même employeur, pendant un temps équivalent à un minimum d'un mois de travail effectif, a droit à un congé dont la durée est déterminée à raison de 2,5 jours ouvrables par mois de travail, sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder 30 jours ouvrables.

Sont assimilées à un mois de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés les périodes équivalentes à 4 semaines ou à 24 jours de travail.

Les dispositions précédentes ne font pas obstacle au versement d'une indemnité compensatrice de congés payés au salarié sous contrat à durée déterminée, quelle que soit la durée de ce contrat, conformément à l'article L. 122-3-3 du code du travail.

D'autre part, sont considérées comme des périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du congé, les périodes de congés payés de l'année précédente, les périodes d'absence rémunérées, les périodes de suspension du contrat de travail consécutives à un accident de travail ou à une maladie professionnelle, (dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an) au service préparatoire, au rappel sous les drapeaux, à la formation professionnelle agricole, aux congés maternité, à l'exception de l'appel sous les drapeaux, les périodes d'absence visées à l'article 13 conformément aux dispositions des articles L. 223-4, L. 225-2, L. 226-1, L. 451-2 et L. 931-7 du code du travail.

b) Paiement

L'indemnité de congés payés est égale à 1/10ème de la rémunération brute totale perçue par le salarié au cours de la période prise en considération pour l'appréciation de son droit congé.

L'indemnité de congés payés de l'année précédente doit être comprise dans cette rémunération totale conformément aux dispositions de l'article L. 223-11 code du travail.

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

Les avantages accessoires ou en nature dont les ayant droits ne continueraient pas à jouir pendant leur congé rentrent en compte dans le calcul de l'indemnité de congé.

A l'expiration de son contrat de travail (et sauf en cas de licenciement pour faute lourde) le salarié qui n'a pu bénéficier de la totalité du congé auquel il avait droit doit recevoir, pour la fraction de congé dont il n'a pas bénéficié, une indemnité compensatrice déterminée comme il est indiqué ci-dessus.

Article 35 : Congés annuels : Aménagement, fractionnement - Epoque - Ordre

(Année de référence : L'année de référence pour apprécier les droits à congés est la période comprise entre le 1er juin de l'année précédente et le 31 mai de l'année en cours).

A. - Aménagement, fractionnement

Le congé ne dépassant pas douze jours ouvrables doit être continu. La durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut dépasser 24 jours ouvrables. Le congé principal d'une durée supérieure à 12 jours ouvrables et au plus égale à 24 jours ouvrables peut être fractionné par l'employeur avec l'agrément du salarié. Dans ce cas, une fraction doit être au moins de 12 jours ouvrables continus compris entre deux jours de repos hebdomadaire.

Cette fraction doit pouvoir être prise entre le 1er mai et le 31 octobre de chaque année.

D'autre part, et conformément à la législation en vigueur, lorsque le nombre de jours de congés pris en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre est compris entre trois et cinq, il sera attribué un jour de congé supplémentaire : lorsque ce nombre sera supérieur à cinq, il sera attribué deux jours de congé supplémentaires.

Toutefois, les jours de congé principal dus en sus de 24 jours ouvrables ne sont pas pris en compte pour l'ouverture du droit à ce supplément.

Sont réputés jours ouvrables pour la jouissance du congé, tous les jours de la semaine, ouvrés ou non dans l'entreprise, à l'exception des dimanches et des jours fériés dont la liste est donnée à l'article 33 b de la présente convention.

Ne peuvent être imputées sur le congé ni les périodes de préavis, ni les absences prévues aux articles 10 à 13, 17, 36, 37, 43 les périodes de chômage mentionnées à l'article D. 223-5 du code du travail.

B.- Epoque des congés

Les absences de plus de vingt-quatre heures au titre de congé payé ne peuvent être exigées par le personnel durant les périodes de grands travaux. Ces périodes sont fixées :

a) pour la polyculture :

- du 1^{er} mars au 30 avril
- du 1^{er} juillet au 30 septembre

b) pour les cultures maraîchères :

- du 1^{er} mai au 30 septembre

c) pour la viticulture :

- du 1^{er} mai au 14 juillet
- du 15 août au 31 octobre

d) pour l'arboriculture :

- du 15 juin au 31 octobre

e) pour les pépinières fruitières :

- du 1^{er} août au 30 septembre
- du 1^{er} novembre au 31 janvier

f) pour les pépinières viticoles et ornementales :

- du 15 janvier au 30 avril
- du 1^{er} novembre au 15 décembre

g) pour les serristes :

- du 10 décembre au 10 janvier
- du 1^{er} mars au 31 mai.

C.- Ordre des départs en congé

L'ordre des départs en congé est fixé par l'employeur après consultation, le cas échéant, des délégués du personnel, sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 223-7 et D. 223-4 du code du travail.

Sauf en cas de circonstances exceptionnelles, l'ordre et les dates fixées par l'employeur ne peuvent pas être modifiés dans le délai d'un mois avant la date prévue du départ.

Les conjoints travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané.

Article 36 : Congés supplémentaires

a) Jeunes

Quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise, les jeunes travailleurs et apprentis âgés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente ont droit, s'ils le demandent, à un congé de 30 jours ouvrables. Ils ne peuvent exiger aucune indemnité de congé payé pour les journées de vacances dont ils réclament le bénéfice en sus de celles qu'ils ont acquises à raison du travail accompli au cours de la période de référence.

b) Femmes

Les femmes salariées ou apprenties âgées de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de 2 jours de congés supplémentaires rémunérés par enfant à charge. Le congé supplémentaire est réduit à un jour si le congé légal n'excède pas 6 jours. En ce qui concerne les salariées âgées de plus de 21 ans à la date précitée, le supplément de 2 jours par enfant à charge est confondu avec le congé principal. Est réputé comme enfant à charge l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de 16 ans au 30 avril de l'année en cours.

c) Immigrés

Les travailleurs immigrés bénéficient, lorsqu'ils partent en congés payés dans leur pays d'origine, d'un délai de route non rémunéré égal à une semaine ou dont la durée sera déterminée avec l'accord exprès de l'employeur, qui indiquera par écrit les dates de début et fin du congé, délai de route inclus. Ce délai de route, attribué en sus de la durée normale du congé, ne pourra en aucun cas provoquer la rupture du contrat de travail.

Article 37 : Congés spéciaux

a) Congés pour événements familiaux

Les salariés ont droit à des congés rémunérés pour événements familiaux dans les conditions suivantes

Congés de naissance ou d'adoption :

- trois jours

Mariage du salarié :

- quatre jours.

Mariage d'un enfant :

- un jour.

Décès du conjoint ou d'un enfant :

- quatre jours pour les permanents ;

- deux jours pour les saisonniers.

Décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère d'un frère ou d'une sœur, d'un oncle ou d'une tante :

- un jour.

b) Congés relatifs à la maternité

b.1. Congé de maternité et congé d'adoption

La durée du congé de maternité et du congé d'adoption est déterminée par l'article L. 122-26 du code du travail.

b.2. Congé postnatal

- Le droit au congé postnatal est déterminé par l'article L. 122-28 du code du travail.

- Après un congé d'adoption ou de maternité, le droit de rupture sans préavis est déterminé par l'article L. 122-28 du code du travail.

b.3. Congé parental d'éducation et travail à mi-temps des parents d'un jeune enfant

- Le droit au congé parental d'éducation et au travail à mi-temps des parents d'un jeune enfant est fixé par les articles L. 122-28-1 et suivants du code du travail.

c) Congés de formation économique, sociale ou syndicale.

Ils sont accordés conformément à la législation en vigueur.

L'organisme chargé des stages ou sessions doit délivrer au travailleur une attestation constatant la fréquentation effective de ceux-ci par l'intéressé. Cette attestation est remise à l'employeur au moment de la reprise du travail.

d) Congé de formation professionnelle

Le congé pour formation professionnelle est défini à l'article 43 de la présente convention.

CHAPITRE X : Hygiène et Sécurité

Article 38 : Dispositions spéciales aux jeunes et aux femmes

Les jeunes salariés ne doivent pas être employés à des travaux excédant leurs forces. L'employeur veillera à une stricte application de l'article R 234-6 du Code du travail relatif aux limitations de charges pour les femmes et les jeunes. L'emploi de produits insalubres et dangereux est interdit aux jeunes de moins de 18 ans et aux femmes, dans les limites, pour ces dernières, prévues par les articles R 234-9 et R 234-10 du Code du Travail.

Article 39 : Intempéries

En cas d'intempéries rendant le travail difficile et exposant le personnel aux précipitations atmosphériques ou au gel, l'employeur devra prendre les dispositions utiles pour l'occuper, dans la mesure du possible, à l'intérieur des bâtiments de l'exploitation.

Conformément à l'obligation de fourniture gratuite des équipements de protection individuelle prévue par l'article R 233-42 du Code du Travail, l'employeur mettra à disposition des ouvriers obligés de travailler dehors des vêtements imperméables.

Article 40 : Indemnités de traitement

Les salariés effectuant des traitements phytosanitaires bénéficieront pendant la durée de ces travaux, d'une majoration de salaire de 5 %, sauf si les traitements sont effectués avec un tracteur équipé d'une cabine avec filtration d'air.

Article 41 : Protection des travailleurs

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

Ils doivent notamment prendre toutes mesures de protection utiles, telles que fourniture gratuite de vêtements et de matériel de protection et respecter la réglementation en matière de formation à la sécurité, conformément à l'article L. 231-3-1 du code du travail.

L'employeur mettra, d'autre part, à la disposition des ouvriers, au cours du travail, les produits nécessaires au nettoyage des mains : eau, savon, essuie-mains et, dans la mesure du possible, les installations nécessaires aux soins corporels.

Les établissements occupant au moins 50 salariés sont tenus, conformément à l'article L. 236-1 du code du travail, de mettre en place un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Article 42 : Machines agricoles

Les employeurs veilleront au maintien des dispositifs de protection et de sécurité dont sont pourvues les machines agricoles fixes et mobiles : cache courroie, cache engrenage, etc. Les machines anciennes non pourvues de ces dispositifs mais sur lesquelles il est possible de les adapter devront également en être pourvues. Par ailleurs, les parties signataires s'engagent à promouvoir et à mettre en œuvre toute mesure tendant à assurer la sécurité des conducteurs de tracteurs en cas de renversement ou de cabrage.

CHAPITRE XI : Formation Professionnelle

Article 43 : Formation professionnelle et apprentissage

Il sera fait application des lois et règlements en vigueur sur l'apprentissage et la formation professionnelle. Les salariés bénéficieront notamment, pour leur formation professionnelle, des congés spéciaux prévus à cet effet par lesdits lois et règlements.

Article 44 : Cotisation - Formation et commission départementale

a) Cotisation - Formation

Les employeurs s'acquitteront de leurs obligations au FAFSEA dans les conditions prévues par les accords conventionnels en vigueur.

b) Commission paritaire départementale

Il est constitué dans le département une commission paritaire où siègent les syndicats patronaux et de salariés signataires.

TITRE II : DISPOSITIONS PARTICULIERES AUX CADRES

CHAPITRE I : Application

Article 45 : Application

Les cadres d'exploitations agricoles bénéficient de plein droit des dispositions contenues au Titre I de la présente convention, sauf dispositions particulières du présent Titre.

CHAPITRE II : Dispositions Relatives à l'Exercice de l'Emploi

Article 46 : Définition générale

Sont considérés comme cadres les agents auxquels l'employeur délègue, d'une façon permanente, tout ou partie de son autorité pour encadrer une partie ou la totalité du personnel.

Article 47 : Classification des emplois

Groupe III : cadre dont la fonction est de répartir et de veiller à la bonne exécution des travaux suivant des instructions ou directives journalières nettement déterminées qu'il reçoit de l'employeur ou d'un cadre du 1er ou 2ème groupe. Celui-ci doit être apte à produire un compte-rendu écrit ou oral des activités journalières.

Groupe II : cadre dont la fonction est de diriger les travaux suivant des instructions générales établies périodiquement par l'employeur ou un cadre du 1er groupe.

Groupe I : directeurs d'exploitation chargés de la gestion d'une exploitation ou d'une entreprise agricole utilisant de la main-d'œuvre permanente, selon des directives générales laissant une large part à l'initiative personnelle.

Ces définitions n'excluent pas la participation au travail manuel.

Article 48 : Période d'essai

La période d'essai sera de :

- 5 mois pour les cadres du groupe III
- 5 mois pour les cadres du groupe II
- 6 mois pour les cadres du groupe I.

La période d'essai pourra être renouvelée une fois.

Au cours de cette période d'essai, les deux parties pourront se séparer avec un préavis réciproque de 1 mois.

Article 49 : Coefficients de base

- Groupe III	coefficient 240
- Groupe II	coefficient 300
- Groupe I	coefficient 360

Article 50 : Salaires et durée du travail

La valeur du point cadre est fixée à : 46,27 F [à la date du 1^{er} juillet 1998]

Tout paiement du salaire de cadre sur la base d'un forfait d'heures devra figurer dans le contrat de travail, avec plafond de 207 heures.

Les contrats conclus avant la signature de la présente convention restent soumis, sauf nouvel accord, aux dispositions antérieurement définies.

La grille des salaires mensuels figure en annexe à la convention ; cette grille est établie sur la base d'un forfait de 207 heures.

Article 51 : Prestations en nature

Les prestations en nature dont bénéficient les cadres astreints à résider sur le lieu de travail consistent en logement et produits de l'exploitation pour la consommation personnelle. Ces prestations ont la nature d'un salaire et sont soumises à cotisation ; leur estimation est faite de gré à gré.

Le logement est attribué à un cadre de l'entreprise à titre d'accessoire du contrat de travail, il doit être impérativement libéré à la rupture du contrat par l'une ou l'autre des parties.

Article 52 : Prime d'ancienneté

Les dispositions de l'article 26 sont applicables aux cadres.

Article 53 : Prime de fin de campagne

Le montant de la prime de fin de campagne sera librement débattu entre les parties intéressées, sous réserve que le montant annuel de cette prime soit, pour chaque membre du personnel d'encadrement, au moins égal au salaire correspondant à un mois de travail. Cette prime doit être payée avant le 31 décembre de chaque année.

Article 54 : Repos hebdomadaire et jours fériés

Le repos hebdomadaire est régi par les dispositions légales en vigueur.

Les jours fériés et chômés sont les suivants :

- 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
- le 25 décembre

Article 55 : Congés payés

a) Les cadres ont droit aux congés légaux

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

Les congés sont pris de manière à ne pas gêner la bonne marche de l'exploitation et après accord avec l'employeur. De plus, une période de congé supplémentaire peut être accordée aux cadres par leur employeur.

b). Des congés spéciaux

Pour événements familiaux sont accordés aux cadres dans les mêmes conditions que celles prévues à l'article 37 de la présente convention collective

Ces congés sont payés par l'employeur.

Article 56 : Congés de perfectionnement

En plus des congés payés prévus par la législation en vigueur, les cadres bénéficient, s'ils le désirent, chaque année, en dehors de la période de grands travaux, de congés supplémentaires payés afin d'assister à des sessions ou des cours de perfectionnement technique agricole. L'employeur peut exiger des justifications sur l'utilisation de ces congés.

Ces congés sont régis par les dispositions du livre IX du code du travail relatif à la formation professionnelle continue.

Article 57 : Absences

Toute absence doit être autorisée et motivée. Les heures d'absence ainsi autorisées seront considérées comme des heures dont l'exécution n'a été que différée ; après entente entre l'employeur et le cadre, elles pourront ainsi être accomplies ultérieurement.

Les employeurs ne devront pas s'opposer à l'absence de leurs cadres qui pourra être provoquée par la réunion de la commission mixte, de la commission paritaire du travail, des commissions de conciliation et des conseils de prud'hommes.

Article 58 : Régime de prévoyance

Tous les cadres des exploitations agricoles doivent être inscrits obligatoirement à la Caisse de Prévoyance des Cadres d'Entreprises Agricoles (C.P.C.E.A.), 20 rue de Clichy, 75441 PARIS CEDEX 09, suivant la convention collective nationale de prévoyance du 2 avril 1952 étendue par l'arrêté du 13 octobre 1953.

Article 59 : Indemnité maladie et accident du travail

En cas d'arrêt de travail pour maladie de la vie privée, maladie professionnelle ou accident du travail dûment constaté par certificat médical, pouvant donner lieu à contre-visite médicale, les cadres bénéficient d'une garantie de maintien de salaire avec un délai de carence de 3 jours en cas de maladie. Ce délai de carence ne s'appliquera pas au 1^{er} arrêt de travail de chaque année civile.

Dans tous les cas où cette délégation de paiement ne pourra être faite, le reversement à l'employeur sera fait au plus tard à la fin du mois au cours duquel sont perçues les prestations en cause.

Article 60 : Suspension du contrat en cas de maladie ou d'accident

- Suspension du contrat en cas de maladie :

- Après un an d'ancienneté dans l'exploitation ou l'entreprise, toute interruption du contrat de travail pour cause de maladie ne peut être la cause d'un licenciement pendant une période fixée à 6 mois.

- En cas d'un licenciement à l'issue du délai, ci-dessus, le cadre bénéficiera d'une priorité de réembauche pendant une période d'une durée d'un an.
- Suspension du contrat en cas de maladie professionnelle ou d'accident du travail.
- L'employeur ne peut résilier le contrat de travail que dans les conditions prévues par l'article L 122-32-2 du Code du Travail.

Article 61 : Rupture du contrat de travail

Toute rupture d'un contrat à durée indéterminée doit être précédée d'un préavis de trois mois.

Article 62 : Absence pour recherche d'emploi

Si le licenciement est dû à l'initiative de l'employeur, le cadre licencié bénéficiera, pendant la durée de préavis, de 3 journées payées par mois pour rechercher un nouvel emploi.

Ces journées peuvent être regroupées par périodes d'une durée maximale de une semaine. Elles sont prises au choix du cadre licencié.

Article 63 : Licenciement

Les contrats peuvent être résiliés sans préavis par l'employeur en cas de faute grave ou lourde.

Article 64 : Indemnité de licenciement

En cas de licenciement dû à l'initiative de l'employeur, et sauf faute grave du salarié, le cadre justifiant de 5 ans au moins d'ancienneté continue dans l'exploitation ou l'entreprise bénéficiera d'une indemnité de licenciement fixée à un demi mois du dernier salaire de base par année d'ancienneté, avec plafond de 6 mois. Si le cadre ne justifie pas de 5 ans d'ancienneté, l'indemnité de licenciement est calculée conformément à l'article 18.

Article 65 : Allocation de fin de carrière

Elle est attribuée aux conditions prévues à l'article 27 de la convention, sous réserve de l'application du barème suivant en cas de départ volontaire en retraite :

- 1 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté
- 2 mois de salaire après 20 ans d'ancienneté
- 3 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté".

Article 66 : Clause concernant la retraite complémentaire des salariés-cadres (Avenant n° 7 du 30 juillet 2003)

Les salariés bénéficiant des régimes complémentaires de retraite et de prévoyance institués par la convention collective nationale des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952, doivent être affiliés aux différentes institutions qui les mettent en œuvre.

Les bénéficiaires de ces régimes au regard de la classification des emplois sont définis en application des critères qui servent à la détermination des participants au régime de retraite des cadres institué par la convention collective nationale du 14 mars 1947.

Les partenaires sociaux signataires des accords de classification des emplois doivent saisir l'AGIRC et lui transmettre leurs avis quant aux participants relevant du régime de retraite des cadres institué au sein des conventions collectives concernées, en application des règles fixées par la convention collective nationale du 14 mars 1947. La décision sur les seuils d'affiliation prise par l'AGIRC devra figurer en annexe dans les conventions collectives concernées.

Fait à Digne, le 1^o juillet 1998

Ce texte a été signé par :

La fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles (F.D.S.E.A.) :
représentée par M. SUBTIL Simon et M. CLOS Thierry

Le syndicat C.G.C. *représenté par M. GHILARDI Dominique et M. GAUDUCHEAU Jacques*

Le syndicat C.F.D.T. *représenté par M. BONNEFOY Michel*

Le syndicat C.G.T. - F.O. *représenté par M. OULION Jean-Jacques*

~~Le Syndicat C. G. T.~~

Puis, a adhéré ultérieurement à ce texte (par courrier du 11 février 2010) :

Le syndicat C.F.T.C.

ANNEXE I : Salaires

En application des articles 21 et 50 de la convention collective des exploitations agricoles des Alpes de Haute-Provence, les salaires s'établissent ainsi :

a) Personnel ouvrier ou de bureau :

SALAIRE HORAIRE en FRANCS :

Coefficient	à compter du 1er juillet 1998	à compter du 1^{er} juillet 1999 (Avenant n° 2)	à compter du 1^{er} juillet 2000 (Avenant n° 3)	à compter du 1^{er} juillet 2001 (Avenant n° 4)
100	40,22	40,72	42,02	43,72
110	40,62	41,12	42,37	43,85
120	41,02	41,53	42,72	44,34
125	41,22	41,73	42,81	44,44
135	41,62	42,14	43,24	44,88
150	42,22	42,74	43,77	45,43
170	43,02	43,55	44,47	46,16
200	44,22	44,77	45,52	47,25

b) Personnel d'encadrement

SALAIRE MENSUEL en FRANCS :

Coefficient s	à compter du 1er juillet 1998	à compter du 1^{er} juillet 1999 (Avenant n° 2)	à compter du 1^{er} juillet 2000 (Avenant n° 3)	à compter du 1^{er} juillet 2001 (Avenant n° 4)
240	11.105,00	11.227,00	11.418,00	11.760,00
300	13.881,00	14.034,00	14.272,50	14.700,00
360	16.657,00	16.840,00	17.127,00	17.640,00

c) Personnel ouvrier ou de bureau :

SALAIRE HORAIRE en EUROS :

Coefficient	A compter du 1er juillet 2002 (Avenant n° 5)	à compter du 1^{er} juillet 2003 (Avenant n° 6)	à compter du 1^{er} juillet 2004 (Avenant n° 8)	à compter du 1^{er} juillet 2005 (Avenant n° 9)
100	6,83	7,19	7,61	8,03
110	6,84	7,20	7,62	8,06
120	6,92	7,28	7,70	8,13
125	6,93	7,29	7,71	8,16
135	7,02	7,39	7,82	8,25
150	7,11	7,49	7,92	8,35
170	7,22	7,60	8,06	8,50
200	7,39	7,78	8,25	8,70

d) Personnel d'encadrement

SALAIRE MENSUEL en EUROS :

Coefficient	à compter du 1^{er} juillet 2002 (Avenant n° 5)	à compter du 1^{er} juillet 2003 (Avenant n° 6)	à compter du 1^{er} juillet 2004 (Avenant n° 8)	à compter du 1^{er} juillet 2005 (Avenant n° 9)
240	1 828,56	1 883,42	1 949,52	2 008,00
300	2 285,70	2 354,27	2 436,90	2 510,00
360	2 742,84	2 825,13	2 924,28	3 012,00

e) Personnel ouvrier ou de bureau :

SALAIRE HORAIRE en EUROS :

Coefficient	à compter du 1^{er} juillet 2006 (Avenant n° 10)	à compter du 1^{er} juillet 2007 (Avenant n° 11)	à compter du 1^{er} juillet 2008 (Avenant n° 12)	à compter du 1^{er} juillet 2009- (Avenant n° 13)	à compter du 1^{er} janvier 2010 (avenant n° 14)
100	8,27	8,44	8,71	8,82	8,86
110	8,31	8,48	8,77	8,88	8,92
120	8,38	8,56	8,85	8,97	9,01
125	8,41	8,60	8,89	9,01	9,05
135	8,50	8,70	9,00	9,12	9,16
150	8,64	8,85	9,15	9,27	9,31
170	8,79	9,05	9,36	9,48	9,52
200	9,00	9,27	9,59	9,71	9,75

f) Personnel d'encadrement

SALAIRE MENSUEL en EUROS :

Coefficient	à compter du 1^{er} juillet 2006 (Avenant n° 10)	à compter du 1^{er} juillet 2007 (Avenant n° 11)	à compter du 1^{er} juillet 2008 (Avenant n° 12)	à compter du 1^{er} juillet 2009- (Avenant n° 13)	à compter du 1^{er} janvier 2010 (Avenant n° 14)
240	2 068,00	2 118,00	2 186,00	2 214,00	2 225,00
300	2 585,00	2 648,00	2 732,00	2 768,00	2 782,00
360	3 102,00	3 177,00	3 279,00	3 321,00	3 338,00

g) Personnel ouvrier ou de bureau :

SALAIRE HORAIRE en EUROS :

Coefficient	à compter du 1^{er} janvier 2011 (Avenant n° 15)	à compter du 1^{er} janvier 2012 (Avenant n° 16)	
100	9,00	9,22	
110	9,08	9,30	
120	9,17	9,39	
125	9,21	9,43	
135	9,32	9,54	
150	9,47	9,68	
170	9,69	9,90	
200	9,92	10,14	

h) Personnel d'encadrement

SALAIRE MENSUEL en EUROS :

Coefficient	à compter du 1^{er} janvier 2011 (Avenant n° 15)	à compter du 1^{er} janvier 2012 (Avenant n° 16)	
240	2 265,00	2 315,00	
300	2 832,00	2 894,00	
360	3 398,00	3 473,00	

ANNEXE II : Garantie de salaire en cas de maladie et d'accident

Préambule

En application de la convention collective de travail des exploitations agricoles des Alpes de Haute-Provence, et plus particulièrement de son article 22, les partenaires sociaux conviennent de mettre en place un régime de prévoyance défini ci-après.

Ce dispositif contient des dispositions générales et détermine, sauf pour le personnel d'encadrement entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de prévoyance du 02 avril 1952, le régime de prévoyance du personnel salarié compris dans le champ d'application de la convention collective.

Le régime de prévoyance mis en place assure le versement de prestations complémentaires aux indemnités journalières du régime légal de la mutualité sociale agricole, en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident du salarié.

Sa gestion en est actuellement confiée à la CAMARCA-PREVOYANCE.

CHAPITRE 1^{er} : Champ d'application

Article 1^{er} :

Dans les exploitations agricoles des Alpes de Haute-Provence, il est institué un régime de prévoyance au profit des salariés visés en préambule.

CHAPITRE II : Garantie incapacité

Article 2 : Bénéficiaires

Bénéficiaire de ce régime, selon les modalités précisées par les articles 3 et 4 ci-après, les salariés visés en préambule justifiant de trois ans d'ancienneté continue dans l'entreprise.

Cette condition est réputée acquise au premier jour du trimestre civil au cours duquel le salarié justifiera effectivement de trois ans de présence dans l'entreprise.

Article 3 : Prestations

En cas d'incapacité de travail indemnisée par la caisse de mutualité sociale agricole, il est versé :

- à compter du 11^{ème} jour d'arrêt en cas de maladie ou d'accident de la vie privée,
 - à compter du 1^{er} jour d'arrêt en cas d'accident du travail, du trajet ou de maladie professionnelle,
- des indemnités journalières complémentaires prévoyances de sorte que l'indemnisation globale brute soit égale à 90 % du salaire de la période retenue pour le calcul des indemnités journalières légales pendant :
- 45 jours pour les salariés ayant une ancienneté dans l'entreprise comprise entre 3 et 8 ans,
 - 60 jours pour les salariés ayant une ancienneté dans l'entreprise comprise entre 8 et 13 ans,
 - 75 jours pour les salariés ayant une ancienneté dans l'entreprise comprise entre 13 et 18 ans,
 - 90 jours pour les salariés ayant une ancienneté dans l'entreprise comprise entre 18 et 23 ans,
 - 105 jours pour les salariés ayant une ancienneté dans l'entreprise comprise entre 23 et 28 ans,
 - 120 jours pour les salariés ayant une ancienneté dans l'entreprise comprise entre 28 et 33 ans,
 - 135 jours pour les salariés ayant plus de 33 ans d'ancienneté.

Lors de chaque arrêt de travail, il est tenu compte du nombre de jours indemnisés pour le même risque (maladie ou accident du travail) au cours des 12 mois précédents de telle sorte que si plusieurs absences ont été indemnisées au cours de cette période, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas celle prévues ci-dessus.

Dans tous les cas, l'indemnisation globale du salarié (indemnités légales + indemnités complémentaires) ne pourra excéder le salaire net que le salarié aurait perçu s'il avait travaillé.

Ces indemnités journalières complémentaires sont versées pour le compte de la CAMARCA-PREVOYANCE par la caisse de mutualité sociale agricole aux salariés bénéficiaires de la garantie conjointement aux indemnités journalières légales et selon la même périodicité.

Article 4 : Point de départ et cessation des garanties

Seuls les arrêts de travail survenus à compter de la date d'effet du présent accord seront indemnisés.

En cas de rupture du contrat de travail intervenant avant la fin de la période d'indemnisation prévue, les indemnités journalières continuent à être versées jusqu'à la date limite d'indemnisation.

Article 5 : Charges sociales

Les charges sociales (patronales et ouvrières) dues sur les indemnités journalières complémentaires sont payés à la caisse de mutualité sociale agricole par la CAMARCA-PREVOYANCE.

Pour ce faire, la part ouvrière des cotisations sociales dues sur les indemnités journalières CAMARCA-PREVOYANCE est prélevée sur le montant de ces indemnités journalières versées aux salariés bénéficiaires nettes de cotisations, de contribution sociale généralisée (CSG) et de contribution au redressement de la dette sociale (CRDS).

Article 6 : Cotisations

Ces garanties sont financées par une cotisation dont le taux est fixé à 0,55 % des rémunérations brutes versées aux salariés visés à l'article 2 ci-dessus, (dont 0,40 % au titre de la garantie incapacité du travail et 0,15 % pour le financement de l'assurance des charges sociales patronales).

Cette cotisation est à la charge exclusive de l'employeur.

Les cotisations sont appelées par la caisse de mutualité sociale agricole conjointement aux autres cotisations sur salaires.

Les règles d'arrondissement, les délais d'exigibilité et l'application des pénalités en cas de retard dans le paiement des cotisations sont identiques à ceux fixés par la législation des assurances sociales agricoles.

CHAPITRE III : Mise en œuvre du régime

Article 7 : Date d'effet des garanties

Le présent accord prend effet au premier jour du mois civil qui suit la publication au journal officiel de l'arrêté d'extension de l'avenant n° 1 de la convention collective des exploitations agricoles des Alpes de Haute-Provence du 1^{er} juillet 1998.

Article 8 : Durée - Renouvellement - Dénonciation

Les présentes dispositions feront l'objet d'un réexamen périodique tous les 5 ans et en cas de modification de l'accord interprofessionnel du 10 décembre 1977 ou de l'accord de méthode du 5 juillet 1990.

Elles peuvent être dénoncées par lettre recommandée avant le 1^{er} octobre de chaque année, avec effet au 1^{er} janvier suivant.

Accord départemental du 22 juillet 2009 instituant une assurance complémentaire frais de santé pour les salariés agricoles non cadres des Alpes de Haute-Provence

Les organisations professionnelles et syndicales ci-après :

- La Fédération Départementale des Syndicats d'Exploitants Agricoles des Alpes de Haute-Provence,
D'UNE PART,

ET,

- L'Union Départementale des syndicats F.G.A. / C.F.D.T. des Alpes de Haute-Provence
- ~~L'Union Départementale des Syndicats C.F.T.C. - A.G.R.I. des Alpes de Haute-Provence~~
- L'Union Départementale des Syndicats F.G.T.A. / F.O. des Alpes de Haute-Provence
- L'Union Départementale des Syndicats F.N.A.F. / C.G.T. des Alpes de Haute-Provence
- L'Union Départementale des Syndicats S.N.C.E.A. - C.F.E. / C.G.C. des Alpes de Haute-Provence

D'AUTRE PART,

Ont convenu ce qui suit :

PREAMBULE

Le présent accord a pour objet de mettre en place un régime d'assurance complémentaire santé individuel et obligatoire au bénéfice des salariés relevant de son champ d'application, garantissant des prestations complémentaires au régime obligatoire de la Mutualité Sociale Agricole en cas de frais médicaux, chirurgicaux et d'hospitalisation.

Les partenaires sociaux signataires entendent ainsi :

- Permettre aux salariés des entreprises et exploitations agricoles des Alpes de Haute Provence de bénéficier d'une couverture santé en offrant un niveau de garanties supérieur à l'accord national du 10 juin 2008 ;
- Favoriser la fidélisation des salariés et renforcer l'attractivité de la branche professionnelle ;
- Conserver la maîtrise du régime de protection sociale au niveau local.

Article 1 – Champs d'application

Le présent accord est applicable à l'ensemble des salariés non cadres des exploitations et entreprises agricoles relevant des activités de production agricole du département des Alpes de Haute Provence :

Champ d'application professionnel

Les salariés, y compris les apprentis, de nationalité française ou étrangère travaillant dans :

- les exploitations agricoles de culture et d'élevage, quelques soient les productions et les formes juridiques adoptées.
- les structures agro-touristiques et activités qui sont dans le prolongement de l'acte de production, ou qui ont pour support l'exploitation,

Champ d'application territorial

Le présent accord régit tous les travaux salariés visés à l'article 1, effectués dans des entreprises dont le siège social est situé sur le département des Alpes de Haute-Provence

Article 2 - Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur le 1er janvier 2010, il est conclu pour une durée indéterminée.

Il s'imposera à compter de cette date aux employeurs et salariés ressortissant d'entreprises adhérentes aux organisations signataires ; et à compter du premier jour du mois civil suivant la date d'extension, si celle-ci est postérieure au 1^{er} janvier 2010, à l'ensemble des employeurs et salariés compris dans son champ d'application.

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

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

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

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.

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.

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.
- Des VRP ressortissants d'autres dispositions conventionnelles.

Article 4 – Dispenses d'affiliation

Le salarié se trouvant dans un des cas ci-dessous a la possibilité de solliciter une dispense d'affiliation au présent régime.

1 - Le salarié bénéficie, au jour de l'entrée en vigueur du présent accord, d'une assurance frais de santé en qualité d'ayant droit de son conjoint, concubin ou partenaire d'un PACS, en application d'un accord collectif obligatoire pour lui, et d'un niveau de prestations au moins équivalentes et/ou avec une clé de répartition plus favorable : il peut demander à être exclu de l'assurance complémentaire frais de santé prévue au présent accord, dès lors qu'il apporte un document attestant chaque année de cette couverture obligatoire. 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.

2 - Le salarié bénéficie 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. Cette dispense ne vaut que jusqu'à échéance du contrat individuel.

3 - Le salarié bénéficie d'une couverture complémentaire santé obligatoire du fait d'une autre activité, hors champ d'application du présent accord, exercée simultanément : il peut demander à être exclu de la présente assurance complémentaire.

4 - Le salarié à temps très partiel (inférieur à un mi-temps) et n'ayant qu'un seul employeur, ainsi que tout apprenti, peut demander à être exclu de la présente assurance complémentaire, dès lors que la cotisation qu'il doit acquitter au titre de la complémentaire santé est égale ou supérieure à 10 % de sa rémunération. Ces salariés peuvent choisir de ne pas adhérer, sans remise en cause du caractère collectif du régime.

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

La mise en œuvre d'un de ces cas de dispense ne peut avoir lieu que sur demande expresse de la part du salarié concerné, qui devra produire chaque année auprès de son employeur les justificatifs permettant de vérifier les conditions de la dispense. En cas de non renouvellement de la demande d'exclusion et des justificatifs, le salarié cotisera obligatoirement au régime frais de santé, le premier jour du mois civil suivant. Au jour de l'entrée en vigueur du présent accord, le salarié concerné doit faire sa demande d'exclusion par écrit et l'adresser à l'employeur avant la fin du 1^{er} mois d'application de l'accord, avec les justificatifs de sa situation.

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

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

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

Article 5 - Garanties

Le présent régime couvre à titre obligatoire le salarié seul.

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

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

titre, cet accord respecte les conditions fixées par la loi permettant l'exonération des contributions sociales, notamment patronales.

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

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

La nature et le montant des prestations sont présentés dans le tableau en annexe 1 du présent accord.

Article 6 - Gestion du régime

Pour assurer la gestion du régime complémentaire obligatoire frais de santé, défini dans le présent accord, les organisations signataires, après avoir procédé à un appel d'offre, conviennent de désigner :

AGRI PREVOYANCE, du groupe AGRICA, 21 rue de la Bienfaisance, 75 008 Paris

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

Article 7 - Adhésion et antériorité des régimes d'assurance complémentaire santé d'entreprise

A compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord, tout employeur ayant une activité définie à l'article 1^{er} du présent accord, est tenu d'adhérer, pour l'ensemble des salariés bénéficiaires visés à l'article 3, auprès de l'organisme assureur désigné.

Pour le salarié à employeurs multiples, relevant du champ d'application du présent accord, le salarié et un seul de ses employeurs cotisent auprès de l'organisme désigné. L'employeur qui prendra en charge la cotisation relative à la complémentaire frais de santé est celui chez lequel, le salarié acquiert en premier la condition d'ancienneté requise, sauf accord écrit entre les employeurs et le salarié.

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

Les entreprises qui auraient souscrit antérieurement un régime de santé ayant le même objet auprès d'autres organismes assureurs sont tenues de résilier leur contrat afin de rejoindre la mutualisation, dans un délai maximum de 3 mois.

Article 8 - Cotisations

Les cotisations sont établies sur la base de la législation de l'assurance maladie et de la réglementation sociale et fiscale en vigueur au moment de la conclusion du présent accord. Les cotisations pourront être revues en cas de changement de ces textes. A cette occasion, les parties signataires pourront également convenir d'une révision des garanties en tout ou partie.

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

Taux de cotisations et répartitions

La tarification isolée obligatoire concerne le salarié seul.

Le taux global d'appel de la cotisation mensuelle destinées au financement des prestations définies à l'article 5 est de 0,92 % du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS). Ce taux global de cotisation est réparti à raison de :

- 15 % à la charge de l'employeur, ce qui représente un taux de 0,138 % du PMSS, étant précisé que la participation de l'employeur ne peut excéder 5 €.
- 85 % à la charge du salarié, ce qui représente un taux de 0,782 % du PMSS, plus le cas échéant, la part employeur excédant le plafond de 5 €.

Le présent accord relève des articles L. 871-1 du code de la Sécurité sociale et L. 741-10 du Code Rural, et à ce titre respecte les conditions d'exonération des contributions patronales.

Appel et recouvrement des cotisations :

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

Les cotisations sont payables trimestriellement à terme échu.

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

Article 9 – Offre à adhésion volontaire et facultative

Les partenaires sociaux offrent la possibilité d'une adhésion volontaire et facultative pour des prestations identiques au régime mis en place par le présent accord, aux salariés ne remplissant pas la condition d'ancienneté requise et aux exploitants agricoles, en adhésion individuelle.

Il est aussi proposé à ces mêmes bénéficiaires ainsi qu'à tous les salariés ayant un an d'ancienneté, la possibilité d'adhérer de manière volontaire et facultative pour leurs ayants droits définis en annexe 2 du présent accord à l'extension famille.

Dans tous les cas, ces offres d'adhésions étant prises à titre volontaire, ils s'acquittent de la totalité de la cotisation directement auprès de l'organisme assureur.

La cotisation est fixée à 0,92 % du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) pour une adhésion individuelle. Pour l'extension aux ayants droits de l'assuré, cette cotisation de 0,92% est majorée de 1,35 %. L'adhésion famille facultative est donc à un taux global de 2,27 % du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS).

Le régime des assurés à titre volontaire (salariés n'ayant pas l'ancienneté requise, exploitants agricoles, en adhésion individuelle et/ou avec l'extension famille, et anciens salariés) est mutualisé dans un compte distinct de celui des assurés à titre obligatoire. Les cotisations correspondant au régime facultatif pourront évoluer différemment de celles correspondant au régime obligatoire, si les résultats financiers de chacun des régimes le justifient

Article 10 : Règlement des prestations et tiers payant

L'organisme assureur procède aux versements des prestations au vu des décomptes originaux des prestations en nature, ou le plus souvent grâce à la télétransmission établie avec la Caisse de Mutualité Sociale Agricole et les Caisses Primaires d'Assurance Maladie, ou le cas échéant encore sur pièces justificatives des dépenses réelles.

Les prestations garanties sont versées soit directement aux salariés, soit aux professionnels de santé par tiers payant. Les modalités pratiques complémentaires du règlement des prestations (pièces

justificatives...) seront détaillées dans le contrat d'adhésion de l'entreprise et la notice d'information remise aux salariés.

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

Article 11 - Suspension du contrat de travail

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 prestations d'assurance complémentaire frais de santé est maintenu, avec versement des cotisations correspondantes par l'employeur et le salarié.

Si la suspension du contrat de travail d'une durée supérieure à un mois civil a pour origine un arrêt de travail et ne donne pas lieu à complément de salaire par l'employeur, le bénéfice des prestations d'assurance complémentaire frais de santé est maintenu, sans versement des cotisations correspondantes par l'employeur et le salarié.

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 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 12 – Cessation des garanties

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

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

Les salariés visés sont ceux prévus à l'article 4 de la loi Evin N°94-678 du 8 août 1994, à savoir :

- Les salariés bénéficiaires d'une pension de retraite
- Les salariés s'ils sont privés d'emploi, bénéficiaires d'un revenu de remplacement,
- Les salariés bénéficiaires d'une rente incapacité ou invalidité.

Article 13 - Clause de réexamen - dénonciation

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

de choix de l'organisme assureur, dans le respect des articles L912-1 et L912-2 du code de la sécurité sociale.

L'accord peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties. Les modalités de dénonciation sont celles définies dans l'article L. 2261-9 du Code du Travail.

Article 14 - Accord de gestion spécifique et commission de suivi

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

Les organisations professionnelles signataires se réuniront au moins une fois par an, dans le cadre d'une commission paritaire de suivi, avec les représentants de l'organisme désigné, afin notamment de :

- Faire le point des entreprises et salariés relevant du présent accord.
- 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 (cotisations perçues, prestations versées...), compte par compte (adhésion obligatoire et adhésion facultative).
- Donner un avis sur la création et la mise à jour des documents d'information présentant le régime mis en place aux salariés et aux employeurs
- Examiner les avis relatifs à l'évolution du régime.
- Vérifier que les objectifs professionnels et de mutualisation sont réalisés dans les meilleures conditions.
- Consolider les différentes données statistiques sur les entreprises et les salariés.

Article 15 - Formalités administratives

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

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

Fait à Digne, en 6 exemplaires, signé et chaque page paraphée, le 22 juillet 2009, le 12 août 2009

L'Union départementale F.G.A. - C.F.D.T.

M Hugues FENIE

**La Fédération Départementale des Syndicats
d'Exploitants Agricoles des Alpes de Haute
Provence**

M Thierry CLOS

L'Union Départementale S.N.C.E.A. – C.F.E. / C.G.C.

M Serge GHILARDI

L'Union Départementale F.G.T.A. - FO

M Jacques OULION

L'Union Départementale F.N.A.F. – C.G.T.

Le 27 août 2009

M Serge Bonutti

~~L'Union Départementale CFTC~~

Annexe 1 : Tableau des garanties

Nature des risques	Remboursement régime de Base MSA	Remboursement Régime Conventionnel des Alpes de Haute-Provence
Frais médicaux		
Consultations, visites de médecins	70%	30%
Consultations spécialistes	70%	30%
Actes techniques médicaux, petite chirurgie	70%	30%
Sages femmes	70%	30%
Auxiliaires médicaux, soins infirmiers	60%	40%
massages pédicures, orthophoniste, orthoptiste,		
Analyses, examens de laboratoire	60%	40%
Radiographie, électro radiographie	70%	30%
Actes de prévention responsable	de 35 à 70 %	de 65 à 30%
Pharmacie		
Vignette bleue	65%	35%
Vignette blanche	35%	65%
Vignette orange	15%	85%
Optique		
Montures, verres, lentilles prises en charge acceptée par le régime de base MSA	65%	390% + crédit de 200 € / an
Dentaire :		
Soins et honoraires	70%	30%
Prothèses dentaires acceptées	70%	140 % + crédit de 300 € / an
Orthodontie		
Orthodontie acceptée	70 %	150%
Appareillage		
Prothèse auditive	65%	390%
Fournitures médicales, pansements, gros et petits appareillages, orthopédie, autres prothèses	65%	35%
Forfait actes lourds		100 % du forfait
Hospitalisation (secteur conventionné ou non)		
Frais de soins et de séjour	80 à 100%	20 à 0 %
Dépassements d'honoraires	0 %	150 %
Forfait hospitalier	0	100 % dès le 1 ^{er} jour
Chambre particulière	0	40€ /jr pendant 60 jrs puis 25 € /jr
Maternité		
Frais de soins et de séjour	100%	-
Dépassement d'honoraires et chambre particulière	-	Crédit d'1/3 du PMSS par bénéficiaire et par maternité
Divers		
Transport pris en charge par le régime de base	65%	35%

PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale

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

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

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

Les garanties en vigueur sont exprimées en % de la base de remboursement et s'entendent part régime obligatoire non comprise.

Les actes de prévention couverts selon la réglementation en vigueur sont les suivants :

- ① Un détartrage annuel complet sus et sous-gingival effectué en 2 séances maximum (SC12).
- ② Un dépistage de l'hépatite B (code NABM 4713, 4714, 0323, 0351).
- ③ Un scellement prophylactique des puits, sillons et fissures (SC8), effectué sur les première et deuxième molaires permanentes, une fois par dent et avant le 14^{ème} anniversaire.
- ④ Un bilan du langage oral et/ou bilan d'aptitudes à l'acquisition du langage écrit (AMO24), à condition qu'il s'agisse d'un premier bilan réalisé chez un enfant de moins de 14 ans.
- ⑤ Un dépistage une fois tous les cinq ans des troubles de l'audition chez les personnes âgées de plus de 50 ans pour un des actes suivants :
 - Audiométrie tonale ou vocale (CDQP010) ;
 - Audiométrie tonale avec tympanométrie (CDQP015) ;
 - Audiométrie vocale dans le bruit (CDQP011) ;
 - Audiométrie tonale et vocale (CDQP012) ;
 - Audiométrie tonale et vocale avec tympanométrie (CDQP002).
- ⑥ L'acte d'ostéodensitométrie remboursable par l'assurance maladie obligatoire ; sans préjudice des conditions d'inscription de l'acte sur la liste mentionnée à l'article L.162-1-7, la prise en charge au titre du présent arrêté est limitée aux femmes de plus de cinquante ans, une fois tous les six ans.
- ⑦ Les vaccinations suivantes seules ou combinées :
 - Diphtérie, tétanos et poliomyélite : tous âges ;
 - Coqueluche : avant 14 ans ;
 - Hépatite B : avant 14 ans ;
 - BCG : avant 6 ans ;
 - Rubéole pour les adolescentes qui n'ont pas été vaccinées et pour les femmes non immunisées désirant un enfant ;
 - Haemophilus influenzae B ;
 - Vaccination contre les infections invasives à pneumocoques pour les enfants de moins de 18 mois.

Annexe 2 : Définition des ayants droits couverts par une extension familiale

Pour le bénéfice du présent régime, sont considérés comme :

- *conjoint* : la personne mariée avec le participant et non séparée de corps ;
- *cocontractant d'un PACS* : est assimilée au conjoint, la personne qui a conclu un Pacte Civil de Solidarité avec le participant ;
- *concubin* : est assimilée au conjoint, le concubin du participant justifiant de deux années de vie commune (la condition de durée est considérée comme remplie lorsqu'un enfant est né de l'union), sous réserve que le salarié soit libre, au regard de l'état civil, de tout lien de mariage ou de PACS.

Par enfant, il faut entendre :

- les enfants du salarié (légitimes, adoptés ou reconnus) ;
- les enfants recueillis par le salarié et pour lesquels la qualité de tuteur lui est reconnue ;
- les enfants qui ont été élevés par le salarié pendant neuf ans au moins avant leur 16ème anniversaire ;
- les enfants dont la qualité d'ayant droit du conjoint, cocontractant d'un PACS ou concubin du salarié aura été reconnue par le régime de base de Sécurité Sociale.

Sont considérés comme enfants à charge :

- tous les enfants âgés de moins de 18 ans ;
- tous les enfants âgés de moins de 26 ans s'ils sont étudiants, apprentis ou demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi et non indemnisés par le régime d'assurance chômage ;
- tous les enfants invalides au sens de la législation sociale si l'état d'invalidité a été constaté avant leur 21ème anniversaire. »

Accord départemental du 22 juillet 2009 sur un régime de prévoyance des salariés agricoles non cadres des Alpes de Haute-Provence

Les organisations professionnelles et syndicales ci-après :

- La Fédération Départementale des Syndicats d'Exploitants Agricoles des Alpes de Haute-Provence,
D'UNE PART,

ET,

- L'Union Départementale des Syndicats F.G.A. / C.F.D.T. des Alpes de Haute-Provence
- L'Union Départementale des Syndicats F.N.A.F. / C.G.T. des Alpes de Haute-Provence
- L'Union Départementale des Syndicats F.G.T.A. / F.O. des Alpes de Haute-Provence
- ~~L'Union Départementale des Syndicats C.F.T.C. - A.G.R.I. des Alpes de Haute-Provence~~
- L'Union Départementale des Syndicats S.N.C.E.A. - C.F.E. / C.G.C. des Alpes de Haute-Provence

D'AUTRE PART,

ONT CONVENU CE QUI SUIT.

PREAMBULE

Le présent accord a pour objet de mettre en place un régime de prévoyance au niveau départemental (comme le permet l'accord national du 10 juin 2008 relatif à « la protection sociale complémentaire en agriculture et à la création d'un régime de prévoyance ») garantissant des prestations en matière de garantie décès, d'incapacité temporaire et d'incapacité permanente d'origine professionnelle.

Les partenaires sociaux signataires entendent ainsi :

- Permettre aux salariés des entreprises et exploitations agricoles des Alpes de Haute-Provence de bénéficier d'une couverture prévoyance en offrant un niveau de garanties supérieur à l'accord national du 10 juin 2008 ;
- Favoriser la fidélisation des salariés et renforcer l'attractivité de la branche professionnelle ;
- Conserver la maîtrise du régime de protection sociale au niveau local.

Article 1 – Champs d'application

Le présent accord est applicable à l'ensemble des salariés non cadres des exploitations et entreprises agricoles relevant des activités de production agricole du département des Alpes de Haute-Provence :

1 . 1 – Champs d'application professionnel

Les salariés, y compris les apprentis, de nationalité française ou étrangère travaillant dans :

- les exploitations agricoles de culture et d'élevage, quelles que soient les productions et les formes juridiques adoptées.
- les structures agro-touristiques et activités qui sont dans le prolongement de l'acte de production, ou qui ont pour support l'exploitation,

1 . 2 – Champs d'application territorial

Le présent accord régit tous les travaux salariés visés à l'article 1, effectués dans des entreprises dont le siège social est situé sur le département des Alpes de Haute-Provence

Article 2 - Entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur pour l'ensemble des entreprises et salariés compris dans son champ d'application à compter du 1er janvier 2010, si son arrêté d'extension est publié avant cette date.

En tout état de cause, le présent accord s'imposera à compter du 1^{er} janvier 2010 aux salariés ressortissant d'entreprises adhérentes aux organisations signataires.

Dans le cas où cet accord serait étendu postérieurement au 1^{er} janvier 2010, les entreprises non adhérentes aux organisations signataires pourront également, préalablement à son extension, appliquer le présent accord de manière volontaire pour leurs salariés. En dernière instance, cet accord s'appliquera à ces entreprises à compter du 1er jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel, s'il est publié après le 1er Janvier 2010.

Le régime établi par le présent article ne se cumule pas avec tout autre régime ayant le même objet. Ainsi l'article 22 de la convention collective des exploitants agricoles des Alpes de Haute-Provence, du 1^{er} juillet 1998, instituant une « rémunération des salariés en arrêt de travail pour maladie ou accident » sera abrogé avec effet au 1^{er} janvier 2010. Cette disposition est intégrée au présent accord.

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

Article 3- Gestion du régime de prévoyance

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

AGRI PREVOYANCE, du groupe AGRICA, 21 rue de la Bienfaisance, 75 008 Paris

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

Article 4 - Salariés bénéficiaires

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

A 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 VRP, ressortissants d'autres dispositions conventionnelles.

Article 5 - Garanties

Les organisations signataires précisent que cet accord a pour objectif de mettre en place un régime de prévoyance garantissant à tous les bénéficiaires les prestations définies ci-dessous.

Garantie décès

Après un an d'ancienneté dans l'entreprise, en cas de décès, quelle qu'en soit l'origine (à l'exception des exclusions inhérentes à l'organisme gestionnaire), il est versé aux ayants droits du salarié, conjoint, concubin ou partenaire d'un PACS ou au(x) bénéficiaire(s) qu'il a désigné(s), un capital décès égal à 100% du salaire annuel brut Tranche A et Tranche B.

Invalidité Absolue et Définitive :

En cas d'invalidité permanente et absolue du salarié, l'organisme gestionnaire verse par anticipation 100% du capital « décès » défini ci-dessus.

Ce versement est effectué à condition que le salarié en fasse la demande, indépendamment de la rente d'invalidité ou d'incapacité qui lui sera servie. Le décès postérieur du salarié n'ouvre plus droit alors au capital « décès ».

Un salarié est considéré en état d'invalidité absolue et définitive s'il est classé :

- soit invalide 3^{ème} catégorie au titre de l'article L341.4 du code de la Sécurité Sociale avec l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour les actes ordinaires de la vie,
- soit en situation d'incapacité permanente au titre d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle reconnue par la Mutualité Sociale Agricole au taux de 100% et avec l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour les actes ordinaires de la vie.

Allocation frais d'obsèques

En cas de décès du salarié, l'organisme gestionnaire verse une allocation de frais d'obsèques d'un montant égal à 100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale, dans la limite des frais réels. Cette allocation est versée aux personnes ayant acquitté les factures sur présentation de celles-ci.

Garantie incapacité temporaire

1 - Complément de rémunération issu de la loi dite de mensualisation (art 49 de la loi du 30 décembre 1988 pour les salariés agricoles, et en application de l'accord national de méthode du 5 juillet 1990 pour la mise en oeuvre de la garantie de ressources en cas de maladie ou d'accident).

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

- d'avoir justifié par certificat médical dans les 48 h de cette incapacité auprès de l'employeur,
- d'être pris en charge par la Mutualité Sociale Agricole, au titre des indemnités journalières,
- d'être soigné sur le territoire Français ou dans l'un des autres pays de l'Union Européenne.

le salarié bénéficiera :

- à compter du 7^{ème} jour d'arrêt en cas de maladie ou d'accident de la vie privée,
- à compter du 1^{er} jour d'arrêt en cas d'accident du travail, du trajet ou de maladie professionnelle, des indemnités journalières complémentaires prévoyance de sorte que l'indemnisation globale brute soit égale à 90 % du salaire de la période retenue pour le calcul des indemnités journalières légales pendant une durée de :
- 45 jours pour les salariés ayant une ancienneté dans l'entreprise comprise entre 1 et 6 ans,
- 60 jours pour les salariés ayant une ancienneté dans l'entreprise comprise entre 6 et 11 ans,
- 75 jours pour les salariés ayant une ancienneté dans l'entreprise comprise entre 11 et 16 ans,
- 90 jours pour les salariés ayant une ancienneté dans l'entreprise comprise entre 16 et 21 ans,
- 105 jours pour les salariés ayant une ancienneté dans l'entreprise comprise entre 21 et 26 ans,
- 120 jours pour les salariés ayant une ancienneté dans l'entreprise comprise entre 26 et 31 ans,
- 135 jours pour les salariés ayant plus de 31 ans d'ancienneté.

Lors de chaque arrêt de travail, il est tenu compte du nombre de jours indemnisés pour le même risque (maladie ou accident du travail) au cours des 12 mois précédents de telle sorte que si plusieurs absences ont été indemnisées au cours de cette période, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas celle prévues ci-dessus.

Dans tous les cas, l'indemnisation globale nette du salarié (indemnités légales + indemnités complémentaires) ne pourra excéder le salaire net que le salarié aurait perçu, s'il avait travaillé.

Ces indemnités journalières complémentaires sont versées pour le compte de l'organisme gestionnaire, par la caisse de mutualité sociale agricole, soit aux salariés bénéficiaires de la garantie, conjointement aux indemnités journalières légales et selon la même périodicité, soit à l'employeur dans le cas d'une demande de subrogation, signée ou non par le salarié.

Charges sociales :

Les charges sociales patronales dues sur les indemnités journalières complémentaires sont payées directement à la Caisse de Mutualité Sociale Agricoles par AGRI PREVOYANCE.

La part salariale des cotisations sociales dues sur le complément de rémunération est prélevée sur le montant de ces indemnités journalières, qui sont versées nettes de cotisations, de contribution sociale généralisée (CSG) et de contribution au redressement de la dette sociale (CRDS), soit au salarié bénéficiaire, soit à l'employeur dans le cas de la subrogation.

2 - Relais du complément de rémunération

Pour chaque jour d'arrêt de travail intervenant après le dernier jour ayant donné lieu à versement du complément de rémunération par l'employeur, en application des dispositions décrites ci-dessus, le salarié en arrêt de travail bénéficiera d'une indemnité journalière égale à 15 % du salaire journalier de référence, et ce jusqu'à la reprise du travail ou jusqu'au 1095^{ème} jour d'arrêt de travail au plus tard.

Le versement de l'indemnité journalière intervient à condition :

- d'avoir justifié par certificat médical dans les 48 h de cette incapacité auprès de l'employeur,

- d'être pris en charge par la Mutualité Sociale Agricole, au titre des indemnités journalières,
- d'être soigné sur le territoire Français ou dans l'un des autres pays de l'Union Européenne.

Lors d'un nouvel arrêt de travail intervenant alors que le salarié a déjà bénéficié, dans les douze mois précédents, du nombre maximal de jours donnant lieu à complément de rémunération par l'employeur au titre des obligations légales sur la mensualisation, le versement de l'indemnité journalière sera effectuée 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 trajets - et à compter du 8^{ème} jour dans tous les autres cas.

Garantie incapacité permanente professionnelle

Le salarié bénéficie, en cas d'incapacité permanente de travail résultant d'un accident du travail, ou d'une maladie professionnelle, d'une rente égale à 10 % du salaire mensuel brut de référence, versée chaque mois. Cette rente s'ajoute à celle versée par la Mutualité Sociale Agricole.

Le versement de la rente débute dès le versement de la rente accident du travail ou maladie professionnelle, par la Mutualité Sociale Agricole pour une incapacité permanente entraînant une impossibilité d'exercer une activité professionnelle et correspondant à un taux d'incapacité égal ou supérieur à 66,66 %.

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

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.

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

Cette rente est maintenue à l'intéressé aussi longtemps qu'il perçoit une pension de la Mutualité Sociale Agricole ; Elle est suspendue si la Mutualité Sociale Agricole suspend le versement de sa propre pension. 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 droit, seront pris en charge et indemnisés dans les conditions indiquées dans lesdits paragraphes.

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

- Les revalorisations futures, portant sur les indemnités journalières, en cours de service au jour de la résiliation ainsi que les prestations différées liées à l'aggravation du risque, selon les modalités prévues avec l'organisme désigné à l'article 3.

- Le bénéfice des garanties décès est versé par l'ancien organisme assureur, lorsque le contrat de travail n'est pas rompu à la date d'adhésion, pour les bénéficiaires d'indemnités journalières d'incapacité temporaire ou de rentes d'incapacité permanente 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.

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

-d'une part, les entreprises concernées communiquent un état détaillé des salariés en arrêt de travail dans le trimestre civil suivant la date d'adhésion.

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

Les garanties incapacité s'entendent à législation sociale constante.

Article 6- Adhésion et antériorité

Tout employeur ayant une activité définie à l'article 1^{er} du présent accord, est tenu d'adhérer, pour l'ensemble des salariés concernés à l'article 4 du présent accord, à l'organisme gestionnaire désigné à l'article 3, en application des modalités fixées entre les partenaires sociaux et l'organisme désigné.

Par conséquent, les entreprises qui auraient souscrit antérieurement, un régime de prévoyance ayant le même objet auprès d'autres organismes assureurs, sont tenues de résilier leur contrat afin de rejoindre la mutualisation.

Article 7- 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

Les cotisations relevant du complément de rémunération « mensualisation » et de l'assurance charges patronales, aux taux de 0,40 et 0,15, sont uniquement à charge des employeurs.

Pour tous les employeurs et les salariés, le taux global d'appel des cotisations destinées au financement des prestations qui correspondent aux garanties couvrant le capital décès, l'allocation frais d'obsèques, l'indemnité journalière en relais du complément de rémunération pour l'incapacité temporaire de travail et la rente de l'incapacité permanente professionnelle, est de 0,36 %, réparti à 50 % à la charge des employeurs et à 50 % à la charge des salariés, comme indiqué dans le tableau mis en annexe.

La couverture des prestations incapacité temporaire « relais du complément de rémunération » définie à l'article 5 est assurée par la seule cotisation du salarié.

3. Collecte

Les cotisations sont collectées par la Mutualité Sociale Agricole pour le compte de l'organisme gestionnaire selon les modalités définies entre l'organisme gestionnaire et la Mutualité Sociale Agricole.

4. Suspension du contrat de travail

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.

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 ne donnant pas lieu au paiement d'un salaire par l'employeur et intervenant après la date d'affiliation au régime et pour une autre cause que l'arrêt de travail, 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.

Article 8 - 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 de l'organisme assureur.

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

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

En cas de changement d'organisme assureur, l'organisme concerné transfèrera au nouvel assureur les provisions mathématiques, correspondant aux prestations en cours de service à la date de la résiliation ainsi qu'aux prestations différées liées à l'aggravation du risque.

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/ ou tout autre organisme pouvant assurer ce type de prestation.

Article 9 - Accord de gestion spécifique et commission paritaire de suivi

Les modalités de fonctionnement administratives, de mise en œuvre pratique des garanties prévues par l'accord, et de suivi du régime font l'objet d'une convention de gestion distincte, entre l'organisme assureur désigné et les partenaires sociaux.

Une commission paritaire de suivi, constituée des organisations professionnelles signataires se réunira au moins une fois par an, avec les représentants de l'organisme désigné, afin notamment de :

- Faire le point sur les entreprises et salariés relevant du présent accord, avec transmission des données statistiques et leur consolidation
- Réaliser un bilan annuel de l'application de l'accord avec un suivi des cotisations perçues, des frais de gestion, des prestations versées, des revalorisations instituées, des provisions constituées ...
- Donner un avis sur la création et la mise à jour des documents d'information présentant le régime mis en place aux salariés et aux employeurs

- Examiner les avis relatifs à l'évolution du régime.

Cette commission paritaire de suivi pourra ainsi faire des propositions aux partenaires sociaux, qui prendront toutes décisions concernant les modalités d'organisation et de mutualisation du régime, en commission mixte.

Article 10 - Formalités administratives

L'accord est conclu pour une durée indéterminée. Il peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties. Les modalités de dénonciation sont celles définies dans l'article L. 2261-9 du Code du Travail.

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

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

Fait à Digne, en 6 exemplaires, signé et chaque page paraphée, le 22 juillet 2009, le 12 août 2009

**La Fédération Départementale des Syndicats
d'Exploitants Agricoles des Alpes de Haute
Provence**

L'Union départementale F.G.A. - C.F.D.T.

M Hugues FENIE

L'Union Départementale S.N.C.E.A. – C.F.E. / C.G.C.

M Serge GHILARDI

L'Union Départementale F.G.T.A. - FO

M Jacques OULION

L'Union Départementale F.N.A.F. – C.G.T.

M Serge Bonutti

L'Union Départementale CFTC

Annexe 1

Le détail des cotisations par garanties et la répartition employeur/salarié s'établit ainsi :

Garanties	Employeur	Salarié	Ensemble
<i>Capital Décès</i>	0,15 %		0,15 %
<i>Allocation frais d'obsèques</i>	0,02 %		0,02 %
<i>Incapacité Temporaire de Travail</i>			
- <i>Complément de rémunération mensualisation</i>	0,40 %		0,40 %
- <i>Cotisations assurances charges patronales</i>	0,15 %		0,15 %
- <i>Relais complément de rémunération</i>		0,17 %	0,17 %
<i>Incapacité permanente professionnelle</i>	0,01 %	0,01 %	0,02 %
Total	0,73 %	0,18 %	0,91 %

Ces taux de cotisations sont garantis par l'organisme gestionnaire pour une durée de trois ans à compter du 1^{er} janvier 2010.