



PRÉFECTURE DES ALPES-MARITIMES

DIRECCTE UT06
11^{ème} section,
chargée des professions agricoles

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU
20 DÉCEMBRE 1988 CONCERNANT LES
EXPLOITATIONS AGRICOLES DES ALPES-MARITIMES
{Identifiant Des Conventions Collectives (IDCC) 9061}**

Étendue par Arrêté du 12 JUIN 1989 (Journal Officiel du 22 JUIN 1989)

Mise à jour au 1^{er} janvier 2014

LISTE DES TEXTES

(avenants modificatifs)

Convention collective de travail du 20 décembre 1988 concernant les exploitations agricoles des Alpes-Maritimes

Modifiée par :

- Avenant n° 1 du 13 janvier 1989
- Avenant n° 2 du 17 mars 1989
- Avenant n° 3 du 21 juillet 1989
- Avenant n° 4 du 19 janvier 1990
- Avenant n° 5 du 19 janvier 1990
- Avenant n° 6 du 2 mai 1990
- Avenant n° 7 du 2 mai 1990
- Avenant n° 8 du 20 juillet 1990
- Avenant n° 9 du 21 décembre 1990
- Avenant n° 10 du 21 décembre 1990
- Avenant n° 11 du 21 décembre 1990
- Avenant n° 12 du 19 juillet 1991
- Avenant n° 13 du 19 juillet 1991
- Avenant n° 14 du 20 mars 1992
- Avenant n° 15 du 24 juillet 1992
- Avenant n° 16 du 9 avril 1993
- Avenant n° 17 du 23 juillet 1993
- Avenant n° 18 du 23 juillet 1993
- Avenant n° 19 du 22 juillet 1994
- Avenant n° 20 du 22 juillet 1994
- Avenant n° 21 du 21 juillet 1995
- Avenant n° 22 du 21 juillet 1995
- Avenant n° 23 du 21 mai 1996
- Avenant n° 24 du 19 juillet 1996
- Avenant n° 25 du 21 juillet 1996
- Avenant n° 26 du 18 juillet 1997
- Avenant n° 27 du 24 juillet 1998
- Avenant n° 28 du 23 juillet 1999
- Avenant n° 29 du 21 juillet 2000
- Avenant n° 30 du 20 juillet 2001
- Avenant n° 31 du 5 décembre 2001
- Avenant n° 32 du 18 mars 2002
- Avenant n° 33 du 22 juillet 2002
- Avenant n° 34 du 2 juin 2003
- Avenant n° 35 du 22 juillet 2003
- Avenant n° 36 du 18 novembre 2003
- Avenant n° 37 du 3 février 2004
- Avenant n° 38 du 7 juillet 2004
- Avenant n° 39 du 7 juillet 2005
- Avenant n° 40 du 4 juillet 2006
- Avenant n° 42 du 24 juillet 2008
- Avenant n° 42 bis du 24 juillet 2008
- Avenant n° 43 du 8 juillet 2009

- Avenant n°44 du 13 janvier 2010
- Avenant n°45 du 13 janvier 2010
- Avenant 46 du 19 janvier 2011
- Avenant 47 du 17 janvier 2012
- Avenant 48 du 12 décembre 2012
- Avenant 49 du 16 janvier 2013
- Avenant 50 du 7 mars 2013
- Avenant 51 du 14 janvier 2014

TABLE DES MATIERES

TITRE PRÉLIMINAIRE

CHAPITRE 1^{er} - CHAMP D'APPLICATION

CHAPITRE II - DURÉE, RENOUVELLEMENT, RÉVISION, CONCILIATION ET INTERPRÉTATION

TITRE I - DISPOSITIONS COMMUNES À TOUS LES SALARIÉS

CHAPITRE 1^{er} - DROITS SYNDICAUX ET COLLECTIFS, REPRÉSENTATION DU PERSONNEL, ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

CHAPITRE II - DISPOSITIONS RELATIVES A L'EMBAUCHAGE

CHAPITRE III - DISPOSITIONS RELATIVES A L'EXÉCUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL ET A L'EMPLOI

SECTION I - CLASSIFICATION DES EMPLOIS

SECTION II - SALAIRE. AVANTAGES EN NATURE. PRIMES

SECTION III - DURÉE DU TRAVAIL

Article 1 ^{er} : Champ d'application professionnel	7
Article 2 : Champ d'application territorial.....	8
Article 3 : Salariés étrangers	8
Article 4 : Apprentis	8
Article 5 : Modalités d'application	8
Article 6 : Durée, date d'effet	8
Article 7 : Révision	8
Article 8 : Procédure de conciliation	8
Article 9 : Commission paritaire d'interprétation.....	9
Article 10 : Liberté syndicale et d'opinion	9
Article 11 : Section syndicale et délégué syndical	10
Article 12 : Délégués du personnel	10
Article 13 : Comité d'entreprise	11
Article 14 : Droit d'expression des salariés	11
Article 15 : Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes	11
Article 16 : Priorité d'embauchage	11
Article 17 : Sous - entreprise	12
Article 18 : Formation du contrat de travail	12
Article 19 : Contrat de travail intermittent	12
Article 20 : Période d'essai	12
Article 21 : Classification des emplois.....	12
Article 22 : Salaires des salariés changeant temporairement d'emploi.....	18
Article 23 : Salaires horaires des salariés agricoles.....	18
Article 24 : Rémunération mensualisée des heures normales	18
Article 25 : Salaires des salariés employés sous contrat déterminé	19
Article 26 : Salaires des jeunes salariés.....	19

Article 27 : Avantages en nature	19
Article 28 : Prime d'ancienneté	20
Article 29 : Prime pour travaux insalubres et nocifs - prime de transport.....	20
Article 30 : Indemnités de déplacements	21
Article 31 : Frais de voyage des saisonniers	21
Article 32 : Frais de déménagement.....	21
Article 33 : Paie.....	22
Article 34 : Bulletin de paie	22
Article 35 : Livre de paie.....	23
Article 36 : Durée du travail.....	23
Article 37 : Heures supplémentaires	24
Article 38 : Repos compensateur en cas d'heures supplémentaires.....	24
Article 39 : Durée journalière maximale du travail.....	24
Article 40 : Durée annuelle maximale du travail.....	24
Article 41 : Maximum d'entreprise.....	25
Article 42 : Contrôle des heures de travail effectuées.....	25
Article 43 : Travail de nuit	25
Article 44 : Repos hebdomadaire et jours fériés	25
Article 45 : Absences justifiées	27
Article 46 : Droit au congé et durée du congé.....	27
Article 47 : Congé d'ancienneté	27
Article 48 : Appréciation du droit au congé d'ancienneté	28
Article 49 : Aménagement du congé.....	28
Article 50 : Epoque des congés	28
Article 51 : Ordre des départs en congé	29
Article 52 : Congé de naissance ou d'adoption et congés spéciaux.....	29
Article 53 : Dispositions particulières aux femmes et aux jeunes salariés.....	29
Article 54 : Intempéries.....	29
Article 55 : Travaux dans l'eau.....	29
Article 56 : Travaux insalubres et nocifs.....	30
Article 57 : Emploi des machines.....	30
Article 58 : Formation professionnelle et apprentissage	30
Article 59 : Suspension du contrat de travail	31
Article 60 : Grossesse, maternité et adoption.....	32
Article 61 : Rupture du contrat à durée déterminée	32
Article 62 : Rupture du contrat à durée indéterminée	33
Article 63 : Droit au maintien dans les lieux.....	33
Article 64 : Attestation de cessation de travail.....	33
Article 65 : Certificat de travail.....	34
Article 66 : Indemnité de départ en retraite.....	34
Article 67 : Définition du cadre.....	34
Article 68 : Formation du contrat.....	34
Article 69 : Période d'essai	34
Article 70 : Classification des emplois.....	35
Article 71 : Coefficients de base	37
Article 72 : Valeur du point.....	38
Article 73 : Prime d'ancienneté	38
Article 74 : Prime à la production et à la reconversion	38
Article 75 : Avantages en nature	38
Article 76 : Durée du travail.....	38
Article 77 : Congés payés.....	39
Article 78 : Suspension du contrat de travail	39
Article 79 : Périodes de perfectionnement	39
Article 80 : Délai-congé	39
Article 81 : Indemnité de brusque rupture.....	39
Article 82 : Indemnité de licenciement	40
Article 83 : Départ en retraite.....	40
Article 84 : Régime de prévoyance	41

Article 85 : Dépôt.....	42
Article 86 : Publicité	42
Article 87 : Extension.....	43

SECTION IV - CONGÉS ET ABSENCES

SECTION V - HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

SECTION VI - FORMATION PROFESSIONNELLE ET APPRENTISSAGE

CHAPITRE IV - DISPOSITIONS RELATIVES A LA SUSPENSION ET A LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

SECTION I° - SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

SECTION II - RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

TITRE II - DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES AUX CADRES

TITRE III – DEPOT, PUBLICITE ET EXTENSION

ANNEXE 1 : Repos hebdomadaire et dominical	45
ANNEXE 2 : Régime de prévoyance des cadres.....	47
ANNEXE 3 : Régime de prévoyance pour les salariés agricoles non cadres.....	49

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 20 DÉCEMBRE 1988 CONCERNANT LES EXPLOITATIONS AGRICOLES DU DÉPARTEMENT DES ALPES MARITIMES

Entre :

- La fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles
- La fédération départementale des producteurs de fleurs coupées
- Le syndicat départemental des producteurs de l'horticulture, des pépinières et des fleurs coupées
- L'union départementale des producteurs de fleurs coupées
- Le syndicat apicole des Alpes-Maritimes

d'une part

et :

- La confédération générale du travail force ouvrière (CGT-FO)
- La confédération française démocratique du travail (CFDT)
- La confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC)
- Le syndicat national des cadres d'entreprises agricoles (CFE-CGC)

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

TITRE PRÉLIMINAIRE

CHAPITRE I

CHAMP D'APPLICATION

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

La présente convention détermine dans le département des Alpes-Maritimes, les rapports entre les employeurs et les salariés :

- des exploitations de polyculture,
- des exploitations maraîchères,
- des exploitations horticoles, florales, arboricoles et des pépinières,
- des exploitations viticoles,
- des exploitations d'élevage de gros animaux,
- des exploitations d'élevage de petits animaux,
- des exploitations apicoles.

Article 2 : Champ d'application territorial

La présente convention est applicable à l'ensemble des exploitations visées à l'article 1° et situées sur le territoire du département des Alpes-Maritimes.

Article 3 : Salariés étrangers

Les dispositions de la présente convention sont applicables aux salariés étrangers.

Article 4 : Apprentis

Sous réserve des dispositions visées à l'article 58, la présente convention est applicable aux apprentis.

Article 5 : Modalités d'application

Dans toutes les exploitations comprises dans le champ d'application de la présente convention collective, les dispositions de cette convention s'imposent, sauf dispositions plus favorables.

CHAPITRE II

DURÉE, RENOUVELLEMENT, RÉVISION, CONCILIATION ET INTERPRÉTATION

Article 6 : Durée, date d'effet (*Avenant n°5 du 19 janvier 1990*)

La présente convention est conclue pour une durée d'un an. Elle prendra effet le premier jour suivant la date de parution de l'arrêté ministériel d'extension. Elle se renouvellera tacitement par périodes successives d'un an, sauf opposition par l'une ou l'autre partie, au moins un mois avant l'expiration du terme. « La dénonciation est notifiée par son auteur aux autres parties signataires et doit donner lieu à dépôt auprès du service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles conformément aux articles L 132-8 et L 132-10 du Code du Travail, La Commission Mixte se réunira, à la demande de l'une ou l'autre partie intéressée, dans le mois suivant la date de dénonciation. En cas d'opposition, la présente convention collective restera en vigueur jusqu'à la mise au point d'une nouvelle convention ».

Article 7 : Révision (*Avenant n°5 du 19 janvier 1990*)

La demande de révision « peut être introduite à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires. Elle doit être signifiée par lettre recommandée au service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles ainsi qu'au parties signataires. Cette demande devra spécifier les articles auxquels elle s'applique et préciser le nouveau texte que la partie demanderesse se propose d'y substituer. La Commission Mixte devra se réunir dans un délai de huit jours suivant la date de la demande de révision. La Commission Mixte se réunira également dans les trente jours qui suivent la publication au journal officiel d'un texte modifiant le salaire minimum de croissance ».

Article 8 : Procédure de conciliation (*Avenant n°5 du 19 janvier 1990*)

Il est institué au siège de service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles, une commission paritaire de conciliation composée de la façon suivante :

- a) lorsque le conflit concerne le personnel d'exécution :
 - quatre représentants du personnel d'exécution titulaires et quatre suppléants (désignés par les différentes organisations syndicales de salariés, à l'exception de la confédération française de

- l'encadrement - CGC),
 - quatre représentants patronaux titulaires et quatre suppléants.
- b) lorsque le conflit concerne un cadre :
- cinq représentants titulaires et cinq suppléants ayant tous la qualité de cadre (un titulaire et un suppléant étant désigné par la confédération française de l'encadrement - CGC),
 - cinq représentants patronaux titulaires et cinq suppléants, tous employeurs de cadres.

Les conflits individuels relatifs à l'application des clauses de la présente convention peuvent être soumis à la commission de conciliation prévue ci-dessus ; toutefois, le recours devant cette commission est facultatif et les parties conservent le droit de saisir directement la juridiction prud'homale ou toute autre juridiction compétente.

« Ladite commission est saisie à l'initiative de la partie la plus diligente par lettre adressée au chef du service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles et aux autres parties signataires ».

Article 9 : Commission paritaire (Avenant n°5 du 19 janvier 1990)

Elle sera présidée alternativement par un employeur et par un salarié. Au cas où la représentation syndicale ne serait pas entièrement assurée, la délégation patronale sera réduite au même nombre.

Conformément à l'article L 132-17 du code du travail, il est créé une commission paritaire d'interprétation des clauses de la présente convention.

Cette commission est composée d'un représentant de chaque organisation syndicale de salariés signataire et d'un nombre égal d'employeurs représentant les organisations patronales signataires. Au cas où la représentation syndicale des salariés ne serait pas entièrement assurée, la délégation patronale sera réduite au même nombre.

« Elle se réunit à l'initiative de l'une des organisations énoncées ci-dessus ou à l'initiative du service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles ».

Elle est présidée alternativement par un représentant des organisations syndicales de salariés et par un représentant des organisations patronales.

TITRE I

DISPOSITIONS COMMUNES A TOUS LES SALARIÉS

CHAPITRE 1^{er}

DROITS SYNDICAUX ET COLLECTIFS REPRÉSENTATION DU PERSONNEL ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Article 10 : Liberté syndicale et d'opinion

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

Par suite, il est interdit à tout employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale ainsi que l'appartenance à une organisation politique ou confessionnelle, pour arrêter ses décisions en ce qui concerne notamment l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la

formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de congédiement.

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

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

Sur demande écrite de leur syndicat, les salariés pourront être mis en congé non rémunéré pour assister aux congrès et assemblées statutaires de leur organisation.

Article 11 : Section syndicale et délégué syndical

- a) Section syndicale : Chaque syndicat représentatif peut décider de constituer au sein de l'exploitation ou de l'entreprise, une section syndicale qui assure la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres.
- b) Délégué syndical : Chaque syndicat représentatif qui constitue une section syndicale dans une exploitation ou une entreprise d'au moins cinquante salariés, désigne un ou plusieurs délégués syndicaux pour le représenter auprès du chef d'exploitation ou d'entreprise.

Dans les exploitations et entreprises qui emploient moins de cinquante salariés, les syndicats représentatifs peuvent désigner un délégué du personnel pour la durée de son mandat, comme délégué syndical. Ce mandat n'ouvre pas droit à un crédit d'heures.

Chaque délégué syndical dispose d'un temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions.

Ce temps est au moins égal à :

- dix heures par mois dans les entreprises ou établissements occupant de cinquante à cent cinquante salariés,
- quinze heures par mois dans les entreprises ou établissements occupant de cent cinquante et un à cinq cents salariés,
- vingt heures par mois dans les entreprises ou établissements occupant plus de cinq cents salariés.

Ce temps peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles. Ces temps de délégation sont de plein droit considérés comme temps de travail et payés à l'échéance normale.

Article 12 : Délégués du personnel

Dans chaque exploitation où l'effectif d'au moins onze salariés est atteint pendant douze mois consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes, seront élus des délégués du personnel dans les conditions fixées par les articles L 421-1 et suivants du code du travail.

Les délégués du personnel ont notamment pour mission :

- de présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres lois et règlements concernant la protection sociale, l'hygiène et la sécurité ainsi que des conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise.
- de saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des prescriptions législatives et réglementaires dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

L'exploitant ou son représentant est tenu d'informer les délégués du personnel intéressés de la venue ou de la présence de l'inspecteur du travail sur l'exploitation ou l'entreprise. L'inspecteur du travail doit se faire accompagner dans ses visites par le délégué compétent, si ce dernier le désire.

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

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

Le ou les délégués sont reçus par le chef d'exploitation ou son représentant, au moins une fois par mois. Ils sont, en outre, reçus en cas d'urgence sur leur demande.

Le délégué du personnel remplira son mandat pendant les heures de travail.

Le chef d'établissement est tenu de laisser au délégué du personnel, dans les limites d'une durée, qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder quinze heures par mois, le temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions. Ce temps lui sera payé comme temps de travail.

Article 13 : Comité d'entreprise

Des comités d'entreprise sont constitués dans toute exploitation ou entreprise agricole employant au moins cinquante salariés dans les conditions fixées aux articles L 431-1 et suivants du code du travail.

Article 14 : Droit d'expression des salariés

Conformément aux articles L 461-1 et suivants du code du travail, les salariés bénéficient d'un droit à l'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail. Cette expression a pour objet de définir les actions à mettre en oeuvre pour améliorer leurs conditions de travail, l'organisation de l'activité et la qualité de la production dans l'unité de travail à laquelle ils appartiennent et dans l'exploitation ou l'entreprise.

Les opinions que les salariés, quelle que soit leur place dans la hiérarchie professionnelle, émettent dans l'exercice du droit d'expression, ne peuvent motiver une sanction ou un licenciement.

Article 15 : Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Sous réserve des dispositions des articles L 123-1 et suivants du code du travail, aucun employeur ne peut :

- refuser d'embaucher une personne, prononcer une mutation, résilier ou refuser de renouveler un contrat de travail d'un salarié en considération du sexe ou de la situation de famille ou sur la base de critères de choix différents selon le sexe ou la situation de famille.
- prendre en considération du sexe, toute mesure, notamment en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation.

CHAPITRE II

DISPOSITIONS RELATIVES A L'EMBAUCHAGE

Article 16 : Priorité d'embauchage

- a) Dans le cadre des règles relatives à l'embauchage et en vue d'assurer le plein emploi aux salariés agricoles de la localité, les employeurs embaucheront par priorité, les salariés agricoles en chômage, ayant introduit une demande d'emploi auprès des services de placement.
- b) Les salariés sous contrat de travail à durée indéterminée, licenciés pour motif économique ou pour cas de force majeure, auront pendant un an, sur leur demande, une priorité d'embauchage dans le cas où l'employeur réembaucherait des travailleurs de la même catégorie.

Article 17 : Sous-entreprise

La sous - entreprise ou marchandage est rigoureusement interdit. Aucun intermédiaire ne peut être placé entre le salarié et l'employeur. Ce dernier aura toujours la responsabilité directe de ses salariés en ce qui concerne tes questions de salaire, de lois sociales et de la présente convention collective.

Article 18 : Formation du contrat de travail

Il est souhaitable que le contrat de travail à durée indéterminée soit rédigé par écrit en double exemplaire dont l'un est remis au salarié et l'autre conservé par l'employeur. Chaque exemplaire est signé par les deux parties. Le contrat comportera au moins les mentions suivantes :

- la catégorie professionnelle, le coefficient hiérarchique, le salaire horaire, la durée du travail, le lieu de travail et la convention collective applicable.

Le contrat de travail a durée déterminée ainsi que le contrat de travail à temps partiel doivent être écrits.

***Article 19 : Contrat de travail intermittent (*les dispositions en italique de cet article n'ont pas été étendues*).**

« Les employeurs agricoles peuvent conclure des contrats de travail intermittent pour pourvoir des emplois comportant par nature une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées.

Ces contrats doivent être conclus dans le respect des règles fixées par l'article 9-3 de l'accord national du 23 décembre 1981 concernant la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles ».

Article 20 : Période d'essai

La période d'essai sera d'un mois pour les salariés sous contrat à durée indéterminée.

Pour les salariés sous contrat à durée déterminée, la période d'essai est de :

- un jour par semaine, dans la limite de deux semaines, lorsque la durée initialement prévue est inférieure ou égale à six mois,
- un mois, dans les autres cas.

Si le contrat ne comporte pas de terme précis, la période d'essai est calculée par rapport à la durée minimale du contrat.

CHAPITRE III**DISPOSITIONS RELATIVES A L'EXÉCUTION
DU CONTRAT DE TRAVAIL****SECTION I° - CLASSIFICATION DES EMPLOIS****Article 21 : Classification unique des emplois (*Avenant n°32 du 18 mars 2002*)**

« Les grilles de classification sont fixées comme suit à partir du 1^{er} AVRIL 2002.

PRÉAMBULE

Dans les tableaux de classification, les exemples de tâches sont donnés à titre indicatif, c'est la définition de l'emploi qui détermine la classification

- Les entreprises ayant des activités diversifiées, les salariés sont appelés à être polyvalents. Leur spécialisation dans un secteur déterminé ne les dispense pas d'effectuer des travaux relevant d'une autre activité.
- La classification des emplois ne se détermine pas par le diplôme seul, mais également par le niveau de

compétence, la capacité d'initiative, le de gré d'autonomie, la rapidité et la qualité d'exécution requis pour l'accomplissement des travaux.

- Le classement des salariés dans la nouvelle grille ne peut être la cause d'une diminution du salaire dont les salariés bénéficiaient antérieurement.
- La modification de la définition de l'emploi ou de sa dénomination ou la modification du coefficient y afférent ne peuvent être considérés comme une perte d'un avantage acquis.
- L'employeur peut demander au salarié de rendre compte de son travail. Le compte rendu peut être, suivant les niveaux de qualification, oral, écrit ou enregistré sur informatique.

TRANSPOSITION DES EMPLOIS

- Chaque salarié recevra, avec le premier bulletin de salaire portant mention de la nouvelle classification, une lettre individuelle explicative.

NOUVELLE CLASSIFICATION

Nouvelle classification	Anciens coefficients
Niveau I.1	100
Niveau I.2	110
Niveau II.1	120
Niveau II.2	130
Niveau III.1	140
Niveau III.2	150
Niveau IV.1	170
Niveau IV.2	190

1. Classement du personnel de production de l'exploitation

Échelon	Définition	Anciens Coeff.	Exemples de tâches (à titre indicatif)			
			Pépinières	Fleurs coupées	Maraîchage	Polyculture Viticulture Élevage Apiculture
NIVEAU I – EMPLOI EXÉCUTANT						
1	<p>Emploi comportant des tâches d'exécution simples, sans connaissance préalable et sans faculté d'initiative. Le travail est exécuté selon des consignes précises et/ou sous surveillance fréquente</p> <p>Le salarié totalisant 12 mois d'activité dans la branche passera automatiquement à l'échelon 2</p>	100	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Manœuvre ▪ Arrosage manuel (sous surveillance fréquente) ▪ Étiquetage simple ▪ Taille et arrachage de nettoyage ▪ Plantation 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Manœuvre ▪ Arrosage manuel ▪ Étiquetage simple ▪ Cueillette ▪ Plantation ▪ Taille et arrachage de nettoyage 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Manœuvre ▪ Arrosage manuel ▪ Étiquetage simple ▪ Récolte ▪ Plantation ▪ Taille et arrachage de nettoyage 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Manœuvre ▪ Arrosage manuel ▪ Étiquetage simple ▪ Plantation ▪ Taille et arrachage de nettoyage
2	<p>Emploi comportant l'exécution de tâches sans difficulté particulière, selon des consignes précises qui requièrent une certaine expérience dans la branche ou une formation ; l'emploi peut comporter l'utilisation de machines préréglées ou de véhicules attelés de maniement simple.</p> <p>Aucun diplôme n'est exigé.</p>	110	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Manœuvre ▪ Arrosage manuel ▪ Étiquetage simple ▪ Plantation ▪ Taille et arrachage de nettoyage 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Manœuvre ▪ Arrosage manuel ▪ Étiquetage simple ▪ Cueillette ▪ Plantation ▪ Taille et arrachage de nettoyage 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Manœuvre ▪ Arrosage manuel ▪ Étiquetage simple ▪ Plantation ▪ Taille et arrachage de nettoyage 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Manœuvre ▪ Arrosage manuel ▪ Étiquetage simple ▪ Plantation ▪ Taille et arrachage de nettoyage
NIVEAU II – EMPLOI SPÉCIALISÉ						
1	<p>Emploi comportant des tâches d'exécution plus complexes, nécessitant certaines connaissances professionnelles et une pratique suffisante. Le travail s'effectue sous surveillance intermittente, d'après des consignes. L'employé doit être capable de détecter des anomalies et d'alerter le supérieur.</p> <p>Emploi correspondant au référentiel technique du CAPA</p>	120	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Chauffeur livreur occasionnel (VL) ▪ Greffage simple ▪ Étiquetage ▪ Calibrage des plants sous surveillance ▪ Traitements et fertilisation simple 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Chauffeur livreur occasionnel (VL) ▪ Emballage ▪ Conditionnement ▪ Traitements et fertilisation simple 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Chauffeur livreur occasionnel (VL) ▪ Emballage ▪ Conditionnement ▪ Traitements et fertilisation simple 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Berger ▪ Vacher ▪ Porcher
2	<p>Emploi comportant des responsabilités techniques acquises par la formation ou la pratique dans la branche, et occasionnellement l'exécution de tâches qualifiées selon des consignes précises d'un supérieur hiérarchique. En cas d'anomalie, il doit prendre les mesures d'urgence qui s'imposent.</p> <p>Il assure la conduite d'engins, l'entretien courant du matériel et les réparations simples d'après les consignes reçues. Peuvent faire partie de cet échelon les titulaires du CAPA ayant une expérience professionnelle de 2 ans.</p>	130	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Greffage ▪ Préparation des commandes ▪ Élevage des plants ▪ Application traitements phytosanitaires ▪ Bouturage ▪ Conduite de tracteur ▪ Arrosage spécifique 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mêmes tâches qu'à l'échelon 1 avec une plus grande autonomie et une meilleure maîtrise des tâches ▪ Conduite de tracteur 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mêmes tâches qu'à l'échelon 1 avec une plus grande autonomie et une meilleure maîtrise des tâches ▪ Conduite de tracteur 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mêmes tâches qu'à l'échelon 1 avec une plus grande autonomie et une meilleure maîtrise des tâches ▪ Conduite de tracteur

Échelon	Définition	Anciens Coeff.	Exemples de tâches (à titre indicatif)			
			Pépinières	Fleurs coupées	Maraîchage	Polyculture Viticulture Élevage Apiculture
NIVEAU III – EMPLOI QUALIFIÉ						
1	<p>Emploi comportant l'exécution des opérations qualifiées relatives aux activités de l'entreprise. Selon des modes d'organisation du travail, l'emploi peut comporter tout ou partie des activités qualifiées de l'entreprise. L'exécution du travail se réalise à partir d'instructions.</p> <p>Le titulaire de l'emploi est responsable de la bonne exécution de son travail dans le cadre des instructions données. Il nécessite des initiatives concernant l'adaptation de ses interventions aux conditions particulières rencontrées sur le terrain. A ce titre, il est capable d'évaluer le résultat de son travail et d'ajuster son mode d'exécution (réglage des matériels,...) Dans l'exécution de ces tâches,</p> <p>le titulaire de l'emploi peut être aidé par d'autres salariés dont il conseille le travail. De par ses connaissances et son expérience professionnelle, le titulaire de l'emploi a la capacité de repérer les anomalies ou incidents sur les cultures, les animaux, de déceler les pannes élémentaires sur le matériel et de le réparer.</p> <p>Emploi correspondant au référentiel technique du BEPA</p>	140	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Chauffeur livreur occasionnel (PL) ▪ Greffeur qualifié ▪ Connaissance des plants de greffage et des espèces variétales ▪ Conducteur de tracteur qualifié ▪ Vente directe occasionnelle 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Conducteur de tracteur qualifié ▪ Connaissance des variétés ▪ Vente directe occasionnelle 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pas de précision particulière 	
2	<p>Emploi comportant l'exécution d'opérations qualifiées avec une autonomie plus grande dans l'organisation du travail, Il doit être capable d'adapter aux conditions techniques particulières du terrain les consignes données, et corriger ou faire corriger les anomalies détectées. Dans ce cadre-là, le travail s'effectue sans surveillance. Il a la responsabilité de l'entretien du matériel avec compte-rendu périodique au supérieur hiérarchique. Cet emploi suppose la capacité d'adaptation de son titulaire aux évolutions techniques et l'actualisation des connaissances.</p> <p>Emploi correspondant au référentiel du BEPA</p>	150	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Étiquetage par variété ▪ Préparation des commandes des clients ▪ Conduite du greffage et de la taille selon consignes ▪ Vente directe occasionnelle ▪ Chauffeur-livreur (PL) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mêmes tâches qu'à l'échelon 1, avec une meilleure maîtrise des tâches ▪ Vente directe ou sur marchés 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pas de précision particulière 	
NIVEAU IV – EMPLOI HAUTEMENT QUALIFIÉ						
1	<p>Emploi qui exige l'organisation et l'autonomie dans le travail qui lui est confié dans le cadre de directives périodiques et d'indications générales.</p> <p>Il requiert l'analyse technique et économique de la situation de l'état des cultures, élevage, matériel... et en rend compte à l'encadrement ou au chef d'entreprise. Il exige des connaissances et une expérience qui permettent la participation aux décisions techniques et la responsabilité de la bonne exécution du travail.</p> <p>L'emploi comporte l'observation, l'appréciation et le diagnostic de l'état des matériels.</p>	160 170	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pas de tâches précises à ce niveau 		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Berger ▪ Vacher ▪ Porcher 	

2	Cet emploi comprend l'exécution des mêmes éléments que l'échelon I. En outre, il peut comporter la participation à des fonctions complémentaires directement liées à la conduite de l'activité (commercialisation, suivi technique et économique, enregistrement des données sur informatique). Il peut être amené à assurer de façon accessoire et temporaire l'organisation et la surveillance d'un travail par un groupe d'employés d'après les directives du chef d'exploitation ou de l'encadrement. Les deux échelons de ce niveau correspondent aux connaissances techniques du BTA.	180	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pas de tâches précises à ce niveau 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Berger d'alpage ▪ Vacher d'alpage
	190			

2. Classement du personnel administratif et comptable

Échelon	Définition	Anciens coefficients
NIVEAU 1		
1	Employé(e) débutant(e) pendant une période maximum de trois mois	100
2	Employé(e) sans qualification spéciale. Le salarié exécute des travaux sans difficulté particulière et s'acquitte de travaux simples de dactylographie, de saisie et de classement.	120
NIVEAU II – PERSONNEL SPECIALISÉ		
	Le titulaire doit maîtriser des savoir-faire spécifiques en secrétariat et/ou en comptabilité. Il exécute tous les travaux de secrétariat ou il assure la tenue des états relatifs aux opérations comptables sous la responsabilité de la direction ou d'un comptable.	130
NIVEAU III – PERSONNEL QUALIFIÉ - SECRÉTAIRE COMPTABLE		
1	Le titulaire doit posséder les connaissances théoriques et pratiques suffisantes pour assurer l'exécution de l'ensemble des opérations comptables et financières et le suivi de la gestion. Il suit la trésorerie et peut établir les budgets prévisionnels. Il organise seul son travail mensuel à partir des directives générales fournies par le responsable.	140
2	Outre les connaissances requises à l'échelon 1, le titulaire doit être capable de préparer le bilan, les comptes de résultat et les documents de gestion et de tableaux de bord nécessaires aux décisions de la direction, d'établir l'ensemble des déclarations administratives, fiscales et sociales. Il travaille en étroite collaboration sous le contrôle de l'employeur.	170
Les deux échelons de ce niveau correspondent aux connaissances techniques du BEP, confirmé par une expérience professionnelle de même niveau.		
NIVEAU IV – TECHNICIEN ADMINISTRATIF ET COMPTABLE		
2	Le titulaire, outre les capacités du niveau III-éch.2, assure dans le cadre d'une large autonomie, les liaisons avec l'environnement économique et social de l'entreprise (banques, organismes sociaux et fiscaux, fournisseurs et clients). Il peut établir les payes. Le titulaire est appelé à exercer un rôle d'organisation, de gestion interne du	190

	travail et éventuellement de représentation ou d'assurer toutes les fonctions d'un(e) assistant(e) de direction si la fonction existe séparée du service comptable (préparation des plannings, suivi du recrutement, achats, suivi des temps de travail, gestion des horaires, etc. ...)	
--	--	--

- **La pratique d'une langue étrangère (traduction et rédaction) utile pour l'entreprise donnera lieu à majoration du salaire d'une valeur de 10 % supplémentaire.**

3. Classement du personnel technique de laboratoire

Échelon	Définition	Anciens coefficients
NIVEAU 1		
1	Aide de laboratoire : homme ou femme toutes mains assurant la propreté du laboratoire, des instruments et du matériel.	100
2	Laborantin(e) débutant(e) chargé(e) de prélever des échantillons, de faire des pesées, de transcrire des observations, de faire des hybridations et des multiplications	110
NIVEAU II		
1	Laborantin(e) chargé(e) de prélever des échantillons, de faire des pesées, de transcrire des observations, de faire des hybridations et des multiplications	120
2	Même définition que ci-dessus, équivalence d'un BEPA, dispose d'une certaine liberté dans l'organisation de son travail	130
NIVEAU III		
	Technicien(ne) de laboratoire Niveau d'études minimum requis : Bac ou formation de chimiste capable d'effectuer diverses analyses chimiques ou biologiques (dénombrement des chromosomes, détermination de micro-organismes, etc. ...)	170
NIVEAU IV		
	Technicien(ne) de recherche : diplôme BTA. La personne affectée à un secteur de recherche ou de contrôle aura, de plus, la liberté d'organiser le travail de son secteur en fonction de directives données par un cadre. Capable en outre de mettre en place un essai d'expérimentation et d'en interpréter les résultats ; peut collaborer directement avec un cadre pour définir et modifier des objectifs de recherche.	190

- **La pratique d'une langue étrangère (traduction et rédaction) utile pour l'entreprise donnera lieu à majoration du salaire d'une valeur de 10 % supplémentaire ».**

Article 22 : Salaires des salariés changeant temporairement d'emploi

Tout salarié appelé à effectuer occasionnellement des travaux d'une catégorie inférieure à sa qualification conservera son salaire. Tout salarié appelé à effectuer des travaux d'une catégorie supérieure, pour une période d'au moins un mois, percevra, à dater de son entrée en fonction, une indemnité égale à la différence entre son salaire et celui qu'il obtiendrait s'il était nommé dans sa nouvelle fonction. La durée de cette période ne peut excéder six mois, au terme desquels il sera promu dans sa nouvelle fonction.

SECTION II – SALAIRES, AVANTAGES EN NATURE, PRIMES

*Article 23 : Salaires horaires des salariés agricoles (*Avenant n° 51 du 14 janvier 2014*)

Les salaires sont fixés comme suit à partir du 1^{er} JANVIER 2014

Aucun salaire ne peut toutefois être inférieur au salaire minimum de croissance (SMIC horaire = 9,53 € au 01.01.2014)

	Ancien coefficient	Salaire horaire (€)	Salaire mensuel (base 151.67 h)
Niveau I. 1	100	9,56	1449,97
Niveau I. 2	110	9,75	1478,78
Niveau II. 1	120	9,91	1503,05
Niveau II. 2	130	10,02	1519,73
Niveau III. 1	140	10,17	1542,48
Niveau III. 2	150	10,28	1559,17
Niveau IV. 1	170	10,44	1583,43
Niveau IV. 2	190	10,78	1635,00

La Commission Mixte précise que lors du passage aux 35 heures hebdomadaires, la rémunération mensualisée sur la base de 39 heures par semaine doit être maintenue en application de l'article 6.6 de l'accord national du 23 décembre 1981, modifié par les avenants n°12, 13 et 14 de mars et juin 2000.

Article 24 : Rémunération mensualisée des heures normales (*Avenant n°7 du 2 mai 1990*)

« La rémunération des salariés embauchés sous contrat à durée indéterminée est mensualisée ».

La mensualisation des heures normales a pour but d'uniformiser le montant de la paie mensuelle en neutralisant les conséquences de la répartition inégale des jours de travail entre les douze mois de l'année. Lors du passage au mois, il y a lieu de payer 151,67 fois le salaire horaire pour une semaine de 35 heures (35 x 52 / 12).

Les heures de travail effectives réalisées au delà de la 35^{ème} heure seront décomptées à la semaine et donnent lieu aux majorations légales.

Les heures de travail non effectuées seront déduites de la rémunération mensuelle sur la base de 1/151,67^{ème} par heure d'absence.

Article 25 : Salaire des employés sous contrat à durée déterminée

Le salaire du salarié sous contrat à durée déterminée à l'exclusion des saisonniers est majoré de 5% par rapport à celui du salarié sous contrat à durée indéterminée ; cette majoration est celle prévue à l'article L 122-3-4 du code du travail. Elle est payée en fin de contrat.

Pour le salarié sous contrat à durée déterminée, toute demi-journée sera payée et employée, en cas de mauvais temps, à divers travaux intérieurs de l'exploitation.

En ce qui concerne les travailleurs saisonniers payés à l'heure en cas d'arrêt de travail dû aux intempéries, la rémunération comportera, à compter de cet arrêt, le paiement en supplément d'une somme correspondant à une heure de travail

Article 26 : Salaire des jeunes salariés

Le taux des salaires des jeunes salariés de l'un ou de l'autre sexe, âges de moins de 18 ans et de capacité physique normale sont fixés comme suit par rapport à ceux des salariés de la même catégorie professionnelle :

a) jeunes salariés ne justifiant pas de six mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité dont ils relèvent :

- âgés de moins de 17 ans : 80%
- âgés de 17 à 18 ans..... : 90%

b) jeunes salariés justifiant de six mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité dont ils relèvent :
même salaire que le salarié adulte.

Article 27 : Avantages en nature (Avenant n°7 du 2 mai 1990)

A défaut d'accord ou d'usages plus favorables aux salariés prévoyant notamment l'octroi d'avantages en nature à titre gratuit, la valeur des avantages énumérés ci-après est déduite des salaires bruts.

1. Nourriture :

Le prix journalier de la nourriture est fixé à deux heures et demie de travail de l'ouvrier au coefficient 100, par jour ouvrable ou non. Le dimanche, dans les exploitations de moins de trois salariés, l'employeur aura la possibilité de ne pas fournir les repas de midi et du soir ; dans ce cas, il devra verser à chacun de ses salariés, une indemnité compensatrice fixée par repas à une heure de travail de l'ouvrier au coefficient 100 ; sauf accord, l'employeur est tenu de fournir le petit déjeuner.

2. Logement :

Le logement est un accessoire du contrat de travail.

A) Chambre meublée : la valeur des indemnités mensuelles de logement est fixée comme suit :

- 5 heures de travail de l'ouvrier au coefficient 100 pour le salarié au coefficient 100,
- 10 heures de travail de l'ouvrier au coefficient 100 pour le salarié au coefficient supérieur à 100.

B) Logement de fonction vide :

a) Logement ouvrant droit à l'attribution de l'allocation de logement :

Lorsque le logement mis à la disposition du salarié ouvre droit à l'allocation de logement conformément aux textes légaux du fait des caractéristiques de son confort, (salle d'eau, W.C. etc.) son évaluation est à débattre entre les parties sous réserve que le taux retenu ne soit pas supérieur à 80 % de la valeur locative résultant de la législation sur les loyers d'habitation.

Cette évaluation devra faire l'objet d'une mention expresse du contrat de travail.

b) Logement remplissant les conditions de l'allocation de logement (alors que l'occupant ne les remplit pas) :

La valeur des indemnités mensuelles de logement est fixée comme suit :

- 8 h de travail de l'ouvrier au coefficient 100 par pièce principale,
- 4 h de travail de l'ouvrier au coefficient 100 par pièce secondaire,
- 5 h de travail de l'ouvrier au coefficient 100 si le logement dispose de l'eau sous pression ou 10 heures si le logement dispose d'une salle d'eau.

c) Logement remplissant les normes d'habitabilité prévues par la loi :

La valeur des indemnités mensuelles de logement est fixée comme suit :

- 5 h de travail de l'ouvrier au coefficient 100 par pièce principale,
- 4 h de travail de l'ouvrier au coefficient 100 si le logement dispose de l'eau sous pression.

D) Dortoir ou chambre commune :

Dans les cas exceptionnels où les salariés couchent en dortoir ou en chambre commune, le montant des indemnités mensuelles de logement est fixé à deux heures de travail de l'ouvrier au coeff. 100 par personne.

Pour toutes les catégories de logement, le montant de la consommation d'électricité pourra être retenu s'il existe un compteur particulier pour le logement du salarié.

3. Jardin :

La valeur du jardin mis à la disposition du salarié par l'employeur est fixée par mois à quatre heures de travail de l'ouvrier au coefficient 100 lorsque sa superficie est supérieure à 100 m².

Article 28 : Prime d'ancienneté

Il est accordé à tout salarié qui justifie de cinq années de présence continue sur la même exploitation, une prime de cinq pour cent sur la base du salaire conventionnel de sa catégorie ; les congés légaux et conventionnels, la maternité, la maladie, les accidents, le temps passé aux armées, n'interrompent pas la continuité de présence.

Cette prime est majorée de un pour cent par année de présence avec plafond de dix pour cent.

Tout salarié quittant volontairement son emploi ou par congédiement, sauf en cas de faute grave, gardera tous ses droits à la prime.

Cette prime est payée en même temps que les salaires, elle s'attache à l'exploitation et non à l'exploitant.

Article 29 : Prime pour travaux insalubres et nocifs

Prime de transport (*Avenant n°31 du 5/12/2001*)

Des primes attribuées pour certains travaux ou en contrepartie de certains frais s'ajoutent aux salaires comme il est dit ci-après :

1. Prime pour travaux insalubres et nocifs :

Les salariés agricoles, à l'exclusion des spécialistes, effectuant des travaux insalubres et nocifs percevront pendant la durée de l'opération, une prime égale à cent pour cent de leur salaire.

Ne donnent pas lieu à prime, les travaux courants de l'exploitation à savoir : emploi des engrais et traitements phytosanitaires.

2. Prime de transport :

Une prime de transport représentative d'un remboursement de frais réels est attribuée aux salariés visés par la présente convention, logés ou non par l'employeur et domiciliés à plus de trois kilomètres du siège de l'exploitation.

« Son montant est égal à 14 euros par mois pour les salariés domiciliés entre trois et cinq kilomètres du siège et à 22 euros par mois pour les salariés domiciliés à plus de cinq kilomètres du siège ».

En cas d'embauche, en cas de rupture ou de suspension du contrat de travail en cours de mois, cette prime sera proportionnelle au temps de travail effectué sur l'exploitation.

Article 30 : Indemnités de déplacement

Des indemnités de déplacements sont allouées aux salariés dans les conditions suivantes :

1. Petits déplacements :

Les salariés non nourris en déplacement ainsi que les chauffeurs livreurs qui sont dans l'obligation de prendre leur repas en dehors de leur domicile perçoivent au minimum, par repas, cinquante pour cent du prix journalier de la nourriture tel qu'il est prévu à l'article 27 ci-dessus.

Dans tous les cas, les frais de transport sont à la charge de l'employeur.

2. Grands déplacements :

Les dépenses de nourriture et de logement et les frais de transport et de séjour sont supportés par l'employeur, dans les conditions suivantes :

- soit sur la base de justificatifs,
- soit sur la base d'un forfait accepté par les deux parties.

Pendant le travail effectué en déplacement d'une durée égale ou supérieure à deux semaines, la rémunération du salarié est majorée d'une indemnité au moins égale à vingt cinq pour cent du salaire afférent au coefficient de son emploi ; cette indemnité est due à compter du premier jour.

Article 31 : Frais de voyage des saisonniers

Les frais de voyage des saisonniers recrutés par l'intermédiaire de l'office des migrations internationales (O.M.I.) doivent être réglés conformément aux clauses des contrats d'introduction.

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

Le remboursement des frais de voyage supportés par le salarié, est effectué par l'employeur, chaque mois, proportionnellement au temps accompli par rapport à la durée du contrat.

En cas de congédiement, non motivé par une faute grave du salarié, l'employeur supporte intégralement les frais de voyage, aller et retour, diminués des sommes déjà versées à ce titre.

Article 32 : Frais de déménagement

Lorsqu'à la suite de la période d'essai, un salarié est embauché pour une durée au moins égale à une

année, les frais de transport du salarié et de sa famille et les frais d'emménagement du mobilier sont à la charge de l'employeur.

Lorsque ce salarié n'est pas embauché à la suite de la période d'essai, seuls les frais de transport aller et retour du salarié, entre son domicile et le lieu de travail, sont à la charge de l'employeur.

Si le salarié embauché a fait l'avance des frais mentionnés à l'alinéa premier ci-dessus, il en est remboursé de la façon suivante :

- 50 % lors de la première paie
- le reste échelonné sur neuf mois

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

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

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

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

Article 33 : Paie

La paie se fera, à l'exclusion des dimanches et jours fériés, toutes les semaines ou toutes les quinzaines pour les salariés payés à la journée ou à la semaine, toutes les fins de mois pour les salariés payés au mois ; les salariés dont la paie est effectuée chaque quinzaine ou chaque mois auront la possibilité de percevoir un acompte toutes les semaines, jusqu'à concurrence de soixante quinze pour cent de la somme gagnée.

Article 34 : Bulletin de paie

Lors du paiement de sa rémunération, l'employeur doit remettre au salarié un bulletin de paie.

Sous réserve de l'application des dispositions de l'article R 143-2 du code du travail, le bulletin de paie doit comporter les mentions suivantes :

- 1° : Le nom et l'adresse de l'employeur ainsi que le cas échéant, la désignation de l'établissement dont dépend le salarié,
- 2° : La référence des organismes auxquels l'employeur verse les cotisations sociales y compris les cotisations de retraite complémentaire (CAMARCA, CPCEA...) ainsi que le numéro sous lequel ces cotisations sont versées,
- 3° : Le cas échéant, le numéro de la nomenclature des activités économiques (code de l'activité principale exercée)
- 4° : L'intitulé de la convention collective de branche applicable au salarié,
- 5° : Le nom et prénom du salarié aux assurances sociales,
- 6° : L'emploi et le coefficient hiérarchique du salarié,
- 7° : Le numéro matricule du salarié,
- 8° : La période et le nombre d'heures de travail auxquels se rapporte le salaire en distinguant s'il y a lieu, les heures qui sont payées au taux normal et celles qui comportent une majoration pour heures supplémentaires ou pour toute autre cause, et en mentionnant le ou les taux appliqués aux heures

correspondantes.

- 9° : La nature et le montant des accessoires de salaire et des primes,
- 10° : Le montant de la rémunération brute,
- 11° : La nature et le montant des cotisations salariales retenues sur cette rémunération brute,
- 12° : La nature et le montant des cotisations patronales assises sur cette rémunération brute en précisant la période sur laquelle elles portent,
- 13° : La nature et le montant des autres déductions éventuellement effectuées sur la rémunération,
- 14° : La nature et le montant des sommes s'ajoutant à la rémunération et non soumises aux cotisations salariales et patronales,
- 15° : Le montant de la somme effectivement reçue par le salarié,
- 16° : La date de paiement de ladite somme,
- 17° : Les dates de congé et le montant de l'indemnité correspondante, lorsqu'une période de congé annuel est comprise dans la période de paie considérée.

Article 35 : Livre de paie

La tenue du livre de paie est obligatoire conformément à la réglementation en vigueur.

SECTION III - DURÉE DU TRAVAIL

***Article 36 : Durée du travail (Avenant n°34 du 2 juin 2003) (les dispositions en italique de cet article n'ont pas été étendues)**

1. **« Durée hebdomadaire du travail : La durée normale du travail effectif est fixée à trente cinq heures par semaine.**

Les temps nécessaires au trajet, à l'habillage, aux casse-croûtes et aux repos ne sont pas, sauf accords d'entreprise ou usages plus favorables, considérés comme travail effectif.

Sont notamment assimilés au travail effectif les jours de congé payé, de congé pour événements familiaux, de congé de formation payé, de repos compensateur payé, les jours fériés chômés et payés, les heures de délégation payées des représentants du personnel ainsi que les périodes limitées à une durée ininterrompue d'un an pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle et pendant le congé de maternité.

Est considéré comme travail effectif, le temps passé par les conducteurs de tracteurs et d'attelages divers aux travaux préparatoires ou complémentaires qui leur incombent, notamment : soins aux animaux de trait, attelage, dételage, préparation et rangement des instruments de travail et de leur véhicule, graissage des tracteurs ainsi que l'habillage et le déshabillage lourds imposés par des situations de travail pénibles et/ou dangereuses et imposés par les textes.

La durée du travail sera effective sur le lieu de travail lorsqu'il s'agira de salariés ne résidant pas au siège de l'exploitation. Pour ceux qui se rendront directement de leur domicile au lieu de travail, la durée du travail sera effective à partir de leur domicile, à condition que les ordres aient été donnés la veille pour le lendemain.

2. **Réduction exceptionnelle de l'horaire de travail**

Les heures perdues au-dessous de la durée normale dans tout ou partie d'établissement, peuvent être récupérées lorsqu'elles n'ont pas été reconnues au titre du chômage partiel, dans les conditions suivantes :

- a) *pour cause de fête locale ou coutumière ou de chômage d'un jour habituellement travaillé tombant la veille ou le lendemain d'un jour férié : dans les trente jours entourant la date du jour chômé,*
- b) *pour causes accidentelles de force majeure : dans les quatre semaines à partir de la reprise normale du travail,*

c) pour intempéries : dans les douze semaines à partir de la reprise normale de travail.

Les heures effectuées en application du présent article ne peuvent excéder pour un même salarié huit heures par semaine et cinquante heures par période de douze mois consécutifs.

Les heures ainsi perdues et récupérables sont payées au tarif normal, à titre d'avance, avec la paie du mois au cours duquel elles ont été perdues ».

***Article 37 : Heures supplémentaires (Avenant n°34 du 2 juin 2003) (les dispositions en italique de cet article n'ont pas été étendues)**

« Les heures supplémentaires sont celles qui sont effectuées selon le cas :

- soit au-delà de la durée normale de trente cinq heures et jusqu'à 43 par semaine : 25 % de majoration
- soit au-delà de 43 heures hebdomadaires : 50% de majoration.
- Au-delà de 150 heures supplémentaires annuelles, la majoration est de :
 - 50 % pour les entreprises de 10 salariés au plus,
 - 100% pour les entreprises de plus de 10 salariés ».

*** Article 38 : Repos compensateur en cas d'heures supplémentaires (Avenant n°34 du 2 juin 2003) (les dispositions en italique de cet article n'ont pas été étendues)**

« Un repos compensateur payé est accordé au salarié dans les conditions ci-après

heures effectuées dans l'année	Jours de repos compensateur
de 1690 à 1770	1
de 1771 à 1840	2
de 1841 à 1920	3

*** Article 39 : Durée journalière maximale du travail (Avenant n°34 du 2 juin 2003) (les dispositions en italique de cet article n'ont pas été étendues)**

« L'exécution d'heures supplémentaires ne peut avoir pour effet de porter la durée journalière du travail à plus de dix heures.

Cependant, la durée maximale journalière peut être portée jusqu'à onze heures, le nombre global d'heures de dépassement au-delà de dix heures ne pouvant être supérieur à cinquante heures par an.

En tout état de cause, le nombre de jours consécutifs durant lesquels la durée du travail excède dix heures ne peut être supérieur à six.

Ce nombre de jours peut cependant être porté à douze avec l'accord des salariés concernés en cas de situation exceptionnelle mettant en cause la sauvegarde du produit ».

*** Article 40 : Durée annuelle maximale du travail (Avenant n°34 du 2 juin 2003) (les dispositions en italique de cet article n'ont pas été étendues)**

« L'exécution d'heures supplémentaires ne peut avoir pour effet de porter la durée annuelle du travail effectué à plus de mille neuf cent vingt heures.

Dans les exploitations n'employant qu'un seul salarié polyvalent, la durée annuelle du travail peut être portée à mille neuf cent soixante heures.

La durée maximale annuelle du travail susceptible d'être effectuée par un salarié est réduite à due proportion des périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue ».

*** Article 41 : Maximum d'entreprise (Avenant n°34 du 2 juin 2003) (les dispositions en italique de cet article n'ont pas été étendues)**

« Dans chaque exploitation ou entreprise employant plus de deux salariés, le nombre total des heures de travail effectué ne peut être supérieur, par année, à un maximum qui est déterminé en fonction du nombre de salariés.

Ce maximum d'entreprise est égal à :

nombre de salariés x 1860 heures

Le nombre de salariés pris en compte pour l'établissement du maximum d'entreprise correspond au nombre de salariés présents dans l'entreprise au début de la période annuelle et embauchés soit par contrat à durée indéterminée, soit par contrat à durée déterminée au moins égal à six mois.

En cas d'embauché ou de débauche (ou fin de contrat à durée déterminée) en cours d'année, le maximum annuel de l'entreprise est majoré ou minoré à due proportion.

Les salariés embauchés par contrat à durée déterminée inférieur à six mois et notamment les saisonniers, ne sont pas pris en compte pour la détermination du maximum d'entreprise et les heures de travail qu'ils effectuent ne s'imputent pas sur le maximum d'entreprise. Ces salariés suivent l'horaire de travail du ou des autres salariés de l'entreprise affectés aux mêmes travaux ».

*** Article 42 : Contrôle des heures de travail effectuées (Avenant n°34 du 2 juin 2003) (les dispositions en italique de cet article n'ont pas été étendues)**

« Le nombre des heures de travail effectuées par chaque salarié est consigné par l'employeur ou son représentant dans un registre ou document émargé mensuellement par chaque salarié. Ce registre ou document doit notamment permettre la récapitulation des heures normales de travail effectuées, de l'accomplissement d'heures supplémentaires, du nombre total des heures de travail effectuées au cours de la période annuelle, du nombre de jours de congé pris dans l'année en distinguant les congés payés, le repos compensateur et le cas échéant, les autres formes de congé.

Ce registre ou document doit être tenu à la disposition des agents chargés du contrôle et des délégués habilités à le consulter. Il doit être conservé pendant cinq ans.

Dans les entreprises de plus de dix salariés, la formalité de l'émargement peut être remplacée par un autre moyen de contrôle ».

*** Article 43 : Travail de nuit (Avenant n°34 du 2 juin 2003) (les dispositions en italique de cet article n'ont pas été étendues)**

« Le travail de nuit effectué en dehors de l'horaire normal de travail devra être compensé par un repos correspondant et n'entraîne, dans ce cas, qu'une majoration de vingt cinq pour cent du tarif normal.

Toutefois, s'il est effectué en supplément du travail journalier, le tarif sera majoré de cinquante pour cent.

Le travail de nuit exceptionnel commence à vingt et une heures et se termine à six heures ».

*** Article 44 : Repos hebdomadaire et jours fériés (Avenant n°34 du 2 juin 2003) (les dispositions en italique de cet article n'ont pas été étendues)**

1. « Repos hebdomadaire :

Chaque semaine, les salariés agricoles ou similaires auront droit à un repos à prendre le dimanche d'une

durée de vingt quatre heures consécutives ; toutefois, des dérogations sont admises (v. ANNEXE I).

Le salarié ayant travaillé le dimanche, aura droit à un repos égal au temps passé le dimanche.

Dans les circonstances exceptionnelles, notamment pour éviter des pertes de récoltes périssables ou effectuer des traitements urgents, le repos hebdomadaire peut être suspendu ; dans ce cas, les intéressés bénéficieront soit d'un repos d'une durée égale au repos supprimé, soit d'un congé supplémentaire payé.

En tout état de cause, le repos hebdomadaire ne pourra être suspendu plus de six fois dans l'année.

Tout employeur qui veut suspendre le repos hebdomadaire doit en aviser immédiatement le chef du service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles et, sauf cas de force majeure, avant le commencement du travail. Il doit faire connaître les circonstances qui justifient la suspension du repos hebdomadaire, indiquer la date et la durée de cette suspension, les personnes qu'elle atteindra et la date à laquelle ces personnes pourront bénéficier du repos compensateur.

2. Jours fériés :

Les jours fériés légaux suivant :

- le 1^{er} Janvier
- le Lundi de Pâques
- le 1^o Mai
- le 8 Mai
- l'Ascension
- le Lundi de Pentecôte
- le 14 juillet
- l'Assomption
- la Toussaint
- le 11 Novembre
- le jour de Noël ...

sont chômés et payés lorsqu'ils tombent un jour normalement ouvré dans l'entreprise. Sont également considérés comme jours fériés, chômés et payés (dans la limite de deux jours maximum par an), le ou les jours de fêtes locales chômés en vertu des us et coutumes.

Les modalités de rémunération des jours fériés légaux chômés autres que le 1^o Mai sont déterminées comme suit :

- *Le salarié bénéficie d'une indemnité égale au produit du nombre d'heures de travail perdues du fait du jour férié par le montant de son salaire horaire réel.*
- *La rémunération des jours fériés n'est accordée qu'aux salariés présents le dernier jour de travail précédant le jour férié et le premier jour de travail qui fait suite, sauf autorisation d'absence préalablement accordée.*
- *Lorsque l'ancienneté du salarié dans l'entreprise est inférieure à un mois de date à date lors de la survenance d'un jour férié légal chômé, les indemnités de jour férié versées au cours de ce mois ne peuvent dépasser, au total, trois pour cent du montant du salaire payé.*
- *Dans les circonstances exceptionnelles, notamment pour éviter les pertes de récoltes périssables ou effectuer des travaux urgents, le travail des jours fériés sera admis ; dans ce cas les salariés seront normalement payés et auront droit à un repos d'une durée égale au repos supprimé à prendre dans la semaine suivante sauf accord entre les parties.*

Pour le 1^o Mai, il est fait application des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

3. Dispositions diverses :

Les bergers et vachers notamment, n'ayant pas bénéficié de leur repos compensateur, auront droit à un

jour de congé supplémentaire pour chaque journée assurée le dimanche ou un jour férié.

Dans ce cas, les jours de congé supplémentaire correspondant au repos compensateur doivent être groupés et peuvent être cumulés avec le congé annuel ».

SECTION IV - CONGÉS ET ABSENCES

Article 45 : Absences justifiées (Avenant n°7 du 2 mai 1990)

Sous réserve de l'application des clauses de l'article 59 ci-après, toute absence doit être autorisée ou motivée. Les absences autorisées pourront, après entente entre l'employeur et le salarié, être récupérées.

Les employeurs ne devront pas refuser une autorisation d'absence aux salariés dont la présence est nécessaire notamment aux réunions de la commission mixte, de la commission paritaire de travail, de la section à compétence départementale de la commission régionale de conciliation, de la commission départementale des structures agricoles, du comité départemental des prestations sociales agricoles, des organismes de la mutualité agricole, de la chambre d'agriculture, de la commission paritaire départementale du FAFSEA et aux audiences du tribunal des affaires de sécurité sociale et du conseil de prud'hommes.

« Les heures de travail perdues du fait de l'absence du salarié motivée par une participation à la Commission Mixte, à la Commission Paritaire d'Interprétation prévue à l'article 9, ne doivent pas entraîner de perte de salaire ».

Les absences dues à une maladie ou à un accident grave constatés du conjoint, des ascendants et des descendants, ne constituent pas une cause de rupture du contrat de travail lorsqu'elles n'excèdent pas un mois par an avec un maximum de quinze jours consécutifs ; ces délais peuvent être augmentés par accord entre les parties.

Article 46 : Droit au congé et durée du congé

Les congés payés seront accordés selon la législation et la réglementation en vigueur.

Cependant, les travailleurs immigrés bénéficiant de leur congé payé dans leur pays d'origine pourront prolonger leur absence, à la condition expresse que l'employeur ait donné son accord écrit, sans que cette absence constitue une cause de rupture de contrat de travail.

Cet accord devra préciser la date limite de la prolongation qui ne saurait être supérieure à quarante jours de calendrier.

La date de retour est impérative. Toute prolongation de congé qui n'aurait pas fait l'objet d'un accord écrit préalable est, sauf cas de force majeure, constitutive de faute susceptible de sanction.

Ces absences non rémunérées ne seront pas assimilées à des périodes de travail effectif mais n'interrompent pas la continuité de présence sur l'exploitation exigée pour l'octroi de la prime d'ancienneté (art. 28 et 73) ou des congés d'ancienneté (art. 47).

Article 47 : Congé d'ancienneté (Avenant n°5 du 19 janvier 1990)

« Les congés d'ancienneté sont octroyés après un certain nombre d'années de service continu ou non chez un même employeur ou la même exploitation, dans les conditions suivantes :

- deux jours supplémentaires après vingt ans de service.
- quatre jours supplémentaires après vingt cinq ans de service.
- six jours supplémentaires après trente ans de service ».

Article 48 : Appréciation du droit au congé d'ancienneté

Pour l'appréciation du droit au congé d'ancienneté, les périodes de suspension du contrat de travail notamment pour cause :

- de maladie
- d'accident du travail
- de chômage, du fait de l'employeur
- de maintien ou de rappel sous les drapeaux
- de périodes militaires obligatoires de réserve
- de congé non rémunéré en vue de favoriser d'une part, l'éducation ouvrière, d'autre part, la formation des cadres animateurs pour la jeunesse,
- de maternité.

sont assimilées à des périodes de travail effectif.

Article 49 : Aménagement du congé

Le congé ne dépassant pas douze jours ouvrables doit être continu. Le congé supérieur à douze jours peut être fractionné par l'employeur avec l'agrément du salarié. En cas de fractionnement, une fraction doit être au moins de douze jours ouvrables continus compris entre deux jours de repos hebdomadaire.

Sont réputés jours ouvrables pour la jouissance du congé, tous les jours de la semaine, sauf le dimanche, même s'ils ont été chômés en totalité ou partiellement, soit en vertu de l'usage, soit par suite de morte saison ou d'intempéries, à l'exception de ceux qui sont chômés et rémunérés.

Ne peuvent ni réduire, ni prolonger la période de congé : les jours de congé de maladie et de maternité, les périodes obligatoires d'instruction militaire.

Tout congé interrompu pour les causes ci-dessus énoncées, ne peut être prolongé au-delà de la durée primitivement prévue sauf accord de l'employeur.

Article 50 : Époque des congés

Les absences de plus de 24 heures au titre de congés payés ne peuvent être exigées par le personnel des établissements assujettis durant les périodes de grands travaux, sous réserve d'un accord plus favorable entre les parties.

Ces périodes s'échelonnent comme suit :

- cultures de fleurs à parfum : du 1^o mai au 30 septembre
- cultures de fleurs coupées : du 1^o avril au 31 août
- pépinières : du 1^o février au 30 avril, du 15 octobre au 15 décembre
- cultures de plantes en pots : du 15 mars au 31 mai, du 15 septembre au 30 novembre
- cultures de mimosas : du 1^o novembre au 31 mars
- cultures maraîchères et fruitières : du 1^o mai au 30 septembre
- aviculture : du 15 au 31 décembre, du 1^o juillet au 30 septembre et 15 jours en période de Pâques
- production de boutures : du 1^o avril au 31 août
- apiculture : du 15 juillet au 15 septembre
- pour les exploitations situées en région moyenne et montagneuse : du 1^o mai au 30 septembre ou selon la spécialité
- pour l'ensemble des autres exploitations agricoles non spécifiées ci-dessus : du 1^o mai au 30 septembre.

Article 51 : Ordre des départs en congé

La période ordinaire des vacances doit dans tous les cas, être portée par l'employeur à la connaissance du personnel au moins deux mois avant l'ouverture de cette période.

L'ordre des départs en congé devra, s'il s'agit d'une absence de plus de vingt quatre heures, être communiqué à chaque ayant droit quinze jours avant son départ et être affiché sur les lieux de travail. Il sera déterminé par l'employeur, après consultation du personnel ou de ses délégués, en tenant compte de la situation de famille des bénéficiaires, notamment des possibilités de congé du conjoint dans le secteur privé ou public et de la durée de leurs services chez l'employeur.

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

Article 52 : Congé de naissance ou d'adoption et congés spéciaux (Avenant n°5 du 19 janvier 1990)

A l'occasion de certains événements familiaux ci-après indiqués, il est accordé au personnel, après justification, une autorisation exceptionnelle d'absence de :

- congé de naissance ou d'adoption: 3 jours
- mariage du salarié: 4 jours
- mariage d'un enfant du salarié: 1 jour
- décès d'un conjoint: 3 jours
- décès d'un enfant: 2 jours
- décès du père ou de la mère du salarié ou de son conjoint: 2 jours
- décès d'un autre ascendant du salarié ou de son conjoint: 1 jour
- décès d'un autre descendant du salarié ou de son conjoint: 2 jours
- décès d'un frère ou d'une sœur du salarié ou de son conjoint: 1 jour
- « présélection militaire: 3 jours »

Ces jours d'absence n'entraînent pas de réduction de la rémunération. Ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

SECTION V - HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

Article 53 : Dispositions particulières relatives aux femmes et aux jeunes salariés

Il est fait application des articles L 234-1 et suivants et R 234-1 et suivants du code du travail, notamment en matière de limitation des charges et de travaux interdits aux femmes et aux jeunes salariés.

Article 54 : Intempéries

En cas d'intempéries, l'employeur devra fournir les moyens de préservation nécessaires, notamment installer, dans les conditions conformes aux articles L 233-5 et suivants du code du travail, les cabines de conduite sur les tracteurs dans tous les cas où elles sont adaptables, des vêtements de pluie doivent être mis à la disposition des salariés.

Article 55 : Travaux dans l'eau

Les salariés recevront de l'employeur des bottes ou des chaussures les mettant à l'abri de l'humidité.

Article 56 : Travaux insalubres et nocifs

L'employeur occupant le personnel à des travaux salissants, insalubres et nocifs devra fournir gratuitement des vêtements spéciaux, le temps et les produits nécessaires à la toilette.

Les masques, les bottes, les gants et vêtements indispensables pour l'épandage des engrais, les produits insecticides et anticryptogamiques, seront fournis gratuitement dans tous les cas où les travaux nécessitent un équipement spécial et resteront la propriété de l'employeur.

L'emploi par les salariés des moyens de protection appropriés est obligatoire. Dans toutes les exploitations occupant en permanence au moins cinq salariés, des douches avec appareil fonctionnant à eau chaude et eau froide, seront mis à la disposition du personnel.

Article 57 : Emploi des machines

Les machines agricoles ne devront être utilisées que munies des dispositifs de protection prévus par la loi. Les conducteurs d'engins, camions, tracteurs recevront, sur leur demande, une ceinture de protection abdominale.

SECTION VI - FORMATION PROFESSIONNELLE ET APPRENTISSAGE**Article 58 : Formation professionnelle et apprentissage**

Les parties s'engagent à appuyer toute politique tendant à promouvoir la formation professionnelle et l'apprentissage.

Les salariés de moins de 18 ans pourront disposer pour leur formation professionnelle, et ceci sans préjudice d'aucune retenue sur leurs salaires et congés payés, d'un temps équivalent à un jour de travail par semaine du 1^o octobre au 31 mars, à condition de justifier leur absence.

La formation professionnelle qualifiante acceptée par l'employeur et suivie avec succès, doit permettre au salarié de bénéficier d'une revalorisation de sa classification.

CHAPITRE IV

DISPOSITIONS RELATIVES À LA SUSPENSION ET À LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

SECTION 1° - SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 59 : Suspension du contrat de travail

1. Maladie, accident :

1 – 1 - Garantie d'emploi

a) accident du travail et maladie professionnelle : il est fait application des articles L.1226-7 et suivants du code travail.

b) accident et maladie de la vie privée : les effets du contrat de travail en cours sont simplement suspendus lorsque le salarié doit interrompre son activité pour cause de maladie ou d'accident de la vie privée dans les conditions suivantes :

- Moins de cinq ans d'ancienneté : garantie d'emploi fixée a trois mois
- Plus de cinq ans d'ancienneté : garantie d'emploi fixée a six mois.

Dès guérison ou consolidation de sa blessure, pendant ou a l'issue des périodes susvisées, le salarié doit être réintégré de plein droit dans son emploi, sauf inaptitude au travail constatée dans les conditions légales.

Si l'indisponibilité du salarié malade ou accidenté dure plus que les délais fixes ci-dessus, le contrat peut être rompu. S'il l'est par l'employeur, le salarié a droit a l'indemnité de licenciement prévue aux articles 62 et 82.

De plus, le salarié conserve une priorité d'embauchage pendant l'année suivant l'expiration des périodes de trois mois et six mois susmentionnées.

1 – 2 – Maintien partiel du salaire en cas d'absence pour maladie ou accident (article 4 de l'accord du 13 janvier 2010 – voir en ANNEXE 3)

Après un an d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de la maladie ou d'accident, le salarié bénéficiera, en relais de l'obligation dite de « mensualisation » prévue à l'article L1226-1 du code du travail, d'une indemnité journalière.

En supplément de l'accord national, les partenaires sociaux des Alpes Maritimes ont décidé d'améliorer le montant de cette indemnité journalière, qui sera égal à 25% du salaire journalier de référence.

2. Service préparatoire, appel au service national pour la durée de la guerre et rappel au service national :

Conformément à l'article L 122-21 du code du travail, si un employeur, un salarié ou un apprenti se trouve astreint aux obligations imposées par le service préparatoire ou se trouve appelé au service national en exécution d'un engagement pour la durée de la guerre, ou rappelé au service national à un titre quelconque, le contrat de travail ou d'apprentissage ne peut être rompu de ce fait.

3. Service national :

Lorsqu'il connaît la date de sa libération du service national actif et, au plus tard, dans le mois suivant celle-ci, le travailleur qui désire reprendre l'emploi occupé par lui au moment où il a été appelé au service national, doit en avertir son ancien employeur.

Le travailleur qui a manifesté son intention de reprendre son emploi, comme il est dit à l'alinéa précédent, est réintégré dans l'entreprise, à moins que l'emploi occupé par lui ou un emploi ressortissant à la même catégorie professionnelle que le sien ait été supprimé.

Lorsqu'elle est possible, la réintégration dans l'entreprise doit avoir lieu dans le mois suivant la date à laquelle l'employeur a été avisé par le salarié de l'intention de celui-ci de reprendre son emploi.

Le travailleur réintégré bénéficie de tous les avantages qu'il avait acquis au moment de son départ.

Le droit de priorité à l'embauchage valable durant une année à dater de sa libération est réservé à tout travailleur qui n'aura pu être réemployé à l'expiration du service national actif dans l'établissement où il travaillait au moment de son départ.

Les dispositions ci-dessus sont applicables, lors de leur renvoi dans leurs foyers, aux personnes qui, ayant accompli leur service actif, ont été maintenues au service national ainsi qu'aux personnes qui ayant cessé d'être aptes au service national après leur incorporation ont été classées "réformés temporaires" ou "réformés définitifs".

4. Formation professionnelle agricole :

Le salarié qui bénéficie d'un arrêt de travail en vue d'effectuer un stage de formation professionnelle agricole reprend son activité au sein de l'exploitation à l'issue de ce stage.

Dans le cas où la suspension des contrats de travail pour formation professionnelle imposerait, après avis des délégués du personnel ou syndicaux, le remplacement effectif des intéressés, les remplaçants doivent être informés du caractère provisoire de leur emploi.

Article 60 : Grossesse, maternité et adoption

La suspension et la rupture du contrat de travail en cas de maternité et d'adoption ne pourra intervenir que dans les conditions prévues par les articles L 122-25 à L 122-32 du code du travail.

Il est notamment rappelé qu'aucun employeur ne peut résilier le contrat de travail d'une femme salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté et pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit, qu'elle use ou non de ce droit, ainsi que pendant les quatre semaines qui suivent l'expiration de ces périodes.

Pour élever son enfant, le salarié peut, sous réserve d'en informer son employeur au moins quinze jours à l'avance par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, résilier son contrat de travail à l'issue du congé de maternité ou d'adoption, ou le cas échéant, deux mois après la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant, sans être tenu de respecter le délai de préavis ni de payer de ce fait une indemnité de rupture.

SECTION II - RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 61 : Rupture du contrat à durée déterminée

Les conditions dans lesquelles il est mis fin à un contrat de travail à durée déterminée sont fixées par les articles L 122-1 et suivants du code du travail.

Article 62 : Rupture du contrat à durée indéterminée (*Avenant n°5 du 19 janvier 1990 et avenant n°11 du 21 décembre 1990*)

1. Préavis :

- a) Cas du salarié démissionnaire :
 - 1) Si le salarié a moins de six mois de présence sur l'exploitation, le préavis est fixé à huit jours.
 - 2) Si le salarié a plus de six mois et moins d'un an de présence sur l'exploitation, le préavis est fixé à quinze jours.
 - 3) Si le salarié a plus d'un an de présence sur l'exploitation, le préavis est fixé à un mois.
- b) Cas du salarié licencié :
 - 1) Si le salarié a moins de six mois de présence sur l'exploitation, le préavis est fixé à huit jours.
 - 2) Si le salarié a plus de six mois et moins de deux ans de présence sur l'exploitation, le préavis est fixé à un mois.
 - 3) Si le salarié a plus de deux ans de présence sur l'exploitation, le préavis est fixé à deux mois.

Le préavis doit être notifié par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et prend effet à la fin de la quinzaine qui suit la date de notification du congé.

2. Heures pour recherche d'emploi :

En cas de licenciement, le salarié a droit, pendant la durée du préavis à une absence correspondant à deux heures par jour à son choix, quelle que soit la durée du préavis.

A la demande du salarié, ces heures peuvent être cumulées.

Elles sont rémunérées si la rupture du contrat émane de l'employeur et ne résulte pas de la faute lourde du salarié.

3. Indemnité de licenciement :

Le salarié qui est licencié alors qu'il compte deux ans d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité minimum de licenciement qui sera égale à une somme calculée, par année de service dans l'exploitation, sur la base de :

- « moins de dix ans d'ancienneté : un dixième de mois par année d'ancienneté,
- à partir de dix ans d'ancienneté : un dixième de mois par année d'ancienneté plus un quinzième de mois par année d'ancienneté au-delà de dix ans .

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la 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 que prorata temporis ».

Article 63 : Droit au maintien dans les lieux

Les salariés logés par leur employeur peuvent conserver le logement qu'ils occupent pendant un délai maximum d'un mois à compter de la fin du contrat.

Dans le cas où le salarié se maintient dans les lieux dans les conditions indiquées ci-dessus, il sera redevable à son ancien employeur, des charges et redevances afférentes au logement de fonction calculées selon les dispositions mentionnées à l'article 27.

Le droit au maintien dans les lieux ne s'applique ni aux salariés licenciés pour faute grave, ni aux salariés en période d'essai.

Article 64 : Attestation de cessation de travail

A la demande des salariés démissionnaires ou licenciés, les employeurs sont obligés de délivrer une

attestation pour leur permettre de trouver du travail ; cette attestation doit mentionner la date à laquelle le salarié sera libre de tout engagement.

Article 65 : Certificat de travail

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

Article 66 : Indemnité de départ en retraite

Tout salarié qui fait valoir ses droits à la retraite et quitte volontairement l'exploitation a droit à une indemnité de départ en retraite égale à :

- un demi mois de salaire après cinq années de service dans la même entreprise plus un dixième de mois par année supplémentaire jusqu'à vingt cinq ans de service,
- trois mois de salaire au-delà de vingt cinq années de service dans la même entreprise plus un dixième de mois par année supplémentaire.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant le départ à la retraite, ou selon la formule la 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 que prorata temporis.

TITRE II

DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES AUX CADRES

Article 67 : Définition du cadre

Fait partie du personnel d'encadrement, tout salarié dont la fonction consiste à diriger d'une manière permanente, une partie ou la totalité du personnel de l'exploitation.

Article 68 : Formation du contrat

Un contrat ou une lettre d'engagement doit précéder l'embauchage définitif et spécifier le groupe auquel appartient le cadre, ses fonctions et son coefficient hiérarchique.

Article 69 : Période d'essai

La période d'essai des cadres embauchés par contrat à durée indéterminée est fixée à ;

- un an pour les cadres du groupe I
- six mois pour les cadres du groupe II
- trois mois pour les cadres du groupe III

La partie qui désire mettre fin avant son terme à la période d'essai doit avertir l'autre partie par pli recommandé avec avis de réception en respectant un délai de prévenance de :

- un mois pour les cadres du groupe I
- quinze jours pour les cadres du groupe II
- huit jours pour les cadres du groupe I II

Article 70 : Classification des emplois (Avenant n° 37 du 3 février 2004) (les dispositions en italique de cet article n'ont pas été étendues)

« En application du chapitre XI de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié, les différents niveaux de qualifications conventionnelles comprises dans chacune des catégories de la classification générale doivent être interprétées comme indiqué ci-après

Dans tous les cas, un cadre ne peut être classé dans l'une des trois catégories définies ci-dessous sans un avenant écrit et signé des deux parties. Le refus de signer ne peut être considéré comme un motif de licenciement.

Dans le cadre de la promotion sociale, tout salarié ayant exercé au moins pendant six mois les fonctions d'une catégorie supérieure, bénéficiera du classement de cette catégorie.

I. Cadres dirigeants.

Ce sont les gérants ou directeurs généraux salariés disposant d'une délégation de pouvoirs la plus étendue en matière sociale, économique ou financière, et pouvant engager la responsabilité partielle ou entière de l'entreprise. Ils assurent la responsabilité pénale de l'entreprise.

Ils débattent librement avec leur employeur ou leur conseil d'administration de leur rémunération forfaitaire sans aucune référence horaire. Ils ne sont pas concernés par les dispositions de la présente convention collective (sauf en matière de congés payés), et ne bénéficient pas de la réduction du temps de travail.

II. Cadres occupés selon l'horaire collectif.

La durée de leur temps de travail peut être prédéterminée. Ils sont occupés selon l'horaire collectif applicable à l'équipe ou à l'activité à laquelle ils sont intégrés.

1. Groupe III a :

- Personnel technique, contremaître :

Cadre dont la fonction est de répartir et surveiller les travaux suivant des instructions ou directives nettement déterminées qu'il reçoit de l'employeur ou d'un cadre du groupe I ou II ; il doit être capable de rédiger un compte rendu écrit des activités journalières.

Peuvent faire partie de ce groupe les titulaires du B.T.S. ou d'un diplôme au moins équivalent.

Sont assimilés au groupe III a), les agents débutants titulaires du B.T.S. ou d'un diplôme au moins équivalent qui, par leur formation ou leurs fonctions dans l'entreprise ou l'exploitation, sont chargés d'effectuer des travaux précis sur le plan technique, scientifique ou commercial.

- Personnel administratif, comptable qualifié (e) :

Doit faire preuve de connaissances suffisantes pour tenir les livres légaux auxiliaires nécessaires à la comptabilité générale et analytique et être capable de dresser le bilan, éventuellement avec les directives d'un chef comptable ou d'un cabinet de comptabilité.

- Personnel commercial, prospecteur (trice), démarcheur (euse), technicien (ne) commercial(e) :

Sous la responsabilité et les directives de son supérieur hiérarchique, il est chargé de la promotion et de la représentation commerciale des produits auprès de la clientèle.

2. Groupe III b :

- Personnel technique, chef d'équipe :

Cadre dont la fonction est de répartir le travail entre les salariés placés sous son autorité directe et de faire exécuter ces travaux.

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

- Personnel administratif, assistant (e) de direction :

Répond à la définition de secrétaire sténodactylographe mais attaché (e) exclusivement à la direction et susceptible, en cas d'absences de courtes durées de l'employeur, de prendre certaines initiatives sans responsabilité importante.

III. Cadres organisant leur temps de travail.

Ce sont les cadres dont la fonction permanente est d'administrer, de gérer ou diriger les différents travaux de l'entreprise selon les directives générales préalablement établies et dont le temps de travail ne peut être prédéterminé.

1. Groupe I :

- Personnel technique :

Cadre dont la fonction est d'administrer l'exploitation ou l'établissement suivant des directives générales préalablement établies, laissant une large part à l'initiative personnelle, d'embaucher le personnel placé sous ses ordres, de tenir ou faire tenir sous sa responsabilité toute comptabilité, de représenter l'employeur auquel il rend compte de sa gestion.

Peuvent prétendre à la classification dans le groupe I les titulaires du diplôme d'ingénieur agronome (I.N.A. ou E.N.S.A.), d'ingénieur horticole (E.N.S.H.).

Les cadres non titulaires des diplômes énumérés ci-dessus ont la possibilité, dans le cadre de la promotion sociale et par l'entente entre les deux parties, d'accéder au groupe I.

- Personnel administratif :

Cadre dont la fonction est d'administrer l'exploitation ou l'établissement suivant des directives générales préalablement établies, laissant une large part à l'initiative personnelle, d'embaucher le personnel placé sous ses ordres, de tenir ou faire tenir sous sa responsabilité toute comptabilité, de représenter l'employeur auquel il rend compte de sa gestion.

Peuvent prétendre à la classification dans le groupe I les titulaires du diplôme H.E.C. doctorat sciences économiques, des E.S.E.C. de Paris ou diplômes équivalents.

Les cadres non titulaires des diplômes énumérés ci-dessus, ont la possibilité, dans le cadre de la promotion sociale et par l'entente des deux parties, d'accéder au groupe I.

- Personnel commercial, directeur (trice) commercial (e), chef de service :

Dans le cadre de la politique commerciale à l'élaboration de laquelle il a participé et des objectifs préalablement définis, il est responsable de l'ensemble des activités commerciales.

2. Groupe II a :

- Personnel technique, chef de culture :

Cadre dont la fonction est de diriger les travaux suivant des instructions générales établies périodiquement par l'employeur ou un cadre du groupe I. Il est responsable de la bonne exécution des travaux. Il peut embaucher et débaucher du personnel sous la responsabilité de l'employeur ou d'un cadre du groupe I.

Peuvent faire partie de ce groupe II a) les titulaires du B.T.S. ou d'un diplôme au moins équivalent.

Sont assimilés, au maximum, aux cadres du groupe II a), les agents qui, par leur formation ou leurs fonctions dans l'entreprise, sont chargés d'effectuer des travaux précis sur le plan technique, scientifique ou commercial.

- Personnel administratif, chef de service comptabilité :

Cadre ayant sous sa responsabilité un minimum de trois employés dont il doit être en mesure de coordonner le travail. Doit être capable de résoudre seul, sans intervention extérieure, l'ensemble des problèmes de comptabilité intéressant l'entreprise qui l'emploie.

- Personnel commercial, inspecteur (trice) technico-commercial (e) :

Dans le cadre de la politique commerciale de l'entreprise, il a pour mission, dans un secteur géographique déterminé, de développer le volume des ventes au sein de la clientèle existante et de prospecter de nouveaux clients.

Groupe II b :

- Personnel technique, chef de culture :

Cadre dont la fonction est de diriger les travaux suivant des instructions générales établies périodiquement par l'employeur ou un cadre du groupe I ou II a).

Peuvent faire partie de ce groupe II b) les titulaires du B.T.S. ou d'un diplôme au moins équivalent et ayant déjà un minimum de trois ans d'appartenance au groupe III.

- Personnel administratif, assistant (e) de direction diplômé (e)

Cadre ayant des responsabilités plus étendues que celles du groupe III b) et ayant la connaissance de deux langues étrangères utiles à l'entreprise ».

Article 71 : Coefficients de base

Les coefficients de base sont fixés comme suit :

Groupe I	400
Groupe II a).....	350
Groupe II b)	300
Groupe III a)	250
Groupe III b)	200

Article 72 : Valeur du point (*Avenant n° 51 du 14 janvier 2014*)

« La valeur mensuelle du point est fixée à **13,32 €** à compter du **1^{er} Janvier 2014**.

Salaires mensuels des différentes catégories de cadres déterminées par l'article 71 :

Groupe	Coefficient	Salaires mensuel (€)
III b	200	2664
III a	250	3330
II b	300	3996
II a	350	4662
I	400	5328

Toutefois, à la demande de l'une des parties, la Commission Mixte se réunira aux mêmes fins sur convocation du service de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles.

Article 73 : Prime d'ancienneté

Il sera accordé à tout cadre qui justifie de cinq années de présence continue sur la même exploitation, une prime de cinq pour cent sur la base du salaire conventionnel de sa catégorie ; cette prime est majorée de un pour cent par année de présence avec plafond de dix pour cent.

Article 74 : Prime à la production et à la reconversion

Des primes à la production et à la reconversion peuvent être attribuées après accord entre les parties, pour les cadres des groupes I et II.

*** Article 75** : Avantages en nature (*Avenant n° 37 du 3 février 2004*)

Les avantages en nature tel que le logement, l'électricité, le chauffage, etc. sont maintenus, mais la valeur desdits avantages en nature, établie à l'amiable par les parties, pourra être déduite de la rémunération en espèce. « *Les avantages en nature et les frais professionnels se verront appliquer les arrêtés du 17 juin 2003 pour le calcul des cotisations sociales agricoles* ».

- Article 76** : Durée du Travail et congés payés (*Avenant n° 37 du 3 février 2004*)

La durée du travail des cadres sera conforme à la réglementation en vigueur « *et au chapitre XI de l'avenant particulier à la durée du travail des cadres du 23 décembre 2001 concernant la durée du travail dans les exploitations agricoles* ».

Les cadres organisant leur temps de travail doivent consacrer le temps nécessaire à la bonne marche de l'entreprise et à l'exécution des tâches qui leur sont confiées. En compensation de ces obligations, il leur sera accordé cinq jours de congés payés supplémentaires dans l'année ajoutés aux cinq semaines légales. Ces cadres disposeront, en outre, d'un temps de récupération d'un jour et demi par mois à prendre chaque mois, sans report possible au-delà de chaque trimestre. L'encadrement occupé selon l'horaire collectif ne bénéficie pas des cinq jours supplémentaires ni des jours de récupération ».

Article 77 : Congés payés

Les cadres ont droit aux mêmes congés que les salariés de l'exploitation ; ils doivent être pris de manière à ne pas gêner la bonne marche de celle-ci et en accord avec l'employeur.

Une période de congé supplémentaire peut être accordée aux cadres par leurs employeurs.

** Les dispositions en italique des articles 75 et 76 n'ont pas été étendues.*

Article 78 : Suspension du contrat de travail

- 1) En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, il est fait application des articles L 122-32-1 et suivants du code du travail.
- 2) L'accident ou la maladie de la vie privée ne constituent pas une cause de rupture du contrat de travail; le cadre qui a interrompu son travail, reprend son activité au sein de l'entreprise dès sa guérison, à moins que l'employeur n'ait été dans l'obligation de le remplacer ; toutefois, même dans cette éventualité, le contrat de travail ne peut être rompu si la durée de l'incapacité n'a pas excédé au cours de la période de douze mois qui suit l'arrêt de travail, une durée de six mois.
- 3) En vue d'assurer la marche normale de l'exploitation, l'employeur peut embaucher à titre temporaire, un remplaçant en l'avertissant de la précarité de son emploi. Il doit aviser le cadre indisponible de l'obligation dans laquelle il s'est trouvé de le remplacer ; en cas d'accident ou de maladie de la vie.

Article 79 : Périodes de perfectionnement

Les cadres peuvent bénéficier chaque année, en dehors des périodes de grands travaux, de six jours supplémentaires payés, afin d'assister à des sessions ou à des cours de perfectionnement technique, organisés soit par les services du ministère de l'agriculture et de la forêt, soit par les organisations professionnelles. L'employeur peut exiger des justifications sur l'utilisation de ces journées.

Le nombre de jours peut être augmenté d'un commun accord.

Article 80 : Délai-congé

La résiliation du contrat doit être notifiée à l'intéressé par lettre recommandée avec avis de réception.

Il est dû en cas de rupture d'un contrat à durée indéterminée, un préavis réciproque dont la durée minimum est fixée ainsi qu'il suit :

Groupes	Justifiant de moins de cinq ans de présence sur l'exploitation	Justifiant de cinq ans ou plus de présence sur l'exploitation
I	Six mois	Douze mois
II	Trois mois	Six mois
III	Deux mois	Quatre mois

Article 81 : Indemnité de rupture brusque

La non observation de tout ou partie du préavis entraîne l'octroi pour l'autre partie d'une indemnité de brusque rupture comprenant :

- a) Le salaire fixe qui aurait été perçu jusqu'à l'expiration du préavis.
- b) La quote-part de primes, proportionnelle à la durée du préavis non accompli (cette quote-part sera

calculée en prenant pour base le montant moyen des primes octroyées au cours des trois années culturelles précédant celle au cours de laquelle a été signifié le congé).

Article 82 : Indemnité de licenciement

Sous réserve de l'article R 122-1 du code du travail, en cas de licenciement, sauf faute grave, le personnel d'encadrement bénéficie d'une indemnité de licenciement, sous réserve que le cadre justifie, au service de l'employeur, d'une ancienneté égale à :

- quatre ans pour les cadres du groupe I
- trois ans pour les cadres du groupe II
- deux ans pour les cadres du groupe III

Le montant de l'indemnité de licenciement est égal à un mois d'appointements par année ou fraction d'année de présence supérieure à six mois pour les cadres du groupe I avec un maximum de quinze mois de salaires, un demi - mois pour les cadres du groupe II, un quart de mois pour les cadres du groupe III.

Par appointements, il faut entendre le salaire au moment du licenciement et les primes calculées selon les dispositions de l'article 80. En cas de vente, l'ancienneté est calculée suivant la période d'emploi sur l'exploitation.

Dans le cas où le cadre aurait bénéficié au service de l'employeur qui le licencie d'une promotion à un groupe supérieur pour lequel il n'a pas l'ancienneté correspondante exigée ci-dessus, le droit à l'indemnité de licenciement lui reste acquis si son ancienneté totale est au moins égale à celle requise par l'emploi qu'il occupait dans un des groupes inférieurs.

Article 83 : Départ en retraite

1. A l'initiative du salarié :

Le salarié quittant volontairement son emploi pour bénéficier du droit à une pension de vieillesse est tenu de respecter le délai de préavis - démission fixé comme suit :

- ancienneté de services continus chez le même employeur inférieure à six mois : quinze jours,
- ancienneté de services continus chez le même employeur comprise entre six mois et moins de deux ans : un mois,
- ancienneté de services continus chez le même employeur d'au moins deux ans : deux mois.

Il bénéficie, s'il a atteint ou dépassé l'âge de soixante ans, d'une indemnité de départ à la retraite fixée comme suit, en fonction de son ancienneté dans l'entreprise :

- un dixième de mois par année de service au-delà de cinq ans,
- trois mois à vingt cinq ans de service, avec en plus un dixième de mois par an au-delà de vingt cinq ans.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le salaire moyen des douze ou trois derniers mois, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, étant entendu que, dans le cas des trois derniers mois, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aurait été versée au salarié pendant cette période, ne serait prise en compte que prorata temporis.

2. A l'initiative de l'employeur :

- a) Mise à la retraite par l'employeur ne constituant pas un licenciement : l'employeur peut décider la mise à la retraite du salarié lorsque celui-ci atteint ou dépasse l'âge de soixante cinq ans et peut bénéficier d'une pension de vieillesse au taux plein (tous régimes de base confondus) en remplissant les conditions d'ouverture du droit et service de ladite pension. Il en est de même lorsque le salarié a atteint ou dépassé l'âge de soixante ans et qu'il ne désire pas bénéficier des points de retraite supplémentaires que les régimes de retraite complémentaire continuent à donner jusqu'à soixante cinq ans.

Dans ces deux cas, la mise à la retraite n'est pas un licenciement.

L'employeur devra néanmoins, respecter le délai de préavis de licenciement prévu à l'article 80, pour chaque catégorie de personnel.

L'indemnité de départ à la retraite sera dans ces deux cas, identique à celle mentionnée ci-dessus article 82 ; toutefois, la condition d'ancienneté requise est ramenée à deux ans.

- b) Mise à la retraite par l'employeur constituant un licenciement : si le salarié atteint ou dépasse l'âge de soixante ans et que les conditions légales de mise à la retraite ne sont pas remplies ou si le salarié a atteint ou dépassé l'âge de soixante ans, que les conditions légales de départ à la retraite sont remplies mais qu'il désire bénéficier jusqu'à soixante cinq ans des points de retraite supplémentaires accordés par les régimes de retraite complémentaire, la rupture du contrat de travail par l'employeur constitue un licenciement.

Dans ces deux cas, l'employeur doit respecter la procédure de licenciement. Le salarié bénéficie du préavis et de l'indemnité de licenciement prévus aux articles 80 et 82.

Article 84 : Prévoyance et retraite des cadres (Avenant n°48 du 12 décembre 2012)

Les salariés cadres bénéficient des dispositions de la convention collective nationale de prévoyance des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952 modifiée, qui définit un régime de prévoyance et d'assurance complémentaire frais de santé, ainsi qu'un régime de retraite supplémentaire.

Le régime de prévoyance est amélioré par :

- La garantie décès supplémentaire « Formule A », avec une cotisation de 0,40 % sur la totalité du salaire, répartie à 50 % à charge du salarié et 50 % à charge de l'employeur. Le contenu de cette garantie est décrit en annexe 2.
- La réduction du délai de carence pour la prise en charge de la garantie de ressources en cas de maladie ou d'accident de la vie privée à compter du 4^{ème} jour. La cotisation à charge de l'employeur est de 0,10 % sur la tranche A et de 0,17 % sur la tranche B.
- L'option « rente conjoint – formule 3 » avec une cotisation de 0,39 % sur le salaire brut, répartie à 40 % à charge du salarié et 60 % à charge de l'employeur. Le contenu de cette garantie est décrit en annexe 2.

L'assurance complémentaire santé est améliorée par la prise en charge de la cotisation répartie à 50 % à charge du salarié et 50 % à charge de l'employeur.

Le régime de retraite supplémentaire est amélioré en renforçant le taux d'épargne mensuel, par une cotisation de 4% sur la totalité du salaire brut, répartie à 50 % à charge du salarié et 50 % à charge de l'employeur.

Tout employeur est tenu d'adhérer pour l'ensemble de ses salariés cadres et assimilés, à la Caisse de Prévoyance des Cadres des Entreprises Agricoles (C.P.C.E.A.), institut de prévoyance désigné pour assurer la gestion du régime, dont les coordonnées sont : C.P.C.E.A., Groupe AGRICA, 21 rue de la bienfaisance, 75 382 Paris Cedex 08.

TITRE III

DÉPÔT, PUBLICITÉ ET EXTENSION

Article 85 : Dépôt

La présente convention collective qui annule et remplace celle du 7 septembre 1970 sera remise à chacune des organisations signataires et cinq exemplaires signés seront déposés au service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles.

Un exemplaire sera remis par la partie la plus diligente au secrétariat greffe du conseil de prud'hommes.

Article 86 : Publicité

1. Chaque organisation signataire est autorisée à reproduire et à diffuser la convention collective afin de la porter à la connaissance de toute personne intéressée.
2. Tout employeur doit procurer un exemplaire de la convention collective au comité d'entreprise, aux délégués du personnel et aux délégués syndicaux ; chaque année, il doit fournir au comité d'entreprise et aux délégués syndicaux ou à défaut aux délégués du personnel, la liste des modifications apportées à la convention collective ; à défaut de délégués du personnel, cette information est communiquée aux salariés.

L'employeur doit en outre, tenir à la disposition du personnel un exemplaire de la convention collective. Un avis en ce sens est affiché dans les lieux de travail ; cet avis doit notamment comporter l'intitulé des conventions et accords applicables à l'exploitation et les modalités propres à permettre à tout salarié de les consulter pendant son temps de présence sur les lieux de travail.

Article 87 : Extension

Les parties signataires demandent l'extension de la présente convention et chargent le service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles de procéder aux formalités nécessaires à cet effet.

Fait à Nice, le 20 décembre 1988

Ont signé :

Organisations patronales :

La Fédération Départementales des Syndicats
d'Exploitants Agricoles

M. STRUYF

La Fédération Départementale des Producteurs de
Fleurs Coupées

M. ROUSTAN

Le Syndicat Départemental des Producteurs de
l'Horticulture, des Pépinières et des Fleurs Coupées

M. TRIADOU

L'Union Départementale des Producteurs
de Fleurs Coupées

M. ROGNONE

Le Syndicat Apicole des Alpes Maritimes

M. DURANTE

Organisations syndicales de salariés :

La Confédération Générale du Travail
– Force Ouvrière (CGT – FO)

M. VAUTRON

La Confédération Française
Démocratique du Travail (CFDT)

Mme VICENS

La Confédération Française des
Travailleurs Chrétiens (CFTC)

M. GORDOLON

Le Syndicat National des Cadres
D'Entreprises Agricoles (CFE – CGC)

M. TOUTCHKOV

ANNEXE I (v. article 44)**REPOS HEBDOMADAIRE ET DOMINICAL****I. LA RÈGLE**

Le salarié agricole ou similaire a droit à un repos à prendre le dimanche, d'une durée minimale de 24 heures consécutives.

Cette disposition est impérative pour les enfants non libérés de l'obligation scolaire qui exécutent des travaux légers pendant les vacances scolaires.

II. DÉROGATION AU REPOS DOMINICAL

Des dérogations à la règle du repos le dimanche sont prévues par la réglementation.

1. Dérogation de plein droit (sans autorisation administrative).

Lorsque le travail du dimanche est indispensable au fonctionnement de l'entreprise, l'employeur peut accorder le repos hebdomadaire de plein droit :

1.1 Par roulement, à condition que le jour de repos tombe le dimanche au moins deux fois par mois pour le personnel employé :

- aux soins et à la surveillance d'animaux,
- aux opérations qui doivent être effectuées quotidiennement et ne peuvent être différées,
- à la conduite des appareils fonctionnant en continu,
- au traitement des matières susceptibles d'altération rapide.

1.2 Un autre jour que le dimanche sous réserve que le jour de repos tombe le dimanche au moins une fois sur quatre :

- pour le personnel obligé techniquement à travailler par équipes successives suivant un cycle continu.

1.3 Un autre jour que le dimanche sous réserve que le jour de repos tombe le dimanche au moins une fois par mois ou une demi-journée le dimanche avec un repos compensateur d'une journée par roulement et par quinzaine :

- pour le personnel employé dans les exploitations de polyculture, associées à des activités d'élevage exercées à titre principal :
 - s'il n'y a qu'un seul salarié polyvalent dans l'entreprise,
 - si une convention collective ou accord collectif étendu l'ont prévu,
 - ou quel que soit le nombre de salariés, pour le personnel effectuant des inséminations artificielles.

2. Dérogations soumises à autorisation administrative préalable :

En dehors des cas de dérogations de plein droit, l'employeur peut demander l'autorisation de déroger au repos dominical au chef du service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles.

Sa demande doit indiquer notamment :

- les motifs justifiant la dérogation,
- les modalités proposées en précisant, pour chacune, les catégories de personnel concernées,
- la durée de la dérogation envisagée,
- la demande écrite doit être accompagnée de l'avis du comité d'entreprise (ou celui des délégués du personnel).

Lorsque l'employeur a obtenu une dérogation, il doit en faire part aux salariés concernés. Celle-ci, d'une durée limitée est révocable, à tout moment, si les raisons qui ont motivé l'octroi viennent à disparaître.

Dans tous les cas où le salarié aura travaillé un dimanche, il aura droit à un repos, d'une durée égale au temps de travail effectué.

III. LE CONTRÔLE

Dans les établissements où le repos hebdomadaire n'est pas donné collectivement pendant la journée entière du dimanche, un registre ou un tableau tenu à jour doit mentionner les noms des salariés soumis à un régime particulier en précisant le jour et éventuellement les fractions de journée choisie pour le repos de chacune des personnes intéressées.

Ce registre ou ce tableau doit être à la disposition des agents chargés du contrôle et communiqué aux salariés.

ANNEXE II – (voir art. 84)

LES GARANTIES DECES SUPPLEMENTAIRE ET RENTE CONJOINT POUR LES CADRES

Les partenaires sociaux agricoles de la production agricole des Alpes Maritimes ont souscrit un contrat collectif obligatoire auprès de la CPCEA pour deux garanties supplémentaires améliorant les dispositions de la convention collective nationale de prévoyance des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952 (dénommée ensuite *CCT 1952 cadres*). Il s'agit de :

- la garantie décès supplémentaire (formule A)
- la garantie rente conjoint (formule 3), dont l'assureur est l'OCIRP.

Cette présentation n'est pas exhaustive : il est conseillé de se reporter aux notices d'informations sur les conditions générales et les garanties spécifiques, notamment pour les définitions de conjoint, partenaire de PACS, concubin, enfant à charge, réalisées par la CPCEA.

La garantie décès supplémentaire « formule A » s'ajoute à la garantie décès définie dans la CCT 1952 cadres.

En cas de décès ou d'Invalidité Absolue et Définitive (IAD) du salarié, le salarié (si IAD) ou le(s) bénéficiaire(s) éventuellement désigné(s), personne(s) physique(s) ; à défaut, le conjoint non séparé de droit, le partenaire de PACS ou concubin ; à défaut les descendants ; à défaut les héritiers bénéficient, avec cette formule :

- d'un capital de 50% du salaire de référence
- + une majoration enfant de 50% par enfant à charge
- + le doublement accident toutes causes et la garantie double effet.

Double effet : Lorsque le conjoint décède simultanément (dans les 24 heures qui précèdent ou suivent le décès du participant) ou postérieurement au décès du participant (dans un délai maximal de 12 mois), il est versé aux enfants encore à charge du dernier décédé, sous réserve qu'ils aient été à la charge du salarié au moment de son décès, un capital correspondant au capital décès, hors majorations familiales.

Doublement accident toutes causes (hormis les exclusions) : En cas de décès suite à accident, le capital décès supplémentaire est doublé hors majorations familiales (L'accident se définit d'une façon générale comme l'atteinte corporelle, mais non intentionnelle, de la part du salarié, provenant de l'action soudaine et imprévisible d'une cause extérieure).

Le décès ne peut être considéré comme accidentel que s'il survient dans un délai maximal de 12 mois à compter du jour de l'accident. La preuve de la nature accidentelle du décès ou de la relation de cause à effet entre l'accident et le décès incombe aux bénéficiaires.

Situations d'exclusions, c'est-à-dire celles où la garantie décès supplémentaire ne s'applique pas

Les risques de décès ou d'invalidité absolue et définitive résultant :

- de la guerre ;
- de maladies ou accidents qui sont le fait volontaire du bénéficiaire ;
- d'un fait du participant, s'il est intentionnel ou frauduleux, étant précisé que le suicide ou la tentative de suicide sont garantis ;
- des suites dues à la participation à un crime, délit intentionnel ou rixe sauf légitime défense ;
- des suites dues à la participation à une émeute ou à un acte de terrorisme ;
- de l'usage de stupéfiants ou de tranquillisants en quantité non prescrite médicalement ;
- de la pratique de tout sport à titre professionnel.

De plus, s'agissant du décès par accident, sont exclus tous les risques de décès ou d'invalidité absolue et définitive résultant :

- du suicide ou de la tentative de suicide ;
- de l'explosion ou de la fission du noyau d'un atome ou des radiations ionisantes ;
- de la participation à une rixe (sauf cas de légitime défense, d'assistance à personne en danger et d'accomplissement du devoir professionnel), à un acte de terrorisme, à un délit intentionnel ou à un crime ;
- de la manipulation d'un engin de guerre dont la détention est illégale ;

- de la pratique de tout sport à titre professionnel, d'un sport aérien (voltige, parachutisme, parapente, vol à voile, ailes volantes, ultra légers motorisés), de la spéléologie, de l'alpinisme (escalade en artificiel et grande course), du saut à l'élastique, des sports de combat ;
- de la participation à des compétitions et à leurs essais nécessitant l'utilisation d'un véhicule à moteur ;
- de paris, de défis, de tentatives de records ;
- de l'ivresse du participant (alcoolémie de taux supérieur ou égal au taux légal en vigueur) ;
- de traitements ou interventions chirurgicales exécutés dans un but de rajeunissement ou esthétique, qui ne seraient pas la conséquence d'un accident garanti par le contrat.

La rente conjoint « formule 3 » apporte les garanties suivantes en cas de décès du salarié cadre.

Rente temporaire et/ou viagère. Lors du décès du salarié, son conjoint, partenaire de PACS ou concubin survivant, bénéficie du versement d'une rente temporaire et/ou d'une rente viagère, dont le montant est égal pour chacune de ces rentes, à 5% du salaire de référence.

La rente viagère se déclenche au décès du salarié au bénéfice de son conjoint, partenaire de PACS ou concubin survivant.

Si au décès du salarié, le conjoint survivant ne remplit pas les conditions pour bénéficier des pensions de réversion ARCCO AGIRC, alors la rente viagère est complétée par le versement d'une rente temporaire. Cette rente temporaire :

- diminue à la date à laquelle le bénéficiaire atteint l'âge normal pour prétendre au paiement de l'allocation de réversion au taux plein du régime ARCCO,
- cesse à la date à laquelle le bénéficiaire atteint l'âge normal pour prétendre au paiement de l'allocation de réversion AGIRC pour les droits correspondant au salaire excédant ce plafond.

La rente viagère est versé jusqu'au 1^{er} jour du mois civil suivant le décès du bénéficiaire.

Majoration de la rente temporaire ou viagère : Lorsqu'au décès du salarié, des enfants sont à sa charge, la rente temporaire et/ou viagère est majorée de 10 % par enfant restant à charge (Si la rente est de 400 €, elle passe à 440 € avec un enfant à charge).

Capital substitutif : Lors du décès du salarié, il n'y a pas de personne (conjoint, partenaire de PACS ou concubin) ouvrant droit aux prestations de rente conjoint. Dans ce cas, un capital de substitution égal à 50 % du salaire de référence est versé aux bénéficiaire(s) éventuellement désigné(s), personne(s) physique(s) ; aux enfants du participant ; à défaut, les parents, frères et sœurs du participant ; à défaut, les héritiers.

Rente orphelin : Si lors du décès du salarié, son ou ses enfants sont orphelins (de père et de mère), une rente temporaire égale à 10 % du salaire de référence leur sera attribuée. La date d'effet de la rente est fixée au 1er jour du mois civil qui suit le décès, cette rente est versée trimestriellement à terme à échoir tant que l'orphelin répond à la définition d'enfant à charge, et en tout état de cause, sans condition jusqu'à l'âge de 21 ans.

Situations d'exclusions, c'est-à-dire celles où la garantie rente conjoint ne s'applique pas

- Le bénéficiaire a commis ou fait commettre un meurtre sur la personne du participant et a été condamné pour ces faits par décision de justice devenue définitive ;
- La France est impliquée dans une guerre étrangère, sous réserve des conditions qui seraient déterminées par la législation à venir ;
- En cas de guerre civile ou étrangère dès lors que le participant y prend une part active ;
- Pour les sinistres survenus à la suite des effets directs ou indirects d'explosion, de dégagement de chaleur, d'irradiation provenant de transmutations de noyaux d'atomes.

Pour ces deux garanties, comment est calculé le salaire de référence ?

La somme des rémunérations ayant donné lieu à cotisations, au titre des 4 derniers trimestres civils ayant précédé le décès ou l'arrêt de travail pour maladie ou accident.

Lorsque le participant a moins de 4 trimestres civils d'activité dans l'entreprise adhérente, ses rémunérations sont reconstituées sur 4 trimestres civils comme si l'intéressé avait effectivement exercé son activité. Toutefois, lorsque l'activité du participant correspond à moins de 3 mois, ses rémunérations sont reconstituées dans la limite de 3 mois maximum.

En cas de décès précédé d'une indemnisation au titre de l'incapacité temporaire ou permanente de travail, le salaire annuel brut est revalorisé en fonction du pourcentage d'augmentation du coefficient servant de base à la revalorisation des prestations concernées.

Fin des garanties. A la date de cessation de l'affiliation du salarié (date à laquelle il cesse d'appartenir au groupe assuré ou date de la rupture de son contrat de travail) ; ou à la date de résiliation du contrat d'assurance.

Annexe III

Régime de prévoyance pour les salariés agricoles non cadres des Alpes Maritimes

Préambule

L'accord national du 10 juin 2008 sur la protection sociale complémentaire en agriculture met en place un régime de prévoyance en matière de garantie décès, incapacité temporaire et permanente d'une part et une assurance complémentaire frais de santé d'autre part.

Pour compléter ce socle minimum, les partenaires sociaux nationaux ont conclu un contrat d'assurance collectif instaurant des garanties supplémentaires au régime obligatoire national de prévoyance des salariés non cadres en agriculture.

C'est dans ce cadre que les partenaires sociaux des Alpes Maritimes ont souhaité mettre en place un régime départemental obligatoire de prévoyance lourde, en souscrivant certaines des garanties supplémentaires prévues aux termes du contrat cité ci-dessus, pour faire bénéficier les salariés d'une couverture supérieure au socle minimum national, tout en conservant une gestion et une mutualisation nationale. Cet accord local sur la prévoyance a donc pour finalité de rendre obligatoire les garanties supplémentaires nationales auxquelles souscrivent les partenaires sociaux

En ce qui concerne l'assurance complémentaire frais de santé, les partenaires sociaux ont décidé de s'intégrer au régime national prévu dans l'accord du 10 juin 2008, entré en vigueur le 1er janvier 2010.

Article 1 - Champ d'application

Le présent accord est applicable à l'ensemble des salariés non cadres des exploitations et entreprises agricoles, relevant des activités de la production agricole du département des Alpes Maritimes.

1 . 1 – Champs d'application professionnel

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

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

Les entreprises relevant des secteurs de la conchyliculture, de l'aquaculture, de la pisciculture et de l'accoupage sont exclues de l'accord départemental.

1 . 2 – Champs d'application territorial

Le présent accord régit tous les travaux salariés visés à l'article 1, effectués dans des entreprises dont le

siège social est situé sur le département des Alpes Maritimes.

Article 2 - Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur pour l'ensemble des employeurs et salariés visés à l'article 1

- Le 1^{er} janvier 2010 pour toutes les garanties au niveau de prestation défini par l'accord national.

- A compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel du présent accord, pour les compléments de garanties à l'accord national, définis ci après.

Cependant, le présent accord dans son intégralité pourra également, préalablement à son extension, être appliqué à compter du 1^{er} janvier 2010, de manière volontaire, par l'ensemble des employeurs et salariés ressortissant de son champ d'application.

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

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

Article 3 - Salariés bénéficiaires

Les dispositions du présent accord s'appliquent :

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

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

En sont exclus :

- Les cadres et personnels relevant de la CPCEA en application des décisions de l'AGIRC et bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance et de complémentaire santé défini dans la Convention Collective du 2 avril 1952.
- Les VRP ressortissant d'autres dispositions conventionnelles obligatoires.

Article 4 - Garanties

Pour toutes les garanties décrites ci-après, les conditions et modalités de versement sont les mêmes que celles définies en application de l'accord national du 10 juin 2008.

Garantie décès

En cas de décès, quelle qu'en soit l'origine, d'un salarié ayant un an d'ancienneté ou plus, il est versé à ses ayants droit, concubins, titulaire d'un PACS ou au (aux) bénéficiaire(s) qu'il a désigné(s), un capital décès égal à 100% du salaire brut total soumis à cotisation perçu pendant les 12 derniers mois précédents le décès.

En supplément de l'accord national, les partenaires sociaux des Alpes Maritimes ont décidé d'améliorer le capital versé en cas du décès du salarié, en le majorant de 25 % par enfant à charge.

Allocation frais d'obsèques

En supplément de l'accord national, les partenaires sociaux des Alpes Maritimes ont décidé d'améliorer la garantie décès en souscrivant une allocation frais d'obsèques, d'un montant égal à 50 % du plafond mensuel de la sécurité sociale, dans la limite des frais réels, et versée en cas de décès du salarié.

Garantie Incapacité temporaire de travail

Ainsi, après un an d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de la maladie ou d'accident, le salarié bénéficiera, en relais de l'obligation dite de « mensualisation » prévue à l'article L1226-1 du code du travail, d'une indemnité journalière.

En supplément de l'accord national, les partenaires sociaux des Alpes Maritimes ont décidé d'améliorer le montant de cette indemnité journalière, qui sera égal à 25% du salaire journalier de référence.

Garantie incapacité permanente professionnelle

Cette garantie est la même que celle définie dans l'accord national du 10 juin 2008. Elle permet aux salariés non cadres, de bénéficier en cas d'incapacité permanente de travail, résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, et pour un taux d'incapacité permanente au sens de l'article 434-2 du code de la sécurité sociale de 66.66% et plus, d'une rente mensuelle égale à 10% du salaire mensuel brut de référence.

Si la définition de cette garantie dans l'accord national venait à changer, ce changement serait intégré automatiquement et immédiatement à cet accord.

Les dispositions communes aux prestations ci-dessus, sont les mêmes que celles de l'accord national, à savoir :

Les salariés sous contrat de travail à la date d'effet du présent accord et répondant aux conditions d'ouverture des droits, seront pris en charge et indemnisés dans les conditions indiquées dans le présent accord.

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

- Les revalorisations futures, portant sur les indemnités journalières, rentes d'incapacité permanente professionnelle ou d'invalidité selon les modalités prévues par les organismes désignés.
- Le bénéfice des garanties décès, lorsque le contrat de travail n'est pas rompu à la date d'adhésion, pour les bénéficiaires d'indemnités journalières d'incapacité temporaire ou de rentes d'incapacité permanente ou d'invalidité versées par un organisme assureur en application d'un contrat souscrit antérieurement, sous réserve que le maintien de ces garanties ne soit pas déjà prévu par un contrat antérieur.
- L'indemnisation intégrale pour les salariés en arrêt de travail remplissant les conditions et dont le contrat de travail est toujours en cours à la date d'effet, alors qu'il n'existe aucun organisme assureur précédent. Les garanties incapacité s'entendent à législation sociale constante.

Article 5 - Gestion du régime et information des partenaires sociaux départementaux

Le présent régime sera géré par ANiPS en partenariat avec GROUPAMA et sa caisse régionale Alpes Méditerranée, dans le cadre du contrat d'assurance collective à adhésion facultative aux garanties optionnelles au régime obligatoire national de prévoyance des salariés non cadres en agriculture, et donc de la mutualisation nationale.

Cependant, les partenaires sociaux souhaitent recevoir un compte de résultat individualisé pour le département des Alpes Maritimes, leur permettant de réaliser un bilan annuel de l'application de l'accord avec des données statistiques sur les entreprises et salariés relevant du présent accord, avec un suivi des cotisations perçues et des prestations versées garanties par garanties, avec une situation du département au regard de la mutualisation nationale.

Article 6 - Cotisations

1. Assiette

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

2. Taux de cotisations et répartitions

Pour tous les employeurs et salariés le taux global des cotisations destinées au financement des garanties définies à l'article 4 est de 0.59 %, le détail des cotisations par garanties est le suivant :

Capital décès avec majoration enfant à charge : 0,24 %

Allocation frais d'obsèques : 0,02 %

Incapacité temporaire de travail en relais de la mensualisation : 0,30 %

Incapacité permanente professionnelle : 0,03 %

Cette cotisation globale est répartie à raison de 50% à la charge des salariés et 50% à la charge des

employeurs.

Il est précisé que la couverture des prestations incapacité temporaire, en relais de l'obligation des employeurs, est assurée par une cotisation prise en charge intégralement par les salariés sur leur participation globale.

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

3. Collecte

Les cotisations sont collectées par la MSA pour le compte d'ANIPS - GROUPAMA selon les modalités définies entre eux et la MSA.

4. Suspension du contrat de travail

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

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

En cas de suspension du contrat de travail d'une durée supérieure à un mois civil donnant lieu à complément de salaire par l'employeur, le bénéfice des garanties décès, incapacité permanente professionnelle ou non est maintenu avec versement des cotisations correspondantes. Toutefois en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident (toutes origines) les garanties sont maintenues sans versement de cotisation

Article 7 - Clause de réexamen

Le régime de prévoyance mis en œuvre par le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Conformément aux dispositions des articles L.912-1 et L.912-2 du Code de la sécurité sociale, il fera l'objet d'une révision, dans un délai qui ne pourra excéder 5 ans à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord, pour permettre aux partenaires sociaux signataires d'en réexaminer, au vu des résultats techniques et financiers enregistrés pendant la période écoulée, les conditions tant en matière de garantie que de financement et de choix de l'organisme assureur.

Article 8 – Dénonciation

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

Article 9 - Dépôt et extension

Le présent accord est déposé conformément aux dispositions légales. Les partenaires sociaux en demandent l'extension.