

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL
DES EXPLOITATIONS AGRICOLES
(personnel d'exécution)
ET DES COOPÉRATIVES
D'UTILISATION DE MATÉRIELS
AGRICILES DU DÉPARTEMENT DES
BOUCHES-DU-RHONE
DU 12 FEVRIER 1986

(étendue par arrêté ministériel du 16 mai 1986 - Journal Officiel du 29 mai 1986)

modifiée : par avenant n°43 du 22 mars 2012

(étendue par arrêté ministériel du 28 décembre 2012 – Journal Officiel du 8 janvier 2013)

et avenant n°45 du 18 mars 2013 modifiant l'avenant n°43

(étendue par arrêté ministériel du 4 octobre 2013 – Journal Officiel du 19 octobre 2013)

IDCC : 9131

Dernier avenant intégré dans le présent document :

Avenant salaire n°46 du 18 octobre 2013

(étendu par arrêté du 4 février 2014 - JORF n°0036 du 12 février 2014 page 2467)

*Avenant n°2 du 12 décembre 2013 à l'accord départemental du 6 octobre 2009
relatif à une assurance complémentaire frais de santé pour les salariés agricoles
(étendu par arrêté du 10 avril 2014 paru au JO du 29 avril 2014 applicable au 1^{er} mai 2014)*

*Avenant n°1 du 12 décembre 2013 à l'accord départemental du 6 octobre 2009 relatif au régime
prévoyance pour les salariés agricole
étendu par arrêté du 15 avril 2014 paru au JO du 2 mai 2014 applicable au 1^{er} juin 2014)*

SOMMAIRE

Chapitre 1 – Dispositions relatives à l’application de la convention collective	5
Article 1.1 - Champ d’application professionnel et territorial	5
Article 1.2 - Modalités d’application	5
Article 1.3 – Durée	5
Article 1.4 – Révision	5
Article 1.5 – Dénonciation	5
Article 1.6 - Négociations, participation et indemnisation	6
Article 1.7 – Commission paritaire d’interprétation	6
Article 1.8 – Commission paritaire de conciliation	7
Article 1.9 – Dépôt, extension de la convention	7
Chapitre 2 - Droits individuels et collectifs – Représentation du personnel	8
Article 2.1 – Liberté d’expression, liberté syndicale.....	8
Article 2.2 – Principe de non discrimination	8
Article 2.3 – Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes	8
Article 2.4 - Droit syndical	9
Article 2.5 – Les délégués syndicaux.....	9
Article 2.6 – Les représentants de section syndicale	9
Article 2.7 - Les délégués du personnel.....	9
Article 2.8 - Comité d’entreprise et d’établissement	10
Article 2.9 – Représentation des salariés.....	10
Chapitre 3 – Les dispositions relatives à l’embauche	11
Article 3.1 – Préalables à l’embauche	11
Article 3.2 – Formes de la relation de travail.....	11
Article 3.3 - Le contrat de travail à durée indéterminée.....	11
Article 3.4 - Le contrat de travail à durée déterminée.....	11
Article 3.5 - La période d’essai : objet, durées, rupture – Période probatoire en cas de changement d’emploi	12
Article 3.6 – Conditions d’emploi des travailleurs handicapés	13
Chapitre 4 – Classification des emplois	14
Chapitre 5 – Durée et aménagement du temps de travail, repos et congés	27
Article 5.1 - Durée du travail.....	27
Article 5.2 - Aménagements du temps de travail	27
Article 5.3 - Repos compensateur annuel en cas d’heures supplémentaires.....	27
Article 5.4 - Récupération pour intempéries et autres causes.....	28

Article 5.5 - Contrôle de la durée du travail.....	28
Article 5.6 – Absences.....	29
Article 5.7 – Jours fériés.....	29
Article 5.8 - Congés payés.....	29
Article 5.9 - Congés supplémentaires	29
Article 5.10 - Congés pour événements familiaux	30
Article 5.11 – Autres absences autorisées	31
Chapitre 6 – La rémunération	32
Article 6.1 – Rémunération minimale professionnelle.....	32
Article 6.2 - Détermination des montants horaires des salaires.....	32
Article 6.3 – Salariés mensualisés, non mensualisés, lissage de la rémunération	32
Article 6.4 – Rémunération des jeunes salariés et des apprentis	32
Article 6.5 – Rémunération à la tâche (articles R.713-40 et 41 du code rural).....	32
Article 6.6 – Rémunération forfaitaire.....	33
Article 6.7 - Prime d’ancienneté	33
Article 6.8 – Rémunération du travail de nuit.	33
Article 6.9 - Rémunération des salariés changeant temporairement d’emploi	33
Article 6.10 - Rémunération en cas de maladie ou d’accident (dite « garantie de ressources »)	34
Article 6.11 – Rémunération des jours fériés.....	35
Article 6.12 - Rémunération des congés payés.....	35
Article 6.13 – Avantages en nature	35
Article 6.14 – Intéressement.....	36
Article 6.15 – Participation.....	36
Article 6.16 – Epargne salariale.....	37
Chapitre 7 – Hygiène, sécurité et conditions de travail	38
Article 7.1 - Comité d’hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) et CPHSCT	38
Article 7.2 – Sécurité et santé des salariés : prévention et évaluation des risques (nouveau)	38
Article 7.3 - Protection individuelle des salariés	39
Article 7.4 - Manutention de charges	39
Article 7.5 – Machines et matériels	39
Article 7.6 – Droit d’alerte et de retrait	39
Article 7.7 - Médecine du travail	40
Chapitre 8 – Formation, retraite complémentaire et prévoyance... ..	41
Article 8.1 – Formation professionnelle.....	41
Article 8.2 – Retraite complémentaire.....	41

<i>Article 8.3 – Prévoyance complémentaire</i>	<i>41</i>
<i>Article 8.4 – Assurance complémentaire frais de santé</i>	<i>41</i>
Chapitre 9 – Rupture du contrat de travail	42
<i>Article 9.1 – Préavis de rupture</i>	<i>42</i>
<i>Article 9.2 – Indemnité de licenciement</i>	<i>42</i>
<i>Article 9.3 – Indemnités de départ à la retraite.....</i>	<i>42</i>
Annexes.....	43
<i>1. Accord départemental du 6 octobre 2009 instituant une assurance complémentaire frais de santé pour les salariés agricoles non cadres des Bouches du Rhône (arrêté d'extension paru le 17 mars) modifiés par l'avenant n°1 du 03 octobre 2012 (arrêté d'extension du 26 mars 2013) et par l'avenant n°2 du 12 décembre 2013 (arrêté d'extension du 10 avril 2014 paru au JO du 29 avril 2014)</i>	<i>43</i>
<i>2. Accord départemental du 6 octobre 2009 pour un régime de prévoyance des salariés agricoles non cadres des Bouches du Rhône (arrêté d'extension paru le 17 mars 2010) – modifié par l'avenant n°1 du 12 décembre 2013.....</i>	<i>53</i>
<i>14. La valeur des points P1 et P2 et la grille des salaires actualisée</i>	<i>60</i>

Chapitre 1 – Dispositions relatives à l'application de la convention collective

Article 1.1 - Champ d'application professionnel et territorial

La présente convention détermine les rapports entre les employeurs et les salariés, y compris les apprentis :

- des exploitations agricoles de cultures et d'élevages de quelque nature qu'elles soient, à l'exception des activités d'accoupage, d'aquaculture, de conchyliculture ;
- des établissements de toute nature, dirigés par l'exploitant agricole, en vue de la transformation, du conditionnement et de la commercialisation des produits agricoles, lorsque ces activités constituent le prolongement de l'acte de production, ou des structures d'accueil touristique, situées sur l'exploitation ou dans les locaux de celle-ci, notamment d'hébergement et de restauration ;
- des coopératives d'utilisation de matériel agricoles (CUMA).

Les salariés concernés par la présente convention collective sont ceux qui relèvent de la classification des emplois définie au chapitre 4.

La présente convention collective est applicable à l'ensemble des exploitations et entreprises agricoles dont, le siège social est situé sur le département des Bouches du Rhône, ainsi qu'à tout établissement autonome situé dans ce département.

Article 1.2 - 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 nées de la relation de travail.

Toutefois, il ne peut y avoir cumul ou double emploi entre les dispositions (ou avantages) reconnus par la présente convention collective et ceux accordés pour le même objet par un usage, un accord d'entreprise, ou le contrat de travail. C'est toujours la disposition la plus favorable au salarié qui s'applique.

Article 1.3 – Durée

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée et prendra effet au premier jour du mois civil suivant la parution de son arrêté d'extension au Journal Officiel.

Article 1.4 – Révision

Les organisations d'employeurs ou de salariés représentatives peuvent demander la révision des articles de la présente convention, en adressant par lettre recommandée avec accusé de réception, aux autres organisations syndicales de salariés et d'employeurs, avec copie aux services compétents de l'Etat, un courrier comportant l'indication des articles concernés et une proposition de nouvelle rédaction. La commission paritaire ou la commission paritaire mixte se réunit dans un délai de deux mois.

Article 1.5 – Dénonciation

Les organisations d'employeurs ou de salariés représentatives peuvent dénoncer la présente convention, en informant par lettre recommandée avec accusé de réception, les autres organisations syndicales de salariés et d'employeurs, les services compétents de l'Etat, et en joignant leurs nouvelles propositions. La commission paritaire ou la commission paritaire mixte se réunit dans un délai de deux mois.

La présente convention collective continue de produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention, ou à défaut pendant une période de douze mois à compter de l'expiration du délai de préavis de

trois mois. Si la convention dénoncée n'est pas remplacée par une nouvelle convention, à l'expiration du délai ci-dessus, les salariés conservent les avantages individuels acquis du fait de la convention dénoncée.

Article 1.6 - Négociations, participation et indemnisation

Toutes les organisations syndicales représentatives des salariés ou des employeurs entrant dans le champ d'application de la présente convention collective sont invitées aux réunions de négociation.

Les thèmes de négociations obligatoires déterminés par les articles L 2241-1 et suivants du code du travail sont traités en respectant les échéances annuelles, triennales et quinquennales.

Chaque année, les organisations syndicales représentatives des salariés et des employeurs négocient sur les salaires, à une date fixée d'un commun accord. Ces négociations prennent en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Cette négociation annuelle obligatoire est précédée d'une réunion des organisations représentatives des employeurs et des salariés, où sont examinés l'évolution économique, les problèmes de l'emploi agricole, la formation et de la protection des salariés, en vue d'une meilleure gestion prévisionnelle de l'emploi dans le département.

Les conditions de participation à la négociation, le droit de s'absenter pour les salariés en activité, et l'indemnisation des représentants des salariés se font conformément aux dispositions de l'accord national du 21 janvier 1992 modifié, relatif à l'organisation de la négociation collective en agriculture.

L'employeur permet au salarié qui présente la convocation à la commission de disposer du temps nécessaire pour participer aux négociations départementales.

Article 1.7 – Commission paritaire d'interprétation

Il est institué une commission paritaire d'interprétation, dont le rôle est de donner un avis sur le sens de dispositions de la présente convention posant un problème d'interprétation, lors de leur application.

Cette commission est constituée de deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la présente convention, et d'un nombre égal de représentants des organisations d'employeurs.

La commission paritaire d'interprétation se réunit à la demande d'une des organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives, dans le délai d'un mois à compter de la date de réception de la demande écrite et adressée à chacune des autres organisations. Les services compétents de l'Etat seront invités à la commission paritaire d'interprétation.

Cette commission est présidée alternativement par un employeur et par un salarié. Deux organisations de salariés, au moins, doivent être présentes.

Lorsqu'un avis est émis, il doit être validé à la majorité des voix, chaque partie (la partie employeur et la partie salariée) disposant du même nombre de voix. Pour égaliser les voix de chaque partie, la règle suivante est appliquée :

Chaque partie dispose au total, d'un nombre de voix égal au produit (nombre de présents ou représentés de la partie employeurs) X (nombre de présents ou représentés de la partie salariée). Le résultat de ce produit est divisé par le nombre de présents ou représentés dans chaque partie, pour déterminer le nombre de voix attribué à chaque personne de chaque partie. Ainsi, chaque personne dispose d'un nombre de voix égal au nombre de personnes présentes ou représentées de la partie à laquelle elle n'appartient pas.

Exemple : 4 employeurs présents ou représentés et 6 salariés présents ou représentés. Chaque partie dispose de $4 \times 6 = 24$ voix, où chaque employeur a 6 voix et chaque salarié a 4 voix.

Article 1.8 – Commission paritaire de conciliation

Il est institué une commission paritaire de conciliation chargée d'examiner les différends nés de l'interprétation ou de l'application de la présente convention collective, et d'effectuer une tentative de conciliation selon la procédure définie aux articles L.2522-2 et suivants du code du travail.

Cette commission est constituée de deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la présente convention, et d'un nombre égal de représentants des organisations d'employeurs. Deux organisations de salariés, au moins, doivent être présentes.

La commission paritaire de conciliation est saisie par lettre recommandée avec accusé de réception par la ou les parties au conflit, précisant les motifs de la demande et en joignant toutes les pièces utiles au dossier aux services compétents de l'Etat. La commission se réunit dans le délai d'un mois à compter de la date de réception de la demande.

Les conflits collectifs nés à l'occasion de l'exécution, la révision ou la dénonciation de la présente convention, peuvent être portés devant la commission paritaire de conciliation, ou être soumis directement à la procédure de médiation, prévue par les articles L.2523-1 et suivants du code du travail ; à la demande écrite et motivée de l'une des parties.

Article 1.9 – Dépôt, extension de la convention

La présente convention, régulièrement signée, est notifiée à chacune des organisations représentatives et déposée à l'U.T. 13 de la Direccte PACA, ainsi qu'aux greffes des prud'hommes compétents.

Une fois le délai d'opposition expiré, et à condition qu'il n'y ait pas d'opposition majoritaire, les parties signataires demandent l'extension de la présente convention à toutes les exploitations et entreprises agricoles, entrant dans son champ d'application.

Chapitre 2 - Droits individuels et collectifs – Représentation du personnel

Article 2.1 – Liberté d’expression, liberté syndicale

Les salariés bénéficient d’un droit à l’expression directe et collective sur le contenu, les conditions d’exercice et l’organisation de leur travail. Ce droit s’exerce dans les conditions prévues par les articles L. 2281-1 et suivants du code du travail.

Les employeurs reconnaissent le droit pour tous les salariés d’adhérer librement à un syndicat. Pour tout salarié qui souhaite bénéficier d’un congé de formation économique et sociale et de formation syndicale, il sera fait application des articles L.3142-7 et suivants et R.3142-1 et suivants, du code du travail. Le nombre de jours de congés de formation est régi par l’article L.3142-9 et suivants du Code du travail.

Par ailleurs, sur demande écrite de son organisation syndicale, présentée huit jours à l’avance, l’employeur pourra accorder au salarié, pour assister aux congrès et assemblées statutaires de son organisation, un congé sans solde ou une autorisation d’absence, qui pourra être récupérée par accord entre les parties.

Article 2.2 – Principe de non discrimination

Les employeurs et/ou leurs représentants s’engagent à respecter le principe de non discrimination. Aucune personne ne peut être écartée d’une procédure de recrutement ou de l’accès à un stage ou une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié, ou faire l’objet d’une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de mesures d’intéressement, de formation, de reclassement, d’affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat, en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille ou en raison de son état de santé ou de son handicap.

Les salariés respecteront les mêmes principes de non discrimination dans le travail. D’une manière générale, il est fait application des articles L.1132-1 et suivants du code du travail.

Les partenaires sociaux rappellent les dispositions et préconisations de l’Accord national du 27 novembre 2009 sur la diversité en agriculture, et y adhèrent.

Article 2.3 – Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes

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

Les partenaires sociaux rappellent les dispositions et préconisations de l’Accord national du 29 octobre 2009 sur l’égalité professionnelle et salariale en agriculture, et y adhèrent.

D’une manière générale, il est fait application des articles L.1141-1 et suivants du code du travail.

Article 2.4 - Droit syndical

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises dans le respect des droits et libertés garantis par la Constitution de la République, en particulier de la liberté individuelle de travail, conformément aux articles L.2141-4 et suivants du code du travail.

Section syndicale : Chaque syndicat représentatif peut constituer au sein de l'entreprise, une section syndicale. Les adhérents de chaque section syndicale pourront se réunir une fois par mois dans l'enceinte de l'entreprise, en dehors des heures et des locaux de travail, suivant des modalités qui seront fixées par accord avec l'employeur, sous réserve des droits particuliers reconnus aux représentants du personnel par le code du Travail.

Panneau d'affichage : Des panneaux réservés à l'affichage des communications syndicales, distincts des panneaux affectés aux représentants élus du personnel, sont mis à la disposition de chaque section syndicale, suivant des modalités fixées par accord avec l'employeur.

Information : Lors de la conclusion d'un accord d'entreprise, les salariés seront informés de la teneur de l'accord.

Article 2.5 – Les délégués syndicaux

Chaque syndicat représentatif qui constitue une section syndicale dans les entreprises ou exploitations agricoles qui emploient au moins 50 salariés, peut désigner un ou plusieurs délégués syndicaux dans les conditions et selon les modalités définies par le Code du Travail aux articles L.2143-3 et suivants.

Le délégué syndical représente son organisation auprès de l'employeur. Dans les entreprises de moins de 50 salariés, un délégué du personnel peut être désigné comme délégué syndical pour la durée de son mandat.

Chaque délégué syndical bénéficie pour l'exercice de sa mission, d'un crédit d'heures conformément aux dispositions légales. Les heures de délégation sont de plein droit considérées comme temps de travail et payées à l'échéance normale. Le temps passé pour participer à des réunions qui ont lieu sur l'initiative de l'employeur, n'est pas imputable sur le crédit d'heures.

Article 2.6 – Les représentants de section syndicale

Les organisations syndicales non représentatives peuvent désigner un représentant de section syndicale dans les conditions de l'article L.2142-1 et suivant du Code du Travail.

Article 2.7 - Les délégués du personnel

Le nombre, la durée du mandat et les missions des délégués du personnel, sont fixées par les dispositions légales et réglementaires (articles L 2313-1 et suivants du Code du Travail), complétées et précisées par les dispositions suivantes.

Dans toutes les entreprises ou établissements occupant au moins 11 salariés, il est organisé des élections pour la mise en place de délégués du personnel.

Les conditions d'électorat et d'éligibilité sont celles fixées par les dispositions légales.

Les moyens d'actions des délégués du personnel pour exercer leurs missions sont définis aux articles L.2315-1 et suivants du Code du Travail. Le crédit d'heures est personnel, il est utilisé uniquement pour des activités en relation avec son mandat, et ne peut être ni partagé, ni reporté d'un mois sur l'autre en cas de non utilisation.

Le crédit d'heures est considéré de plein droit comme temps de travail et payé comme tel, à l'échéance normale. Le temps passé aux réunions avec l'employeur et aux déplacements éventuellement nécessaires pour s'y rendre, est payé comme temps de travail et s'ajoute aux heures de délégation.

La protection des délégués du personnel lors de la rupture de leur contrat de travail, est fixée par les dispositions légales.

Article 2.8 - Comité d'entreprise et d'établissement

A partir d'un effectif de 50 salariés, calculé selon les dispositions des articles L. 2322-2 et L.1111-2 et 3 du code du travail, l'employeur doit provoquer des élections du comité d'entreprise, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Chaque membre titulaire du comité d'entreprise a droit au nombre de jours de formation prévu à l'article L2325-44 du code du travail.

Les conditions de mise en place, le nombre, la durée des mandats, le fonctionnement de la délégation du personnel, et le financement du comité d'entreprise sont fixés par les dispositions légales et réglementaires (références : articles L 2321 et R 2322 et suivants du code du travail).

Article 2.9 – Représentation des salariés

Des libertés suffisantes sont accordées aux salariés qui justifient, sur présentation 15 jours à l'avance, d'une convocation émanant de l'autorité compétente, qu'ils soient appelés à participer aux travaux des commissions administratives, contentieuses, ou paritaires ou des organismes institués par un texte législatif ou réglementaire conformément et dans les conditions prévues aux articles L.3142.3 et suivants et du code du travail.

En outre, l'accord national sur la durée du travail du 23 décembre 1981 prévoit dans son annexe 1, les cas d'absences donnant lieu à maintien de salaire par l'employeur, pour l'exercice de différents mandats.

Chapitre 3 – Les dispositions relatives à l’embauche

Article 3.1 – Préalables à l’embauche

Le prêt de main d’œuvre à but lucratif est interdit. Le prêt de main d’œuvre à but non lucratif est encadré par la loi. Se référer aux articles L.8241-1 et 2 du code du travail.

L’emploi de salariés étrangers peut, selon leur nationalité, être subordonné à autorisation de l’administration : il est interdit d’embaucher une personne étrangère non autorisée à travailler sur le territoire national.

Lorsque le chef d’entreprise décide de recourir à la prestation de service, ou à une entreprise de travail temporaire, que l’entreprise soit établie en France ou à l’étranger, il devra s’assurer que les conditions d’intervention soient conformes à la réglementation en vigueur.

Article 3.2 – Formes de la relation de travail

La forme normale et générale de la relation de travail est le contrat de travail à durée indéterminée. Le recours aux contrats de travail à durée déterminée ne doit pas avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement à des emplois liés à l’activité normale et permanente de l’entreprise.

Article 3.3 - Le contrat de travail à durée indéterminée

Tout salarié embauché sans contrat de travail écrit est réputé être sous contrat à durée indéterminée à temps plein. Certains contrats à durée indéterminée (temps partiels, contrats intermittents) sont obligatoirement des contrats écrits, requérant des mentions obligatoires.

Il est recommandé aux employeurs d’établir un contrat de travail à durée indéterminée par écrit, en deux exemplaires, et signé des parties. Un des exemplaires sera conservé par l’employeur, l’autre sera remis au salarié.

Un contrat précise notamment les : nom, prénoms, adresse des contractants, qualification professionnelle et classification du salarié, date d’embauche, lieu habituel d’exécution du contrat de travail, convention collective applicable, conditions d’emploi et de rémunération, avantages en nature, coordonnées de la caisse de retraite complémentaire et de l’organisme assureur de prévoyance complémentaire, lieu et date de la signature du contrat.

L’accord national sur la durée du travail du 23 décembre 1981 modifié prévoit des dispositions relatives aux contrats de travail à temps partiel et aux contrats intermittents.

Article 3.4 - Le contrat de travail à durée déterminée

Ce contrat de travail à durée déterminée est obligatoirement écrit et sera établi conformément aux dispositions des articles L. 1242-1 et suivants du code du travail (définition précise de son objet et indications obligatoires).

La possibilité de recourir au contrat de travail à durée déterminé est limitée, conformément aux dispositions légales, notamment aux cas suivants :

- remplacement d’un salarié, du chef d’entreprise, d’un aide familial, d’un associé d’exploitation, ou de leur conjoint dès lors qu’il participe effectivement à l’activité de l’exploitation agricole ou de l’entreprise

- accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise,
- emplois à caractère saisonnier,
- embauche de certaines catégories de demandeurs d'emploi au titre de dispositions législatives et réglementaires,
- ou lorsque l'employeur s'engage, pour une durée et dans des conditions fixées par l'article D. 1242-3 du code du travail, à assurer un complément de formation professionnelle aux salariés.

Le renouvellement d'un contrat à durée déterminée doit être conforme aux dispositions de l'article L1243-13 du code du travail.

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

- 1°) pour remplacer une personne absente ou dont le contrat de travail est suspendu ;
- 2°) dans l'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par contrat à durée indéterminée ;
- 3°) pour des emplois à caractère saisonnier.

Lorsque le contrat n'a pas de terme précis, il doit comporter une durée minimale et a pour terme la fin de l'absence du salarié remplacé ou la réalisation de l'objet pour lequel il est conclu.

L'accord national du 18 juillet 2002 modifié sur les saisonniers, prévoit des dispositions relatives aux contrats de travail saisonniers.

Article 3.5 - La période d'essai : objet, durées, rupture – Période probatoire en cas de changement d'emploi

Objet.

La période d'essai précède l'engagement définitif du salarié. Elle permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience. Elle permet au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent. La période d'essai doit être expressément prévue dans le contrat de travail, sans quoi elle ne s'applique pas.

Durées.

Pour les contrats à durée indéterminée, la durée de la période d'essai est fixée (sauf accord particulier écrit entre le salarié et l'employeur pour en réduire la durée) à un mois, renouvelable une fois. La possibilité du renouvellement devra être expressément mentionnée dans le contrat de travail. Le renouvellement de la période d'essai sera notifié par écrit à l'autre partie.

Pour les contrats à durée déterminée, les règles de conclusion et de détermination de la période d'essai sont fixées par l'article 1242-10 du code du travail en fonction de la durée du contrat :

- un jour par semaine de contrat, limitée à deux semaines si la durée du contrat est au plus égale à six mois
- un mois lorsque la durée du contrat est égale ou supérieure à six mois

Lorsque le contrat est à terme imprécis, la durée de la période d'essai est calculée par rapport à sa durée minimale.

Une période d'essai exprimée en jours se décompte en jours calendaires et non en jours travaillés ; si elle est exprimée en semaines ou en mois, il s'agira de semaines civiles ou de mois calendaires.

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

Lorsque la rupture de la période d'essai est à l'initiative de l'employeur, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures si la présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours
- 48 heures si la présence du salarié dans l'entreprise est de 8 jours à 1 mois de présence
- 2 semaines après 1 mois de présence du salarié dans l'entreprise

Si le salarié est à l'initiative de la rupture : il devra respecter un délai de prévenance de 24 heures, si sa durée de présence dans l'entreprise est inférieure à 8 jours, et de 48 heures, si sa durée de présence dans l'entreprise est d'au moins 8 jours.

Il est précisé que la période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance. Les délais de prévenance ainsi indiqués s'appliquent aux contrats à durée indéterminée et aux contrats à durée déterminée.

Période probatoire : Le changement d'emploi du salarié dans un emploi de qualification supérieure peut comporter une période probatoire de deux mois, renouvelable une fois. Si la période probatoire n'est pas concluante, le salarié retrouve son emploi précédent.

Article 3.6 – Conditions d'emploi des travailleurs handicapés

Afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement, à l'égard des travailleurs handicapés, l'employeur prend, en fonction des besoins dans une situation concrète, les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs mentionnés aux 1° à 4° et 9° à 11° de l'article L. 5212-13, d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser, ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée.

Ces mesures sont prises, sous réserve que les charges consécutives à leur mise en œuvre ne soient pas disproportionnées, compte tenu de l'aide prévue à l'article L. 5213-10 qui peut compenser en tout ou partie les dépenses supportées à ce titre par l'employeur.

Tout employeur occupant au moins 20 salariés emploie, dans la proportion de 6 % de l'effectif total de ses salariés, à temps plein ou à temps partiel, des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés, mentionnés à l'article L. 5212-13 du code du travail

Pour respecter en partie cette obligation d'emploi, les employeurs peuvent :

- recourir à des contrats de fourniture de sous-traitance ou de prestation de service avec des Etablissements ou Services d'Aide par le Travail (ESAT), des Entreprises Adaptées (EA), ou des centres de distribution de travail à domicile. Dans ce cas, la dispense partielle de l'obligation d'emploi ne peut être supérieure à la moitié de l'obligation d'emploi, soit 3%.
- accueillir en stage de formation d'une durée égale ou supérieure à 40 heures, des personnes handicapées, dans la limite de 2% de l'effectif total des salariés de l'entreprise. Une convention de stage entre l'entreprise et l'organisme de formation est conclue.

Pour la mise en œuvre de l'obligation d'emploi, l'employeur se réfère aux articles L. et R.5212.1 et suivants du code du travail.

A défaut de satisfaire à l'obligation d'emploi, l'employeur est redevable d'une contribution annuelle à l'Agefiph (Association pour la gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées), calculée en fonction du nombre de bénéficiaires qu'il aurait dû employer. Son montant brut, dû pour chaque bénéficiaire manquant, varie selon la taille de l'entreprise.

L'Etat et l'Agefiph accompagnent les entreprises pour faciliter le recrutement, l'intégration professionnelle, le maintien dans l'emploi et l'aménagement des postes de travail des travailleurs handicapés.

Chapitre 4 – Classification des emplois

Les différents emplois occupés par les salariés des exploitations agricoles sont classés en cinq niveaux et affectés de coefficients hiérarchiques dans les conditions suivantes :

1/ La classification dans l'un ou l'autre des niveaux est déterminée par quatre (4) critères qui doivent être pris en compte simultanément dans chaque cas :

- a) le type d'activité effectué
- b) l'autonomie
- c) la responsabilité
- d) l'acquisition des compétences

Ces critères généraux, valables pour tous les salariés des exploitations agricoles sont définis dans la grille de classification des emplois ci-dessous.

2/ Des annexes techniques sont jointes à la convention collective pour préciser les types d'activités affectés à chaque niveau dans chacune des filières de la production agricole : arboriculture, maraîchage, viticulture, polyculture, élevage etc. Ces annexes techniques servent de référence pour la classification des salariés de chaque filière.

3/ Des référentiels professionnels CAPA-BEPA-BTA pourront être consultés pour compléter l'ensemble des critères pratiques à utiliser pour déterminer la classification des salariés de chaque filière.

4/ Tout salarié a le droit de bénéficier, (à sa demande ou à celle de son employeur) d'une évaluation de compétences telle que prévue par les textes, effectuée par un organisme départemental conventionné d'un commun accord par les signataires de la présente convention. Cette évaluation sanctionnée par un « passeport pour l'emploi » dont la validité sera fixée par les annexes techniques servira de référence pour apprécier la qualification. Cette disposition laisse intacte la règle qui veut que le poste occupé par le salarié définisse sa position dans la grille des qualifications.

<i>Niveau ou échelon coefficient</i>	<i>Type d'activité</i>	<i>Autonomie</i>	<i>Responsabilité</i>	<i>Acquisition des compétences</i>
Niveau 1 Ouvrier d'exécution Coefficient 100	Exécute des tâches ou travaux simples	<i>EXECUTE DES ORDRES PRECIS SOUS UN CONTROLE HABITUEL</i>	Limitée à l'exécution des tâches Signale les anomalies Applique les consignes de sécurité	Possède des connaissances professionnelles réduites, acquises par simple démonstration
Niveau 2 Ouvrier spécialisé Coefficient 115	Effectue un ensemble des tâches simples d'exécution Utilise des machines simples, pré-réglées Est capable de pratiquer une conduite élémentaire des tracteurs	Exécute des consignes sous un contrôle occasionnel	Est capable de prendre des initiatives individuelles S'adapte aux anomalies ?? Applique les consignes de sécurité	Possède une expérience polyvalente de l'exécution de travaux
Niveau 3 Ouvrier qualifié Coefficient 135	Est capable de réaliser des opérations (ensemble de travaux complexes) Utilise des machines à moteur courantes et en effectue les réglages courants	Exécute des instructions précises sous un contrôle de résultats	Organise son poste de travail Déecte et répare les anomalies courantes Met en œuvre les directives concernant la sécurité	Possède une expérience acquise en deux ans au moins de pratique professionnelle Référentiel professionnel : CAPA
Niveau 4 Ouvrier hautement qualifié Catégorie 1 Coefficient 155	Est responsable d'un ensemble d'opérations Utilise des machines complexes, en effectue les réglages et réparations courantes Contrôle l'état des productions	Exécute des instructions générales, sous un contrôle général Est autonome dans son travail	Est responsable de la bonne exécution de son travail Met en œuvre les directives concernant la sécurité Peut contrôler occasionnellement une équipe de travail	Possède une expérience confirmée, permettant la polyvalence Référentiel professionnel : BEPA
Niveau 5 Ouvrier hautement qualifié Catégorie 2 Coefficient 200	Participe aux décisions techniques Effectue le diagnostic de l'état des productions Possède des bases de gestion Maîtrise l'ensemble des opérations d'un chantier de travail	Exécute des objectifs définis par directive, est contrôlé sur ces objectifs et en rend compte	Organise et exécute des chantiers Peut contrôler des équipes de travail Remplace occasionnellement un cadre ou l'exploitant Met en œuvre les directives concernant la sécurité	Possède des connaissances professionnelles approfondies Référentiel professionnel : BTA

	CUEILLETTE	TAILLE	TRAITEMENTS	TRACTEURS MATÉRIEL ET TRAVAUX DIVERS	
Niveau I Coefficient 100 Manoeuvre	Est capable de choisir les fruits en vue du calibrage et de l'emballage	Peut utiliser des outils individuels en phase d'apprentissage Effectue des travaux simples de nettoyage des arbres	Participe aux traitements en phase d'apprentissage	Apprend à utiliser et utilise des outils manuels, en effectue le réglage et l'entretien. Déplace ponctuellement les tracteurs sur ordre	Effectue des travaux de nettoyage, de rangement d'entretien
Niveau II Coefficient 115 Ouvrier Spécialisé	Exécute correctement le choix des fruits en vue du calibrage et de l'emballage	Utilise des outils individuels, effectue des réglages de base Peut pratiquer une taille simple, après démonstration0. Pratique l'éclaircissage	Collabore aux travaux de traitement sous contrôle	Utilise des outils manuels, en effectue les réglages et l'entretien Peut pratiquer une conduite élémentaire du tracteur	Effectue des travaux de nettoyage, rangement, entretien
Niveau III Coefficient 135 Ouvrier qualifié	Exécute correctement le choix des fruits en vue du calibrage, de l'emballage et du conditionnement	Maîtrise les outils individuels, leur réglage, leur entretien Exécute la taille prescrite Connaît les techniques d'éclaircissage Peut occasionnellement effectuer les greffages	Prépare et exécute les traitements avec divers appareils, suivant instructions Effectue le nettoyage des appareils	Utilise le matériel de manutention et de traction (conduite, attelage) participe à l'entretien, aux réglages et aux petites réparations ; utilise l'outillage manuel	Effectue les travaux d'entretien du sol, de nettoyage, de rangement. Exécute des installations de travaux de plantation, de palissage. Peut occasionnellement effectuer des livraisons
Niveau IV ouvrier hautement qualifié Coefficient 155 1ère catégorie	Exécute correctement le choix des fruits en vue de la normalisation (calibrage, triage, conditionnement)	Maîtrise les différentes tailles Effectue l'ensemble des opérations de taille, greffage et éclaircissage Maîtrise le réglage de l'outillage courant, en effectue le nettoyage	Sait utiliser et régler les matériels, effectue les dosages et les traitements en tenant compte des impératifs spécifiques de sécurité. Peut apprécier l'état sanitaire des productions	Pratique la conduite, l'attelage, le réglage des outils courants, en effectue l'entretien et les réparations courantes. Conduit les véhicules utilitaires	Effectue les plantations, l'installation de matériels, rangements, le stockage, les livraisons, les travaux au hangar
Niveau V ouvrier hautement qualifié Coefficient 200 2ème catégorie	Maîtrise le choix des fruits, le calibrage, le conditionnement Peut assurer la surveillance et la responsabilité d'un chantier	Maîtrise les techniques, les réglages, les réparations du matériel Connaît les végétaux et les différentes tailles peut assurer la surveillance et la responsabilité d'un chantier	Effectue le diagnostic phytosanitaire Choisit les produits et réalise les traitements Règle et entretient les matériels	Est capable d'assurer la conduite et les réglages sur différents matériels, la détection des pannes et l'exécution des réparations courantes, le suivi du matériel (travail et transport)	Peut être responsable des chargements, livraisons, de stockage, de la facturation Assure le suivi et la responsabilité de chantiers
					cas particulier Salarié seul permanent sur l'exploitation, est responsable au besoin de l'ensemble des travaux

GRILLE DE CLASSIFICATION DES EMPLOIS

Annexe : MARAÎCHAGE

	TRAVAIL DU SOL ET HORS SOL	FAÇONS CULTURALES	TRAITEMENT	CUEILLETTE	OUTILS ET MACHINES
Niveau I Manœuvre Coefficient 100	Tâches manuelles précises d'exécution nettoyages, préparation des travaux mécaniques, épandage manuel de fertilisants selon consignes précises.	Utilisation des outils manuels courants. Tâches précises et partielles pour les plantations, les mises en place, l'entretien, le binage, l'effeuillage, l'arrachage, l'ébourgeonnage, pose d'arceaux et de films plastiques	Ni préparation, ni exécution Aide occasionnelle à un autre salarié qualifié (tirer les tuyaux...)	Tâches précises de cueillette sous contrôle Nettoyage des légumes à la cueillette Emballage courant	Utilisation des outils manuels de base Nettoyage après usage Aide aux montages et démontages des installations : manutentions et mise en place Pas de machine à moteur Déplacements ponctuels des tracteurs sur ordre
Niveau II Ouvrier Spécialisé Coefficient 115	Tâches d'exécution précises, variées avec maîtrise des gestes et des outils manuels (nettoyage, épandage...) Expérience permettant de s'adapter, de détecter les anomalies	Utilise et maîtrise les outils manuels courants. Maîtrise les gestes et les techniques de base des plantations, entretien, arrachage, conduite des plantes Détecte les anomalies courantes	Ne prépare pas les traitements Peut exécuter occasionnellement et sous contrôle un traitement avec machine individuelle sous surveillance Aide occasionnelle ou ponctuelle pour préparatifs et nettoyages	Tâches polyvalentes de cueillette, nettoyage et emballage. Maîtrise et entretien des outils individuels Détection d'anomalies. Connaissances élémentaires de conditionnement	Maîtrise des outils, manuels de base : nettoyage, réglage... Exécution de mises en place, montages et démontages d'installations simples Détection d'anomalies courantes Conduite élémentaire de tracteur
Niveau III Ouvrier qualifié Coefficient 135	Tâches précises de nettoyage et de préparation Tracés de plantation courants Paillages, épandages d'engrais et fumures Exécution de séquences	Tâches précises : plantation, entretien arrosage Conduite des plantes arrachage, maîtrise des séquences de travail courantes Réglage et entretien des outils courants Adaptation au travail en groupe	Exécution des traitements courants Organisation du chantier Préparation des traitements sous consignes Détection d'anomalies Nettoyages et réglages du matériel	Tâches précises de cueillette, nettoyage emballage conditionnement et stockage Polyvalence des savoir-faire Maîtrise du choix des produits prêts à la cueillette (normes) Préparation des machines et matériels nécessaires Adaptation au travail de groupe	Conduite, réglage, entretien courant des outils individuels et mécaniques courants, réparations courantes, installation, mise en marche, dépannages et réglages courants des arrosages, climatisations appareils de contrôle

	TRAVAIL DU SOL ET HORS SOL	FAÇONS CULTURALES	TRAITEMENT	CUEILLETTE	OUTILS ET MACHINES
Niveau IV Ouvrier hautement qualifié Coefficient 155	Connaît et peut réaliser l'ensemble d'un nettoyage, labour, fumure, façons culturales (maîtrise la chaîne opératoire) Capable de s'adapter aux conditions variables Choisit et règle les outils, contrôle son travail	Maîtrise des diverses tâches : plantation, arrosage, entretien et conduite des plantes etc. Mise en fonction, entretien, réglages courants des matériels de travail Adaptation aux anomalies organisation de son poste de travail	Détection des maladies Préparation et exécution des traitements Maîtrise des réglages entretien et nettoyage des matériels Contrôle des résultats	Maîtrise des processus de cueillette, de conditionnement et de normalisation Polyvalence Connaissance des processus de stockage (de base) Préparation des expéditions	Entretien et réglage des outils manuels et à moteur Conduite et maintenance générale des tracteurs et véhicules utilitaires Installation, réglage et démontage des appareils d'arrosage, de ventilation, de fertilisation, de chauffage
Niveau V Ouvrier hautement qualifié Coefficient 200	Toutes opérations de préparation des sols, nettoyages, fumures, tracés de plantations Maîtrise des séquences opérationnelles Choix et réglage des outillages, contrôle du travail Contrôle de chantiers	Toutes opérations de plantation et conduite sur diverses plantes (polyvalence) Adaptation à divers types de cultures, plein champ, tunnels Surveillance de chantiers Contrôle de bonne exécution et de résultats Adaptation aux anomalies	Détection des maladies - suivi des plantes Choix et réalisation des traitements Contrôle de la sécurité et des résultats Réglage et entretien des matériels	Toutes opérations de cueillette, triage, emballage, stockage Préparation d'expéditions et mise en marché Organisation et surveillance de chantiers de récolte Adaptation aux aléas et difficultés Opérations administratives de mise en marché	Conduite, réglage, entretien des machines et matériels en usage sur l'exploitation Maintenance des machines et matériels Installations, mise en fonctionnement et contrôle des arrosages, chauffages, ventilations Détection d'anomalies et interventions Contrôle des résultats du travail

GRILLE DES CLASSIFICATIONS Annexe : VITICULTURE

	TRAVAIL DU SOL	MISE EN PLACE DU VIGNOBLE ARRACHAGE	CONDUITE DE LA VIGNE	AMENDEMENTS TRAITEMENTS	VENDANGES	CAVES	MATÉRIELS ET MACHINES
Niveau I Manoeuvre Coefficient 100	- Nettoyage avec outils manuels - Débroussaillages manuels, épierrage - Travaux manuels de manutention et chargement	- Tirage des racines, brûlage de bois ; Tirage de fils, répartition de piquets, Exécution de travaux de piquetage, marquage sous contrôle	- Tirer les bois - Pré-taillage manuel - Apprentissage épamprage - ébourgeonnage - éclaircissage - Participation à la taille sous contrôle	- Transports, chargement, manutention manuelle de sacs - Aide et apprentissage sous contrôle pour traitements	- Coupe des raisins - Manutention de matériel - Aide aux nettoyages et rangements	- Manutentions - Aide aux nettoyages et rangements, aux opérations d'entretien - Lavages, conditionnements manuels simples - Participation au décuvage	Utilisation d'outils manuels de base ; Apprentissage des nettoyages et réglages de ces outils ; Déplacement ponctuel de tracteur sur ordre ; Apprentissage de l'utilisation des sérateurs électriques ou pneumatiques
Niveau II Ouvrier spécialisé Coefficient 115	Nettoyages - débroussaillages manuels ; Chargements - épierrages -Binages	- Tirage des racines, brûlage de bois ; Distribution de plants, coupe du chevelu, Participation au traçage, piquetage, pose de fils - Disposition des protections	- Prétaillage manuel - Taille sous contrôle (outils manuels) - Ebourgeonnage - épamprage - éclaircissage ; Palissades et attachages	- Epandages manuels - Mise en place des sacs remplissage épandeur - Exécution de traitements avec appareils à dos, Participation à traitements et désherbage (auxiliaire) - pas de préparation	- Coupe, manutention manuelle - Triage, ciselage et coupe des raisins de table	Travaux d'exécution d'entretien et nettoyage ; Préparation du matériel (auxiliaire) - Réception de la vendange - sous tirage - Emballage, conditionnement (poste précis d'exécution)	Utilisation, réglage, entretien d'outillage manuel individuel, chargements manuels de palettes et véhicules, déplacement, conduite, entretien élémentaires et contrôle sommaire du tracteur - pas de travail avec machines mécaniques, hydrauliques ou électriques (sauf apprentissage)
Niveau III Ouvrier qualifié Coefficient 135	- Labours, binages - sarclages - déchaussages manuels et mécaniques - Charrois sur remorques et palettes	Sortie des souches, brûlage, nettoyage du sol, Préparation du sol, traçage, distribution des plants, Palissages, attachages des fils, Protection des plants installation) Pratique occasionnelle de greffage	Prétaillage manuel ou mécanique, connaissance et exécution de la taille, tuteurage, attachage, écimage, éclaircissage, Utilisation d'outils mécaniques électriques hydrauliques	Transport, épandage manuel et mécanique (sous signes), connaissances des maladies et parasites courants, réalisation traitement désherbages (exécution), préparation des produits sous instructions, réglages et nettoyages des machines	Opérations de cueillette triage transport Préparation du matériel conduite de benne, meneur d'équipe de vendange (cole)	Réception de la vendange, exécution de travaux de remplissage Opérations de conditionnement, préparations de chargements, Installation et mise en route des pompes et pressoirs	Conduite de tracteurs transporteurs, utilitaires, attelage et réglage des outils de culture et traitement, utilisation de l'outillage électrique et hydraulique de taille, entretien, réparation simples, réglages, bricolages simples (hors électricité)

	TRAVAIL DU SOL	MISE EN PLACE DU VIGNOBLE ARRACHAGE	CONDUITE DE LA VIGNE	AMENDEMENTS TRAITEMENTS	VENDANGES	CAVES	MATÉRIELS ET MACHINES
Niveau IV Ouvrier hautement qualifié Catégorie I Coefficient 155	- Labours et opérations de préparation des sols Débroussaillage, tronçonnage, réglages et entretien courant des matériels utilisés	Marquage, traçage, distribution, mise en place, protections, palissage, pose des fils, greffage ou surgreffage, surveillance occasionnelle d'une équipe de travail	Prêtaille mécanique, connaissance et pratique des tailles, formation des ceps, attachages, ébourgeonnage, écimage, palissage, broyage, surveillance occasionnelle du travail d'un groupe.	- Dosage, épandage, nettoyage, entretien et réglage des appareils, connaissance des amendements et de leur utilisation, connaissances des principales maladies, des règles et conditions des traitements, réglage des appareils, réalisation des dosages, contrôle des résultats, détection des attaques, stockage des produits	- Préparation des matériels, nettoyage, lavage - conduite de benne - Conduite occasionnelle machine à vendanger	- Maîtrise des travaux courants de caviste, travaux de conditionnement étiquetage, préparation d'expédition contrôle occasionnel de chaîne, connaissances de base d'oenologie	- Conduite, réglage, réparations courantes des matériels de culture, (mécanique, hydraulique) Conduite et entretien véhicules utilitaires et de stockage, livraison, Montages, démontages, bricolages courants (sauf électricité) des matériels de cave
Niveau V Ouvrier hautement qualifié Catégorie II Coefficient 200	Connaissances des sols, capacités d'adaptation Tous travaux de nettoyage, préparation entretien, conduite, réglage des machines et engins de l'entreprise, adaptation possible à matériel de location, peut guider et contrôler occasionnellement un autre salarié pour ces travaux	Prévision des plants, réception, stockage, préparation des parcelles, traçage, palissage, Consultation sur organisation des chantiers ; greffages connaissance des plants et cépages, contrôle occasionnel de bonne réalisation des travaux de plantation	Maîtrise des tailles, ébourgeonnage, écimage, palissage, adaptation aux conditions du vignoble et règlements des terrains (AOC...), contrôle de l'état de la vigne, contrôle occasionnel du travail d'un groupe - compte rendu	- Appréciation des besoins du sol, connaissance des dosages, participation aux décisions, réalisation des travaux, contrôle des résultats, commande et stockage, détection des maladies et attaques parasites, contrôle occasionnel du travail d'autres exécutants, compte rendu	Préparation, mise en route, contrôle occasionnel de bon fonctionnement d'un chantier, tous travaux de vendanges, conduite réglage et entretien de machine à vendanger	Préparation de la cave, maîtrise des travaux de base de vinification, mise en route, contrôle Caviste occasionnel, opération d'exécution de filtres et assemblages de vin, conditionnement emballage, expédition, compte rendu	- Utilisation, réglage, entretien, réparations courantes des matériels de l'exploitation, engins de travail des sols, de stockage, de nettoyage, véhicules utilitaires, poids lourds - Entretien, montage, démontage de matériel de cave Peut guider un autre utilisateur, bricolages, réparations, des locaux de l'entreprise (sauf électricité), maçonnerie, peinture, travail du bois

	TRAVAIL ET ENTRETIEN DU SOL	FAÇONS CULTURALES	RÉCOLTES	TRAITEMENTS, ARROSAGES	OUTILS, MACHINES ET TRAVAUX DIVERS
Niveau I Manoeuvre Coefficient 100	Travaux manuels simples : débroussaillage, nettoyage, rangement, épierrage, épandage manuel de fertilisants selon consignes précises	Exécution sous contrôle de plantations et arrachages manuels, piquetages et paillages, binage manuels, conditionnements simples, Épuration et écimage du maïs	Tâches précises de cueillette manuelle sous contrôle, Nettoyage et emballage courants, manutention des produits	Ni préparation, ni exécution de traitements, manutention de matériel d'arrosage, aide occasionnelle à un travail d'arrosage (tirer les tuyaux, tenir les lances de traitement, ouvrir les martelières...) Curage manuel des fossés, entretien manuel des haies	Utilisation des outils manuels de base, nettoyage après usage ; Aide au montage et démontage d'installations. Pas de machines à moteur Déplacement ponctuel d'un tracteur sur ordre Nettoyage et rangement des locaux Conduite occasionnelle du tracteur sur ordre Conduite du motoculteur
Niveau II Ouvrier spécialisé Coefficient 115	Tâches d'exécution précises, variées nettoyages, épandages manuels, chargements, déchargements, débroussaillage, Maîtrise des gestes et des outils manuels, Expérience permettant de s'adapter et de contrôler les anomalies	Utilisation et maîtrise des outils manuels courants Maîtrise des gestes techniques de plantation, entretien, conduite et arrachage des plantes ; Palissage, paillages ; Détection des anomalies courantes	Travaux polyvalents de récolte manuelle : cueillette, calibrage emballage, manutention ; Détection des anomalies ; Connaissances élémentaires de conditionnement et stockage ; Manutention de bottes de fourrage	Pas de préparation de traitements, ni de réglage des machines ; Exécution occasionnelle sous contrôle, de traitements avec machines individuelles, Aide occasionnelle à préparation et à exécution de traitements Manutention et installation de matériel d'arrosage selon consignes précises ; Curage de fossés (manuel)	Maîtrise des outils manuels de base : nettoyage-réglage Exécution de mise en place, montage et démontage d'installation simples : palissages, clôtures ; Conduite élémentaire du tracteur et contrôle sommaire (huile, eau, graisse) ; Détection d'anomalies courantes de fonctionnement ; Rangements manuels divers
Niveau III Ouvrier qualifié Coefficient 135	Opérations précises de nettoyage de préparation : labours, hersages, épandages de fumure, engrais, compost... selon instructions	Opérations précises et complexes de semis, plantations, entretien, arrachage, connaissance des opérations de conduite des plantes, Tracés de plantations et paillages, Réglage et entretien de base des outils mécaniques utilisés couramment	Exécution des opérations précises de cueillette, nettoyage, emballage, conditionnement et stockage ; Exécution de récoltes mécaniques simples selon instructions Chargement, transport et stockage courants	Exécution des traitements courants, Organisation du chantier personnel, Préparation des traitements suivant instructions, Détection d'anomalies, Reconnaissance des maladies courantes, Installation et mise en fonctionnement d'appareils d'arrosage courants, Exécution et contrôle d'arrosage par gravité	Conduite habituelle de tracteurs, et occasionnelle de matériel de récolte, VL, véhicules utilitaires, camions, entretien de base, attelage, réglage, entretien de base des outils mécaniques usuels (charues, travaux du sol, de traitement, de récoltes simples...). Utilisation de petit outillage à moteur ; Détection d'anomalies et réparations élémentaires Cariste occasionnel, bricolages simples (sauf électricité), Conduite occasionnelle de pelles mécaniques et lames sur tracteurs, Adaptation au travail en groupe

	TRAVAIL ET ENTRETIEN DU SOL	FAÇONS CULTURALES	RÉCOLTES	TRAITEMENTS, ARROSAGES	OUTILS, MACHINES ET TRAVAUX DIVERS
Niveau IV Ouvrier hautement qualifié Catégorie I Coefficient 155	Maîtrise la chaîne opératoire des travaux du sol usuels : nettoyage, labour, fumure, préparation, traçage, palissage S'adapte aux conditions variables ; Connaît le choix et réglages des outils ; Contrôle son travail	Maîtrise des diverses tâches de plantation, entretien et conduite des plantes ; Mise en fonction, réglage, entretien courant des matériels de travail adaptés ; Organisation de son travail et adaptation aux anomalies	Maîtrise des processus courants de récolte, conditionnements transports et stockage ; Polyvalence ; Utilisation, conduite et réglage élémentaires de machines de récolte complexes (arracheuses mécaniques, presses, moissonneuse...) Préparation d'expéditions	Connaissance et détection des maladies et parasites courants ; Préparation et exécution de traitements, contrôle des résultats ; Installation, mise en fonctionnement, réglage et contrôle des arrosages manuels et mécaniques usuels.	Conduite, entretien et maintenance des tracteurs, outils à moteur usuels de l'exploitation (pelleteuse...) ; Conduite et maintenance de véhicules utilitaires ; Conduite de matériel motorisés de manutention ; Maîtrise de l'utilisation des outillages d'entretien et de bricolages courants, soudure, mécanique ; Utilisation de machines courantes de conditionnement ; Préparation et réalisation de livraisons simples ; Travaux courants d'entretien de bâtiments et installations ; Contrôle occasionnel du travail d'un groupe (ou d'un manoeuvre)
Niveau V Ouvrier hautement qualifié Catégorie II Coefficient 200	Maîtrise de toutes opérations de préparation des sols ; tracés de plantations, nivellements Connaissance des sols et adaptation du travail Choix des outillages et des réglages, contrôle occasionnel des résultats, contrôle éventuel de chantiers	Toutes opérations de plantation et culture de diverses catégories (polyvalence), choix de matériels appropriés ; Détection des anomalies et capacité de diagnostic pour interventions appropriées ; Contrôle occasionnel de bonne exécution de chantiers ; Rendre compte, consultation possible pour décisions	Appréciation de maturité, maîtrise des processus de récolte ; Réalisation de récoltes mécaniques courantes ; Conduite, réglage et entretien courant du matériel, adaptation aux aléas ; Responsable occasionnel de chantiers ; Maîtrise des processus de stockage (emballage, expédition...) Opérations administratives courantes de mise en marché ; Consultation éventuelle pour prise de décisions ; Rendre compte	Connaissance et détection de maladies et parasites ; Avis sur préparation, réalisation des traitements, contrôle de résultats ; Réglage, entretien des matériels, appréciation des besoins en arrosage, Installation, mise en marche, contrôle des arrosages, responsable occasionnel de chantiers, contrôle de résultats, rendre compte	Maîtrise de conduite, réglage, entretien courant des matériels de travail du sol, culture, traitement, entretien ; Conduite de tous véhicules, Réparations courantes : maintenance des matériels de l'exploitation, adaptation aux anomalies ; Bonne maîtrise des outillages d'entretien et de bricolage courant ; Contrôle occasionnel du travail d'autres salariés : Travaux d'entretien courants de bâtiments et installation, entretien de fossés et bordures

GRILLE DE CLASSIFICATION DES EMPLOIS
ANNEXE : EMPLOIS ADMINISTRATIFS

<i>Niveau ou échelon coefficient</i>	
Niveau I Coefficient 100	- salarié sans qualification ou sans diplôme exécutant des tâches simples telles que définies dans la grille de classification des emplois
Niveau II Coefficient 115	Commercial : - participe à l'accueil et au service des clients - encaisse chèques, espèces, cartes bancaires - remplit documents et formulaires (bordereaux, factures) - étiquetage, emballage Secrétariat- comptabilité : - frappe de documents, photocopies, télécopies, standard téléphonique, saisie informatique sous contrôle (exécution) - classement et archivage des documents - traitement de texte sous contrôle - expédition, réception et tri du courrier Référentiel professionnel : BEP/CAP
Niveau III Coefficient 135	Commercial : - possibilité de spécialisation. Exécutant autonome, organise son poste de travail, gère son calendrier - accueil et relations avec clientèle au détail - présentation des produits, réalisation d'étalages, gestion courante des stocks - prise de commandes, facturation courante, tenue de caisse, encaissement de chèques, espèces, cartes bancaires - exécution de livraisons Secrétariat - comptabilité : - accueil téléphonique (contacts, renseignements) - courrier : rédaction et expédition du courrier courant, réception et ventilation du courrier - enregistrement et facturation des commandes simples - rédaction des formulaires administratifs courants (embauche, déclaration). Rédaction des bulletins de salaire (exécution). - dépouillement et classement des informations courantes - traitement de texte - remises de chèques, inscription recettes et dépenses, suivi courant de clientèle (facturation, rappels), classement, archivage : - Référentiel professionnel : BEP/BAC -

Niveau IV Coefficient 155	Commercial : - vendeur(se) spécialisé(e) - réalisation de campagnes de promotion (exécution) - tenue de stands - relations directes avec clientèle extérieure (tournées), livraisons (préparation, exécution), rédaction de documents connexes, tenue de caisse, tenue de stocks et suivi de l'approvisionnement, connaissance des produits Secrétariat - comptabilité : - préparation et rédaction des bulletins de salaire, rédaction des déclarations fiscales et sociales - tenue des registres légaux, rédaction des déclarations de stocks et de récoltes - traitement de texte - suivi du calendrier d'un responsable - contacts courants avec l'extérieur (courrier, téléphone) - saisie et tenue d'une comptabilité, émission et réception des factures, enregistrement et suivi des échéances, règlement des fournisseurs, gestion courante des comptes bancaires - prise de notes, organisation du classement et de l'archivage, tri et ventilation du courrier, secrétariat bilingue Référentiel professionnel : BAC/BTS
---	--

GRILLE DE CLASSIFICATION DES EMPLOIS

ANNEXE : ÉLEVAGE OVIN

	AGNELAGE	SOINS	GARDE	MACHINES ET TRAVAUX DIVERS
Niveau I Aide berger Coefficient 100	collabore à l'agnelage (manipulation, marquage, tenue du carnet sur ordre)	signale les bêtes qui lui paraissent malades, est capable de les isoler, aide pour les soins simples sur ordre (contention, manipulation) collabore à l'alimentation	- effectue la garde en montagne sous le contrôle - garde en Crau et en garde privée, sur ordre	- entretien courant de la bergerie - entretien des claies et des filets - pose des filets
Niveau II Aide berger Coefficient 115	- collabore à l'agnelage et à la tenue du carnet d'agnelage - identification des agneaux (exécution)	- repère les maladies courantes - exécute les soins simples sur ordre	- répartit la nourriture selon les consignes, garde sous contrôle - aménage la garde en fonction des risques d'intempéries, et des changements de temps	- entretien de la bergerie - conduite élémentaire du tracteur - pose et entretien des filets
Niveau III Berger Coefficient 135	- tenue du carnet d'agnelage – identification des agneaux - effectue l'agnelage du début à la fin (responsable d'agnelage) - maîtrise des interventions	- repère et soigne correctement les maladies - connaît les médicaments et leur signification, sait les appliquer	- connaît et sait éviter les risques liés aux différents herbages (tous types de garde) - montagne : aménage la garde en fonction des intempéries, sait réagir aux changements brutaux du climat, prend les décisions de première urgence - s'adapte aux intempéries	- conduite de tracteur - réparations courantes et entretien du matériel - pose de clôtures Réf. professionnel : CAPA

Niveau IV Berger Coefficient 155	- conduit et supervise l'agnelage - responsable de secteur d'agnelage	- responsable des soins à appliquer sur l'ensemble d'un troupeau	- responsable de son secteur de garde - sait trier des lots d'ovins en vue des périodes d'agnelage ou de réforme du troupeau	- conduite des bétailières - conduite de matériel motorisé de manutention - réglages et entretien du matériel mécanique lié au travail de berger Réf. Professionnel : BEPA
Niveau V Maître berger Coefficient 200	- travaille en collaboration et concertation avec techniciens et vétérinaires - participe aux décisions sanitaires		- remplace occasionnellement l'éleveur pour la gestion des pâturages	- est consulté sur décisions de mise à la vente - est consulté sur choix liés au renouvellement du troupeau Réf. Professionnel : BTA

Chapitre 5 – Durée et aménagement du temps de travail, repos et congés

Article 5.1 - Durée du travail

Avenant n°45 du 18 mars 2013 : « La durée du travail est réglementée :

- par les articles L.713-1 et suivants du code rural, les dispositions du livre I de la 3ème partie du code du travail lorsqu'il est précisé que ces dispositions sont applicables en agriculture,
- les décrets et arrêtés pris en application de ces textes,
- par l'accord national modifié du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles,
- par l'accord national modifié du 18 juillet 2002, sur l'emploi saisonnier,
- par l'accord national modifié du 19 septembre 2001, sur le compte épargne temps,
- par l'accord national modifié du 11 mars 2008, pour l'emploi des seniors dans les entreprises agricoles »

Ne sont pas considérés comme temps de travail effectif (pour le décompte des heures supplémentaires), bien qu'ils soient rémunérés au tarif des heures normales de travail :

- Les temps nécessaires à l'habillage et au déshabillage, lorsque le port d'une tenue de travail est obligatoire et que l'habillage et le déshabillage doivent être réalisés dans l'entreprise ou sur le lieu de travail,
- les temps passé à la douche lorsque le salarié effectue des travaux salissant énumérés dans l'arrêté du 3 octobre 1985 modifié,
- les temps de trajet entre le siège de l'entreprise et le lieu de travail. Pour ces trajets, l'utilisation du véhicule personnel du salarié ne pourra être imposée.

Les dispositions relatives aux heures supplémentaires, aux périodes d'astreinte, aux durées maximales quotidienne, hebdomadaire et annuelle de travail effectif, au maximum d'entreprise, aux repos quotidien, hebdomadaire et dominical, sont définies par l'accord national du 23 décembre 1981 modifié sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles.

Article 5.2 - Aménagements du temps de travail

Les différents dispositifs d'aménagements de la durée du travail prévus par l'accord national du 23 décembre 1981 modifié, sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles, et par l'accord national du 18 juillet 2002 modifié, sur les saisonniers, pourront être appliqués.

Article 5.3 - Repos compensateur annuel en cas d'heures supplémentaires

Un repos compensateur payé est accordé au salarié qui accomplit des heures supplémentaires. Il est calculé sur la base d'un jour de repos par tranche de 100 heures supplémentaires.

Ce repos est pris au cours de l'année civile suivante ou en fin de contrat (pour les contrats à durée déterminée inférieurs ou égaux à 12 mois), aux dates convenues par accord entre l'employeur et le salarié. En l'absence d'accord, la demande du bénéfice du repos compensateur doit être formulée par le salarié au moins dix jours à l'avance. Dans les cinq jours qui suivent la réception de la demande, l'employeur doit faire connaître à l'intéressé soit son accord, soit les raisons relevant d'impératifs liés au fonctionnement de l'entreprise ou l'exploitation, qui motivent le report de la demande. Dans ce dernier cas, l'employeur doit proposer au salarié une autre date à l'intérieur d'un délai de deux mois.

A la fin de la période annuelle correspondant à l'année civile, l'employeur enregistre le nombre de journées de repos compensateur porté au crédit de chaque salarié au titre du repos compensateur sur un document

prévu à cet effet. Ce document est tenu à jour tous les mois et une copie est remise au salarié en même temps que la paie.

Ce repos compensateur ne se cumule pas avec les journées de repos compensateur prévues à l'article 7.4 de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié, sur la durée du travail dans les entreprises et exploitations agricoles.

Ce repos compensateur est considéré comme du temps de travail effectif.

Article 5.4 - Récupération pour intempéries et autres causes

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

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

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

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

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

Les modalités de récupération sont les suivantes. La récupération ne peut concerner que les salariés présents lors de l'interruption. Elle est effectuée dans la période de vingt-six semaines qui suit la semaine au cours de laquelle a eu lieu l'interruption. Le nombre d'heures de récupération ne peut excéder huit par semaine. L'employeur, qui se réserve la possibilité de faire récupérer les heures perdues, en informe l'inspecteur du travail.

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

Article 5.5 - Contrôle de la durée du travail

Avenant n°45 du 18 mars 2013 : « L'affichage ou l'enregistrement des temps de travail ou l'information des salariés sur les horaires de travail seront conformes aux dispositions des articles R.713- 35 et suivants du code rural, ainsi que de l'accord national modifié du 23 décembre 1981, sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles, et de l'accord national modifié du 18 juillet 2002, sur les saisonniers, pour les différents dispositifs d'aménagement de la durée du travail. »

L'employeur tient à disposition de l'inspecteur ou du contrôleur du travail les documents permettant de comptabiliser le temps de travail accompli par chaque salarié pendant la durée réglementaire.

Article 5.6 – Absences

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

Avenant n°45 du 18 mars 2013 : « La reprise du travail peut faire l'objet d'une visite médicale obligatoire de reprise, conformément aux articles R.717-16 et suivants du code rural. »

Toute absence pour convenance personnelle doit être autorisée au préalable.

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

Article 5.7 – Jours fériés

Les jours fériés légaux applicables en agriculture sont ceux énumérés à l'article L. 3133-1 du Code du Travail. Ils sont chômés et payés s'ils tombent un jour normalement travaillé dans l'entreprise, à moins que le travail du jour férié soit indispensable au fonctionnement de l'entreprise.

Les conditions et modalités de rémunération sont définies dans le chapitre rémunération.

Article 5.8 - Congés payés

Le salarié a droit à un congé payé dont la durée est déterminée à raison de deux jours et demi ouvrables par mois de travail, sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder 30 jours ouvrables.

La période de référence pour le calcul des droits à congés payés s'étend du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année au cours de laquelle les congés sont pris.

La période conventionnelle de prise du congé principal s'étend du 1^{er} avril au 31 octobre de l'année en cours. Pendant cette période, l'employeur doit accorder au salarié au moins douze jours ouvrables continus de congés payés. Le congé d'une durée supérieure à douze jours et inférieure à vingt-cinq jours ouvrables peut être fractionné avec l'accord du salarié. Dès lors qu'il prend une fraction d'au moins 3 jours de congés payés en dehors de la période courant du 1^{er} avril au 31 octobre le salarié a droit à :

- 1 jour ouvrable supplémentaire lorsqu'il prend de 3 à 5 jours entre le 1^{er} novembre et le 31 mars
- 2 jours lorsqu'il prend au moins 6 jours entre le 1^{er} novembre et le 31 mars

Un calendrier des départs en congé devra être établi dans chaque exploitation après consultation des salariés et en tenant compte de la période des grands travaux de l'exploitation pendant laquelle le congé ne pourra être exigé. La période de prise des congés et l'ordre des départs en congé seront déterminés et communiqués aux salariés, conformément aux dispositions du code du travail.

Les modalités de rémunération des congés payés sont traitées dans le chapitre rémunération.

Article 5.9 - Congés supplémentaires

Congé pour ancienneté. Un congé rémunéré supplémentaire de 2 jours pour ancienneté sera accordé aux salariés qui totaliseront plus de 10 ans de service continu ou discontinu chez le même employeur ou sur la

même exploitation. Toutes les périodes de travail effectif seront prises en compte pour l'appréciation du droit à ce congé d'ancienneté.

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, et ce quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise. Ils ne peuvent exiger aucune indemnité de congés payés 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.

Les femmes salariées ou apprenties âgées de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente, bénéficient de 2 jours de congé supplémentaire 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 deux jours par enfant à charge est confondu avec le congé principal. Est réputé enfant à charge, l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours.

Les salariés étrangers bénéficient, lorsqu'ils partent en congés payés dans leur pays d'origine, d'un délai de route non rémunéré égal à une semaine. 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 5.10 - Congés pour événements familiaux

Tout salarié bénéficie, sur justification, d'une autorisation d'absence de

- 4 jours pour son mariage, ou le cas échéant son remariage
- 1 jour pour le mariage d'un enfant
- 2 jours pour le décès du conjoint ou du partenaire de PACS
- 2 jours pour le décès d'un enfant
- 1 jour pour le décès du père ou de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur
- 3 jours pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, non cumulable avec le congé maternité et indépendant des congés annuels, mais cumulable avec le congé paternité et le congé d'adoption.

Les jours d'absence accordés ne doivent pas être nécessairement pris le jour de l'évènement les justifiant. L'absence est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination du congé annuel. Le salaire est maintenu.

Le salarié pourra obtenir un congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident d'un enfant à charge de moins de 16 ans. Le congé est soumis à la présentation à l'employeur d'un certificat médical. La durée du congé est au maximum de trois jours par an. Elle est portée à cinq jours si l'enfant est âgé de moins d'un an ou, si le salarié assume la charge de trois enfants ou plus âgés de moins de seize ans.

Le salarié pourra bénéficier d'un complément de congé non rémunéré avec l'accord de l'employeur qui pourra éventuellement s'ajouter aux congés rémunérés ci-dessus, dans les limites suivantes :

- un mois en cas de décès, maladie ou accident dûment constaté d'un conjoint, ascendant (y compris les grands-parents) ou descendant direct du salarié
- 3 jours en cas de sinistre affectant directement le salarié (incendie, inondations cambriolage)
- 3 jours en cas de décès, maladie ou accident dûment constaté d'un proche parent (frère, sœur, oncle, tante).

Pour les congés de solidarité familiale, se référer aux dispositions des articles L.3142-16 et D.3142-6 et suivants du code du travail.

Pour les congés de soutien familial, se référer aux dispositions des articles L.3142-22 et D.3142-9 et suivants du code du travail.

Article 5.11 – Autres absences autorisées

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

Congé pour acquisition de nationalité (L.3142-116). Non rémunéré, ce congé permet au salarié d'assister à sa « cérémonie d'accueil dans la citoyenneté française ».

Il existe d'autres absences autorisées. Il conviendra de se référer aux dispositions des articles L3142-16 et suivants du Code du travail.

Chapitre 6 – La rémunération

Article 6.1 – Rémunération minimale professionnelle

Les rémunérations minimales professionnelles sont fixées par accord conventionnel en référence à la classification des emplois. La rémunération minimale professionnelle conventionnelle est le seuil en dessous duquel pour une qualification donnée, aucun salarié ne peut être rémunéré.

En aucun cas, un salarié ne peut percevoir une rémunération horaire inférieure au SMIC.

Article 6.2 - Détermination des montants horaires des salaires

Les salaires horaires sont déterminés par application de la formule : $(100 \times P1) + ((C - 100) \times (P2))$ où,

- C est le coefficient attribué à chaque niveau de classification, il détermine le nombre de points
- P1 est la valeur affectée à chacun des 100 premiers points
- P2 est la valeur affectée à chacun des points supplémentaires au-dessus de 100

La révision de la valeur des points pourra s'effectuer à tout moment par accord réciproque, à la demande de l'une des parties, notamment en cas de variation du SMIC et au minimum une fois par an.

La valeur des points P1 et P2 et la grille des salaires mise à jour figure en annexe n°3 de la présente convention collective

Article 6.3 – Salariés mensualisés, non mensualisés, lissage de la rémunération

Tous les salariés sont mensualisés, à l'exception des travailleurs temporaires, saisonniers, intermittents ou à domicile.

La mensualisation consiste à verser une rémunération forfaitaire identique tous les mois indépendamment du nombre de jours ouvrés de ce mois. Lorsque le salarié effectue 35 h hebdomadaires, le montant brut mensuel du salaire se calcule de la façon suivante : montant horaire X 151,67 heures, auquel s'ajoutera ensuite les heures supplémentaires, les primes et gratifications...

Lorsque le salarié est embauché à temps partiel, la base de mensualisation s'établit ainsi : nombre d'heures hebdomadaire X 52 semaines / 12 mois (exemple : pour un salarié qui est embauché 32 h par semaine, le calcul est $32 \times 52 / 12 = 138,67$ h par mois).

Les salariés non mensualisés sont payés sur une base horaire, définie dans leur contrat de travail.

Les salariés sous contrat de travail intermittent, peuvent bénéficier d'un lissage de leur rémunération, en application de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié, relatif à la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles.

Article 6.4 – Rémunération des jeunes salariés et des apprentis

La rémunération des jeunes salariés est déterminée suivant les dispositions légales (article D 3231-3 du Code du Travail).

La rémunération des apprentis est déterminée suivant les dispositions légales (articles L.6222-27 et D.6222-26 et suivants du Code du Travail).

Article 6.5 – Rémunération à la tâche (articles R.713-40 et 41 du code rural)

Le travail à la tâche est possible, dans les conditions définies aux articles R.713-40 et 41 du code rural.

Un contrat de travail écrit précise, notamment, le temps de référence retenu dans des conditions normales d'activités, pour fixer le salaire de l'unité, lorsque le salarié est payé au nombre d'unités d'un produit qu'il récolte ou façonne, ainsi que la périodicité maximale de comptage de ces unités.

Le salaire à la tâche ne peut entraîner une rémunération inférieure au SMIC et à celle que le salarié aurait perçue, s'il avait été rémunéré selon le nombre d'heures accomplies, multiplié par le taux horaire conventionnel du coefficient de classification correspondant au travail à réaliser.

Le refus par un salarié sous contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée d'effectuer des travaux à la tâche ne peut être sanctionné, ni constituer un motif de licenciement.

Article 6.6 – Rémunération forfaitaire

La mise en place d'une rémunération forfaitaire fait l'objet d'une convention de forfait inscrite au contrat de travail ou un avenant. Cette rémunération englobe un nombre prédéterminé d'heures supplémentaires sur une base mensuelle ou annuelle et distingue les différents éléments qui composent éventuellement le salaire. Se référer à l'accord national du 23 décembre 1981 modifié, relatif à la durée du travail du travail dans les exploitations et entreprises agricoles.

Article 6.7 - Prime d'ancienneté

Une prime d'ancienneté est attribuée aux salariés sous contrat à durée indéterminée ou déterminée totalisant trois ans de présence effective sur l'exploitation. Son montant sera calculé de la façon suivante :

- après 3 ans de présence : 3% du salaire de base de la catégorie
- après 5 ans de présence : 5% du salaire de base de la catégorie
- après 8 ans de présence : 8% du salaire de base de la catégorie
- après 10 ans de présence : 10% du salaire de base de la catégorie

Article 6.8 – Rémunération du travail de nuit.

Le travail de nuit habituel. Les heures de travail habituelles effectuées entre 21 heures et 6 heures du matin sont majorées de 25 %. Un temps de repos suit ces heures de travail conformément à la réglementation en vigueur sur le repos quotidien.

Le travail de nuit exceptionnel. Si le travail de nuit est effectué exceptionnellement (par exemple : agnelage, commande exceptionnelle, surveillance de l'arrosage, lutte antigel...), les heures de travail de nuit effectuées sont majorées ainsi :

- la semaine ne comporte pas d'heures supplémentaires, majoration de 100 %
- la semaine comporte des heures supplémentaires, majoration de 75 % pour les huit premières heures et de 50 % pour les heures suivantes.

Il est rappelé que les durées maximales de travail et le repos quotidien doivent être respectés.

Article 6.9 - Rémunération des salariés 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.
- supérieure à leur qualification, seront rémunérés au coefficient correspondant pendant la période concernée.

Article 6.10 - Rémunération en cas de maladie ou d'accident (dite « garantie de ressources »)

Les dispositions qui suivent sont prises dans le prolongement de l'accord interprofessionnel du 10 décembre 1977 sur la mensualisation, étendu aux salariés de l'agriculture par la loi n° 88-1202 du 30 décembre 1988 et précisées par les articles L.1226-1 et D.1226-1 et suivants du code du travail.

Les salariés justifiant d'un an d'ancienneté dans la même exploitation, bénéficient en cas de maladie ou d'accident, quelle qu'en soit l'origine, d'un maintien de salaire (ou garantie de rémunération), versé par l'employeur, dans les conditions détaillées ci-après, sous réserve :

- d'avoir justifié par certificat médical de leur incapacité dans les 48 heures de leur absence ;
- d'être pris en charge par la MSA pour le versement des indemnités journalières ;
- d'être soignés sur le territoire français ou dans un pays de l'Union Européenne.

La condition d'ancienneté est réputée acquise au 1^{er} jour du mois civil au cours duquel le salarié acquiert un an d'ancienneté.

La prise en charge débute à compter du :

- 1er jour, en cas d'arrêt de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle, accident de trajet,
- 4ème jour, en cas d'arrêt de travail pour maladie et accident de la vie privée.

Montants et durées de la prise en charge

Le maintien de salaire, dans la limite du salaire net qu'aurait perçu le salarié s'il avait continué à travailler, correspondra à 90 % de la rémunération brute pendant 30 jours et 66,66 % pendant les 30 jours suivants, pour les salariés à partir d'un an d'ancienneté dans l'entreprise, jusqu'à la 6ème année d'ancienneté incluse.

Ces durées sont prolongées de 10 jours par période entière de 5 ans d'ancienneté, en plus de la durée d'un an requise pour bénéficier de la garantie, dans la limite de 90 jours pour chacune d'entre elles. Chacune de ces durées d'indemnisation sera donc portée à :

- 40 jours pour les salariés à partir de la 7ème année jusqu'à la 11ème année d'ancienneté incluse
- 50 jours pour les salariés à partir de la 12ème année jusqu'à la 16ème année d'ancienneté incluse
- 60 jours pour les salariés à partir de la 17ème année jusqu'à la 21ème année d'ancienneté incluse
- 70 jours pour les salariés à partir de la 22ème année jusqu'à la 26ème année d'ancienneté incluse
- 80 jours pour les salariés à partir de la 27ème année jusqu'à la 31ème année d'ancienneté incluse
- 90 jours à partir de 32ème année d'ancienneté

Lors de chaque arrêt de travail, il est tenu compte du nombre de jours indemnisés au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail, de telle sorte que si plusieurs absences ont déjà fait l'objet d'un maintien de salaire, la durée d'indemnisation sur ces 12 mois ne dépasse pas les durées prévues ci-dessus.

Cotisations. Ce régime de prévoyance est intégralement financé par les employeurs. La cotisation patronale de Prévoyance est calculée sur le salaire annuel brut des salariés compris dans le champ d'application de la Convention collective.

L'organisme gestionnaire et assureur est la CRIA Prévoyance auprès de laquelle l'ensemble des employeurs relevant du champ d'application de la présente convention collective doivent s'assurer. Le siège de la CRIA Prévoyance est : 139/147 rue Paul Vaillant-Couturier - 92240 MALAKOFF.

Avenant n°45 du 18 mars 2013 : Remboursement de l'employeur. «Dans les cas où l'employeur est tenu de maintenir le salaire, il procède » aux formalités de demande de remboursement auprès de CRIA prévoyance, Immeuble Britannia, allée B, 20 boulevard Eugène Deruelle, 69432 Lyon Cedex 03, en joignant les décomptes originaux de la MSA et la copie des bulletins de salaire des 12 derniers mois. Site <http://www.cria.aprionis.fr/Pages/Accueil.aspx>

Réexamen. Conformément aux dispositions des articles L 912-1 et L 912-2 du Code de la Sécurité Sociale, les conditions de mutualisation des risques et le choix de l'organisme assureur sont réexaminés au plus tard tous les 5 ans.

Article 6.11 – Rémunération des jours fériés

Avenant n°45 du 18 mars 2013 : « A l'exception du 1er mai, pour lequel les dispositions légales s'appliquent, la rémunération des jours fériés est la suivante :

- Le salarié mensualisé ne subit aucune réduction de salaire du fait d'un jour férié.
- Le salarié non mensualisé (à l'exception des contrats intermittents) perçoit une rémunération calculée sur la base de l'horaire de la journée de travail appliquée à cette époque dans l'entreprise (nombre d'heures multiplié par le taux horaire de son niveau de qualification /coefficient), s'il a été présent le dernier jour de travail précédant le jour férié et le premier jour de travail qui fait suite, sauf autorisation d'absence préalablement accordée.

Cette rémunération 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 légal ne sont pas récupérables.

Le salarié appelé à travailler un jour férié perçoit en plus, une rémunération égale au produit du nombre d'heures effectuées par son salaire horaire de base. »

Article 6.12 - Rémunération des congés payés

Il existe deux modes de calcul de l'indemnité de congés payés et c'est le plus avantageux pour le salarié qui doit être retenu. Conformément aux dispositions de l'article L.3141-22 du code du travail, l'indemnité est calculée sur la base soit :

- du dixième de la rémunération brute totale perçue par le salarié au cours de la période de référence (entre le 1^{er} juin de l'année précédente et le 31 mai de l'année en cours ;
- de la rémunération qui aurait été perçue pendant le congé si le salarié avait travaillé pendant cette période (règle dite du « maintien de salaire »)

Le salarié sous contrat à durée indéterminée peut demander à ce que la moitié de l'indemnité de congé payé, qui lui est due, soit versée à titre d'acompte au moment de son départ en congé.

Le salarié sous contrat à durée déterminée perçoit, s'il n'a pu bénéficier de la totalité de ses congés pendant l'exécution de son contrat, une indemnité compensatrice de congés payés, lorsqu'il quitte l'entreprise.

Article 6.13 – Avantages en nature

Il y a avantage en nature lorsque l'employeur fournit à ses salariés des biens et des services, gratuitement ou moyennant une participation inférieure à leur valeur réelle. L'attribution d'avantages en nature n'est pas obligatoire. Quand ils existent, ils font l'objet de dispositions particulières dans le contrat de travail.

Les avantages en nature sont assujettis aux cotisations de sécurité sociale et de CSG-CRDS. Ils doivent être clairement indiqués sur le bulletin de paie. Si le salarié participe à l'avantage en nature, c'est la différence entre la valeur de l'avantage en nature et le montant de sa participation qui est soumise à cotisations.

Nourriture : Lorsque l'employeur fournit la nourriture, la valeur de cet avantage est évaluée en appliquant le barème forfaitaire, conformément aux dispositions de l'Arrêté du 17 juin 2003, relatif à l'évaluation des avantages en nature, en vue du calcul des cotisations de sécurité sociale des salariés du régime agricole, publié au Journal Officiel du 29 juin 2003. Les évaluations forfaitaires sont revalorisées tous les ans et diffusées par la Caisse Centrale de Mutualité Sociale Agricole.

Logement : Lorsque le salarié agricole bénéficie d'un logement de fonction, une convention écrite est passée entre lui et son employeur au moment de l'établissement du contrat de travail. Un état des lieux du logement, mis à disposition par l'employeur, est effectué à l'arrivée du salarié et lors de son départ.

Le logement mis à disposition du salarié doit respecter la réglementation en vigueur déterminée par le décret du 24 août 1995 et son arrêté d'application du 1er juillet 1996.

Le logement sera équipé de compteurs, le salarié paiera l'intégralité des dépenses, le gaz bouteille et le combustible pour le chauffage étant à sa charge. A défaut de compteur, une évaluation des charges d'électricité et/ou de chauffage, est fixée ci-dessous.

A défaut d'accord ou d'usage établissant que le logement est octroyé à titre gratuit, le tableau suivant donne les forfaits applicables pour l'évaluation de l'avantage en nature logement, et de la fourniture d'électricité et de chauffage par l'employeur, lorsque ces charges ne peuvent être évaluées à leur prix coûtant.

	Chambre individuelle	Logement familial (1)	Logement collectif
Logement	6 h coeff 100	5 h coeff 100 par pièce	4 h coeff 100 par personne
Electricité	4 h coeff 100	2 h coeff 100 par pièce	3 h coeff 100 par personne
Chauffage (2)	7 h coeff 100	5 h coeff 100 par pièce	5 h coeff 100 par personne

(1) L'évaluation par pièce concerne les pièces destinées au séjour et au sommeil, à l'exclusion des pièces de service

(2) Le chauffage est pris en compte par mois de chauffage effectif

Avenant n°45 du 18 mars 2013 : **En ce qui concerne les apprentis «et les contrats de professionnalisation»** : La valeur des avantages en nature ne peut excéder 75 % des montants fixés ci-dessus. Etant précisé que la totalité des déductions ne peut excéder, chaque mois, un montant égal aux trois quarts du salaire.

Article 6.14 – Intéressement

L'intéressement des salariés à l'entreprise peut être assuré dans toute entreprise qui satisfait aux obligations lui incombant en matière de représentation du personnel quelle que soient la nature de son activité et sa forme juridique, par accord valable pour une durée de 3 ans.

Cet accord peut être conclu dans les conditions fixées par les articles L.3312-2 et suivants du Code du travail.

Article 6.15 – Participation

Les entreprises employant habituellement au moins cinquante salariés doivent mettre en place la participation des salariés aux résultats de l'entreprise, par la conclusion d'un accord, selon les modalités des articles L 3322-2 et suivants du code du travail.

Les entreprises dont l'effectif n'atteint pas cinquante salariés peuvent mettre en place volontairement la participation, conformément à l'article L 3323-6 du code du travail.

Article 6.16 – Epargne salariale

Les employeurs s'efforcent de promouvoir au sein de leur entreprise un plan d'épargne salariale selon les conditions et modalités définies aux articles L.3331-1 et suivants du code du travail.

Chapitre 7 – Hygiène, sécurité et conditions de travail

Article 7.1 - Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) et CPHSCT

Il est créé un CHSCT dans toute exploitation agricole ou établissement occupant au moins 50 salariés. Le nombre, la mise en place, la durée des fonctions et les attributions, sont déterminés par les dispositions légales ou réglementaires (article L 4611-1 et suivants du Code du travail).

Pour les entreprises de moins de 50 salariés, il est mis en place au niveau départemental, une commission paritaire d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CPHSCT), conformément à l'article L.717-7 du code rural et de l'accord national sur les commissions paritaires d'hygiène, de sécurité, et des conditions de travail du 16 Janvier 2001.

Conformément aux articles L.4523-10 et L.4614-14 à 16 du code du travail, les représentants du personnels désignés au C .H.S.C.T. bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leur mission.

Article 7.2 – Sécurité et santé des salariés : prévention et évaluation des risques (nouveau)

L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses salariés, conformément aux articles L 4121-1 et suivants du code du travail. Ces mesures comprennent des actions de prévention, d'information et de formation, ainsi que la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

Cette obligation générale s'accompagne de la **réalisation du document unique d'évaluation des risques professionnels**, selon les principes généraux de prévention définis à l'article L.4121-2 du code du travail. Ce document, où sont retranscrit les résultats de l'identification et de l'évaluation des risques existants dans l'entreprise, ainsi que des moyens mis en œuvre pour éviter ou diminuer ces risques, est mis à jour au moins une fois par an, et à chaque fois qu'un risque nouveau apparaît. Les salariés peuvent consulter le document unique d'évaluation des risques sur leur lieu de travail.

L'employeur met à la disposition des salariés des installations, matériels et équipements conformes aux prescriptions légales. Ces installations, matériels, et équipements sont tenus en permanence en état de conformité, contrôlés périodiquement si nécessaire, et utilisés conformément à leur destination.

L'employeur informe ses salariés des caractéristiques (dangerosité, toxicité...) des produits phytosanitaires utilisés, et de la nécessité de respecter les consignes de protection et les normes de sécurité prévues pour l'emploi de ces produits.

Les travaux de traitement nécessitant l'utilisation de produits toxiques ou dangereux ne devront pas excéder 8 heures par jour et par ouvrier, une interruption de 2 heures intervenant après 4 heures de traitement d'affilée. En cas de nécessité, si l'interruption de 2 heures ne peut être respectée, elle sera prise sous forme de repos compensateur dans la semaine qui suit.

La protection individuelle ne peut être envisagée que lorsque toutes les autres mesures d'élimination ou de réduction des risques s'avèrent insuffisantes ou impossibles à mettre en œuvre. La mise en place de protections collectives est toujours recherchée.

Conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur, il incombe à chaque salarié de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité, ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail.

Article 7.3 - Protection individuelle des salariés

Conformément aux articles L 4321-1 et suivants du Code du travail, l'employeur met à la disposition des travailleurs, en tant que de besoin, les équipements de protection individuelle appropriés aux risques à prévenir et aux conditions dans lesquelles le travail est accompli et, lorsque le caractère particulièrement insalubre ou salissant des travaux l'exige, les vêtements de travail appropriés.

Il veille à leur utilisation effective.

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

Pour les travaux dans l'eau, l'employeur met à disposition des salariés les bottes et vêtements de pluie nécessaires. Il conserve la propriété de tous ces accessoires.

Les employeurs mettent à disposition des salariés les installations sanitaires appropriées, prévues aux articles R.4228-1 et suivants du code du travail.

Article 7.4 - Manutention de charges

Il est interdit de laisser les jeunes travailleurs porter, traîner ou pousser des charges de plus de 15 kg (garçons de 14 ou 15 ans), de plus de 20 kg (garçons de 16 ou 17 ans), de plus de 8 kg (filles de 14 ou 15 ans), de plus de 10 kg (filles de 16 ou 17 ans).

Au-delà de 18 ans, un travailleur (homme) ne peut être admis à porter d'une façon habituelle des charges supérieures à 55 kg sans y avoir été reconnu apte par le médecin du travail. Le poids maximal de charge autorisé pour les femmes est de 25 kg.

D'une manière générale, et quels que soient l'âge et le sexe des salariés, les risques engendrés par les manutentions manuelles doivent faire l'objet d'une évaluation transcrite dans le document unique d'évaluation des risques de l'entreprise. Cette évaluation tiendra compte des caractéristiques de la charge, de l'effort physique requis, des caractéristiques du milieu de travail et des exigences de l'activité.

La réduction des risques se fera notamment par l'organisation du travail, la mise à disposition d'équipements adéquats, et en particulier, d'aide mécanique à la manutention.

Article 7.5 – Machines et matériels

En application des dispositions réglementaires, tout le matériel et les machines utilisés dans l'exploitation doivent être en permanence tenus en état de conformité et être utilisés conformément à leur destination. Ils devront être pourvus des dispositifs de sécurité obligatoires nécessaires.

Article 7.6 – Droit d'alerte et de retrait

En application des articles L.4131-1 et suivants du code du travail, chaque salarié doit alerter l'employeur et a le droit de s'éloigner s'il estime qu'une situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé. Le salarié alerte également l'employeur de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection. L'inobservation des règles de sécurité et de protection de la personne ouvre droit à l'exercice du droit de retrait du travailleur.

Aucune sanction ne peut être prise à l'encontre d'un travailleur ou d'un groupe de travailleurs en cas d'exercice légitime de leur droit de retrait

Article 7.7 - Médecine du travail

Les employeurs sont tenus d'adhérer pour tous leurs salariés au service de médecine du travail.

Les lieux de travail sont équipés d'un matériel de premiers secours adapté à la nature des risques et facilement accessible, conformément à l'article R.4224-14 du Code du travail.

Conformément à la réglementation en vigueur, tout salarié bénéficie d'un examen médical d'embauche, puis d'examens périodiques, ainsi que des autres examens médicaux éventuellement prévus par le code du travail.

Le temps nécessaire à ces examens médicaux, y compris les examens complémentaires, est soit :

- pris sur les heures de travail des salariés, sans qu'aucune retenue de salaire ne puisse être opérée,
- rémunéré comme temps de travail normal, lorsque ces examens ne peuvent avoir lieu pendant les heures de travail.

Le temps et les frais de transport nécessités par ces examens sont pris en charge par l'employeur.

Chapitre 8 – Formation, retraite complémentaire et prévoyance...

Article 8.1 – Formation professionnelle

Les conditions d'accès, de collecte et de financement de la formation professionnelle pour les salariés agricoles sont déterminées par deux accords nationaux en agriculture :

- L'accord national du 02 juin 2004 modifié sur la formation professionnelle tout au long de la vie
- L'accord national du 02 juin 2004 modifié sur la mutualisation des fonds de la formation professionnelle dans la production agricole

Et pour les dispositions non prévues dans ces accords, les employeurs se référeront aux :

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

Les salariés bénéficient pour leur formation professionnelle, des congés spéciaux prévus par les lois, règlements et accords nationaux en vigueur.

Les salariés, quelque soit la nature et la durée de leur contrat de travail, seront informés par leur employeur des possibilités de formation, qui leur sont destinées, soit dans l'entreprise, soit dans les organismes habilités.

Article 8.2 – Retraite complémentaire

Tout employeur, compris dans le champ d'application de la présente convention est tenu d'adhérer, pour l'ensemble de ses salariés, à l'exclusion des bénéficiaires de la CPCEA (groupe AGRICA), à l'une des caisses suivantes :

- Pour les entreprises qui n'ont jamais employé de salariés, ou qui sont nouvelles depuis le 1^{er} janvier 2002, à la CAMARCA – groupe AGRICA, 21 rue de la Bienfaisance, 75382 Paris Cedex 08.
- Pour les entreprises existantes avant le 1^{er} janvier 2002, à ABELIO, groupe HUMANIS, 141, rue Paul Vaillant Couturier, 92240 Malakoff.

L'assiette des cotisations est le salaire brut pris en considération pour les cotisations d'assurances sociales agricoles (ASA). Le taux est fixé par l'ARRCO. La cotisation du salarié est retenue par l'employeur au moment de chaque paie et reversée à l'organisme compétent.

Article 8.3 – Prévoyance complémentaire

Les salariés non cadres bénéficient des dispositions de l'accord départemental du 6 octobre 2009 relatif à la prévoyance complémentaire, conformément et dans les conditions prévues par cet accord.

L'accord départemental du 6 octobre 2009 est un accord autonome et est joint pour information à la présente convention.

Article 8.4 – Assurance complémentaire frais de santé

Les salariés non cadres bénéficient des dispositions de l'accord départemental du 6 octobre 2009 instituant une complémentaire frais de santé, conformément et dans les conditions prévues par cet accord.

L'accord départemental du 6 octobre 2009 est un accord autonome et est joint pour information à la présente convention.

Chapitre 9 – Rupture du contrat de travail

Article 9.1 – Préavis de rupture

La démission fait l'objet d'un écrit remis ou adressé à l'employeur, et n'a pas à être motivée. Le préavis à respecter est, pour le salarié ayant,

- Moins de 6 mois d'ancienneté : 7 jours calendaires
- 6 mois et plus, d'ancienneté : 1 mois de date à date

Tout licenciement respecte les procédures en vigueur, et donne lieu, sauf en cas de licenciement pour faute grave ou lourde, à un préavis pour le salarié ayant :

- Moins de 2 ans d'ancienneté : 1 mois de date à date
- 2 ans et plus d'ancienneté : 2 mois de date à date

Article 9.2 – Indemnité de licenciement

En cas de licenciement, une indemnité de licenciement est due au salarié ayant un an d'ancienneté dans l'entreprise. Les taux et modalités de calcul sont définis à l'article R.1234-1 et suivant du code du travail.

Article 9.3 – Indemnités de départ à la retraite

Une indemnité sera attribuée aux salariés lors de leur départ en retraite. Deux cas sont à distinguer :

- Le salarié quitte volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension vieillesse, il a droit à une indemnité de départ à la retraite, dont le taux et les modalités de calcul sont définis aux articles D.1237-1 et D.1237-2 du code du travail.

- Le salarié est mis à la retraite par l'employeur, il a droit à une indemnité de mise à la retraite au moins égale à l'indemnité de licenciement prévue aux articles L.1234-9, dont le taux et les modalités de calcul sont définis aux articles R.1234-1 et suivants du code du travail.

Cette indemnité sera calculée en fonction de l'ancienneté du salarié sur la dernière exploitation où il a été employé.

Annexes

- 1 - Accord départemental du 6 octobre 2009 instituant une assurance complémentaire frais de santé pour les salariés agricoles non cadres des Bouches du Rhône (arrêté d'extension paru le 17 mars), modifié par l'avenant n°1 du 03 octobre 2012 et l'avenant n°2 du 12 décembre 2013
- 2 - Accord départemental du 6 octobre 2009 relatif à la prévoyance complémentaire modifié par l'avenant n°1 du 12 décembre 2013
- 3 - Avenant salaire (avenant n°46 du 18 octobre 2013)

1. Accord départemental du 6 octobre 2009 instituant une assurance complémentaire frais de santé pour les salariés agricoles non cadres des Bouches du Rhône (arrêté d'extension paru le 17 mars) modifiés par l'avenant n°1 du 03 octobre 2012 (arrêté d'extension du 26 mars 2013) et par l'avenant n°2 du 12 décembre 2013 (arrêté d'extension du 10 avril 2014 paru au JO du 29 avril 2014)

Les organisations professionnelles et syndicales ci-après :

- La Fédération Départementale des Syndicats d'Exploitants Agricoles des Bouches du Rhône
- La Fédération Départementale des Coopératives d'Utilisation du Matériel Agricole des Bouches du Rhône

**D'UNE PART,
ET,**

- L'Union Départementale des Syndicats F.G.A. / C.F.D.T. des Bouches du Rhône
- L'Union Départementale des Syndicats F.G.T.A. / F.O. des Bouches du Rhône
- L'Union Départementale des Syndicats C.F.T.C. - A.G.R.I. des Bouches du Rhône
- L'Union Départementale des Syndicats S.N.C.E.A. - C.F.E. / C.G.C. des Bouches du Rhône

D'AUTRE PART,

Ont convenu ce qui suit :

PREAMBULE (avenant n°2 du 12 décembre 2013)

Pour se mettre en conformité avec l'avenant 3 du 9 juillet 2013 à l'accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance les partenaires sociaux se sont accordés pour modifier l'accord départemental du 6 octobre 2009 instituant une assurance complémentaire frais de santé pour les salariés agricoles non cadres des Bouches du Rhône. Ces modifications prennent en compte certaines dispositions de la loi du 14 juin 2013.

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 la production agricole, et des salariés des coopératives d'utilisation du matériel agricole du département des Bouches du Rhône.

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 coopératives d'utilisation du matériel agricole,
- 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 Bouches du Rhône

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 1^{er} 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 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel, s'il est publié après le 1^{er} Janvier 2010.

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

(avenant n°2 du 12 décembre 2013) « Les dispositions du présent accord s'appliquent à tout salarié ayant six mois 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 six mois 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 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.

(avenant n°2 du 12 décembre 2013)

« 1 - Le salarié bénéficie 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, avec :

- soit un niveau de prestations au moins équivalentes à celles du présent accord,
- soit une clé de répartition des cotisations employeur/salarié plus favorable au salarié, et un niveau de prestations au moins équivalentes à celles du présent accord.

Le salarié 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, avec un descriptif des prestations, et du niveau de prise en charge employeur/salarié de la cotisation afférente. Cette exclusion prend fin en cas de modification de la qualité d'ayant droit, en cas de non renouvellement annuel de l'attestation, de modification des prestations ou de la clé de répartition des cotisations à un niveau inférieur à celui fixé 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 - Les salariés à temps partiel ayant 6 mois d'ancienneté et plus dès lors que leur cotisation complémentaire santé est égale ou supérieure à 10% de leur rémunération.

En cas d'augmentation de la rémunération du salarié à temps partiel, notamment du fait de l'augmentation de sa durée de travail, si la cotisation représente moins de 10% de celle-ci de façon pérenne, le salarié devra alors obligatoirement cotiser à l'assurance complémentaire santé.

5 - Les salariés en contrat à durée déterminée y compris les apprentis, ayant 6 mois d'ancienneté et moins de 12 mois d'ancienneté.

6 - Pour les salariés à employeurs multiples relevant du champ d'application du présent accord, le salarié et un seul de ses employeurs cotisent auprès de l'organisme désigné. Il s'agira de l'employeur chez lequel le salarié acquiert en premier la condition d'ancienneté requise pour bénéficier du régime, sauf accord entre les employeurs et le salarié.

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

Au jour de l'entrée en vigueur du présent avenant, les salariés à temps partiel ou en contrat à durée déterminée ayant entre 6 mois et 12 mois d'ancienneté doivent faire leur demande d'exclusion par écrit adressée à l'employeur avant la fin du 1er mois d'application de l'avenant.

Après l'entrée en vigueur du présent accord, la demande d'exclusion doit être faite par écrit à l'employeur au plus tard avant la fin du 1er mois qui suit celui de l'obtention de la condition d'ancienneté de 6 mois d'ancienneté.

Si le salarié ne remplit plus les conditions de dispense d'affiliation, il doit en informer l'employeur et il devra alors obligatoirement cotiser à l'assurance complémentaire santé à compter du 1er 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, et à ce titre les contributions patronales sont exonérées.

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

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 définie 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 un régime de santé ayant le même objet (et procédé au versement des cotisations) avant le 1^{er} juillet 2009, auprès d'autres organismes assureurs, peuvent maintenir leur régime de santé s'il est plus favorable. La notion de plus favorable retenue est celle définie par les partenaires sociaux nationaux dans l'avenant 1 à l'accord national du 10 juin 2008, elle correspond à :

- L'amélioration d'une prestation ou l'octroi d'une nouvelle prestation pour au moins une des garanties prévues par l'accord et le reste au moins équivalent au contenu du présent accord
- Et/ou amélioration des conditions d'accès et les prestations au moins équivalentes au contenu du présent accord
- Et/ou amélioration de la clé de répartition et les prestations au moins équivalentes au contenu du présent accord

Les entreprises ayant souscrit un régime de santé ne respectant pas ces conditions sont tenues de résilier leur contrat afin de rejoindre la mutualisation, dans un délai maximum de 3 mois, à compter du 1^{er} janvier 2010.

Chaque année, ces entreprises devront justifier des conditions de leur régime santé. En cas de dénonciation de leur contrat, elles devront rejoindre l'accord départemental.

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

(Avenant n°1 du 3 octobre 2012) « La tarification isolée obligatoire concerne le salarié seul. »

(Avenant n°2 du 12 décembre 2013) « Le taux global d'appel de la cotisation mensuelle destinée au financement des prestations définies à l'article 5 et à la portabilité définie à l'article 11 est de 1,17 % du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS). Ce taux global de cotisation est réparti à raison de :

- 16 % à la charge de l'employeur, étant précisé que la participation de l'employeur ne peut excéder 6 €

- 84 % à la charge du salarié, plus le cas échéant la part employeur excédant le plafond de 6 € »

Le présent accord relève des articles L.871-1, R.871-1 et R.871-2 du code de la sécurité sociale et l'article L.741-10 du code rural : **cet accord respecte les conditions fixées par la loi permettant l'exonération des contributions sociales.**

Le présent accord relève des articles L.871-1, R.871-1 et R.871-2 du code de la sécurité sociale et l'article L.741-10 du code rural : cet accord respecte les conditions fixées par la loi permettant l'exonération des contributions sociales.

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.

(avenant n°2 du 12 décembre 2013) « Article 9 – Suspension du contrat de travail

Suspension du contrat pour un motif non liée à une maladie ou à un accident

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

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

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

Suspension du contrat pour maladie, accident (toutes origines) ou pour maternité

En cas d'arrêt de travail pour maladie, accident ou maternité pris en charge par la MSA et intervenant après la date d'affiliation au régime, les garanties prévues par le présent accord sont maintenues sans versement de cotisation pour tout mois complet civil d'absence. Si l'absence est inférieure à un mois la cotisation forfaitaire de l'assurance frais de santé est due intégralement. »

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.

(avenant n°2 du 12 décembre 2013) « Article 11 - Portabilité

« Les salariés bénéficient des dispositions légales sur le maintien des garanties de protection sociale complémentaire en cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage selon les conditions définies par les textes légaux et ce à compter de la date fixée par la loi. Ces dispositions figurant en annexe au présent avenant pour information, deviennent l'annexe 3 de l'accord.

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

Article 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.

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 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 ...
- 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 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.

(avenant n°1 du 3 octobre 2012) Annexe 1 : Tableau des garanties

Nature des risques	Régime de Base MSA	Régime Conventionnel des Bouches du Rhône	Remboursement total
Frais médicaux			
Consultations générales	70%	130%	200%
Consultations spécialisées, sage femme	70%	30%	100%
Actes techniques médicaux, petite chirurgie	70%	30%	100%
Auxiliaires médicaux, soins infirmiers			
massages pédicures, orthophoniste, orthoptiste	60%	40%	100%
Analyses, examens de laboratoire			
Radiographie, électro radiographie	60% à 70 %	30 à 40%	100%
Actes de prévention responsable	70%	30%	100%
	de 35 à 70%	de 65 à 30%	100%
Pharmacie			
Pharmacie remboursée par le régime de base	de 15% à 65%	de 35% à 85%	100%
Vaccins sans prise en charge du régime de base	-	40 € / an / famille	40 € / an / famille
Optique			
Montures, verres, lentilles prises en charge acceptée par le régime de base MSA	60%	395% + crédit de 250 € / an (même lentilles refusées)	455% + crédit de 250 € / an (même lentilles refusées)
Dentaire :			
Soins et honoraires	70%	30%	100%
Prothèses dentaires acceptées	70%	210% + crédit de 300€ /an	280 % + 300 €/an
Inlays core	-	170% (1)	170%
Orthodontie acceptée	100%	150%	250%
Appareillage			
Prothèse auditive	60%	395% + crédit de 200€/an/bénéficiaire	455% + 200€ /an/bénéficiaire
Fournitures médicales, pansements, gros et petits appareillages, orthopédie, autres prothèses	60% - 100%	0% - 40%	100%
Forfait actes lourds		100% du forfait	100% du forfait
Hospitalisation (secteur conventionné ou non)			
Frais de soins et de séjour	80 à 100%	20% à 0%	100%
Dépassements d'honoraires	-	300% (1)	300%
Forfait hospitalier	-	100% dès le 1 ^{er} jour	100% dès le 1 ^{er} jour
Chambre particulière	-	78€ /jr pdt 60 jrs et 25€/jr	78€ /jr pdt 60 jrs et 25€/jr
Frais de lit accompagnant	-	52 € / jr pendant 30 jrs	52 € / jr pendant 30 jrs
Maternité			
Frais de soins et de séjour	100%		100%
Dépassement d'honoraires et chambre particulière	-	Crédit d'1/3 du PMSS / bénéficiaire / maternité	Crédit d'1/3 du PMSS / bénéficiaire /maternité
Divers			
Transport pris en charge par le régime de base	65%	35%	100%
Cure thermique acceptée	65%	35%	100%

(1) Le % de remboursement des Inlays et dépassement d'honoraires est basé sur le barème de remboursement existant

PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale ; BR : Base de remboursement

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 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.

(Avenant n°2 du 12 décembre 2013) « Annexe 2 : Offre à adhésion volontaire et facultative

« Les partenaires offrent la possibilité d'une adhésion volontaire et facultative pour des extensions du régime dans le cadre d'adhésions de la famille, du conjoint et/ou des enfants à charge, avec des prestations identiques au régime mis en place par le présent accord, dans les cas suivants :

- le salarié bénéficiaire du présent accord souhaite étendre la couverture prévue à ses ayants droits définis ci-dessous ;
- le salarié ne remplit pas la condition d'ancienneté requise et souhaite adhérer à titre individuel et utiliser les possibilités d'extension.

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

La cotisation est fixée à 1,12 % du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) pour une adhésion individuelle. Pour l'extension aux ayants droit de l'assuré, cette cotisation de 1,12% est majorée de :

+ 2,70% pour l'extension à la famille, ce qui représente un taux global de 3,82% du PMSS

+ 1,52% pour l'extension au conjoint, ce qui représente un taux global de 2,64% du PMSS

+ 1% pour l'extension par enfant à charge. »

Le régime des assurés à titre volontaire 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.

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. »

(Avenant n°2 du 12 décembre 2013) Annexe 3 : Dispositions légales sur la portabilité

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

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

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

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

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

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

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

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

2. Accord départemental du 6 octobre 2009 pour un régime de prévoyance des salariés agricoles non cadres des Bouches du Rhône (arrêté d'extension paru le 17 mars 2010) – modifié par l'avenant n°1 du 12 décembre 2013 (arrêté d'extension du 15 avril 2014 paru au JO le 2 mai 2014)

Les organisations professionnelles et syndicales ci-après :

- La Fédération Départementale des Syndicats d'Exploitants Agricoles des Bouches du Rhône
- La Fédération Départementale des Coopératives d'Utilisation du Matériel Agricole des Bouches du Rhône

D'UNE PART,

ET,

- L'Union Départementale des Syndicats F.G.A. / C.F.D.T. des Bouches du Rhône
- L'Union Départementale des Syndicats F.G.T.A. / F.O. des Bouches du Rhône
- L'Union Départementale des Syndicats C.F.T.C. - A.G.R.I. des Bouches du Rhône
- L'Union Départementale des Syndicats S.N.C.E.A. - C.F.E. / C.G.C. des Bouches du Rhône

D'AUTRE PART,

ont convenu ce qui suit.

PREAMBULE (avenant n°1 du 12 décembre 2013)

Dans le cadre du suivi des comptes de résultats du régime conventionnel Prévoyance assuré par CRIA PREVOYANCE, il a été constaté un déséquilibre technique.

Conscients du fait que ces résultats sont de nature à affecter durablement la pérennité du régime conventionnel prévoyance, les partenaires sociaux se sont accordés afin de prendre les mesures nécessaires de retour à l'équilibre du régime.

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 la production agricole, et des salariés des coopératives d'utilisation du matériel agricole du département des Bouches du Rhône.

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 coopératives d'utilisation du matériel agricole,
- 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 Bouches du Rhône

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 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel, s'il est publié après le 1^{er} Janvier 2010.

Le régime établi par le présent article ne se cumule pas avec tout autre régime ayant le même objet. Par conséquent, l'article 31 de la convention collective des exploitations agricoles (personnel d'exécution) et des coopératives d'utilisation du matériel agricole du département des Bouches du Rhône du 12 février 1986 sera modifié, puisque les garanties décès/IAD et l'allocation frais d'obsèques et leurs cotisations correspondantes seront abrogées avec effet au 1^{er} janvier 2010.

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.

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 4 - 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 :

CRIA PREVOYANCE, 139/147 rue Paul Vaillant Couturier, 92240 MALAKOFF

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

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 par l'organisme gestionnaire aux ayants droits du salarié, conjoint, concubin, titulaire d'un P.A.C.S. ou au(x) bénéficiaire(s) qu'il a désigné(s), un capital décès égal à 100% de son salaire annuel brut Tranche A et Tranche B (salaire annuel brut soumis à cotisations, perçu au titre des 12 mois ayant précédé le décès ou l'arrêt de travail). Ce capital est majoré de 25 % par enfant à charge.

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 3ème 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 : Relais de la garantie 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 légales sur la mensualisation, le salarié en arrêt de travail bénéficiera d'une indemnité journalière égale à 20 % du salaire journalier de référence (calculé sur la même base que celle de la Mutualité Sociale Agricole), 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 4^{ème} jour dans tous les autres cas.

L'organisme gestionnaire verse cette indemnité journalière à l'employeur, qui reconstitue pour le salarié un bulletin de salaire, avec notamment les prestations complémentaires versées.

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, et pour un taux d'incapacité égal ou supérieur à 30 %, d'une rente égale à 30 % du salaire annuel brut de référence, versée chaque mois.

Le salaire de référence servant au calcul des prestations est le salaire annuel brut tranche A et B, soumis à cotisations sociales au cours des douze mois civils ayant précédé l'interruption de travail, revalorisé selon l'évolution de la valeur du point ARRCO, entre la date de l'arrêt de travail et celle du classement en invalidité. Si le salarié ne compte pas douze mois de présence à la date de l'événement couvert, le salaire brut est reconstitué à partir de la moyenne mensuelle des salaires déclarés. Le cas échéant, les éléments variables de la rémunération sont intégrés dans le calcul de la moyenne mensuelle sur la base de un douzième de leur montant.

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.

L'organisme gestionnaire verse cette rente au bénéficiaire, dès que la Mutualité Sociale Agricole commence le versement de la rente accident du travail ou maladie professionnelle. 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.

Garantie invalidité (avenant n°1 du 12 décembre 2013)

« Le salarié bénéficie, en cas d'invalidité permanente résultant d'une maladie ou d'un accident de la vie privée, de catégorie deux ou trois, d'une rente égale à 5 % du salaire annuel brut de référence, versée chaque mois. »

Le salaire de référence servant au calcul des prestations est le salaire annuel brut tranche A et B, soumis à cotisations sociales au cours des douze mois civils ayant précédé l'interruption de travail, revalorisé selon l'évolution de la valeur du point ARRCO, entre la date de l'arrêt de travail et celle du classement en invalidité. Si le salarié ne compte pas douze mois de présence à la date de l'événement couvert, le salaire brut est reconstitué à partir de la moyenne mensuelle des salaires déclarés. Le cas échéant, les éléments variables de la rémunération sont intégrés dans le calcul de la moyenne mensuelle sur la base de un douzième de leur montant.

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.

L'organisme gestionnaire verse cette rente au bénéficiaire, déclaré notoirement en état d'invalidité, dès que la Mutualité Sociale Agricole commence le versement de la pension d'invalidité. 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, selon les modalités prévues avec l'organisme désigné à l'article 4.
- Le bénéfice des garanties décès, lorsque le contrat de travail n'est pas rompu à la date d'adhésion, est accordé 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 4 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.
- et d'autre part, si le précédent organisme assureur transmet les provisions effectivement constituées à la date de la résiliation de son contrat, en application de l'article 30 de la loi n°89-1009 du 31 décembre 1989 modifiée.
- L'indemnisation intégrale pour les salariés en arrêt de travail remplissant les conditions dont le contrat de travail est toujours en cours à la date d'effet, alors qu'il n'existe aucun organisme assureur précédent

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 3 du présent accord, à l'organisme gestionnaire désigné à l'article 4, 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, dans un délai maximum de trois mois.

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 (avenant n°1 du 12 décembre 2013)

Le taux global des cotisations destinées au financement des prestations définies à l'article 5 est de 0,64 %. Deux modalités de répartitions pour la prise en charge de ces cotisations sont prévues :

- Une répartition des cotisations à 50/50 entre employeurs et salariés porte sur les garanties capital décès (y compris frais d'obsèques), incapacité temporaire en relais du complément de rémunération, et incapacité permanente professionnelle. Le taux global de ces cotisations est de « 0,79% » sur la tranche A et B des rémunérations.

La couverture des prestations « incapacité temporaire en relais du complément de rémunération » définies à l'article 5 est assurée par une cotisation de « 0,40 % », qui est prise en charge intégralement par les salariés sur leur participation globale.

La répartition entre employeurs et salariés est présentée dans le tableau ci-dessous

Garanties	Employeur	Salarié	Ensemble
<i>Capital Décès + majoration enfant à charge + Allocation frais d'obsèques</i>	0,23 %	0	0,23 %
<i>Incapacité Temporaire de Travail en relais du complément de rémunération</i>	0	0,40 %	0,40 %
<i>Incapacité permanente professionnelle</i>	0,05 %	0,03 %	0,08 %
<i>Invalidité</i>	0,04 %	0,04 %	0,08 %
Total	0,32 %	0,47 %	0,79 %

3. Collecte

Les cotisations sont collectées directement par l'organisme gestionnaire désigné à l'article 4 auprès des entreprises.

Dans le cas où cet accord ne serait pas étendu au 1^{er} janvier 2010, et en attente de son extension, l'organisme gestionnaire fera un appel de cotisations auprès des entreprises, en précisant à celles-ci, les conditions qui caractérisent une réponse obligatoire ou une réponse volontaire de leur part à cet appel de cotisations.

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 (que ce soit sous la forme d'un maintien total ou partiel de salaire, ou d'indemnités journalières complémentaires), le bénéfice des garanties décès, incapacité temporaire de travail, incapacité permanente professionnelle, invalidité 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, incapacité temporaire de travail, incapacité permanente professionnelle et d'invalidité 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 transférera au nouvel assureur les provisions mathématiques, correspondant aux prestations en cours de service à la date de la résiliation.

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

Les partenaires sociaux en application de l'article L912-3 du Code de la Sécurité Sociale organiseront les modalités de la poursuite des revalorisations, avec le nouvel organisme assureur et/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 ...
- 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.

14. La valeur des points P1 et P2 et la grille des salaires actualisée

(Avenant n° 46 du 18 octobre 2013) : « Valeur des points indiciaires »

Les valeurs des points P1 et P2, sont les suivantes à compter de l'extension de l'arrêté :

- le point P1 est fixé à 0,0941 €
 - le point P2 est fixé à 0,0115 €
- applicable au 1^{er} février 2014**

Il est précisé que la révision de la valeur des points pourra s'effectuer à tout moment par accord réciproque, à la demande de l'une des parties signataires, notamment en cas de variation du SMIC et au minimum une fois par an. »

Cet accord sera applicable à compter du premier jour du mois au cours duquel l'administration aura publié l'arrêté d'extension de cet accord, si celui-ci est publié entre le 1^{er} et 15 du mois.

Cet accord sera applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension si celle-ci intervient entre le 16 et le 31 du mois.

La grille de salaire, compte tenu de l'avenant n°46 du 18 octobre 2013 est donc la suivante.

Avenant n°46 du 18 octobre 2013 à la Convention Collective du Travail du 12 février 1986 (Personnel d'exécution des Exploitations Agricoles des Bouches du Rhône)

Barème des salaires applicables dans les exploitations agricoles des Bouches du Rhône au 1^{er} jour du mois au cours duquel l'administration aura publié l'arrêté d'extension de cet accord, si cet avenant est publié entre le 1^{er} et 15 du mois. Cet accord sera applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension si celle-ci intervient entre le 16 et le 31 du mois.

Applicable le 1^{er} février 2014

Niveau ou échelon coefficient	Type d'activité	Autonomie	responsabilité	Acquisition des compétences	Salaire horaire	35H
MANOEUVRE 1 Coefficient 100	Exécute des tâches ou travaux simples	Exécute des ordres précis sous un contrôle habituel	Limitée à l'exécution des tâches Signale les anomalies Applique les consignes de sécurité	Possède des connaissances professionnelles réduites, acquises par simple démonstration	9,41 SMIC 9,53 € au 01/01/2014	1427,21 SMIC 1445,38 € au 01/01/2014
OUVRIER SPECIALISE 2 coefficient 115	Effectue un ensemble des tâches simples d'exécution Utilise des machines simples, pré-réglées Est capable de pratiquer une conduite élémentaire des tracteurs	Exécute des consignes sous un contrôle occasionnel	Est capable de prendre des initiatives individuelles S'adapte aux anomalies Applique les consignes de sécurité	Possède une expérience polyvalente de l'exécution de travaux	9,58	1453
OUVRIER QUALIFIE 3 Coefficient 135	Est capable de réaliser des opérations (ensemble de travaux complexes) Utilise des machines à moteur courantes ; en effectue les réglages courants	Exécute des instructions précises sous un contrôle de résultats	Organise son poste de travail Détecte et répare les courantes Met en oeuvre les directives concernant la sécurité	Possède une expérience acquise en deux ans au moins de pratique professionnelle Référentiel professionnel : CAPA	9,81	1487,88
OUVRIER HAUTEMENT QUALIFIE Catégorie 1 4 Coefficient 155	Est responsable d'un ensemble d'opérations Utilise des machines complexes, en effectue les réglages et réparations courantes Contrôle l'état des productions	Exécute des instructions générales, sous un contrôle général Est autonome dans son travail	Est responsable de la bonne exécution de son travail Met en oeuvre les directives concernant la sécurité Peut contrôler occasionnellement une équipe de travail	Possède une expérience confirmée, permettant la polyvalence Référentiel professionnel : BEPA	10,04	1522,77
OUVRIER HAUTEMENT QUALIFIE Catégorie 2 5	Participe aux décisions techniques. Effectue le diagnostic de l'état des productions. Possède des bases de gestion. Maîtrise l'ensemble des opérations d'un chantier de travail	Exécute des objectifs définis par directive, est contrôlé sur ces objectifs et en rend compte	Organise et exécute des chantiers. Peut contrôler des équipes de travail Remplace occasionnellement un cadre ou l'exploitant Met en oeuvre les directives concernant la sécurité	Possède des connaissances professionnelles approfondies Référentiel professionnel : BTA	10,56	1601,64

Coefficient 200						
-----------------	--	--	--	--	--	--