

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL
CONCERNANT LES ENTREPRISES DE TRAVAUX
AGRICOLES ET
RURAUX**

et

**LES COOPÉRATIVES D'UTILISATION DE MATÉRIEL
AGRICOLE DES DÉPARTEMENTS**

DU TARN ET DE LA HAUTE-GARONNE

DU 11 DÉCEMBRE 1987

IDCC 8733

ÉTENDUE PAR ARRÊTE D'EXTENSION
DU 15 MARS 1988 (J.O. DU 24/03/1988).

Dernier avenant intégré : avenant n° 72 du 17/01/2019
avenant n° 73 du 17/01/2019

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 11 DÉCEMBRE 1987
CONCERNANT LES ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET RURAUX
ET LES COOPÉRATIVES D'UTILISATION DE MATÉRIEL AGRICOLE DES
DÉPARTEMENTS
DU TARN ET DE LA HAUTE-GARONNE

ENTRE :

- Le SYNDICAT DÉPARTEMENTAL DES ENTREPRENEURS DES TERRITOIRES DU TARN
- Le SYNDICAT DEPARTEMENTAL DES ENTREPRENEURS DES TERRITOIRES DE LA HAUTE GARONNE
- LA FÉDÉRATION DÉPARTEMENTALE DES COOPÉRATIVES D'UTILISATION DE MATÉRIEL AGRICOLE DU TARN
- LA FÉDÉRATION DÉPARTEMENTALE DES COOPÉRATIVES D'UTILISATION DE MATÉRIEL AGRICOLE DE LA HAUTE-GARONNE

d'une part,

ET :

- LE SYNDICAT DES CADRES D'ENTREPRISES AGRICOLES C.G.C TARN
- L'UNION DEPARTEMENTALE de la CGT-FO TARN
- L'UNION DEPARTEMENTALE de la C.F.D.T TARN
- L'UNION DEPARTEMENTALE de la CGT TARN
- L'UNION DEPARTEMENTALE de la CFDT HAUTE-GARONNE
- L'UNION DEPARTEMENTALE de la CGT HAUTE-GARONNE,
- LA FEDERATION CFTC AGRI

d'autre part,

il a été conclu ce qui suit conformément aux articles L 2221-1 et suivants du Code du Travail.

Chapitre III - Institutions représentatives du personnel -

Article 12 - Délégués du personnel	11
Article 13 - Comité d'entreprise	11

TITRE II - LE CONTRAT DE TRAVAIL - CONCLUSION ET SUSPENSION -

Chapitre I - Conclusion du contrat de travail -

Article 14 - Période d'essai	11
Article 15 - Contrat de travail	13

Chapitre II - Suspension du contrat de travail -

Article 16 - Réintégration et priorité d'embauchage suite à une maladie ou à un accident du trajet	13
Article 17 - Réintégration et priorité d'embauchage suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle	13
Article 18 - Maternité – Adoption	14
Article 19 - Congé parental d'éducation	14
Article 20 - Obligations militaires	14

TITRE III - DISPOSITIONS RELATIVES A L'EXÉCUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL -

Chapitre I - Classifications des emplois -

Article 21 - Définition des catégories professionnelles et des coefficients hiérarchiques	15
A) Personnel non cadre	15
1°) Personnel technique	15
2°) Personnel administratif	16
B) Personnel d'encadrement	17

Chapitre II - Rémunérations - Primes - Indemnités diverses - Remboursements de frais -

- Section I - Salaires et appointements -

Article 22 - Fixation des salaires	18
Article 23 - Périodicité de la rémunération et bulletin de paye	18
Article 24 - Paiement des classifications temporaires	18
Article 25 - Travail exceptionnel le dimanche	19

Article 26 - Travail exceptionnel des jours fériés à l'exception du 1er Mai	19
Article 27 - Rémunération du personnel titulaire d'un contrat à durée déterminée (saisonniers, temporaires, occasionnels)	19
Article 28 - Rémunération du personnel occupé à temps partiel titulaire d'un contrat à durée indéterminée	19
Article 29 - Rémunération des jeunes travailleurs	19
Article 30 - Rémunération des handicapés	19
Article 31 - Rémunération des apprentis	20
Article 32 - Rémunération des tâcherons	20

Section II - Rémunérations annexes et remboursements de frais -

Article 33 - Déplacements professionnels - rémunération du temps de transport	20
Article 34 - Vêtements de travail	23

Chapitre III - Durée du travail - Repos hebdomadaire - Jours fériés -

Article 35 – Généralités	23
Article 36 - Durée normale du travail, repos hebdomadaire, jours fériés	23
Article 37 – Absences	23
Article 38 - Aménagement du temps de travail, heures supplémentaires, durée maximale du travail, période annuelle	24
Article 39 – Congés payés	24
Article 40 - Absences pour évènement de famille	25
Article 41 - Congé de formation économique, sociale et syndicale	25

TITRE IV - RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL -

Section I - Contrat à durée déterminée -

Article 42 – Résiliation	26
Article 43 - Délai de prévenance	26

Section II - Contrat à durée indéterminée -

Article 44 - Démission et licenciement - Préavis - Procédure -	27
Article 45 - Recherche d'emploi - Absences payées	29

Section III - Indemnités liées à la résiliation ou à la fin du contrat de travail

Article 46 - Indemnité pour non respect du délai de prévenance	29
Article 47 - Indemnité pour non respect du préavis	29
Article 48 - Indemnité de fin de contrat à durée déterminée	29
Article 49 - Indemnité de licenciement	29
Article 50 - Indemnité de départ en retraite	30
Article 51 - Attestation de cessation de travail	30

Article 52 - Certificat de travail	30
------------------------------------	----

TITRE V - DISPOSITIONS DIVERSES -

Chapitre I - Travail des femmes et personnes à statut particulier -

Article 53 - Travail des femmes	31
Article 54 - Égalité de rémunération entre les hommes et les femmes	31
Article 55 - Personnel à statut particulier	31

Chapitre II - Régime de retraite et de prévoyance -

Section I - Personnel non cadre -

Article 56 - Retraite complémentaire -	32
Article 57 – Dispositions communes au régime de prévoyance DECES-INCAPACITE-INVALIDITE	32
Article 57 bis – Garantie – décès	33
Article 58 - Garantie incapacité de travail temporaire et permanente	35
Article 58 bis –REGIME DE PREVOYANCE – FRAIS DE SANTE	36

Section II - Personnel cadre -

Article 59 -	37
--------------	----

Chapitre III - Formation et perfectionnement professionnels -

Article 60 - Formation professionnelle	37
1) Apprentissage	
2) Formation professionnelle continue et perfectionnement professionnel	

Chapitre IV - Hygiène, sécurité et conditions de travail -

Article 61 - Hygiène et sécurité	38
Article 62 - Conduite des machines et travail sur machine	38
Article 63 - Mise à disposition des protections individuelles	38
Article 64 - Transport du personnel	39
Article 65 - Travail de nuit	39

CHAPITRE V –

Article 66 – Maintien des avantages acquis	39
--------------------------------------------	----

CHAPITRE I- DISPOSITIONS GÉNÉRALES -

Article 1 - Champ d'application professionnel et territorial -

(AV.N°04/39 du 30/11/2004)

La présente convention détermine les rapports entre employeurs et salariés français et étrangers des entreprises de travaux agricoles et ruraux et des coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA) ayant leur siège dans les départements du Tarn et de la Haute-Garonne et dont l'activité principale consiste en des travaux agricoles et ruraux définis à l'article L 722-1 du Code Rural.

Article 2 - Apprentis -

La présente convention est applicable aux apprentis munis d'un contrat d'apprentissage, conformément aux prescriptions du titre 1er du Livre 1er du Code du Travail.

Article 3 - Durée - Dénonciation -

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée. Elle pourra être dénoncée par l'une ou l'autre des parties signataires, dans les conditions fixées par *l'article L 132-8 du code du travail*.

La Convention dénoncée continuera à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention qui lui est substituée ou à défaut pendant une durée de deux ans à compter de l'expiration du délai de préavis prévu ci-après.

Une nouvelle négociation s'engagera à la demande d'une des parties dans les trois mois qui suivent la date de la dénonciation.

Cette dénonciation prendra effet après un préavis de trois mois notifié aux autres parties signataires.

Article 4 - Révision de la convention -

La révision de la convention collective peut être demandée à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires.

La partie demanderesse communiquera, par pli recommandé, aux autres parties ainsi qu'au Chef du service régional de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles les points sur lesquels porte sa requête et ses propositions.

La demande de révision sera examinée par la commission mixte dès que possible.

Article 5 - Commission paritaire d'interprétation et de conciliation -

Les parties signataires s'engagent à constituer une commission paritaire d'interprétation et de conciliation dont le rôle sera de tenter de concilier les parties engagées dans un conflit collectif de travail portant ou non sur l'application de la convention collective.

Cette commission sera composée d'un nombre égal d'employeurs et de salariés, étant précisé que la représentation de chacun des syndicats de salariés signataires devra être d'importance égale.

Elle se réunira dans un délai maximum de deux semaines à dater du jour où elle aura été saisie par la partie la plus diligente. La présidence, dont la durée est limitée à un an, est assurée alternativement par un représentant des salariés et un représentant des employeurs choisis par chaque délégation parmi les membres mandatés par les organisations signataires de la convention collective. Le chef du service régional de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles ou son représentant est invité à assister à titre consultatif aux réunions de la commission paritaire.

En cas de non conciliation ou de carence de l'une des parties à la réunion, le conflit pourra être porté devant les instances prévues par la réglementation en vigueur.

La commission est saisie par les seules organisations signataires lorsqu'elle siège pour interpréter des dispositions de la convention. Elle peut l'être par toutes les parties impliquées dans le conflit lorsqu'elle siège en commission de conciliation.

Quelle que soit la nature de la commission elle peut valablement délibérer si au moins la moitié plus un de ses membres est présent.

Article 6 - Participation aux commissions prévues par la convention -

Le temps passé par les salariés des entreprises de travaux agricoles mandatés par une organisation syndicale représentative à l'occasion des réunions de la commission mixte et de la commission paritaire d'interprétation et de conciliation est considéré comme temps de travail et rémunéré comme tel dans la limite d'un bénéficiaire par organisation syndicale et par département.

Le temps à prendre en considération est constitué par la totalité de celui consacré aux réunions, y compris la durée des trajets. Les rémunérations correspondantes sont versées directement au délégué concerné par son employeur.

Article 7 - Application des Lois Sociales -

Les employeurs et les salariés doivent appliquer strictement et de bonne foi les lois et règlements concernant le régime social en agriculture.

Il est interdit à tout employeur d'occuper un ouvrier étranger non muni d'un titre de travail, délivré conformément aux dispositions réglementaires en vigueur. Dans les mêmes conditions, il est interdit à tout ouvrier étranger, non muni d'un titre de travail valable, d'occuper un emploi salarié.

CHAPITRE II - LIBERTÉ SYNDICALE ET LIBERTÉ D'OPINION -

Article 8 - Principes généraux -

Les employeurs reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit pour les salariés d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat professionnel constitué en vertu des dispositions du titre 1er du Livre IV du code du travail.

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait pour un salarié d'exercer une activité syndicale ou d'appartenir ou non à un syndicat ou à une organisation confessionnelle ou politique pour arrêter leur décision en ce qui concerne l'embauchage, la répartition du travail, la classification, l'avancement, la rémunération, les mesures de discipline et de congédiement.

(AV. du 21/06/88) « D'une façon générale, l'employeur est strictement tenu aux dispositions de *l'article L 412-2 du code du travail.*»

Article 9 - Section syndicale -

Chaque syndicat représentatif peut constituer au sein de l'entreprise, quel que soit son effectif, une section syndicale ayant pour rôle la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres, conformément aux dispositions de *l'article L 411-1 du code du travail.*

Article 10 - Délégué syndical -

Chaque syndicat représentatif qui constitue une section syndicale dans une entreprise d'au moins 50 salarié dispose, dans les limites fixées à *l'article L 412-13 du code du travail*, de un ou plusieurs délégués syndicaux pour le représenter auprès du chef d'entreprise.

Dans les entreprises qui emploient moins de 50 salariés, les syndicats représentatifs peuvent désigner un délégué du personnel pour la durée de son mandat, comme délégué syndical.

Le délégué syndical exerce sa fonction dans le cadre des dispositions des *articles L 412-11 à L 412-21 du code du travail.*

Article 11 - Absences pour réunions syndicales -

Les salariés pourront obtenir un congé non rémunéré pour assister aux congrès et réunions statutaires de leur organisation, sur présentation de la convocation qu'ils auront reçue.

L'employeur sera tenu de fournir une attestation de perte de salaire au moment de la prise de congé.

CHAPITRE III - INSTITUTIONS REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL

Article 12 - Délégués du personnel -

Toutes les dispositions du code du travail concernant les délégués du personnel s'appliquent aux entreprises de travaux agricoles et ruraux et CUMA.

Il est rappelé notamment :

- qu'en application de *l'article L 421-1 du code du travail*, la mise en place de délégués du personnel est obligatoire dans tous les établissements dont l'effectif d'au moins 11 salariés est atteint pendant 12 mois consécutifs ou non, pendant les trois années précédentes

- qu'en application de *l'article L 423-18 du code du travail*, le chef d'entreprise doit chaque année informer le personnel par affichage de l'organisation des élections en vue de la désignation des délégués du personnel. Le document affiché précise la date envisagée pour le premier tour de ces élections qui doit se placer au plus tard le 45ème jour suivant celui de l'affichage.

Dans le cas de renouvellement de l'institution, cette invitation doit être faite un mois avant l'expiration du mandat des délégués en exercice - le premier tour devant avoir lieu dans la quinzaine qui précède l'expiration de ce mandat.

Article 13 - Comité d'entreprise -

Conformément à *l'article L 431-1*, la mise en place d'un comité d'entreprise est obligatoire si l'effectif d'au moins 50 salariés est atteint pendant 12 mois consécutifs ou non pendant les trois années précédentes.

TITRE II - LE CONTRAT DE TRAVAIL - CONCLUSION ET SUSPENSION -

CHAPITRE I - CONCLUSION DU CONTRAT DE TRAVAIL -

Article 14 - Période d'essai –(Avenant 2011-55 du 18/3/2011)

• Pour les contrats à durée indéterminée –

Tout contrat à durée indéterminée comportera une période d'essai qui pourra être rompue à tout moment par les parties sans indemnités.

La durée de cette période ne pourra excéder :

Pour le personnel non cadre (coef. 100 à 150) :

- 2 mois renouvelables une fois.

Pour le personnel d'encadrement (coef. 160, 185 et 210) :

- 4 mois renouvelables une fois.

La possibilité de renouvellement devra être expressément prévue au contrat de travail. Le renouvellement sera motivé et approuvé par le salarié.

Toute rupture de la période d'essai doit être précédée d'un délai de prévenance :

Durée de présence	Délai de prévenance si rupture à l'initiative	
	de l'employeur	du salarié
Moins de 8 jours	24 h	24 h
8 jours à 1 mois	48 h	48 h
+ 1 mois	2 semaines	48 h
+ 3 mois	1 mois	48 h

• **Pour les contrats à durée déterminée -**

Tout contrat à durée déterminée comportera une période d'essai qui pourra être rompue à tout moment par les parties sans indemnités.

La durée de cette période ne pourra excéder :

- un jour par semaine, dans la limite de deux semaines calendaires, pour un contrat d'une durée inférieure ou égale à 6 mois
- 1 mois pour un contrat d'une durée initiale de plus de 6 mois.

Toute rupture de période d'essai d'une semaine ou plus, doit être précédée d'un délai de prévenance.

Durée de présence	Délai de prévenance si rupture à l'initiative	
	de l'employeur	du salarié
Moins de 8 jours	24 h	24 h
8 jours à 1 mois	48 h	48 h
+ 1 mois	2 semaines	48 h
+ 3 mois	1 mois	48 h

Article 15 - Contrat de travail -

Si, à l'issue de la période d'essai, le salarié reste en place son embauchage est considéré comme définitif. Il est constaté par un acte écrit, établi en deux exemplaires, chacun signé par les deux parties. Le premier est remis au salarié, le second conservé par l'employeur.

La conclusion du contrat est également subordonnée au résultat de l'examen de la médecine du travail prévu par les textes réglementaires.

Cet acte précise, obligatoirement, la date d'effet du contrat, sa durée, la catégorie d'emploi du salarié et le coefficient y afférent.

Au regard de l'appréciation de l'ancienneté, la date d'effet du contrat part du 1er jour de la période d'essai.

Il peut contenir d'autres clauses, sous réserve qu'elles soient au moins aussi favorables au salarié que les dispositions de la présente convention.

Par dérogation aux dispositions précédentes et conformément aux clauses des *articles L 122-1 et suivants du code du travail*, le contrat à durée déterminée est constaté par écrit dès l'embauchage du salarié.

Les contrats saisonniers sont régis par la réglementation en vigueur.

CHAPITRE II - SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL -

Article 16 - Réintégration et priorité d'embauchage suite à une maladie ou à un accident du trajet -

Sous réserve que l'incapacité de travail consécutive à la maladie ou à l'accident du trajet n'excède pas six mois, l'ouvrier est réintégré de plein droit dans son emploi.

Si l'indisponibilité du salarié malade ou accidenté de la vie privée, dure plus longtemps que la période de protection susvisée, le contrat de travail peut être rompu dans les conditions fixées à l'article 44 de la présente convention.

Article 17 - Réintégration et priorité d'embauchage suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle -

Le contrat de travail d'un salarié victime d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail est suspendu non seulement et quelle que soit sa durée, pendant l'indisponibilité proprement dite, mais encore pendant le délai d'attente et la durée de rééducation, de la réadaptation ou du stage de formation professionnelle décidé par la COTOREP.

Sauf en cas de faute grave ou pour un motif non lié à l'accident du travail ou à la maladie professionnelle, le contrat de travail du salarié ne peut être résilié pendant toute la durée de la suspension.

- l'ancienneté continue à courir pendant la durée de la suspension
- l'intégralité des droits à congés payés est maintenue.

Par ailleurs, le salarié est déclaré apte à reprendre son emploi doit retrouver son poste de travail initial ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Si le salarié est inapte à reprendre son ancien emploi, l'employeur est tenu de prendre toutes mesures utiles pour favoriser son reclassement.

Article 18 - Maternité - Adoption -

Le droit à la suspension de son contrat de travail sera accordé à la mère ou au parent adoptif, selon les dispositions de l'article L 122-26 du code du travail.

Article 19 - Congé parental d'éducation -

Tout salarié justifiant d'une ancienneté minimale d'une année à la date de naissance de son enfant ou de l'arrivée au foyer d'un enfant de moins de trois ans confié en vue de son adoption a droit, dans les conditions prévues aux *articles L 122-28-1 et suivants du code du travail*, à un congé parental d'un an au plus pouvant être prolongé de deux fois pour prendre fin, au plus tard, au troisième anniversaire de l'enfant, pendant lequel le contrat de travail est suspendu.

Dans les entreprises de moins de 100 salariés, l'employeur peut refuser le congé s'il estime, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut des délégués du personnel que l'absence du salarié aura des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise. L'employeur doit motiver son refus et le porter à la connaissance du salarié soit par lettre recommandée avec demande d'avis de réception soit par lettre remise en main propre contre décharge. A défaut de réponse dans les trois semaines qui suivent la réception de la lettre par laquelle le salarié a notifié sa décision de prendre le congé, l'accord de l'employeur est réputé acquis. Le refus de l'employeur peut être contesté dans les quinze jours de la réception de la lettre le notifiant devant le bureau de jugement du Conseil de Prud'hommes qui statue dans les formes du référé.

Article 20 - Obligations militaires -

L'absence occasionnée pour l'accomplissement du service national les périodes militaires de rappel sous les drapeaux, constituent une suspension du contrat de travail.

Toutefois, le salarié qui désire reprendre l'emploi occupé par lui au moment où il a été appelé au service national doit en avertir son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception, lorsqu'il connaît la date de sa libération du service national et, au plus tard dans le mois qui suit celui-ci.

L'inobservation de cette formalité préalable entraînera la rupture du contrat de travail du fait du salarié.

TITRE III - DISPOSITIONS RELATIVES A L'EXÉCUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL -

CHAPITRE I - CLASSIFICATION DES EMPLOIS

Article 21 -Définition des catégories professionnelles et des coefficients hiérarchiques -

(AV. N°88 du 21/06/1988) « L'ensemble des postes de travail énumérés dans la classification ci-après peuvent être occupés indifféremment par des hommes ou des femmes. »

A) Personnel non cadre -

1°) Personnel technique -

■ **OS - ouvrier** -

sans qualification particulière ou ouvrier débutant ayant moins d'un an de pratique dans la profession pouvant conduire le matériel sous les directives du chef d'équipe ou de l'employeur. Ne sachant pas régler et entretenir le matériel qu'il est appelé à utiliser.

(AV. N°95-19 du 28/07/95) « Après un an de pratique dans la profession, l'ouvrier débutant remplissant les conditions de capacité requises, doit être promu à un coefficient supérieur (110 ou 120) »..... **... COEF.100.**

■ **OQ1 - ouvrier qualifié 1er échelon** -

pouvant effectuer la conduite, le réglage et l'entretien journalier du matériel sous les directives du chef d'équipe ou de l'employeur..... **COEF 110**

■ **OQ2 - ouvrier qualifié 2ème échelon** -

pouvant effectuer tous les travaux ainsi que la conduite, le réglage, l'entretien et le dépannage courant du matériel.... **. COEF 120**

■ **OQ3 - ouvrier qualifié 3ème échelon** -

pouvant effectuer tous les travaux ainsi que la conduite, le réglage, l'entretien et le dépannage courant du matériel justifiant de 5 ans d'ancienneté au 2ème échelon..... **COEF 130**

■ **OHQ1 - ouvrier hautement qualifié 1er échelon -**

pouvant effectuer tous les travaux énumérés à la définition du poste précédent, et pouvant être appelé à seconder le chef d'équipe ou à prendre les initiatives du chantier en cas d'absence de celui-ci - conducteur d'engin saisonnier justifiant d'une saison de conduite..... **COEF 140**

■ **OHQ2 - ouvrier hautement qualifié 2ème échelon -**

pouvant effectuer tous les travaux énumérés à la définition du poste OHQ1, justifiant de plus de 5 ans d'ancienneté au 1er échelon dans l'entreprise..... **COEF. 150**

2°) **Personnel administratif**

- **Dactylographe et sténodactylographe débutant -**

Employé possédant un diplôme d'école professionnelle (CAP) ou des connaissances équivalentes. Sans connaissance spécifique de la profession..... **COEF.100**

- **Dactylographe et sténodactylographe confirmé -**

Employé possédant un diplôme d'école professionnelle ou des connaissances équivalentes. Capable de frapper 40 mots minutes et, pour le sténodactylographe de prendre 100 mots minutes. Présente son travail de façon satisfaisante et en assure le classement. Peut éventuellement effectuer des écritures administratives et comptables. Ayant au moins un an de présence dans l'entreprise ou dans la même spécialité..... **COEF.120**

- **Secrétaire -**

Sténodactylographe possédant un diplôme d'école professionnelle (BEP) ou des connaissances équivalentes. Rédige la correspondance d'après les directives générales. Employé(e) polyvalent(e) assurant les travaux de secrétariat. Possédant une connaissance spécifique de la profession..... **COEF.130**

- **Aide-comptable -**

Employé titulaire du CAP d'aide comptable. Chargé de l'exécution des travaux comptables sous les directives et la responsabilité d'un comptable extérieur ou non à l'entreprise..... .. **COEF.140**

B) Personnel d'encadrement -

Chef d'équipe -

ayant un ou plusieurs salariés sous ses ordres, et dont la fonction est de répartir ou de surveiller les travaux suivant des directives journalières nettement déterminées par l'échelon supérieur..... .. **COEF.160**

Secrétaire de direction -

collaborateur susceptible de diriger un secrétariat, de répartir le travail entre plusieurs agents administratifs, de prendre les initiatives nécessaires à la bonne marche des services, connaissant la sténodactylographie..... .. **COEF.160**

Contremaître -

dirigeant les travaux suivant des instructions générales données périodiquement et en assurant la responsabilité technique... .. **COEF.185**

Comptable -

collaborateur responsable de la comptabilité générale de l'entreprise, peut être secondé par un ou plusieurs aides-comptables - Établit le bilan - Peut assister l'employeur dans ses démarches administratives..... .. **COEF.185**

Directeur -

ou gestionnaire des travaux qui administre et dirige les chantiers..... .. **COEF.210**

CHAPITRE II - RÉMUNÉRATIONS - PRIMES - INDEMNITÉS DIVERSES - REMBOURSEMENTS DE FRAIS -

Section I - Salaires et appointements -

Article 22 - Fixation des salaires -

Les salaires afférents à chaque coefficient de la classification des emplois prévue à l'article précédent sont fixés à l'annexe I de la présente convention.

Il ne pourra être attribué de rémunération inférieure au S.M.I.C.

Article 23 - Périodicité de la rémunération et bulletin de paye

La paye se fait à échéances régulières, au moins une fois par mois et au plus tard avant le cinquième jour ouvrable suivant l'échéance régulière.

Un bulletin de paye devra obligatoirement être délivré dans les conditions fixées par les textes législatifs et réglementaires en vigueur.

Article 24 - Paiement des classifications temporaires -

Les salariés appelés temporairement ou accidentellement à effectuer des travaux ressortissant d'une catégorie inférieure à celle de leur classification habituelle conservent le bénéfice du salaire afférent au coefficient hiérarchique qui leur est d'ordinaire affecté.

Dans le cas de travaux ressortissant d'une catégorie supérieure à celle de leur classification, ils percevront alors prorata temporis, au titre desdits travaux le salaire afférent à la catégorie dont relèvent ces derniers.

Toutefois, lorsqu'un salarié est appelé à assurer, de façon courante et permanente, des emplois différents ressortissant de classifications différentes, il devra être classé à l'échelon correspondant au poste le plus élevé des classifications.

Article 25 - Travail exceptionnel le dimanche -
(AV N° 2002/34 du 28/11/2002)

«En cas de nécessité résultant de circonstances exceptionnelles, le travail peut être admis le dimanche dans les conditions prévues à l'article L 714-1 du code rural»

Dans cette hypothèse, les heures travaillées donnent lieu à une majoration de 50 %. Cette majoration calculée sur le salaire de base s'ajoutant, le cas échéant, à celle due au titre des heures supplémentaires pourra être remplacée d'un commun accord par l'attribution d'un repos compensateur d'une demi-journée à prendre dans le mois.

Article 26 - Travail exceptionnel des jours fériés à l'exception du 1er Mai -

En cas de nécessité résultant de circonstances exceptionnelles, le travail peut être admis les jours fériés.

Dans cette hypothèse, en plus du salaire correspondant au travail effectué, les salariés bénéficieront d'une indemnité calculée en multipliant leur salaire horaire de base par la durée du travail habituel de la journée en cause.

Article 27 - Rémunération du personnel titulaire d'un contrat à durée déterminée (saisonniers, temporaires, occasionnels)

A l'exclusion des conducteurs d'engins saisonniers justifiant d'une saison de conduite qui relèvent du coefficient 140, la rémunération des salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée est celle de l'emploi effectivement occupé en retenant la classification et les salaires horaires prévus par les articles 21 et 22 de la présente convention.

Article 28 - Rémunération du personnel occupé à temps partiel titulaire d'un contrat à durée indéterminée -

La rémunération des salariés à temps partiel est celle de l'emploi effectivement occupé en retenant la classification et les salaires horaires prévus aux articles 21 et 22 de la présente convention.

Article 29 - Rémunération des jeunes travailleurs -

Le salaire applicable aux jeunes travailleurs de l'un ou l'autre sexe, âgés de moins de 18 ans et de capacité physique normale, comporte un abattement fixé à :

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

Cet abattement est supprimé pour les jeunes travailleurs justifiant de 6 mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité dont ils relèvent ou chaque fois qu'il y a égalité de travail et de rendement.

Article 30 - Rémunération des handicapés -

(AV. N°88-1 du 21/06/1988)

« Le salaire des travailleurs handicapés est déterminé en tenant compte de l'abattement retenu par la Commission d'Orientation et de Reclassement Professionnel (CO.TO.REP.) sur des parties ou au moment du classement du travailleur handicapé dans l'une des catégories prévues à l'article L 323-12 du code du travail. »

Article 31 - Rémunération des apprentis -

Elle est déterminée conformément aux textes législatifs et réglementaires en vigueur (C.T. L117-10-R117-12-D117-1 à 117-4).

Article 32 - Rémunération des tâcherons -

Les salaires des tâcherons sont fixés dans le cadre de chaque établissement. Les salaires retenus sont constatés par un accord écrit, établi avant que la tâche ait reçu un commencement d'exécution.

Ils ne peuvent être inférieurs à la rémunération qui aurait été perçue, prorata temporis, pour les mêmes travaux, par application de la présente convention.

Les employeurs reconnaissent la qualité de salariés à tous les tâcherons, sous réserve que ceux-ci ne soient pas des entrepreneurs inscrits comme tels au registre de commerce ou au répertoire des métiers.

Section II - Rémunérations annexes et remboursements de frais -

Article 33 - Déplacements professionnels - Rémunérations du temps de transport - Remboursement de frais (modifié par avenant n°2014/65 du 07/01/2014)(avenant n°73 du 17/01/2019)

A) Définition des déplacements -

↳ Petit déplacement :

est considéré en petit déplacement, le salarié qui a la possibilité de rentrer le soir au lieu de sa résidence habituelle.

↳ Grand déplacement :

est considéré en grand déplacement, le salarié qui se trouve dans l'impossibilité de rentrer le soir au lieu de sa résidence habituelle.

B) Rémunération du temps de trajet –

B1 – Le temps de trajet pour se rendre sur un chantier et/ou en revenir est considéré comme temps de travail effectif et rémunéré comme tel pour le salarié :

- soit conduisant un engin ou un véhicule transportant du matériel de l'entreprise ou des ouvriers
- soit effectuant dans l'entreprise antérieurement au départ ou au moment du retour des opérations de chargement ou de déchargement
- soit contraint par son employeur de passer au siège de l'entreprise avant de se rendre sur le chantier

B2 – Le temps de trajet pour se rendre d'un chantier à un autre est considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

B3 – Le temps de trajet pour se rendre sur un chantier et/ou en revenir n'est pas considéré comme temps de travail effectif hors des conditions énumérées au paragraphe B1. Le salarié perçoit alors dans ce cas :

- lorsqu'il est transporté par l'entreprise une indemnité de trajet journalière égale à :

DISTANCE DU SIÈGE DE L'ENTREPRISE AU CHANTIER	MONTANT DE L'INDEMNITÉ DE TRAJET
	Euros
0 à 5 km	1,95
5 à 10 km	1,95
10 à 20 km	3,89
20 à 30 km	5,09
30 à 40 km	6,68
40 à 50 km	8,42
au delà de 50 km	11,32

- lorsqu'il utilise son véhicule personnel dans le cadre du petit déplacement une indemnité forfaitaire de remboursement de frais de transport calculée suivant les modalités ci-après :

DISTANCE DU SIÈGE DE L'ENTREPRISE AU CHANTIER	REMBOURSEMENT DES FRAIS DE TRANSPORT
	Euros
0 à 5 km	3,19
5 à 10 km	3,19
10 à 20 km	6,39
20 à 30 km	9,56
30 à 40 km	12,76
40 à 50 km	15,93
au delà de 50 km	17,14

C) Remboursement de frais -

1° - Dans le cadre du petit déplacement -

a) remboursement de repas -

Une indemnité journalière forfaitaire de repas d'un montant de 11 € 50 est allouée au salarié en déplacement.

Le salarié qui se verra maintenu inopinément, en fin de journée, sur un chantier par son employeur, après l'horaire journalier habituel de travail l'obligeant de ce fait à prendre un repas au restaurant, sera remboursé des frais qu'il aura engagés, sur présentation d'une justification dans la limite de 4 fois le minimum garanti en vigueur au 1er janvier de l'année considérée.

2° - Dans le cadre du grand déplacement -

a) frais de transport -

Les frais de transport du salarié sont pris en charge par l'entreprise.

Dans les limites fixées ci-après, les salariés bénéficieront pendant la durée du chantier, de la prise en charge de leur frais de transport pour rentrer à leur domicile :

- * chantiers distant de moins de 250 km : 1 fois par semaine -
- * chantiers distant de 250 à 400 km : 1 fois par quinzaine -

b) frais de séjour -

Les frais réels de séjour sont pris en charge intégralement par l'employeur ; le choix de la "pension" étant fait en accord entre l'employeur et le salarié.

A défaut de justificatifs des frais réels, l'indemnisation se fera sur la base d'un forfait journalier minimum arrêté à 22 € 87.

Article 34 - Vêtements de travail -

Compte tenu de l'importance des salissures (poussières, graisses, cambouis...) dans la profession, l'entreprise octroiera à chacun des membres de son personnel un bleu de travail chaque année.

Ce vêtement de travail appartiendra à l'entreprise et devra être porté par le personnel. Dans certains cas spécifiques à déterminer et sans que cela soit une obligation, il pourra être octroyé, en plus une paire de gants de travail.

CHAPITRE III - DURÉE DU TRAVAIL - REPOS HEBDOMADAIRE - JOURS FÉRIÉS - CONGÉS PAYÉS -

Article 35 - Généralités -

Les dispositions relatives à la durée normale du travail, au repos hebdomadaire, aux jours fériés et aux congés annuels sont fixés par les textes législatifs et réglementaires en vigueur applicables à l'agriculture.

Article 36 - Durée normale du travail, repos hebdomadaire, jours fériés

Les dispositions relatives à la durée normale du travail, au repos hebdomadaire et aux jours fériés sont contenues dans *l'Accord National du 23 décembre 1981*, modifié.

Chapitre 4 pour les jours fériés

Chapitre 5 pour le repos hebdomadaire

Chapitre 6 (article 6-1) pour la durée normale du travail.

Dans le cas de conduite en continue de tout engin agricole tel que moissonneuse-batteuse, ensileuse, matériel de traitement, etc... le temps de présence non consacré à la conduite effective de ces engins est décompté à raison de 50 % du temps de travail effectif (1 heure de présence = 30 mn de travail effectif).

Article 37 - Absences -

Toute absence ne peut être qu'exceptionnelle. Elle doit être autorisée ou valablement motivée. Tout salarié absent, sauf cas de force majeure, doit avertir son employeur le plus tôt possible dans les quarante-huit heures en justifiant d'un motif légitime sous peine d'être considéré comme démissionnaire.

En cas de maladie ou d'accident, il doit faire parvenir à son employeur, au plus tard dans les deux jours de l'arrêt, un certificat médical justificatif. A défaut, l'employeur, après une première mise en demeure, peut constater la rupture du contrat du fait du salarié.

(AV. 88-1 du 21/06/88)

« En cas de litige, conformément à l'article L 122-14-3 du code du travail, le juge reste seul habilité à apprécier la gravité de la faute du salarié ».

Article 38 - Aménagement du temps de travail, heures supplémentaires, durée maximale du travail, période annuelle -

(Avenant N° 2002/34 du 28/11/2002)

«1° En raison des surcharges périodiques occasionnant des horaires irréguliers et des nécessités de la production saisonnière, les parties rappellent que la durée légale hebdomadaire de travail (fixée à 35 H) peut être modulée sur une période au maxi. égale à douze mois.

2° Les dispositions relatives :

- aux heures supplémentaires ;
- * à la durée du travail ;
- * aux différentes formes de travail à temps choisi (dont contrat de travail intermittent)
- * aux modalités d'aménagement de la durée du travail (dont l'annualisation).

sont celles ayant reçu extension dans l'accord national du 23 décembre 1981, modifié :

Chapitre 7 : heures supplémentaires

Chapitre 8 : durée maximale du travail

Chapitre 9 : travail à temps choisi

Chapitre 10 : aménagement de la durée du travail»

Article 39 - Congés payés -

Chaque salarié bénéficie d'un congé annuel payé dont la durée est fixée en fonction des articles L 223-2 et suivants du code du travail et de l'article 3-1 de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié. En raison du volume des travaux d'été, les congés payés peuvent être fractionnés à la demande de l'employeur, avec l'accord du salarié afin d'être limités au temps réglementaire de deux semaines (douze jours ouvrables) durant la période dite des grandes vacances scolaires. Les salariés indiquent à l'employeur leur souhait en ce qui concerne leurs

dates de vacances, avant le 1er février de chaque année. La réponse de l'employeur est donnée dans la mesure du possible dans les deux mois qui suivent la proposition du salarié et au plus tard deux mois avant le départ en congé.

La rémunération afférente à chaque période de congé est payée avant le départ en congé, si le salarié en manifeste le désir.

(AV. 2002/34 du 28/11/2002)

«Outre les cas prévus par les textes, sont assimilés à un temps de travail effectif pour le calcul des congés, les absences pour maladie ou accident dûment justifiées dans la limite d'une durée d'un mois maximum».

Article 40 - Absences pour événement de famille -

Tout salarié bénéficie, sur justification et à l'occasion de certains événements familiaux, d'une autorisation d'absence exceptionnelle accordée dans les conditions suivantes :

- * mariage du salarié : *6 jours*
- * mariage d'un enfant : *3 jours*
- * décès du conjoint ou d'un enfant : *3 jours*
- * décès de la mère, du père, d'un grand-parents, de la belle-mère ou du beau-père : *2 jours*
- * naissance ou adoption d'un enfant : *3 jours*
- * décès d'un frère, d'une soeur : *1 jour*
- * présélection militaire : dans la limite de *3 jours*.

Ces journées d'absence exceptionnelle devront être prises au moment des événements en cause et n'entraîneront pas de réduction de la rémunération mensuelle. Elles seront assimilées à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

Toutefois, dans le cas du mariage du salarié, les six journées d'absence exceptionnelle peuvent être accolées aux congés payés principaux.

Article 41 - Congé de formation économique, sociale et syndicale -

Les salariés désireux de participer à des stages ou sessions de formation économique et sociale ou de formation syndicale dans les conditions prévues par les articles L 451-1 et suivants du code du travail ont droit, sur leur demande, à un ou plusieurs congés.

La durée totale des congés pris dans l'année par un salarié ne peut excéder douze jours ou dix huit jours pour les animateurs des stages et sessions et pour les salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales.

La durée de chaque congé ne peut être inférieure à deux jours.

La durée de ces congés ne peut être imputée sur celle du congé payé annuel. Elle est assimilée à une durée de travail effectif pour la détermination de la durée de ces congés payés annuels.

Ce ou ces congés donnent lieu à rémunération par l'employeur dans les entreprises occupant au moins dix salariés. Dans les autres entreprises, le salarié se verra délivrer, à sa demande, une attestation de perte de salaires.

TITRE IV - RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL -

Section I - Contrat à durée déterminée -

Article 42 - Résiliation -

Le contrat de travail à durée déterminée, auquel un employeur peut avoir recours conformément aux *articles L 122-1 et suivants du code du travail*, ne peut être résilié qu'en cas de faute grave ou de force majeure, sauf commun accord des parties.

(AV.2002/34 du 28/11/2002)

«Le salarié a également la possibilité de mettre fin au contrat de manière anticipée lorsqu'il justifie d'une embauche sous CDI. Il devra respecter une durée de préavis fixée conformément aux dispositions de l'article L 122-3-8 du Code du Travail»

. (AV. 88-1 du 21/06/88)

« Il cesse donc normalement de plein droit à échéance du terme sans procédure particulière sous réserve des dispositions rappelées par *l'article L 122-3-6 du code du travail* et des dispositions prévues à l'article 43 ci-après, complétant celles fixées à *l'article L 122-3-7 du Code du Travail* ».

Article 43 - Délai de prévenance -

L'employeur doit notifier par écrit au salarié la date d'expiration de son contrat en respectant un délai de prévenance calculé comme suit :

- contrat comportant un terme précis (contrat de date à date)
 - . 15 jours pour les contrats d'une durée inférieure à 6 mois ;
 - . 1 mois pour les contrats d'une durée supérieure à 6 mois.
- contrat de saison : 3 jours ouvrables.

Section II - Contrat à durée indéterminée -

Article 44 - Démission et licenciement - Préavis - Procédure -

1° - Préavis -

Après expiration de la période d'essai, le contrat à durée indéterminée peut cesser par la volonté unilatérale d'une des parties contractantes, à charge pour elle de respecter le délai congé ou préavis ci-après, établi en fonction du poste de travail du salarié et de son ancienneté continue dans l'entreprise :

a) Personnel non cadre (coefficients 100 à 150) :

→ 1 - En cas de démission -

- * moins de 6 mois d'ancienneté : *8 jours*
- * plus de 6 mois d'ancienneté : *1 mois*

→ 2 - en cas de licenciement -

- * moins d'un an d'ancienneté : *1 mois*
- * plus d'un an d'ancienneté : *2 mois*

(Av. N° 2002/34 du 28/11/2002)

«Pour les travailleurs handicapés comptant pour plus d'une fois en application de l'article L 323-4 du code du travail, la durée du préavis de licenciement est, conformément aux dispositions de l'article L 323-7 du même code, doublée, sans que cette mesure puisse avoir pour effet de porter cette durée au-delà de trois mois».

b) Personnel cadre :

La durée du préavis réciproque - démission ou licenciement - est fixée comme suit :

- ◆ cadre titulaire du coefficient 160 : *2 mois*
- ◆ cadre titulaire du coefficient 185 : *4 mois*
- ◆ cadre titulaire du coefficient 210 : *6 mois*

2°) Procédure

La rupture du contrat par l'une ou l'autre des parties, après la période d'essai, doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception. La date de présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du délai-congé.

(AV.N° 2002/34 du 28/11/2002)

a) Licenciement individuel -

«Tout licenciement d'un salarié, quel qu'en soit le motif, doit être précédé d'une convocation par lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge à un entretien

préalable avec l'employeur au cours duquel celui-ci est tenu de lui indiquer le ou les motifs de la décision envisagée et de recueillir ses explications.

Cette lettre doit rappeler au salarié qu'il peut être assisté lors de cet entretien par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou en l'absence d'institutions représentatives du personnel dans l'entreprise, par un conseiller, choisi par le salarié, sur une liste dressée par le Préfet (liste à retirer auprès de l'ITEPSA ou en Mairie).

La notification du licenciement ne peut intervenir moins d'un jour franc après la date de l'entretien préalable.

b) Licenciement pour motif économique -

« Dans les entreprises de moins de 11 salariés, le salarié doit être convoqué à l'entretien préalable en vue d'un licenciement pour motif économique, 7 jours au moins avant la date fixée pour cet entretien. Il peut se faire assister :

- * soit par un autre salarié membre du personnel de l'entreprise
- * soit par un conseiller du salarié»

Dans ce dernier cas, le salarié appelé à assister à l'entretien préalable, qui doit dès que possible en avertir son employeur, dispose d'une autorisation d'absence payée au plus égale à deux heures.

L'employeur qui a convoqué à l'entretien préalable doit rembourser à celui du salarié assistant, le montant des salaires ainsi avancés et des charges sociales y afférentes.

Dans tous les cas, quel que soit l'effectif de l'entreprise, l'employeur qui envisage de procéder à un licenciement pour motif économique est tenu :

↳ dans le cas d'un licenciement de moins de 10 salariés dans une même période de 30 jours, d'informer "à posteriori" par écrit dans les 8 jours suivant l'envoi des lettres de licenciement, le Chef du service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles des licenciements prononcés. La notification du licenciement au salarié ne peut alors intervenir, dans la forme rappelée ci-dessus, moins de 7 jours après la date de l'entretien préalable, ou 15 jours s'il s'agit d'un cadre ;

↳ dans le cas d'un licenciement d'au moins 10 salariés dans la même période de 30 jours, de notifier préalablement par lettre recommandée à l'autorité administrative précitée les projets de licenciement envisagés.

L'envoi des lettres de licenciement aux salariés concernés ne peut intervenir avant l'expiration des délais prévus par l'article L 321-6 qui courent à compter de la notification du projet de licenciement au Chef du service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles.

D'une façon plus générale, l'employeur est tenu de se conformer en cette matière aux dispositions afférentes des textes législatifs et réglementaires en vigueur et de *l'Accord National sur l'Emploi en Agriculture du 13 novembre 1986*.

Article 45 - Recherche d'emploi - Absences payées -

Pendant la période de préavis, le salarié licencié a droit à une absence payée de deux demi-journées par semaine pour lui permettre de chercher un nouvel emploi ; une demi-journée à son choix, une demi-journée au choix de l'employeur.

Section III - Indemnités liées à la résiliation ou à la fin du contrat de travail

Article 46 - Indemnité pour non respect du délai de prévenance -

L'inobservation des délais de prévenance prévus à l'article 43 ouvre droit pour le salarié à une indemnité d'un montant égal aux rémunérations qu'auraient perçues le salarié s'il avait continué à travailler pendant la période correspondante au délai dont il n'a pas bénéficié.

Article 47 - Indemnité pour non respect du préavis -

La partie (employeur ou salarié) qui ne respectera pas le préavis fixé à l'article 44 sera redevable à l'autre partie d'une indemnité égale au salaire correspondant à la durée du préavis restant à courir.

Néanmoins, pour le salarié licencié qui a trouvé un emploi, le préavis sera, dès sa demande, réduit à trois jours ouvrables.

Article 48 - Indemnité de fin de contrat à durée déterminée -

A l'exclusion du cas où il a été conclu pour un emploi à caractère saisonnier lorsque le contrat à durée déterminée ne se poursuit pas au-delà du terme initialement convenu, le salarié a droit à une indemnité qui constitue un complément de salaire.

(AV. N° 2002/34 du 28/11/2002)

« Cette indemnité est égale à 10 %* du montant de la rémunération totale brute due au salarié. »

Elle ne sera toutefois pas accordée en cas de rupture anticipée du contrat due à l'initiative du salarié, ou à sa faute grave.

Article 49 - Indemnité de licenciement -

(AV. N° 2011-55 du 18/3/2011)

« Il est accordé à tout salarié, lié par un contrat de travail à durée indéterminée, licencié alors qu'il compte un an d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur, sauf en cas de faute grave, une indemnité minimum, calculé comme suit :

Personnel non cadre :

- ◆ A partir d'un an d'ancienneté et jusqu'à 10 ans compris : 2/10ème de mois de salaire par année d'ancienneté
- ◆ Au-delà de 10 ans d'ancienneté : 2/10ème de mois de salaire plus 2/15^{ème} de mois supplémentaire par année d'ancienneté».

Personnel cadre :

- coef 160 : 1 mois/année d'ancienneté avec un maximum de 6 mois
- coef.185 : « « « 8 mois
- coef.210 : « « « 10 mois.

*Cette indemnité est de 6 % pour les contrats conclus avant le 20/01/2002

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

Article 50 - Indemnité de départ en retraite -

Les salariés quittant volontairement l'entreprise au plus tard à l'âge auquel ils peuvent prétendre à la retraite au taux plein auront droit à une indemnité dite de départ en retraite, en fonction de leur ancienneté dans l'entreprise.

Le montant de ladite indemnité est fixé à un mois de salaire pour les cinq premières années de présence dans l'entreprise, augmenté d'un mois de salaire par tranche de dix ans.

(AV. 88-1 du 21/06/88)

« La rémunération à prendre en considération pour le calcul de cette indemnité est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, le salaire moyen des 12 derniers mois ou des trois derniers mois précédents le départ à la retraite ».

Article 51 - Attestation de cessation de travail -

A la demande du salarié quittant volontairement ou par congédiement son emploi, l'employeur est tenu de délivrer une attestation précisant la date à laquelle intervient la cessation de l'emploi.

Article 52 - Certificat de travail -

Conformément à l'article L 122-16 du code du travail, à l'expiration du contrat de travail, l'employeur doit remettre au salarié, sans que celui-ci ait besoin d'en faire la demande, un certificat comportant exclusivement les mentions ci-après relatives à l'emploi du salarié dans l'entreprise :

- * nom, adresse et raison sociale de l'employeur ;
- * nom et adresse du salarié ;
- * date d'entrée et de sortie du salarié, dans son emploi ;

* nature de l'emploi ou éventuellement des emplois successivement occupés dans l'entreprise.

Ce document doit être daté et signé par l'employeur.

TITRE V - DISPOSITIONS DIVERSES -

CHAPITRE I - TRAVAIL DES FEMMES ET PERSONNES A STATUT PARTICULIER -

Article 53 - Travail des femmes -

En ce qui concerne le travail des femmes, toutes les dispositions prévues par la réglementation en vigueur sont applicables.

Ainsi, les femmes ne peuvent être occupées à des travaux excédant leurs forces physiques.

En ce qui concerne les femmes enceintes, dès le début du septième mois de leur grossesse, la durée journalière du travail est réduite de trente minutes, cette mesure n'entraînant pas de diminution de la rémunération. Cette réduction du temps de travail est réalisée sous la forme de temps de pause, d'heures d'arrivée ou de départ différenciées ou de la combinaison des différentes possibilités prévues au présent paragraphe.

Article 54 - Égalité de rémunération entre les hommes et les femmes -

Les entreprises doivent pratiquer des rémunérations égales entre les hommes et les femmes, pour un travail de valeur égale, conformément aux *articles L 140-2 et suivants du code du travail*.

Les difficultés qui naîtraient à ce sujet sont soumises à la commission prévue à l'article 5 de la présente convention.

Article 55 - Personnel à statut particulier -

Lorsque du personnel travaille à temps partiel, il bénéficie de toutes les dispositions de la convention collective, prorata temporis pour celles qui sont liées au temps de travail.

En ce qui concerne le travail des jeunes, toutes les dispositions prévues par la réglementation en vigueur sont applicables. Il en est de même du personnel temporaire.

En ce qui concerne les travailleurs handicapés, les dispositions réglementaires seront respectées, mais les parties conviennent qu'en raison de la spécificité des travaux et de la nécessaire adaptation aux machines, il importe que le personnel possède des aptitudes indispensables à l'exécution de son travail dans de bonnes conditions de sécurité et en conformité avec les instructions de la médecine du travail.

CHAPITRE II - RÉGIME DE RETRAITE ET DE PRÉVOYANCE -

Section I - Personnel non cadre -

Article 56 - Retraite complémentaire -

(AV.N° 2002/34 du 28/11/2002)

«Tout employeur doit adhérer pour ses salariés non cadre à une institution de retraite complémentaire autorisée par le Ministre de l'Agriculture en application de *l'art. 727-2 du Code Rural*. L'AGRR 37, Bd Brune 75014 PARIS est l'institution désignée».

(Av. 2003-36 du 07/07/2003)(avenant 2017-70 du 19.01.2017)

«Cependant, à compter du 1^{er} Janvier 2002, les entreprises nouvelles doivent obligatoirement affilier leur personnel non cadre à la CAMARCA, institution du groupe *AGRICA 21 rue de la Bienfaisance 75382 PARIS CEDEX 08*».

Les conditions d'adhésion, d'assujettissement, d'assiette et de taux de cotisations applicables aux employeurs et aux salariés sont celles fixées par la convention collective de retraite du 24 mars 1971, ses annexes et ses avenants.

(AV. 89-4 du 27/06/89)(Avenant 2017-70 du 19.01.2017)

«Les coopératives d'utilisation de matériel agricole dont le siège est situé dans le département de la Haute-Garonne relèvent du régime institué par la convention collective de retraite et de prévoyance des personnels des professions agricoles de la Haute-Garonne du 25 avril 1968 et doivent adhérer, pour leurs salariés non cadre, auprès de la Caisse Autonome de Retraites Complémentaires Agricoles (CAMARCA) *21 rue de la Bienfaisance 75382 PARIS CEDEX 08*».

Article 57 – DISPOSITIONS COMMUNES AU REGIME DE PREVOYANCE DECES- INCAPACITE-INVALIDITE -

(Avenant n° 2017/70 du 19/01/2017)

«A – *Bénéficiaires*

Les articles 57 bis et 58 précisent le contenu du régime de prévoyance applicable à tous les salariés relevant de la Convention collective nationale de retraite du 24 mars 1971 (non affiliés à l'AGIRC), entrant dans le champ d'application de la présente convention collective.

Sont donc exclus du dispositif de prévoyance :

- Les cadres et personnels relevant de la convention collective du 2 avril 1952 et de la caisse de retraite complémentaire cadre en application des décisions de l'AGIRC et bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance défini dans la convention précitée ;
- Les salariés tels que définis ci-dessus relevant d'un accord collectif étendu plus favorable que la présente convention ;
- Les VRP et bûcherons-tâcherons relevant d'autres dispositions conventionnelles.

La condition d'ancienneté requise est réputée acquise au 1er jour du mois civil suivant celui au cours duquel le salarié acquiert l'ancienneté, telle que précisée aux articles 57 bis et 58.

B – Durée - dénonciation -

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra faire l'objet d'une révision ou d'une dénonciation conformément aux dispositions légales.

C - Maintien des garanties -

Conformément aux dispositions de l'article 7 de la Loi Evin, la résiliation ou le non-renouvellement du contrat collectif d'assurance que l'employeur a souscrit afin de couvrir les garanties prévoyance de la présente convention collective, est sans effet sur le versement des prestations immédiates ou différées qui sont acquises ou nées durant son exécution.

Ainsi, le principe est que les prestations de protection sociale complémentaire liées à la réalisation d'un sinistre survenu pendant la période de validité du contrat d'assurance de groupe ne peuvent être remises en cause par la résiliation ultérieure dudit contrat.

Par ailleurs, conformément aux dispositions de l'article 7-1 de la Loi Evin, la résiliation ou le non-renouvellement du contrat collectif d'assurance que l'employeur a souscrit afin de couvrir les garanties prévoyance du présent accord, est sans effet sur les prestations à naître au titre du maintien de garantie en cas de survenance du décès avant le terme de la période d'incapacité de travail ou d'invalidité, telle que définie dans la présente convention collective.

D – Revalorisation des prestations de prévoyance -

A la fin de chaque année civile, la revalorisation des prestations de prévoyance est examinée par l'organisme assureur, lequel fixe, pour chaque exercice, le coefficient servant à la revalorisation des prestations en cours de service.(1)

E – Reprise du passif des garanties de prévoyance -

Conformément à l'article L. 912-3 du Code de la Sécurité sociale, en cas de changement d'organisme assureur par l'employeur, les prestations en cours de service à la date de ce changement continueront à être revalorisées selon les modalités prévues à l'article D ci-avant.

Lors du changement d'organisme assureur, l'employeur devra organiser la prise en charge des obligations ci-dessus définies, soit par l'organisme dont le contrat a été résilié, soit par le nouvel organisme assureur.

F – 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. Les dispositions légales sur la portabilité s'appliquent en vertu de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

(1)étendu sous réserve des dispositions de l'article L.2253-1 du code du travail

« **Article 57 bis - Garantie – décès** (Avenant n° 2005/42 du 15/11/2005)- modifié par avenant n°2006-44 du 11/07/2006 – (avenant 2017-70 du 19/01/2017)

«Tous les salariés non cadres, tel que définis à l'article 57, bénéficient d'une couverture décès assurée dans les conditions suivantes.

- A –Définition des ayant-droits-
CONJOINT

La personne mariée avec le participant et non séparée de corps

COCONTRACTANT D'UN PACS

La personne ayant conclu un Pacte Civil de Solidarité (PACS) avec le participant, conformément aux dispositions de l'article 515-1 et suivant du Code Civil

CONCUBIN

Est considérée comme concubin la personne pouvant justifier d'au moins deux ans de vie commune avec le salarié et étant libre de tout lien de mariage ou de PACS. La condition de durée est considérée comme remplie lorsqu'au moins un enfant est né de cette union

ENFANTS

Par « enfant », il faut entendre :

- les enfants du salarié, nés ou à naître, dont la filiation est légalement établie, y compris adoptive);
- les enfants recueillis par le salarié pour lesquels la qualité de tuteur lui est reconnue ;
- les enfants élevés pendant 9 ans au moins avant leur 16^{ème} anniversaire

Ces enfants sont considérés comme « enfants à charge » :

- s'ils ont moins de 18 ans, sans condition ;
- s'ils ont moins de 26 ans s'ils sont étudiants, apprentis, demandeurs d'emploi inscrits à POLE EMPLOI et non indemnisés
- s'ils sont reconnus invalides au sens de la législation des Assurances Sociales quel que soit leur âge, **à condition que l'état d'invalidité ait été constaté avant leur 21^{ème} anniversaire** (non étendu A.14.12.17- J.O.22.12.17).

B – Prestations -

En cas de décès toutes causes ou accidentel du salarié, il est versé un capital de base dont le montant est égal à 100 % de son salaire annuel de référence, au(x) bénéficiaire(s) qu'il a désigné(s) ou, en l'absence de désignation expresse de bénéficiaires, à ses ayants droit ou à défaut ses héritiers conformément à la législation et la réglementation applicable.

Ce capital est majoré de 25 % par enfant à charge. Il est versé à la demande du ou des bénéficiaires.

Par ailleurs, en cas de Perte Totale et Irréversible d'Autonomie (PTIA)*, le salarié peut percevoir à sa demande, par anticipation, le capital de base prévu ci-dessus. En tout état de cause, ce versement anticipé met fin à la garantie en cas de décès.

**PTIA : la perte totale et irréversible d'autonomie est nommée aussi IAD (Invalidité Absolue et Définitive), cela correspond à une invalidité de 3^{ème} catégorie de la S.S. ou une incapacité permanente professionnelle consécutive à un AT ou une maladie professionnelle au taux au moins égal à 66,66 %.*

Le décès postérieur ou simultané du conjoint ou du cocontractant d'un PACS non remarié, entraîne le versement au profit des enfants restant à charge d'un capital d'un montant égal à celui prévu en cas de décès du salarié.

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

cours des douze mois précédant l'évènement, soit en se rapportant à la période de référence retenue par la Sécurité sociale pour déterminer le salaire journalier ou mensuel de référence servant au calcul de ses prestations.

Lorsque la période de référence des douze derniers mois précédant l'évènement n'est pas complète, le salaire annuel servant de base au calcul des prestations est reconstitué au prorata temporis.

C – Risques exclus -

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

- de la guerre civile ou étrangère,
- du fait volontaire du bénéficiaire, le suicide étant toutefois couvert.

D – Cotisations -

La garantie décès est financée intégralement par l'employeur.

Article 58 - Garantie incapacité de travail temporaire et permanente -
(avenant n° 59 du 8.01.2013 – avenant n° 70 du 19.01.2017)

« A – Garantie incapacité temporaire de travail

En cas d'arrêt de travail occasionné par une maladie ou un accident de la vie privée, un accident de travail, de trajet ou une maladie professionnelle, le salarié, tel que défini à l'article 57, justifiant de 21 jours de travail effectif continu ou non dans l'entreprise à la date de son arrêt de travail bénéficie d'indemnités journalières complémentaires à celles versées par la Mutualité Sociale Agricole.

Les 21 jours de travail effectif continu ou non dans l'entreprise sont appréciés sur une période de six mois précédant la date de l'arrêt de travail.

Ces indemnités journalières complémentaires sont versées à compter :

- du 1^{er} jour d'arrêt en cas d'arrêt occasionné par un accident du travail, de trajet ou une maladie professionnelle
- du 4^{ème} jour d'arrêt en cas d'arrêt occasionné par une maladie ou un accident de la vie privée ;

de sorte que l'indemnisation globale perçue par le salarié (indemnisation Mutualité Sociale Agricole comprise) soit égale à 90 % du salaire retenu pour le calcul des indemnités journalières légales et sont versées pendant :

- 30 jours si l'ancienneté est inférieure à 3 ans
- 40 jours si l'ancienneté est égale à 3 ans et inférieure à 8 ans
- 50 jours si l'ancienneté est égale à 8 ans et inférieure à 13 ans
- 60 jours si l'ancienneté est égale à 13 ans et inférieure à 18 ans
- 70 jours si l'ancienneté est égale à 18 ans et inférieure à 23 ans
- 80 jours si l'ancienneté est égale à 23 ans et inférieure à 28 ans
- 90 jours si l'ancienneté est égale ou supérieure à 28 ans.

A l'expiration de cette première période d'indemnisation, le salarié bénéficie du maintien de 80 % de ce même salaire aussi longtemps que sont versées les indemnités journalières légales.

En tout état de cause, le montant de la prestation, cumulée à celle du régime de base de la Mutualité Sociale Agricole, ne doit pas conduire l'intéressé à percevoir plus que son salaire net de période d'activité.

La garantie incapacité temporaire de travail est complétée par une assurance des charges patronales financée par une cotisation uniquement à la charge de l'entreprise. Cette assurance couvre les cotisations sociales dues par les employeurs sur les indemnités journalières complémentaires versées en cas d'incapacité temporaire de travail d'un salarié.

B – Garantie incapacité permanente de travail -

Les salariés, tels que définis à l'article 57, justifiant de 21 jours de travail effectif continus ou non dans l'entreprise à la date de leur arrêt de travail bénéficient, en cas d'invalidité de catégorie 1, 2 ou 3, reconnue par le régime de base de sécurité sociale ou en cas d'attribution d'une rente accident du travail pour une incapacité permanente professionnelle (IPP) au moins égale aux deux tiers, du versement d'une pension d'invalidité complémentaire aux prestations versées par le régime de la Mutualité Sociale Agricole.

Dans tous les cas, son montant (sous déduction de la pension ou de la rente Mutualité Sociale Agricole et de l'éventuelle rémunération d'une activité salariée) est égal à 80 % du salaire brut du salarié.

Le salaire brut pris en compte correspond au 12^{ème} des salaires bruts perçus par le salarié au cours des 12 mois civils précédant la date de l'arrêt de travail.

C – Cotisations -

La mensualisation conventionnelle et l'assurance des charges sociales patronales sont financées intégralement par les employeurs.

La garantie incapacité temporaire conventionnelle est financée à 13 % par l'employeur et à 87 % par le salarié.

La garantie incapacité permanente professionnelle est financée intégralement par l'employeur.

La garantie incapacité permanente privée est financée intégralement par le salarié.(1)

Article 58 bis – Régime de prévoyance – Frais de santé

(Avenant n° 2009/51 du 3/07/2009)

Sauf exceptions dans les conditions légales pour la garantie frais de santé, tous les salariés, non cadres, dont le contrat de travail est régi par la présente convention collective sont garantis obligatoirement par un régime adapté, souscrit par l'employeur et garantissant la prise en charge de tout ou partie des frais engagés par les salariés afin d'assurer le traitement de leurs affections médicales.

Ce régime est défini par accord spécifique annexé à cette convention de façon à permettre son évolution

Conformément à l'article L 912-1 du code de la sécurité sociale, et selon ses dispositions, l'adhésion au régime de prévoyance Frais de Santé mis en place par la profession est obligatoire dès l'extension de l'accord, sauf dispositions contenues dans l'accord spécifique

Section II - Personnel cadre -

Article 59 -

Les agents cadres répondant à la définition de la convention du 2 avril 1950 seront affiliés à la Caisse de Prévoyance des Cadres d'Exploitations Agricoles 20, rue de Clichy 75441 PARIS CEDEX 09.

CHAPITRE III - FORMATION ET PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNELS -

Article 60 - Formation professionnelle -

1°) Apprentissage -

Outre l'obligation d'enseigner la formation pratique de la profession aux apprentis titulaires d'un contrat d'apprentissage régulièrement souscrit et enregistré, leurs employeurs sont tenus de leur accorder les libertés nécessaires à la fréquentation assidue des cours organisés par le Centre de Formation d'apprentissage et à la participation aux épreuves d'examen sanctionnant l'apprentissage. Le temps consacré aux cours et examens est compris dans l'horaire de travail et ne peut entraîner une réduction de salaire.

Les apprentis peuvent prétendre à un congé supplémentaire rémunéré de cinq jours ouvrables à prendre dans le mois qui précède les épreuves en vue de l'obtention du diplôme de l'enseignement technologique prévu par le contrat d'apprentissage.

Ce congé ne peut être imputé sur la durée du congé annuel ni sur la durée normale de formation du Centre de Formation d'apprentissage prévue par le contrat.

2°) Formation professionnelle continue et perfectionnement professionnel

(1) étendu sous réserve dispositions de l'article 6.1.2 de l'accord national du 10.6.2008

Les employeurs doivent permettre à leurs salariés de bénéficier de la formation professionnelle continue dans les conditions édictées au Livre IX du code du travail.

a) stages de formation -

Ce droit à la formation peut être exercé sur décision de l'employeur à son initiative ou à la demande du salarié dans le cadre de stages inscrits au plan de formation départemental (FAFSEA), le cas échéant, de l'entreprise.

Dans ce cas, pendant toute la durée du stage, il y a poursuite de l'exécution du contrat de travail et le salarié demeure sous la subordination de son employeur. La rémunération est maintenue.

L'accord préalable des deux parties est requis sur la nature de la formation et la période prévue pour sa réalisation qui devra se situer hors de celle de grands travaux.

La proposition de l'employeur ou la demande du salarié doivent intervenir un mois avant le début du stage.

La durée du stage n'est pas imputable sur la durée des congés annuels.

b) congés individuels de formation -

Sous certaines conditions d'ancienneté, de délais de franchise, entre deux congés de formation et de quotas d'absences simultanées

dans l'entreprise, telles qu'elles sont édictées par les *articles L 931-1 et suivants du code du travail*, tout salarié peut prétendre à un congé pour suivre à son initiative et à titre individuel des actions de formation indépendamment de sa participation aux stages compris dans le plan de formation.

Pendant le congé individuel de formation, le contrat de travail est suspendu. La durée des absences consécutives à ce congé n'est pas imputable sur celle des congés annuels.

CHAPITRE IV - HYGIÈNE, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL -

Article 61 - Hygiène et sécurité -

Les employeurs sont tenus de prendre toutes mesures afin d'assurer la sécurité des travailleurs et de protéger leur santé, ceci dans les conditions des textes législatifs et réglementaires en vigueur.

Article 62 - Conduite des machines et travail sur machine -

Les jeunes travailleurs de moins de 18 ans ne peuvent être employés à la conduite de tracteurs agricoles ou forestiers non munis de dispositifs de protection contre le renversement ainsi que des moissonneuses-batteuses et autres machines à usage agricole comportant des fonctions ou mouvements multiples.

Ils ne peuvent également être employés :

- * au travail des cisailles, presses de toute nature, outils tranchants autres que ceux mus par la force de l'opérateur lui-même ;
- * au travail d'alimentation en marche des machines à cylindres, broyeurs, malaxeurs mus mécaniquement.

Article 63 - Mise à disposition des protections individuelles -

Il est accordé à tous les salariés affectés à la conduite des engins ou à leur entretien des chaussures de sécurité, à raison d'une paire par an.

Ces salariés ainsi que ceux qui sont affectés à l'entretien de ces engins et plus particulièrement les mécaniciens, devront toujours avoir à leur disposition des lunettes de sécurité adaptées au travail à exécuter.

Les salariés occupés à des travaux comportant l'emploi de produits toxiques ou travaillant dans une atmosphère empoussiérée recevront de leur employeur les moyens d'assurer leur protection individuelle.

Leur seront fournis des masques, des gants ou des tenues imperméables adaptés.

Tout salarié appelé à travailler aux intempéries recevra de son employeur des vêtements de pluie appropriés et des bottes.

Lorsqu'un salarié est appelé à effectuer des travaux dans l'eau, il recevra de l'employeur des chaussures étanches, bottes de caoutchouc, le mettant à l'abri de l'humidité.

Article 64 - Transport du personnel -

Le transport du personnel sur les chantiers s'effectue dans des véhicules offrant toutes conditions de sécurité.

Les véhicules ouverts doivent être aménagés de façon à empêcher toute chute de personnes hors du véhicule.

Le transport du personnel debout dans des véhicules est interdit. Les banquettes et sièges mis à disposition peuvent être amovibles, mais ils comporteront dans ce cas, des dispositifs à adaptation rapide, les assujettissant solidement au véhicule.

Article 65 - Travail de nuit -

Lorsqu'un salarié se trouve être amené à travailler seul tout ou partie de la nuit dans un lieu isolé, l'employeur est tenu de prendre toutes dispositions pour être en mesure de porter secours à l'intéressé dans les meilleurs délais en cas d'accident.

CHAPITRE V

Article 66 - Maintien des avantages acquis -

L'application de la présente convention ne peut être la cause d'une réduction des avantages acquis individuellement par le salarié sans pouvoir être la source d'un cumul d'avantages individuels ou collectifs.

La situation du salarié doit s'apprécier par comparaison entre des avantages de même nature.

L'application de la présente convention ne peut entraîner une réduction de la rémunération des travailleurs.

TITRE VI - DISPOSITIONS FINALES -

Article 67 -

La présente convention sera déposée en cinq exemplaires au Service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles du Tarn.

Les parties signataires en demandent l'extension à toutes les entreprises comprises dans son champ d'application.

FAIT A ALBI, le 11 décembre 1987

(suivent les signatures)

ANNEXE I

(avenant n° 2019/72 du 17/01/2019)

Salaires

En application des dispositions de l'article 22 de la Convention Collective de travail du 11 décembre 1987, les rémunérations des personnels non cadres et cadres sont fixées comme suit à compter du

1^{er} JANVIER 2019 :

	Salaire horaire Euros
<i><u>Personnel non cadre</u></i>	
coef. 100	10,03
coef. 110	10,58
coef. 120	11,47
coef. 130	12,36
coef. 140	13,27
coef. 150	14,17
<i><u>Personnel cadre</u></i>	
coef. 160	14,71
coef. 185	16,96
coef. 210	19,20

ANNEXE II

(Avenant n° 2013/62 du 17/09/2013)

(Avenant n° 2013/63 du 14/11/2013)

(Avenant n° 2015/66 du 6/01/2015)

(Avenant n° 2015/67 du 31/12/2015)

(Avenant n°2018/71 du 18/01/2018)

ACCORD DEPARTEMENTAL

du 3 Juillet 2009 sur la mise en place d'un régime complémentaire frais de santé au profit des salariés non cadres des entreprises de travaux agricoles et ruraux et des CUMA ayant leur siège dans les départements du TARN et de la HAUTE GARONNE

Les organisations professionnelles et syndicales ci-après :

ENTRE :

- le syndicat départemental des entrepreneurs des territoires du TARN
- le syndicat départemental des entrepreneurs des territoires de la HAUTE-GARONNE
- la fédération départementale des coopératives d'utilisation de matériel agricole du TARN
- la fédération départementale des coopératives d'utilisation de matériel agricole de la HAUTE-GARONNE

ET :

- FO (Tarn et Haute-Garonne)
- CGT (Tarn et Haute-Garonne)
- CFDT (Tarn et Haute-Garonne)
- CGC (Tarn et Haute Garonne)
- CFTC AGRI

D'UNE PART :

D'AUTRE PART :

Il est convenu ce qui suit :

« Préambule (avenant n° 71 du 18 janvier 2018) -

Ayant pris acte des dispositions de l'accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance, modifié par son avenant n° 4 du 15 septembre 2015, et au vu des accords existant dans le champ d'application de l'accord du 3 juillet 2009 afin de garantir les salariés contre les risques relevant du dispositif national de prévoyance, les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés sont convenues d'adapter les garanties de complémentaire santé instaurées par ledit accord du 3 juillet 2009.

Dans l'hypothèse où la publication de l'arrêté d'extension de l'avenant n° 71 du 18 janvier 2018 à l'accord du 3 juillet 2009 ne serait pas intervenue à la date du 1er janvier 2018, les exploitations et entreprises relevant du champ d'application, l'appliqueront à la date du 1er janvier 2018.

Les partenaires sociaux signataires entendent ainsi :

- Permettre aux salariés agricoles non cadres du département du TARN et de la HAUTE GARONNE de bénéficier d'une couverture santé offrant un bon niveau de garanties en contrepartie d'un coût raisonnable;
- Favoriser la fidélisation des salariés et renforcer l'attractivité de la branche ;
- Conserver la maîtrise du régime collectif mutualisé au niveau local.

Le présent accord est un accord autonome de la convention collective de travail des entreprises de travaux agricoles et ruraux et des coopératives de matériel agricole du TARN et de la HAUTE-GARONNE en date du 11 décembre 1987.

Les organisations syndicales et professionnelles agricoles ont donc voulu rendre applicable le régime collectif obligatoire aux salariés bénéficiaires d'un CDD ou CDI d'une durée de plus d'un mois, dès leur premier jour de contrat.

Pour les salariés bénéficiaires d'un contrat de travail d'une durée inférieure ou égale à 3 mois, les partenaires sociaux ont décidé de leur faire bénéficier du dispositif de versement santé, tel que prévu par la loi.

Dispositif versement santé

Dans le cadre de la loi de sécurisation de l'emploi n° 2019-504 du 14 juin 2013 généralisant la complémentaire santé à tous les salariés du secteur privé au plus tard au 1^{er} janvier 2016 et du décret n° 2015-1883 du 30 décembre 2015 pris pour l'application de l'article 34 de la loi n° 2015-1702 du 21 décembre 2015 de financement de la sécurité sociale pour 2016, les organisations syndicales de salariés et professionnelles agricoles décident de mettre en place le dispositif versement santé pour les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure ou égale à trois mois, dans les conditions définies ci-après.

Objet :

Le dispositif versement santé permet à l'employeur de remplir son obligation de couverture en matière de remboursement complémentaire de frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident des salariés bénéficiaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure ou égale à trois mois.

Bénéficiaires :

Ce dispositif s'applique exclusivement aux salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure ou égale à trois mois.

Conditions :

Pour bénéficier du versement santé les salariés doivent justifier auprès de leur employeur du bénéfice d'une couverture individuelle par un contrat de complémentaire santé responsable tel que défini à l'article L.871-1 du code de la sécurité sociale et portant sur la période concernée. Le salarié doit fournir à l'employeur un justificatif (attestation de l'organisme assureur, déclaration sur l'honneur....).

Le salarié ne peut pas cumuler le versement santé avec l'un des dispositifs suivants :

- La couverture maladie universelle – complémentaire (CMU-C)
- L'aide à l'acquisition d'une assurance complémentaire en matière de santé (ACS)
- Une couverture collective et obligatoire y compris en tant qu'ayant droit
- Ou une couverture complémentaire donnant lieu à la participation financière d'une collectivité publique.

Modalités :

Lors de la conclusion du contrat de travail à durée déterminée ou du contrat de mission, le salarié doit être informé par l'employeur :

- De l'existence du dispositif versement santé
- Des justificatifs à fournir et du délai de présentation à l'employeur.

Lors de la conclusion du contrat de travail, le salarié doit remettre à l'employeur l'attestation de l'adhésion à une complémentaire santé responsable.

A défaut d'attestation d'adhésion, le salarié doit remettre à l'employeur une copie de l'attestation de la carte de tiers payant santé (ou similaire) et s'engager à transmettre sous 21 jours (ou dans la limite de la date de fin du contrat de travail pour les contrats plus courts) l'attestation de l'assureur de l'adhésion à une complémentaire santé. Le salarié ne justifiant pas du bénéfice d'un contrat responsable ne pourra pas prétendre au versement santé et ne sera pas couvert au titre de la couverture collective obligatoire.

Calcul du versement santé :

- Lorsque les conditions du bénéfice du dispositif du versement santé sont remplies, l'employeur doit verser mensuellement au salarié une participation patronale visant à l'aider à financer sa complémentaire santé individuelle, le temps de la durée du contrat de travail à durée déterminée ou du contrat de mission.

Cette participation patronale correspond à un montant mensuel équivalant à la contribution patronale de la couverture collective et obligatoire de frais de santé majorée de 25 %. En tout état de cause, en application de l'article D.911-8 du code de la sécurité sociale, le montant de référence ne peut être inférieur à 15,58 euros. (1)

Le montant de cette participation doit être proratisé selon le nombre d'heures mensuelles pour les salariés à temps partiel.

La participation patronale est exonérée de cotisations sociales dans les limites prévues par le code de la sécurité sociale mais entre dans l'assiette CSG-CRDS.

(1) étendu ss réserve A. du 24.05.2018

Article 1 : Champ d'application (avenant n° 63 du 14/11/2013)

Le présent accord s'applique sur les départements du Tarn et de la Haute-Garonne aux :

- salariés agricoles relevant du présent accord et non affiliés à l'AGIRC,
- et aux employeurs des entreprises de travaux agricoles et ruraux des CUMA ayant leur siège social dans les départements du Tarn et de la Haute-Garonne et dont l'activité principale consiste en des travaux agricoles et ruraux tels que définis à l'article L 722-2 du Code Rural.

Article 2 : Salariés bénéficiaires (avenant n° 63 du 14/11/2013)(avenant n°67 du 31/12/2015)(Av. n°71 du 18.1.2018)

1 - Détermination des salariés bénéficiaires (étendu ss réserve dispositions article 4.1 accord national du 10.6.2008)

Les dispositions du présent accord s'appliquent à tous les salariés relevant de la Convention collective nationale de retraite du 24 mars 1971 (non affiliés à l'AGIRC), ayant au moins trois mois d'ancienneté continue dans l'entreprise ou l'exploitation agricole et entrant dans le champ d'application dudit accord.

Sont donc exclus du dispositif frais de santé :

- les cadres et personnels relevant de la convention collective du 2 avril 1952 et de la caisse de retraite complémentaire cadre en application des décisions de l'AGIRC et bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance défini dans la convention précitée ;
- Les VRP et bûcherons-tâcherons relevant d'autres dispositions conventionnelles.

La condition d'ancienneté est réputée acquise au 1er jour du mois civil suivant celui au cours duquel le salarié est embauché.

En outre, les salariés nouvellement embauchés qui, au titre de leur précédent emploi dans une entreprise relevant du champ d'application du présent accord, étaient bénéficiaires de l'assurance complémentaire frais de santé instituée par l'article 4, ce dont ils devront justifier auprès du nouvel employeur, jouissent d'un transfert de ce droit à l'assurance complémentaire frais de santé, opposable à ce nouvel employeur, dès lors que les deux circonstances suivantes sont réunies :

- leur embauche intervient dans les trois mois suivant la fin du contrat de travail ;
- leur recrutement est effectué pour une durée d'au moins trois mois.

2.1 – Cas de dispense

Par exception aux dispositions du § 1 du présent article et par application des règles relatives à la réglementation sociale et fiscale en son état au jour de l'avenant n° 4, notamment l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale, il est prévu une faculté, au choix du salarié, de dispense d'adhésion pour certaines catégories de personnel, quelle que soit leur date d'embauche, sans que cela ne remette en cause le caractère collectif et obligatoire de l'accord.

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

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

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

Dans tous les cas, les employeurs des exploitations et entreprises agricoles doivent être en mesure de produire la demande de dispense des salariés concernés.

Cette demande comporte la mention selon laquelle ledit salarié a été préalablement informé par l'employeur des conséquences de son choix.

2.2 **Couverture facultative** (avenant n° 71 du 18.01.2018)

Ayant droits d'un salarié bénéficiaire du régime :

De manière facultative, le salarié pourra demander le bénéfice de cet accord pour son/ou ses ayant droits moyennant le paiement d'une cotisation définie à l'article « cotisations ».

Le bénéfice du régime est subordonné à la souscription d'un bulletin d'adhésion détaillant les personnes demandant à être garanties.

La cotisation globale acquittée sera entièrement financé par le salarié et l'organisme assureur recommandé à l'article 4 procédera à la collecte de la cotisation.

Les prestations sont identiques à celles de l'annexe.

Définition des ayants droits du salarié :

Le conjoint, le concubin, partenaire lié par un pacte de solidarité (PACS)

- Les enfants de l'adhérent ou de son conjoint, de son concubin ou de son partenaire lié à un PACS jusqu'au 31 décembre qui suit son 20^{ème} anniversaire ou 28^{ème} anniversaire s'ils sont étudiants, apprentis, intérimaires, à la recherche d'un 1^{er} emploi, en contrat à durée déterminée ou en contrat d'insertion professionnelle ;

Les enfants de l'adhérent ou de son conjoint, de son concubin ou de son partenaire lié à un PACS en situation de handicap ayant un taux d'incapacité supérieur ou égal à 80% reconnu par le régime d'assurance maladie obligatoire français

Garanties optionnelles :

Les salariés pourront souscrire des prestations optionnelles additionnelles aux prestations obligatoires. Le surplus de cotisation correspondant à ces prestations supplémentaires sera à la charge du salarié. L'appel et le recouvrement de ces cotisations seront confiés à l'organisme assureur recommandé à l'article 4.

Article 3 : Adhésion et Antériorité

3.1 Admission et antériorité (avenant n° 71 du 18.01.2018)

L'adhésion des entreprises du secteur référencé à l'article 1 du présent accord et l'affiliation de leurs salariés fixées à l'article 2 ont un caractère obligatoire.

Les entreprises sont invitées à régulariser administrativement l'adhésion des salariés auprès de la mutuelle recommandée ci-dessous correspondant à l'implantation de son siège social par la signature d'un bulletin d'adhésion spécifique.

Les bulletins d'adhésion, les courriers de communication correspondant et les notices d'information aux entreprises sont établis par HARMONIE MUTUELLE et transmis par celle-ci. Ils sont soumis pour accord à la commission paritaire de suivi.

A charge pour les entreprises de remettre à chaque salarié affilié les notices d'information correspondantes.

Les MSA communiqueront à HARMONIE MUTUELLE les coordonnées des entreprises nouvellement déclarées comme employeurs et dont le personnel remplit les conditions d'adhésion au présent accord.

La mutuelle recommandée pour la gestion du régime Frais de santé instituée par la convention de Gestion est HARMONIE MUTUELLE. (non étendu A. du 24.05.2018 – J.O. du 2.06.2018).

3.2 Antériorité des régimes frais de santé d'entreprises

Les entreprises disposant déjà d'un accord au profit des salariés non-cadres au jour de la signature du présent accord, comprenant une garantie complémentaire frais de santé d'un niveau supérieur à celui fixé à l'article 5, peuvent ne pas remettre en cause leurs propres garanties et ne pas rejoindre l'organisme désigné dans le présent accord.

Est considéré comme étant plus favorable l'accord d'entreprise qui prévoit cumulativement :

- Des garanties égales au minimum à l'ensemble des garanties prévues à l'article 5 du présent accord,
- La part de cotisation à la charge du salarié doit être inférieure ou égale à celle prévue dans cet accord,

La Commission de Suivi du régime, mentionnée à l'article 9 du présent accord, sera informée de l'état des adhésions et elle sera chargée de vérifier le caractère plus favorable des accords collectifs mis en place antérieurement dans les entreprises. Elle sera saisie en cas de litiges.

Article 4 Assurance et Gestion du régime complémentaire Frais de santé (avenant 67 du 31/12/2015)

Pour assurer la couverture et la gestion du régime d'assurance complémentaire santé définie dans le présent accord et la mutualisation entre les salariés et les employeurs, les organisations signataires conviennent de recommander l'organisme :

HARMONIE MUTUELLE 143 RUE BLOMET 75015 PARIS

Les modalités et conditions de gestion s'effectuent selon les dispositions fixées dans le protocole de gestion conclu entre l'organisme assureur recommandé et les partenaires sociaux signataires du présent accord.

Article 5 Garanties complémentaires Frais de Santé (avenant n° 67 du 31/12/2015)

Garanties solidaires et responsables

Le salarié visé à l'article 2 ci-dessus bénéficie d'une assurance complémentaire frais de santé. La nature et le montant des prestations sont présentés dans le tableau annexé.

Toutes les garanties frais de santé du présent accord sont exprimées :

- En % de la base de remboursement (BR) de la sécurité sociale dont relève le salarié visé à l'article 2 du présent accord ou du ticket modérateur (TM) ;
- En % du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS).

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

Ces garanties sont conformes aux exigences des contrats dits « solidaires » et « responsables », notamment celles posées par les articles L. 871-1 et R. 871-1 et suivants du code de la sécurité sociale et de la circulaire d'application du 30 janvier 2015.

Ainsi le présent dispositif frais de santé prévoit que :

- Les cotisations ne sont pas fixées en fonction de l'état de santé du bénéficiaire et aucune information médicale ne pourra être recueillie à cette fin ;

Les garanties respectent les conditions (notamment les planchers et plafonds de prise en charge) mentionnées aux dits articles.

Article 6 Cotisations (avenant n° 66 du 6/01/2015) - (avenant N° 67 du 31/12/2015) - (avenant n° 71 du 18.01.2018)

6.1 Taux de cotisation et répartition

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. En cas de modification des dispositions réglementaires ou législatives et/ou des bases de remboursement de la Mutualité Sociale Agricole entraînant une modification de tout ou partie des engagements de l'organisme d'assurance recommandé, les signataires de l'accord et l'organisme d'assurance s'engagent à réviser les cotisations et/ou les garanties, au plus tôt, de la date d'application par la mutualité sociale agricole des dispositions et/ou des bases de remboursement nouvelles.

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

- 50 % à la charge de l'employeur ;

- 50 % à la charge du salarié.

La cotisation mensuelle du présent régime de « remboursement complémentaire de frais de santé » est exprimée en pourcentage du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale (PMSS) et sera égale à 0,93 % du PMSS.

En tout état de cause, si le salarié souhaite étendre facultativement sa couverture frais de santé à ses ayants droit ou s'il souhaite souscrire des garanties facultatives optionnelles en complément de celles prévues à l'article 4, il devra en assurer la totalité du financement, l'employeur n'y contribue en rien et le paiement de la cotisation correspondante ne sera en aucune manière l'affaire de l'entreprise.

6.2 Appel et recouvrement

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

La MSA appellera d'office les cotisations des salariés remplissant les conditions requises pour bénéficier du régime obligatoire.

Les employeurs prélèveront sur la paie de leurs salariés la part salariale des cotisations, sauf dans les cas de renoncement ou exclusions dûment justifiés.

Les cotisations des régimes facultatifs (cotisation des ayants droits, adhésion des saisonniers CDD et salariés de moins de six mois d'ancienneté, bénéficiaires des régimes d'accueil Loi Evin...) seront appelées directement par HARMONIE MUTUELLE

6.3 Solidarité

6-3-1 – Principe de solidarité

Les exploitations et entreprises agricoles devront, quel que soit l'organisme assureur auprès duquel elles ont souscrit un contrat collectif d'assurance, s'assurer que la couverture mise en place met en œuvre des mesures collectives ou individuelles de prévention et d'action sociale, notamment celles définies au 6-3-2 ci-après.

En tout état de cause, au moins 1 % de la cotisation de la couverture frais de santé en application du présent accord sera affectée au financement de ces mesures.

Les mesures collectives ou individuelles de prévention et d'action sociale ci-après ne sauraient être un droit acquis à une prestation. Le bénéfice des mesures instituées en application du présent article est conditionné à l'éligibilité de la demande constituée par le salarié pour son compte propre ou celui de ses ayants droit le cas échéant, auprès de l'organisme chargé de la gestion de ces mesures.

6-3-2 – Prévention et action sociale

Les mesures collectives ou individuelles de prévention et d'action sociale mettant en œuvre le principe de solidarité, quel que soit l'organisme assureur des employeurs, doivent notamment comprendre :

- Une action collective de prévention sur les troubles musculo squelettiques visant à réduire les risques de santé futurs et à améliorer la qualité de vie des salariés ;
- Une action collective de prévention sur les risques auditifs, le stress ou plus globalement les risques d'accident du travail ou maladie professionnelle dans les professions agricoles ;
- Une action collective de prévention, pour les salariés seniors et les nouveaux retraités, traitant de la transition vie professionnelle / retraite, du vieillissement et de leur santé (par le biais notamment de sujets relatifs à la nutrition, le sommeil ou la maladie d'Alzheimer) ;
- Un dispositif d'aide financière octroyée aux salariés actifs ou retraités de la production agricole notamment en cas d'handicap, de chômage, de perte d'autonomie, de problème de santé ou de veuvage ;
- Un dispositif d'aide financière permettant de favoriser la mobilité des apprentis lors de leur formation en entreprise ou sur l'exploitation agricole en prenant en charge, via une prime de 150 à 500 €, une partie des coûts de leurs déplacements ou leur hébergement ;
- Le maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail, tel que défini aux 6-3-3 et 6-3-4.

6-3-3 - Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail non indemnisées

L'adhésion des salariés à la couverture frais de santé est maintenue obligatoirement pendant les trois premiers mois de la suspension du contrat sans versement de cotisation pour un des cas de congés prévus par les dispositions légales ne donnant pas lieu à maintien en tout ou partie de salaire par l'employeur, notamment pour l'un des congés ci-dessous :

- Le congé sans solde ;
- Le congé sabbatique ;
- Le congé parental d'éducation à plein temps ;
- Le congé pour création d'entreprise ;
- Le congé de solidarité internationale ;
- Le congé de solidarité familiale ;
- Le congé de formation ;
- Le congé d'enseignement ou de recherche.

Après cette période, lesdits salariés peuvent, pendant la période de suspension restant à courir, demander à l'organisme assureur dont ils relèvent à titre individuel à continuer de bénéficier de la garantie complémentaire santé sous réserve qu'ils s'acquittent seuls de l'intégralité de la cotisation au titre du contrat collectif concerné, sans pouvoir prétendre à une participation de l'employeur.

6-3-4 - Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail indemnisées

L'adhésion des salariés à la couverture frais de santé est maintenue obligatoirement sans versement de cotisation pour tout mois complet civil d'absence en cas de suspension de leur contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, dès lors qu'ils bénéficient, pendant cette période, d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières complémentaires.

Si l'absence est inférieure à un mois, la cotisation forfaitaire pour la garantie complémentaire frais de santé est due intégralement.

Article 7 Maintien de garanties (avenant n° 66 du 6/01/2015) - (avenant n° 71 du 18.01.2018 – étendu *ss réserve dispositions article 4 de la loi du 31.12.1989*)

Bénéficiaires du régime d'accueil Loi Evin:

Pour les salariés sortie Loi Evin, à savoir :

- ✓ les licenciés percevant des prestations ASSEDIC au-delà du bénéfice du principe de portabilité des droits,
- ✓ les bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité dont le contrat de travail est rompu, ayant dans les deux cas cotisé au titre d'actif,
- ✓ les ayants-droit des salariés décédés,

Pour les anciens salariés, retraités ou préretraités et leurs ayants droit,

la cotisation est fixée à :

- Par Adulte : 1,30 % PMSS
- ✓ Ayants droit,
 - conjoint : 1.43 % PMSS
 - enfant ** : 0.63% PMSS

** : Au delà du deuxième enfant : pas de cotisation (gratuité).

Article 7-1 Maintien de garanties au profit des anciens salariés et des ayants-droit d'un salarié décédé

Les dispositions prévues à l'article 7 précédemment en vigueur s'appliquent au présent article et demeurent inchangées.

Article 7.2 Portabilité (avenant n° 66 du 6/01/2015)

Les dispositions de l'article 911-8 du Code de la Sécurité sociale (Loi n°2013-504 du 14 juin 2013) imposent au souscripteur de proposer un maintien des garanties du Contrat aux salariés relevant de la catégorie éligible dont le contrat de travail a été rompu. A compter de cette rupture, la durée du maintien de garantie doit être égale à celle du dernier contrat de travail et ce dans une limite maximale de 12 mois.

Afin de permettre le respect des dispositions légales susmentionnées, les anciens salariés bénéficiaires peuvent rester adhérents au Contrat durant le temps de leur droit à portabilité. La garantie pour les anciens salariés bénéficiaires est maintenue dans le cadre d'un système de mutualisation avec les cotisations des salariés adhérents au Contrat. Le système de mutualisation conduit à n'appeler aucune cotisation auprès des anciens salariés bénéficiaires durant leur période de maintien. A l'expiration de la période convenue de portabilité, la Mutuelle procédera à la résiliation de l'adhérent. Cette résiliation interviendra le 1er jour du mois civil suivant la date de cessation du droit.

En cas de perte anticipée du droit à portabilité, la Mutuelle procédera, sur demande, à la résiliation de l'adhérent. Cette résiliation interviendra le 1er jour du mois civil suivant la date de réception de la demande.

L'employeur devra communiquer à Harmonie Mutuelle, les bénéficiaires du dispositif de portabilité.

Article 8 - Prise d'effet – durée et dénonciation (avenant 66 du 6/01/2015)

Le présent accord aura une date d'effet au 1^{er} janvier 2015.

Il fera l'objet d'un réexamen dans un délai minimum de 5 ans à partir de son entrée en vigueur.

Il pourra être résilié :

- par les partenaires sociaux à la suite d'un avenant à l'accord,
- ou par l'organisme recommandé.

Un préavis de deux mois devra alors être respecté et l'auteur de la résiliation devra notifier celle-ci par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à toutes les autres parties prenantes de la présente convention. La lettre recommandée doit faire état des motifs de la résiliation

Article 9 Protocole de Gestion spécifique et de suivi du régime (avenant 66 du 6/01/2015)
(avenant 67 du 31/12/2015)

Les modalités de mise en œuvre pratique des garanties prévues par l'accord font l'objet d'un protocole de gestion séparé conclu entre l'organisme assureur recommandé et les partenaires sociaux signataires du présent accord. Ce protocole définit notamment les modalités de suivi du régime à savoir :

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

La commission paritaire de suivi est composée de 2 représentants maximum désignés par chaque organisation syndicale de salariés signataire de l'Accord National et par un nombre équivalent de représentants des organisations professionnelles d'employeurs signataires.

La commission paritaire de suivi et de surveillance a pour mission de :

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

Article 10 – Dépôt *(avenant 66 du 6/01/2015)*

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

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

Annexe

Prestations en vigueur au 1 ^{er} janvier 2017 Régime général	Remboursement régime obligatoire (à titre indicatif)	Participation mutuelle		Remboursement total Y compris régime obligatoire (à titre indicatif)
		Au titre du ticket modérateur et dans la limite de	Au titre des forfaits et dépassements dans la limite de	
Frais médicaux				
Honoraires et dépassement d'honoraires généralistes et spécialistes (1)	70 %	30 %		100 % BR
Actes techniques et dépassement d'honoraires (1)	70 %	30 %		100 % BR
Radiologie et dépassement d'honoraires (radio, scanner, IRM)(1).	70 %	30 %		100 % BR
Sages-femmes	70 %	30 %		100 % BR
Auxiliaires médicaux	60 %	40 %		100 % BR
Analyses médicales	60 % ou 100 %	40 % ou 0 %		100 % BR
Médecines douces : ostéopathie, chiropractie, acupuncture				Néant
Sevrage tabagique (hors et sur prescription médicale)	0€ à 150€/an/bénéficiaire			0€ à 150€/an/bénéficiaire
Actes de prévention (2)	35 % à 70 %	65 % à 30 %		100% BR
Pharmacie				
Médicaments à service médical rendu « majeur ou important »	65 % BR	35 %		100 % BR
Médicaments à service médical rendu « modéré »	30 % BR	70 %		100 % BR
Médicaments à service médical rendu « faible »	15 % BR	85 %		100 % BR
Hospitalisation (conventionné ou non)				
Frais de séjour	80 % à 100 %	20 % à 0 %		100 % BR
Honoraire médical et chirurgical	80 % à 100 %	20 % à 0 %		100% BR
Dépassements d'honoraires			100% BR(nonCAS(1))	100 % BR (non cas)(1)
Forfait journalier hospitalier (sauf établissements médicaux sociaux)			100 % FR	100 % FR
Forfait actes lourds (18 euros)			100 % FR	100 % FR
(actes affectés d'un coefficient ≥ 60 ou d'un tarif ≥ 120 euros				
Chambre particulière :				
Hospitalisation (hors maternité et psychiatrie)			40 €/jour	40/jour
Maternité			40 €/jour	40€/jour
Psychiatrie			40 €/jour	40€/jour
Chambre particulière en ambulatoire				néant
Frais accompagnant (moins 16 ans)				1/3 PMSS
Maternité (3)			1/3 PMSS	1/3 PMSS
Frais de transport	65 %	35 %		100% BR
Cure thermale (y compris forfait de surveillance médicale, forfait thermal, frais d'hébergement et frais de transport)	65 % à 70 %			65 % à 70 %
Dentaire				
Soins dentaires	70 %	30 %		100 % BR
Inlays et Onlays (acceptés par l'assurance maladie obligatoire)	70 %	30 %		100 % BR
Inlays Cores (acceptés par l'assurance maladie obligatoire)	70 %	30 %	25 %	125 % BR
Prothèses dentaires (acceptées par le régime de base y compris prothèses implantoprotées)	70 %	30 %	110 % BR + 10,5% PMSS/AN /bé	210% BR+10,5% PMSS/an/bénéf.
Orthodontie (acceptée par l'assurance maladie obligatoire)	70 % à 100 %	30 % ou 0 %	150 %	250 % BR
Optique				
Fréquence de prise en charge de l'équipement optique (monture + verre) (4)			Tous les deux ans	Tous les deux ans
Monture seule	60 %	40 %		455 % BR
2 verres simples classe (a) (5)	60 %		355 % BR	60 % + 7 % PMSS
2 verres complexes classe (b) (5)	60 %		7 % PMSS	60 % + 7 % PMSS
2 verres très complexes © (5)	60 %		7 % PMSS	60 % + 7 % PMSS
1 verre simple classe (a) et 1 verre complexe classe (b) (5)	60 %		7 % PMSS	60 % + 7 % PMSS
1 verre simple classe (a) et 1 verre très complexe classe (c) (5)	60 %		7 % PMSS	60 % + 7 % PMSS
1 verre complexe classe (b) et 1 verre très complexe classe (c)(5)	60 %		7 % PMSS	60 % + 7 % PMSS
Lentilles (refusées et acceptées par l'assurance maladie obligatoire)	0 % à 60 %	40 %	100€/an/bénéficiaire	100%BR+100€/an/bénéficiaire
Prothèses hors dentaire				
Prothèse auditive (hors entretien)	60 %	40 %	355 %	455 % BR
Autres prothèses et petit appareillage	60 %	40 %		100 % BR
Gros appareillage	100 %	0 %		100% BR
Fourniture médicale et pansement	60 %	40 %		100% BR
Assistance			oui	oui

Légende :

BR : base de remboursement

TM : ticket modérateur

CAS : convention d'accès aux soins (1)

PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale

FR : frais réels

- (1) Le remboursement diffère selon que le médecin est signataire ou non d'une convention d'accès aux soins (cas) (1)
- (2) Tous les actes de prévention (cf. arrêté du 8/6/2006 pris pour l'application de l'article L 871-1 du code de la sécurité sociale et fixant la liste des prestations de prévention prévus à l'article R.871-2 du même code) sont pris en charge au titre du présent dispositif frais de santé et pour chaque bénéficiaire (1) Médecin signataire ou non signataire d'une convention d'accès aux soins (cas) (1)
- (3) Dans la limite des frais réellement engagés
- (4) prise en charge tous les deux ans sauf pour les mineurs sauf changement d'acuité visuelle et sauf pour les lentilles (2)

Verres simples classe (a) : verres unifocaux dont la sphère est comprise entre -6,00 et + 6,00 dioptries et dont le cylindre \leq 4,00 dioptries (2)

Verres complexes classe (b) verres unifocaux dont la sphère est hors zone de -6,00 à + 6,00 dioptries ou dont le cylindre $>$ + 4,00 dioptries et verres multifocaux ou progressifs (2)

Verres très complexes classe © : verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est hors zone de -8,00 à + 8,00 dioptries ou à verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est hors zone de - 4,00 à + 4,00 dioptries (2)

- (5) Y compris forfait monture dans la limite du contrat responsable (2)

(1) Etendu ss réserve dispositions article L. 871-1 Code SS

(2) Etendu ss réserve dispositions du 3° article R. 871-2 Code SS.