

**CONVENTION COLLECTIVE DES ENTREPRISES  
DE TRAVAUX AGRICOLES RURAUX ET FORESTIERS  
DE LA REGION LANGUEDOC-ROUSSILLON  
ET DU DEPARTEMENT DE VAUCLUSE  
DU 25 MARS 1996**

**ENTRE**

**- L'UNION REGIONALE DES ENTREPRENEURS DES TERRITOIRES DE LANGUEDOC  
ROUSSILLON**

**- LE SYNDICAT INTER-DEPARTEMENTAL DES ENTREPRENEURS DES TERRITOIRES DE  
PROVENCE**

**ET**

**- LES ORGANISATIONS SYNDICALES DE SALARIÉS SIGNATAIRES DE LA  
CONVENTION REPRÉSENTANT LA RÉGION LANGUEDOC-ROUSSILLON  
ET LE DÉPARTEMENT DE VAUCLUSE**

**IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :**

**Mise à jour par  
l'avenant n° 28 du 5 février 2016**

# TABLE DES MATIÈRES

pages

<b>CHAPITRE I : PREAMBULE - CHAMP D'APPLICATION : DISPOSITIONS GENERALES : DROIT SYNDICAL</b>	4
<b>Article 1</b> - Préambule	4
<b>Article 2</b> - Champ d'application professionnel et territorial	4
<b>Article 3</b> - Incidence sur les contrats antérieurs	4
<b>Article 4</b> - Liberté syndicale et d'opinion	5
<b>CHAPITRE II : DUREE - RENOUELEMENT - REVISION - DENONCIATION</b>	5
<b>Article 5</b> - Validité de la convention	5
<b>Article 6</b> - Révision et dénonciation	5
a) révision	5
b) dénonciation	5
<b>Article 7</b> - Modifications de la convention	6
a) adaptations au droit de rang supérieur	6
b) négociations périodiques obligatoires	6
c) avenants modificatifs	6
<b>Article 8</b> - Commission paritaire d'interprétation	6
a) interprétation	6
b) applications	6
c) règlement des conflits	6
<b>CHAPITRE III : EMBAUCHE - PERIODE D'ESSAI - NATURE DES EMPLOIS</b>	7
<b>Article 9</b> - Embauche	7
<b>Article 10</b> - Période d'essai	7
<b>Article 11</b> - Nature des emplois	7
<b>CHAPITRE IV : EMPLOIS - COEFFICIENTS SALAIRES ET ACCESSOIRES</b>	8
<b>Article 12</b> - Définition des emplois et des coefficients	8
<b>Article 13</b> - Détermination du salaire	9
<b>Article 14</b> – Négociation salariale annuelle	9
<b>Article 15</b> - Calcul des salaires	9
<b>Article 16</b> - Salaire des travailleurs handicapés	10
<b>Article 17</b> - Egalité des hommes et des femmes	10
<b>Article 18</b> - Changement temporaire d'emploi	10
<b>Article 19</b> - Prime de spécialisation	10
<b>Article 20</b> - Lieu de travail	11
<b>Article 21</b> - Déplacements professionnels – Indemnisation	11
a/ prime de panier	11
b/ indemnité d'amplitude ou de trajet	11
c/ grands déplacements	11
<b>Article 22</b> - Nourriture et logement (hors grands déplacements)	12
<b>Article 23</b> - Paiement des salaires	13

<b>CHAPITRE V : DISPOSITIONS RELATIVES AU TEMPS DE TRAVAIL</b>	13
<b>Article 24 - Durée du travail</b>	13
1) références	13
2) durée hebdomadaire	13
3) aménagement de la durée du travail	13
4) récupération des heures perdues	14
<b>Article 25 - Heures supplémentaires - Repos compensateur</b>	14
1) définition des heures supplémentaires	14
2) décision d'exécuter des heures supplémentaires	14
3) rémunération des heures supplémentaires	14
4) repos compensateur en cas d'heures supplémentaires	14
<b>Article 26 - Durée maximale de travail</b>	15
1) heures de travail prises en compte dans la durée maximale	15
2) durée journalière maximale de travail	15
3) durée annuelle maximale du travail	15
4) durée annuelle maximale par entreprise	15
<b>Article 27 - Repos hebdomadaire</b>	15
1) principe	15
2) dérogation au repos dominical	15
3) suspension du repos hebdomadaire	16
4) salaire du dimanche	16
<b>Article 28 - Travail de nuit</b>	16
<b>Article 29 - Jours fériés</b>	16
<b>Article 30 - Absences</b>	16
	17
<b>CHAPITRE VI : CONGES PAYES ET CONGES SPECIAUX</b>	17
<b>Article 31 - Congés payés annuels</b>	17
1) époque des congés	17
2) indemnité de congé	17
<b>Article 32 - Les absences non rémunérées</b>	17
<b>Article 33 - Les incidences de la maladie et de l'accident sur le contrat de travail</b>	18
<b>CHAPITRE VII : RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL</b>	18
<b>Article 34 - Démission - licenciement - dé - congé ou préavis</b>	18
<b>Article 35 - Attestation de cessation de travail</b>	19
<b>Article 36 - Indemnité de licenciement</b>	19
<b>Article 37 - Départ en retraite</b>	20
<b>CHAPITRE VIII - RETRAITE COMPLEMENTAIRE ET PREVOYANCE</b>	20
<b>Article 38 - Retraite complémentaire</b>	20
<b>Article 39 - Le régime de prévoyance et décès</b>	21
1) incapacité de travail	21
2) garantie décès	21
3) invalidité	21
4) dispositions communes aux prestations visées au présent article	22
5) réexamen du régime et du choix de l'organisme gestionnaire	22
6) révision-dénonciation	23
<b>Article 40 - Régime de prévoyance santé</b>	23
<b>CHAPITRE IX - HYGIENE ET SECURITE</b>	23
<b>Article 41 - Règles d'utilisation des produits phytosanitaires</b>	23
<b>Article 50 - Dispositions finales</b>	24
<b>ANNEXE 1</b>	25
<b>ANNEXE 2</b>	26
<b>ANNEXE 3</b>	33
<b>Avenants à l'accord collectif santé du 22 août 2009</b>	39

# CHAPITRE I - PREAMBULE-CHAMP D'APPLICATION : DISPOSITION GENERALE : DROIT SYNDICAL

## ARTICLE 1 – PREAMBULE

La présente convention collective régionale de travail fait référence, en tant que de besoin, à un droit de rang supérieur composé des lois et règlements en vigueur ainsi que des conventions et accords collectifs nationaux étendus ou agréés de même champ d'application professionnel que le sien.

Ce droit de rang supérieur s'applique ou prévaut lorsque, sur un point donné de droit, la présente convention ne comporte pas de dispositions spécifiques ou lorsque ces dispositions spécifiques deviennent moins favorables que celles du droit de rang supérieur aux salariés concernés.

## ARTICLE 2 - CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL ET TERRITORIAL

(modifié par avenants n° 21 du 30 mars 2011 et n° 23 du 23 février 2012)

« La présente convention détermine les rapports entre employeurs et salariés des entreprises de travaux agricoles ruraux et forestiers de la région Languedoc-Roussillon et du département de Vaucluse par référence à la nomenclature des activités françaises de 2008 (NAF) :

- 01.61Z – Activités de soutien aux cultures effectuées pour le compte de tiers
- 01.62Z – Activités de soutien à la production animale effectuées pour le compte de tiers
- 02.40Z – Services de soutien à l'exploitation forestière pour le compte de tiers
- 36.00Z – Captage, traitement et distribution d'eau pour le compte de particuliers (ménages ou entreprises)
- 43.12A – Démolition et travaux préparatoires pour le compte de tiers

Elle s'applique à tous les salariés employés dans les entreprises définies ci-dessus dont le siège social ou l'établissement permanent dans lequel a été embauché le salarié est situé dans le champ d'application géographique de la présente convention. »

## ARTICLE 3 - INCIDENCE SUR LES CONTRATS ANTERIEURS

(modifié par avenant n° 21 du 30 mars 2011)

« La présente convention s'applique à tous les salariés des entreprises, nonobstant tous usages ou coutumes locaux, ou toutes stipulations contraires contenues dans le contrat de travail ou les accords conclus avant son entrée en vigueur, dès lors qu'ils sont plus favorables.

En aucun cas, la rémunération brute allouée au salarié ne peut être inférieure à celle qui résulte de l'ensemble des dispositions de la présente convention ou d'une situation antérieure plus favorable. »

## ARTICLE 4 - LIBERTE SYNDICALE ET D'OPINION

(modifié par avenant n° 21 du 30 mars 2011)

« Les employeurs et salariés reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit pour les salariés d'adhérer librement et d'appartenir ou non à un syndicat professionnel constitué en vertu du Livre I de la partie 2 du code du travail.

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou de ne pas appartenir à un syndicat pour arrêter leur décision notamment en ce qui concerne l'embauchage et le licenciement, la conduite ou la répartition du travail. Conformément à l'article L 2141-5 du code du travail, ils engagent leurs adhérents à ne pas tenir compte davantage de l'appartenance à une organisation politique ou confessionnelle pour arrêter les mêmes décisions. »

## CHAPITRE II - DUREE – RENOUELEMENT - REVISION - DENONCIATION :

### ARTICLE 5 - VALIDITE DE LA CONVENTION

(modifié par avenant n° 21 du 30 mars 2011)

« Conclue pour une durée indéterminée, la présente convention collective prend effet à compter du 1er jour du mois civil suivant la parution de l'arrêté d'extension au J.O.

Elle sera déposée à l'Unité Territoriale de l'Hérault de la DIRECCTE. »

### ARTICLE 6 - REVISION ET DENONCIATION

(modifié par avenant n° 21 du 30 mars 2011)

« **a) révision** : la présente convention peut être révisée annuellement à la demande de l'un des partenaires sociaux.

La partie signataire qui demande la révision de la convention doit en prévenir les autres parties par pli recommandé. Elle doit préciser les points litigieux et faire connaître ses nouvelles propositions.

**b) dénonciation** : la présente convention peut être dénoncée par l'une des parties moyennant un préavis de trois mois.

Cette dénonciation ne peut être que totale, sauf en ce qui concerne le régime de prévoyance décès (article 39) qui fait l'objet de dispositions particulières.

Son auteur doit la notifier aux autres partenaires signataires de la convention et en effectuer le dépôt à l'Unité Territoriale de l'Hérault de la DIRECCTE. Elle produit les effets juridiques prévus par les lois et règlements en vigueur. »

## **ARTICLE 7 - MODIFICATIONS DE LA CONVENTION**

(modifié par avenant n° 21 du 30 mars 2011)

### **« a) Adaptations au Droit de rang supérieur :**

Toute opportunité d'adaptation de la présente convention résultant des nouvelles dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles de rang supérieur est soumise à la commission mixte constituée par les partenaires sociaux à l'initiative de l'un d'entre eux.

### **b) Négociations périodiques obligatoires :**

Les négociations obligatoires - annuelles sur les salaires et quinquennales sur la classification - imposées par les articles L 2241-1 et 7 du Code du Travail ont lieu en commission mixte au cours du 1er trimestre de l'année civile. »

### **c) Avenants modificatifs :**

Les modifications apportées à la convention collective en application des paragraphes précédents du présent article font l'objet d'avenants modificatifs soumis à la même procédure réglementaire de dépôt que celle applicable à la convention elle-même.

## **ARTICLE 8 - COMMISSION PARITAIRE D'INTERPRETATION**

(modifié par avenant n° 21 du 30 mars 2011)

### **« a) Interprétation :**

Conformément à l'article L 2232-9 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 et d'un nombre égal d'employeur représentant les organisations patronales.

Elle se réunit à l'initiative de l'une des organisations énoncées ci-dessus pour des cas bien précis et motivés.

### **b) Applications :**

Si une décision est prise par la commission paritaire d'interprétation, elle sera portée à l'ordre du jour de la commission mixte suivante. »

### **c) Règlement des conflits :**

Les conflits individuels et collectifs du travail sont soumis aux procédures de règlement prévues par le Code du Travail.

**ARTICLE 9 – EMBAUCHE**

(modifié par avenant n° 21 du 30 mars 2011)

« Le salarié lors de son embauche doit être libre de tout engagement pour l'exécution de son contrat de travail.

L'embauche est établie par un contrat de travail qui sera un acte écrit, signé conjointement, en double exemplaire dont l'un est remis au salarié, l'autre restant la propriété de l'employeur. »

**ARTICLE 10 - PERIODE D'ESSAI**

(modifié par avenant n° 21 du 30 mars 2011)

La période d'essai sera de deux semaines pour les salariés des niveaux I et II et de un mois pour les salariés du niveau III et au dessus. Pendant la période d'essai, le préavis de renoncement sera de un jour par semaine de travail effectué.

« Pour les contrats à durée déterminée, il est fait application de l'article L 1242-10 du Code du Travail. »

En tout état de cause, le salarié perçoit la rémunération correspondant à la catégorie pour laquelle il a été embauché.

**ARTICLE 11 - NATURE DES EMPLOIS**

(modifié par avenant n° 21 du 30 mars 2011)

« Est considéré comme salarié permanent à temps complet celui qui perçoit une rémunération calculée au minimum sur la base de la durée légale du travail.

Est considéré comme salarié permanent à temps partiel celui qui travaille selon une durée de travail inférieure à la durée légale du travail.

Dans ce cas, il est nécessaire d'établir un contrat de travail écrit conforme aux dispositions des articles L 3123-14 et suivants du Code du Travail relatifs au travail à temps partiel. L'employeur garantit alors une rémunération proportionnelle à celle du salarié permanent à temps complet visé au premier alinéa de présent article et qui occuperait le même emploi.

Est considéré comme salarié saisonnier celui qui est embauché sous contrat à durée déterminée pour des travaux qui sont normalement appelés à se répéter chaque année à date à peu près fixe en fonction du rythme des saisons et suivant des modalités contenues dans un contrat écrit conformément aux dispositions des articles L 1242-1 et suivants du Code du Travail. »

Est considéré comme salarié occasionnel celui qui est embauché sous contrat à durée déterminée pour exécuter une tâche particulière et non durable.

Est considéré comme salarié intermittent celui qui embauché par contrat à durée indéterminée occupe un emploi comportant par nature une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées.



## **ARTICLE 12 - DEFINITION DES EMPLOIS ET DES COEFFICIENTS**

Les salariés des entreprises visées par la présente convention sont classés en niveaux de rémunération définis et affectés des coefficients ci-après :

### **Niveau I : Ouvrier exécutant : Coefficient 120 :**

Ouvrier sans qualification particulière susceptible d'exécuter des travaux courants manuels ou d'aider aux travaux d'atelier, notamment d'entretien et nettoyage.

Employé au nettoyage.

Employé de bureau débutant : devient Niveau II, échelon I après 2 ans dans l'entreprise et dans l'emploi.

### **Niveau II : Ouvrier spécialisé : échelon I : Coefficient 125 :**

Ouvrier exécutant des travaux ne nécessitant aucune connaissance professionnelle spécifique, mais demandant néanmoins une certaine initiation lui permettant d'assurer sur indication des travaux élémentaires de la profession.

Tractoriste occasionnel ou inexpérimenté.

Dessinateur ou employé de bureau. Comprend dactylographe, frappe 35 mots minute et pouvant assurer facturation et correspondance.

### **Ouvrier spécialisé : échelon II : Coefficient 133 :**

Salarié ayant des connaissances professionnelles affirmées, titulaire du permis B ou C, travaillant sous directives générales.

Conducteur confirmé capable de régler ses équipements et assurer l'entretien journalier.

### **Niveau III : Ouvrier Qualifié : échelon I : Coefficient 146 :**

Ouvrier capable de conduire tous tracteurs (titulaire du permis C), tous engins ou machines automotrices, régler parfaitement tous équipements, assurer l'entretien et les dépannages courants.

Mécanicien d'atelier capable d'assurer le démontage et la réparation de machine.

Dessinateur métreur 1er échelon, topographe.

Employé de bureau sténodactylo (frappe + 35, sténo + 80 mots minute), capable d'assurer certaines fonctions de secrétariat.

Employé écritures comptables ou administratives.

### **Ouvrier Qualifié : échelon II : Coefficient 153 :**

Salarié expérimenté, ayant une formation professionnelle approfondie, capable d'initiative en fonction des directives journalières reçues et apte à assurer la bonne exécution des travaux qui lui sont confiés. Il assurera la conduite, le réglage et l'entretien des engins dont il a la charge. Il décèlera les pannes en y remédiant dans la mesure du possible. Il aura de bonnes relations avec les clients.



Mécanicien confirmé capable d'assurer les réparations et l'entretien du matériel de l'entreprise.

Topographe métreur expérimenté 2ème échelon, capable d'exécuter profils, levers de plans, calculs surfaces et cubes, conduites implantation chantier.

Secrétaire possédant qualité sténodactylo plus possibilité de collaboration directe avec responsables travaux administratifs ou services administratifs ou techniques.

Aide-comptable chargé de l'exécution de toutes les écritures comptables sous la directive et la responsabilité d'un comptable agréé.

**Niveau IV : Ouvrier Hautement Qualifié : Coefficient 160 :**

**Pouvant éventuellement être chef d'équipe.**

Employé ayant reçu des prérogatives du chef d'entreprise ou du chef de chantier, et chargé d'appliquer les directives reçues, de répartir le travail et veiller à sa bonne exécution.

**CADRE : Chef de chantier : Coefficient 173 :**

Capable d'organiser et de diriger les chantiers seuls, conduire les hommes, établir le suivi des chantiers, l'hygiène, la sécurité.

**ARTICLE 13 - DETERMINATION DU SALAIRE**

(modifié par avenant n° 21 du 30 mars 2011)

« La rémunération mensuelle de base correspondant à la durée légale du travail, soit 35 heures par semaine, s'obtient en multipliant le salaire horaire par la durée mensuelle du travail, soit 151,67 heures. »

**« ARTICLE 14 - NEGOCIATION SALARIALE ANNUELLE**

(modifié par avenant n° 21 du 30 mars 2011)

Les partenaires sociaux conviennent de se réunir au moins une fois par an et en tout état de cause dans le mois suivant l'augmentation annuelle obligatoire du SMIC sur convocation du Président de la Commission Mixte. »

**ARTICLE 15 - CALCUL DES SALAIRES**

(modifié par avenant n° 21 du 30 mars 2011)

« Le salaire mensuel est déterminé en tenant compte des dispositions relatives à la durée légale hebdomadaire du travail, aux modalités d'aménagement du temps de travail, aux heures supplémentaires ou complémentaires.»

Toute absence imputable au salarié et non indemnisée par ailleurs entraîne la perte du salaire au prorata du temps de travail non effectué.

## **ARTICLE 16 - SALAIRE DES TRAVAILLEURS HANDICAPES**

(modifié par avenant n° 21 du 30 mars 2011)

« La rémunération des travailleurs handicapés ne peut subir d'abattement, à charge pour l'employeur de solliciter la participation financière de l'AGEFIPH (loi du 4 mai 2004). »

## **ARTICLE 17 - EGALITE DES HOMMES ET DES FEMMES**

(modifié par avenant n° 21 du 30 mars 2011)

« Conformément à l'article L 3221-2 du Code du Travail, les entreprises pratiquent obligatoirement l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale. »

Les femmes se voient attribuer dans les mêmes conditions que les hommes le coefficient et le salaire prévus par la présente convention et bénéficient des mêmes conditions de promotion, sans que les absences pour maternité y fassent obstacle.

## **ARTICLE 18 - CHANGEMENT TEMPORAIRE D'EMPLOI**

(modifié par avenant n° 21 du 30 mars 2011)

En cas de nécessité pour la bonne marche de l'entreprise, les salariés peuvent être appelés à effectuer des travaux dans une catégorie inférieure à leur qualification. Dans ce cas, ils conservent leur salaire.

« Les salariés qui effectuent un remplacement dans un poste de qualification supérieure percevront dès leur prise de fonction, le salaire correspondant à cette qualification pour le temps pendant lequel ils y seront employés. »

Le changement de qualification interviendra d'office à partir d'UN AN de remplacement. Cette durée pourra être réduite dans la mesure où le salarié aura effectué une formation appropriée.

## **ARTICLE 19 - PRIME DE SPECIALISATION**

Bénéficiaire d'une prime de spécialisation professionnelle, les salariés non cadres du niveau II - échelon II et au-delà, appelés à effectuer dans l'entreprise des travaux correspondant à leur spécialisation et titulaire en dehors de leur qualification normale d'un certificat sanctionnant un stage de formation professionnelle (diéséliste, hydraulique, tournage, usage de mines.....)

Le montant de cette prime sera fixé à + 3 % du salaire de base.

Cette augmentation ne pourra être attribuée qu'une seule fois dans son coefficient.

Cet avantage est accordé, non par une modification du coefficient, mais sous la forme d'une prime mensuelle.

## ARTICLE 20 - LIEU DE TRAVAIL

(modifié par avenant n° 21 du 30 mars 2011)

L'activité des salariés se fera le plus souvent dans un rayon permettant aux salariés de revenir au siège le soir. Toutefois, l'activité pourra s'étendre sur des chantiers obligeant une absence maximum de 5 jours par semaine sauf accord entre l'employeur et le salarié.

Dans ce cas, l'employeur devra prévenir le salarié dès qu'il aura connaissance de cette contrainte et au plus tard dans les 48 heures avant le départ sur le dit chantier sauf cas de force majeure.

« Les salariés ne pourront refuser ces déplacements, sauf cas de force majeure. Ces obligations figureront dans le contrat de travail.

Le lieu d'embauche est l'entreprise sauf cas particulier par accord de gré à gré avec l'employeur. »

## ARTICLE 21 - DEPLACEMENTS PROFESSIONNELS – INDEMNISATION

(modifié par avenant n° 21 du 30 mars 2011)

### a) Prime de panier :

« Pour les petits déplacements professionnels, c'est-à-dire de moins d'une journée, pour lesquels le retour au siège social ou au lieu fixé par l'employeur n'est pas assuré à midi par ledit employeur, le salarié, non nourri à midi sur son lieu de travail a droit à une indemnité de remboursement de frais fixée à deux fois la valeur du minimum garanti défini au 1er janvier de l'année en cours, valeur fixée en application de l'article L 3231-12 du code du travail. »

### b) Indemnité d'amplitude ou de trajet :

« Le temps de trajet n'est pas considéré comme temps de travail effectif au regard des dispositions de l'article 24 relatif à la durée de travail. Il donne lieu à une indemnité spéciale en fonction :

- de la durée totale T (en nombre décimal d'heures) du trajet aller et retour entre le chantier et le siège social ou le lieu de rassemblement).

- du salaire horaire de base du salarié = S

Cette indemnité est égale pour une durée T inférieure à 2 heures :  $(T : 2) \times S$

et pour une durée supérieure ou égale à 2 heures à :  $(T - 1) \times S$  »

### c) Grands déplacements :

Est réputé en grand déplacement, l'ouvrier qui travaille sur un chantier dont l'éloignement lui interdit, compte-tenu de la distance, de regagner chaque soir le lieu de résidence ou le siège de l'entreprise.

La prise en charge du grand déplacement comprend la chambre, le petit déjeuner, le déjeuner et le dîner à la charge de l'employeur en un lieu convenu choisi par l'employeur.

En cas de désaccord, le salarié pourra se prendre en charge sur la base d'un forfait journalier égal à 11 fois le minimum garanti versé par l'employeur sans porter atteinte à l'organisation de l'entreprise.

Le salarié effectuant des déplacements avec sa propre voiture, pour le compte de son employeur bénéficiera d'une indemnité kilométrique fixée d'après le barème de l'administration fiscale jusqu'à 7 CV maximum dans la grille au-delà des 20.000 kms.

Les déplacements SNCF seront remboursés sur la base du tarif 2ème classe.

## **ARTICLE 22 - NOURRITURE ET LOGEMENT**

(HORS GRANDS DEPLACEMENTS)

(modifié par avenant n° 21 du 30 mars 2011)

« Lorsque le repas du salarié est pris en charge par l'employeur, » le prix journalier de la nourriture est décompté forfaitairement. Il est égal à 4 fois la valeur du minimum garanti fixé au 1er janvier précédent. Il se décompte ainsi :

- petit-déjeuner : 15 %
- déjeuner : 45 %
- dîner : 40 %

Le montant de la nourriture sera retenu sur chaque paye mensuelle.

Les salariés bénéficiant d'un logement accessoire au contrat de travail acquitteront une redevance mensuelle qui sera déterminée par convention écrite librement convenue entre les parties. A défaut, la redevance pour une pièce meublée occupée par un célibataire sera de 20 fois la valeur du minimum garanti au 1er janvier de l'année en cours.

Le montant de la retenue logement sera déduit de chaque paye mensuelle et pourra faire l'objet de révisions périodiques, après entente entre les parties.

### **Dispositions diverses :**

Le caractère d'accessoire au contrat du logement offert devra obligatoirement être inscrit dans le contrat de travail.

Un état des lieux du logement lors de l'emménagement devra être constaté par un acte écrit, établi en double exemplaire et signé par les deux parties.

L'eau et l'électricité sont à la charge de l'occupant. A défaut de compteurs individuels, les frais sont répartis entre les parties par un accord écrit établi dès l'entrée en jouissance.

Le salarié occupant un logement accessoire au contrat de travail doit souscrire une assurance couvrant les risques locatifs.

### **Dispositions particulières applicables à tout contrat de travail quel que soit son type au regard de sa durée, indéterminée ou déterminée :**

#### Délai d'évacuation d'un logement de fonction :

Le salarié disposant d'un logement de fonction à titre d'accessoire du contrat de travail doit l'évacuer dans le délai ci-après suivant la date de cessation de son contrat :

- en cas de départ volontaire ou fin de contrat à durée déterminée.....8 jours
- en cas de licenciement d'un salarié logé seul.....1 mois
- en cas de licenciement d'un salarié logé avec sa famille.....2 mois

## **ARTICLE 23 - PAIEMENT DES SALAIRES**

La paye de chaque mois civil doit être faite régulièrement au moins tous les mois et au plus tard dans les huit jours suivant le mois auquel elle se rapporte. Lorsque le contrat prend fin pour quelque motif que ce soit, elle est faite le dernier jour de travail.

Sur leur demande, les salariés ont droit à un acompte par quinzaine d'un montant maximum égal à la moitié du salaire mensuel habituel.

## **CHAPITRE V - DISPOSITIONS RELATIVES AU TEMPS DE TRAVAIL :**

Il est fait application en la matière des dispositions spécifiques des accords nationaux ainsi que des dispositions particulières ci-après :

## **ARTICLE 24 - DUREE DU TRAVAIL**

(modifié par avenant n° 21 du 30 mars 2011)

### **Durée hebdomadaire du travail :**

1) références :

« La durée du travail est réglementée par les articles L 713-1 et suivants du Code Rural, les dispositions de la partie III du Code du Travail applicables en agriculture, ainsi que l'accord national du 23/12/81 et ses avenants concernant la durée du travail dans les exploitations agricoles et entreprises agricoles. »

2) durée hebdomadaire :

«La durée normale du travail est de 35 heures par semaine.

Cette durée du travail s'entend du travail effectif, tel que défini à l'article L 713-5-I du Code Rural. »

La répartition du travail pourra se faire sur 4 à 6 jours en fonction de la réglementation en vigueur.

3) « Aménagement de la durée du travail :

L'aménagement de la durée du travail pourra être effectué selon les conditions des chapitres X et XI de l'accord national du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles, ses annexes et ses avenants.

Les salariés titulaires d'un CDD d'une durée inférieure ou égale à 6 mois sont exclus de ces dispositions. »

4) « Récupération des heures perdues :

Les heures perdues par suite d'interruption collective du travail :

- résultant de cause accidentelle, d'intempéries ou de force majeure,
- pour cause d'inventaire, de « pont »,

sont rémunérées à l'échéance normale et récupérées selon les modalités de l'article R 713-4 du Code Rural. »

## **ARTICLE 25 - HEURES SUPPLEMENTAIRES - REPOS COMPENSATEUR**

(modifié par avenant n° 21 du 30 mars 2011)

**1) Définition des heures supplémentaires :**

Les heures supplémentaires sont celles qui sont effectuées selon le cas

- soit au-delà de la durée légale hebdomadaire,
- soit au-delà des heures de récupération prévues à l'article 22 ci-dessus.

**2) Décision d'exécuter des heures supplémentaires :**

Les heures supplémentaires sont décidées par l'employeur ou son représentant lorsque les besoins de l'entreprise le demandent.

**3) Rémunération des heures supplémentaires :**

Les heures supplémentaires donnent lieu à une majoration de salaire :

- « - de 25 % au-delà de la 35<sup>ème</sup> heure et jusqu'à la 43<sup>ème</sup> incluse,
- de 50 % au-delà de la 43<sup>ème</sup>. »

Cependant pour le salarié à temps partiel, pour le salarié non mensualisé ne travaillant pas tous les jours ouvrables de la semaine par suite d'absences autorisées, de maladie, d'accident, de même que pour le salarié saisonnier ou occasionnel engagé pour moins d'une semaine, toutes les heures effectuées au-delà de 7 heures par jour sont considérées comme supplémentaires et majorées dans les conditions suivantes :

- 25 % jusqu'à 9 h 30 incluses ;
- 50 % au-delà.

**4) Repos compensateur en cas d'heures supplémentaires :**

« Le salarié qui aura accompli plus de 1860 heures de travail réellement effectué tel que défini au 3) de l'article 26 ci-dessous, au cours de l'année civile aura droit à un repos compensateur payé dont la durée est déterminée comme suit :

Pour un nombre total d'heures de travail situé :

- entre 1861 et 1900 heures de travail par an 1 jour
- entre 1 901 et 1940 heures de travail par an.....2 jours
- entre 1 941 et 2 000 heures de travail par an.....3 jours »

## **ARTICLE 26 - DUREE MAXIMALE DE TRAVAIL**

(modifié par avenant n° 21 du 30 mars 2011)

1) Heures de travail prises en compte dans la durée maximale :

« Les dispositions du présent article relatives à la durée maximale du travail visent les périodes de travail effectif. »

2) Durée journalière maximale de travail :

La journée maximale de travail ne peut excéder 10 heures.

Cependant, la durée maximale journalière de travail peut être portée jusqu'à 12 heures, le nombre global d'heures de dépassement au-delà de 10 heures ne pouvant être supérieur à 50 heures par an.

En tout état de cause, le nombre de jours consécutifs durant lesquels la durée du travail excède 10 heures ne peut être supérieur à six jours. Ce nombre de jours peut cependant être porté à 12, avec l'accord des salariés concernés en cas de situation exceptionnelle mettant en cause la sauvegarde physique et économique du produit.

3) Durée annuelle maximale du travail :

« L'exécution d'heures supplémentaires ne peut avoir pour effet de porter la durée annuelle de travail effectué à plus de 2 000 heures. »

4) Durée annuelle maximale par entreprise :

Le nombre total des heures de travail effectuées ne peut être supérieur par année à un maximum qui est déterminé en fonction du nombre de salariés de l'entreprise.

Ce maximum d'heures par rapport à la taille de l'entreprise est égal à :

- « - entreprise de 1 à 3 salariés : nombre de salariés x 2 000
- entreprise de 4 à 20 salariés : nombre de salariés x 1 900
- entreprise de + 20 salariés : nombre de salariés x 860 »

Le nombre de salariés pris en compte pour l'établissement du maximum par entreprise correspond au nombre de salariés présents dans l'entreprise au 1er janvier et embauchés, soit par contrat à durée indéterminée, soit par contrat à durée déterminée au moins égal à 6 mois. En cas d'embauchage ou de débauchage ou de 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 inférieure à 6 mois et notamment les saisonniers, ne sont pas pris en compte pour le maximum par l'entreprise et les heures de travail qu'ils effectuent ne s'imputent pas sur le maximum par entreprise. Ces salariés suivent l'horaire de travail du ou des salariés de l'entreprise affectés aux mêmes travaux qu'eux.

## **ARTICLE 27 - REPOS HEBDOMADAIRE**

1) Principe :

Chaque semaine, le salarié a droit à un repos à prendre le dimanche, d'une durée minimale de 24 heures consécutives.

En dehors des périodes de congés payés, le salarié aura droit à un repos de 48 heures consécutives ou non au moins 22 fois par an et si possible deux fois par mois.

2) Dérogation au repos dominical :

(modifié par avenant n° 3 du 6 décembre 1996)

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

a/ un autre jour que le dimanche sous réserve que le repos tombe le dimanche au moins une fois sur quatre.

b/ une demi-journée le dimanche avec un repos compensateur d'une journée par roulement et par quinzaine.

c/ par roulement, à condition que le jour de repos tombe le dimanche au moins deux fois par mois.

La dérogation prévue au c) ci-dessus est de plein droit pour des salariés affectés à des opérations qui doivent être effectuées quotidiennement et ne peuvent être différées. »

3) Suspension du repos hebdomadaire :

Le repos hebdomadaire peut être suspendu six fois au maximum par an et pas plus de deux fois consécutives, en cas de circonstances exceptionnelles, sous réserve que les intéressés bénéficient d'un repos d'une durée égale au repos supprimé, au moment choisi d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

4) Salaire du dimanche :

Les heures de travail effectuées le dimanche sont majorées de 50 % sans cumul avec les majorations prévues à l'article 25.

## **ARTICLE 28 - TRAVAIL DE NUIT**

Le travail de nuit ne peut être qu'exceptionnel. Les heures effectuées entre 22 heures et 6 heures sont majorées de 50 % en cas de travail par équipe ou par roulement, et de 100 % dans les autres cas. Ces majorations ne se cumulent pas avec celles prévues pour les heures supplémentaires les dimanches et les jours fériés.

## **ARTICLE 29 - JOURS FERIES**

(modifié par avenant n° 21 du 30 mars 2011)

« Quel que soit le statut des salariés, les jours fériés légaux, à savoir : 1er Janvier, le lundi de Pâques, le 1er Mai, le 8 Mai, l'Ascension, le lundi de Pentecôte, le 14 Juillet, le 15 Août, le 1er Novembre, le 11 Novembre et Noël sont chômés et payés lorsqu'ils tombent un jour normalement travaillé dans l'entreprise.

Ces dispositions ne font pas obstacle aux règles définies à l'article L 3133-7 du code du travail relatives à la journée de solidarité. »

## **ARTICLE 30 – ABSENCES**

(modifié par avenant n° 21 du 30 mars 2011)



« Toute absence non autorisée ou non justifiée dans les 48 heures, sauf cas de force majeure, pourra entraîner des sanctions disciplinaires, dans le respect de la procédure des articles L 1331-1 et suivants du Code du Travail.

Sont notamment considérées comme justifiées les absences résultant de maladie, maternité, accident, périodes militaires, exercice du droit syndical. »

## CHAPITRE VI - CONGES PAYES ET CONGES SPECIAUX :

### ARTICLE 31 - CONGES PAYES ANNUELS

#### 1) Epoque des congés :

Après proposition des salariés, l'employeur fixe la date des congés. Elle ne pourra être modifiée dans le mois qui précède le départ en congés.

Pendant la période des grands travaux, la demande initiale du salarié ne pourra être supérieure à 12 jours de congés payés. Cette période de grands travaux, le plus souvent, s'étale du mois de JUIN à OCTOBRE mais pourra être modifiée en fonction de l'activité de certaines entreprises. Sauf accord avec l'employeur, les congés exceptionnels pendant la période des grands travaux, ne pourront excéder un jour.

#### 2) Indemnité de congé :

L'indemnité afférente au congé prévu au 1) du présent article est égale au 10ème de la rémunération totale brute perçue par le salarié au cours de la période de référence (du 1er juin au 31 mai) ; elle ne peut être toutefois inférieure au montant de la rémunération qu'aurait perçue le salarié si celui-ci avait continué à travailler pendant son congé.

### ARTICLE 32 - LES ABSENCES NON REMUNEREES

A l'occasion de certains événements, le salarié peut être exceptionnellement autorisé à s'absenter de son travail ; cette absence n'est pas rémunérée.

La demande d'autorisation indiquant le motif et la durée de l'absence doit être présentée à l'employeur au moins 48 heures à l'avance. Toutefois en cas de maladie ou accident du conjoint, d'un enfant ou d'un descendant, ou de décès d'un proche, le salarié qui se trouverait dans l'impossibilité de présenter cette demande préalable d'autorisation d'absence est néanmoins en droit de s'absenter ; dans ce cas, il devra le plus rapidement possible prévenir son employeur du motif et de la durée de son absence par tout moyen à sa disposition et à la limite par écrit dans les 48 heures le cachet de la poste faisant foi.

## **ARTICLE 33 - LES INCIDENCES DE LA MALADIE ET DE L'ACCIDENT SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL**

(modifié par avenant n° 21 du 30 mars 2011)

L'arrêt de travail motivé par la maladie ou l'accident du salarié doit, sauf cas de force majeure, être signalé le plus rapidement possible à l'employeur et à la limite par écrit dans les 48 heures, le cachet de la poste faisant foi. Cet arrêt doit être justifié par la production de l'avis d'arrêt de travail établi par le médecin-traitant ; toutefois un arrêt de travail inférieur à 48 heures ne donne lieu à la production de cet avis que sur la demande expresse de l'employeur.

Dans la limite d'un an, l'arrêt de travail d'un salarié sous contrat de travail à durée indéterminée pour cause de maladie ou d'accident de la vie privée ne constitue pas et ne peut entraîner une rupture du contrat de travail. Au-delà de cette période, la rupture éventuelle du contrat de travail est considérée comme un licenciement ; dans ce cas, le salarié bénéficie de la priorité d'embauche, sauf s'il se trouve dans l'impossibilité d'assurer le même travail que précédemment.

« Par ailleurs, les conséquences de l'inaptitude partielle ou totale des salariés sont régies par les dispositions légales et réglementaires en vigueur. »

## **CHAPITRE VII - RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL :**

Il est fait application en la matière des dispositions spécifiques du droit de rang supérieur défini à l'article 1er ainsi que des dispositions particulières ci-après.

## **ARTICLE 34 - DEMISSION - LICENCIEMENT - DELAI -CONGE OU PREAVIS**

Lorsque la rupture du contrat de travail intervient après la période d'essai, la durée réciproque du préavis est fixée à :

Pour les salariés de moins de 6 mois d'ancienneté :

- 1/ pour les salariés classés au niveau I et niveau II - échelon I.....8 jours
- 2/ pour les salariés classés au niveau II - échelon II et au-delà..... 1 mois

Pour les salariés ayant une ancienneté de 6 mois à 2 ans, le préavis est dans tous les cas de 1 mois

Au-delà de 2 ans d'ancienneté ininterrompue, si la rupture du contrat est le fait de l'employeur et en l'absence de faute grave de la part du salarié, le délai de préavis est fixé à 2 mois.

Pour les cadres, le préavis réciproque se définit comme suit :

- jusqu'à un an d'exercice de la fonction de cadre : 1 mois,
- au-delà d'un an d'exercice de la fonction de cadre : 3 mois.

Si les délais de préavis susvisés ne sont pas respectés par l'employeur et en l'absence de faute grave, ce dernier est redevable envers le salarié d'une somme correspondant aux salaires (espèces et valeur des avantages en nature) qui auraient été payés pendant la période de préavis restant à courir.

Si les délais de préavis susvisés ne sont pas respectés par le salarié démissionnaire, l'employeur est fondé à réclamer devant le Conseil des Prud'hommes des dommages et intérêts évalués en fonction du préjudice subi.

La rupture du contrat de travail doit être notifiée à l'autre partie par pli recommandé avec accusé de réception ; le préavis prendra effet à la date de la première présentation de la lettre.

Tout licenciement doit reposer sur un motif réel et sérieux et doit donner lieu au préalable à l'accomplissement des procédures exigées par la loi.

Le contrat de travail ayant pris fin, le salarié doit libérer le logement dont il jouissait à titre d'accessoire du contrat de travail dans les délais prévus à l'article 22 de la présente convention.

Si le logement n'est pas libéré dans les délais prévus, l'employeur sera fondé à réclamer auprès du Tribunal d'instance la fixation d'un taux d'astreinte.

Le salarié en instance de licenciement, qui a retrouvé du travail peut interrompre son préavis à la date d'effet de son nouveau contrat de travail à condition d'avoir informé son ancien employeur par lettre recommandée avec accusé de réception ; l'ancien employeur se trouve alors dégagé de l'obligation de verser le salaire correspondant à la fraction du préavis non effectué.

## **ARTICLE 35 - ATTESTATION DE CESSATION DE TRAVAIL**

A la demande du salarié congédié ou démissionnaire, il lui est délivré obligatoirement et dans un délai de 24 heures, une attestation précisant la date à laquelle il sera libre.

## **ARTICLE 36 - INDEMNITE DE LICENCIEMENT**

(modifié par avenant n° 21 du 30 mars 2011)

« Le salarié ayant au moins 1 an de présence dans la même entreprise à l'expiration du préavis et qui est licencié sans faute grave de sa part, a droit à une indemnité de licenciement calculée comme suit :

- de 1 à 10 ans de présence, versement de l'indemnité légale, soit 2/10<sup>ème</sup> de mois de salaire de base par année de présence.

- au-delà de 10 ans d'ancienneté l'indemnité de licenciement est égale à deux dixièmes de mois par année d'ancienneté plus 2/15<sup>ème</sup> de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans. »

- pour les salariés ayant été occupés à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise, ces indemnités sont calculées proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées selon l'une ou l'autre de ces deux modalités depuis leur entrée dans l'entreprise.

Si, par suite de modifications dans la situation juridique de l'employeur (vente, succession, mise en société, reprise de l'entreprise,...), le nouvel employeur se trouve contraint de licencier un salarié, il devra lui verser les indemnités prévues ci-dessus en prenant en compte la totalité des années de présence dans l'entreprise.

Les indemnités prévues ne sont pas dues dans les cas visés à l'article 37.

## **ARTICLE 37 - DEPART EN RETRAITE**

(modifié par avenant n° 21 du 30 mars 2011)

« Le salarié peut prendre sa retraite dans les conditions prévues par la réglementation notamment à partir de 60 ans et au plus tard à 70 ans. »

## **CHAPITRE VIII - RETRAITE COMPLEMENTAIRE ET PREVOYANCE**

### **ARTICLE 38 - RETRAITE COMPLEMENTAIRE**

Tout employeur relevant du champ d'application de la présente convention, doit adhérer pour ses salariés, à la caisse de retraites complémentaires agricoles agréée pour son département, à l'exception du personnel d'encadrement qui est obligatoirement affilié à la caisse de prévoyance des cadres d'entreprises agricoles, dont le siège est à PARIS, 22 rue de Clichy (C.P.C.E.A.).

Les cotisations sont assises sur le salaire brut tel qu'il est défini en matière d'assurances sociales.

La répartition des cotisations est déterminée comme suit :

- 50 % à charge de l'employeur ;
- 50 % à charge du salarié, avec déduction mensuelle sur la fiche de paie.

Les organismes désignés sont :

- Dans l'AUDE :
  - . la C.A.M.A.R.C.A.
  - . l'A.G.R.R.
- Dans le GARD :
  - . La C.A.M.A.R.C.A.
- Dans l'HERAULT :
  - . La C.R.I.A.-I.R.C.A.
- Dans la LOZERE :
  - . La C.R.I.A.-I.R.C.A.

- Dans les PYRENEES-ORIENTALES :

. L'A.G.R.R.

Le régime des cotisations et celui des prestations sont ceux qui résultent de l'application des dispositions en la matière du droit de rang supérieur défini à l'article 1er de la présente convention.

## **ARTICLE 39 - LE REGIME DE PREVOYANCE ET DECES**

(modifié par avenants n° 18 du 29 octobre 2010 et n° 25 du 10 juin 2013)

« Quel que soit le type de son contrat de travail au regard de sa durée indéterminée ou déterminée, tout salarié relevant de la présente convention collective, - sauf les cadres qui doivent être affiliés à la C.P.C.E.A. - , bénéficie du régime de prévoyance collectif défini ci-après, et dont la gestion est confiée à AGRI-PREVOYANCE, 21, rue de la Bienfaisance – 75382 PARIS CEDEX 8.

### 1) incapacité de travail

En cas d'incapacité de travail pour maladie ou accident, le salarié, justifiant de 3 mois d'ancienneté continue dans l'entreprise, bénéficie :

- à compter du 8<sup>ème</sup> jour d'arrêt de travail, en cas de maladie ou d'accident de la vie privée,
- à compter du 1<sup>er</sup> jour d'arrêt de travail, en cas d'accident du travail, de trajet ou de maladie professionnelle,

d'une garantie incapacité de travail permettant le maintien de 90 % de son salaire brut pendant une durée maximale de 1 095 jours.

Le taux de cette garantie incapacité est porté à 0,91 % du salaire brut.

### **Barème des cotisations prévoyance au 1<sup>er</sup> janvier 2014**

	<b>Employeurs</b>	<b>Salariés</b>	<b>Total</b>
Décès	0,20 %	0,20 %	0,40 %
GIT (loi mensu ou garantie légale)	0,50 %	-	0,50 %
Garantie conventionnelle	0,27 %	0,14 %	0,41 %
Garantie Incapacité Permanente	0,02 %	-	0,02 %
Assurance charges sociales patronales non soumise à CSG CRDS	0,26 %	-	0,26 %
<b>TOTAL</b>	<b>1,25 %</b>	<b>0,34 %</b>	<b>1,59 %</b>

Le total des prestations allouées au salarié ne peut être supérieur aux salaires nets qui auraient été versés si le salarié avait continué à travailler.

### 2) Garantie décès

En cas de décès du salarié (auquel est assimilée l'invalidité absolue et définitive justifiant l'assistance d'une tierce personne), il est versé un capital décès et le cas échéant une rente éducation pour orphelin calculés selon les modalités prévues par le règlement AGRI-PREVOYANCE.

La cotisation finançant cette garantie est répartie à hauteur de 50 % à la charge de l'entreprise et 50 % à charge du salarié.

Le taux de cette cotisation s'élève globalement à 0,40 % du salaire brut.

Les garanties « décès » sont définies dans le règlement qui constitue l'annexe III à la présente convention.

### 3) Invalidité

Le salarié ayant au moins 3 mois d'ancienneté, en cas d'incapacité permanente de travail résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, et dont le taux d'incapacité permanente, au sens de l'article L434-2 du Code de la Sécurité Sociale, est au moins égal à 66,66% , bénéficie d'une rente versée chaque mois égale à 10% du salaire mensuel brut de référence.

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

Le versement de la rente débute dès le versement d'une rente par la MSA. La rente ne peut pas se cumuler avec les indemnités journalières qu'il percevait avant la décision de la MSA au titre de l'incapacité temporaire prévue par le présent accord.

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

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

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

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

Le taux de cotisation est de 0,02% à la charge de l'employeur.

### 4) Dispositions communes aux prestations visées au présent article

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

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

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

### 5) réexamen du régime et du choix de l'organisme gestionnaire

Les conditions et les modalités de la mutualisation des risques ainsi que le choix de l'organisme assureur sont réexaminés par les signataires de la présente convention, selon une périodicité qui ne peut excéder cinq ans, conformément aux dispositions des articles L 912-1 et L 912-2 du Code de la Sécurité Sociale.

#### 6) révision – dénonciation

En cas de dénonciation du présent accord et de changement d'organisme assureur :

- les prestations d'incapacité temporaire et permanente en cours de service sont maintenues à leur niveau atteint au jour de la résiliation ;
- il appartiendra aux parties signataires, conformément à l'article L 912-3 du Code de la Sécurité Sociale, d'organiser avec le nouvel assureur la poursuite de la revalorisation des prestations incapacité et invalidité au moins sur la base de l'évolution du point de retraite ARRCO ;
- la garantie décès est également maintenue pour les bénéficiaires de prestations d'incapacité temporaire et permanente. »

(avenant n° 18 du 29 octobre 2010)

#### « **ARTICLE 40 – REGIME DE PREVOYANCE SANTE :**

La prévoyance santé des salariés concernés par la présente convention a fait l'objet d'un accord collectif en date du 27 août 2009 qui figure à l'annexe II de la présente convention.

La convention liant les partenaires sociaux à l'organisme gestionnaire AGRI-PREVOYANCE relative à cet accord collectif est présentée à l'annexe III de la convention. »

### **CHAPITRE IX – HYGIENE ET SECURITE**

(avenant n° 15 du 12 août 2008)

#### « **ARTICLE 41 : REGLES D'UTILISATION DES PRODUITS PHYTOSANITAIRES**

Sous le couvert du chef d'entreprise détenteur du certificat d'applicateur validé, ou du salarié permanent responsable de ce même certificat, les salariés chargés de l'application des produits phytosanitaires devront dans le cadre des règles d'hygiène et de sécurité se soumettre aux obligations suivantes :

- Equipements de protection individuelle, choisis par le chef d'établissement en fonction des conditions et caractéristiques particulières du travail ;

S'ils ne sont pas suffisants pour assurer la santé et la sécurité des travailleurs, le chef d'exploitation doit prendre toutes autres mesures à cet effet, en agissant notamment sur l'installation des équipements de travail et l'organisation ou les procédés de travail,

Il appartient à l'employeur de veiller au port effectif des équipements de protection individuelle, et s'assurer de leur efficacité.

L'employeur a l'obligation de fournir ces équipements individuels.

- Tous les ans, ou dès l'affectation au poste d'opérateur de produit, une formation d'une demi-journée de recyclage, en entreprise ou en centre de formation, sera organisée avec l'opérateur agréé ou un formateur compétent, afin de rappeler les règles d'utilisation, de stockage des produits ainsi que les nouveaux produits mis sur le marché. L'employeur ou le Comité d'Hygiène et Sécurité et des Conditions de Travail assurera l'organisation de cette formation.

Le financement de cette formation est à la charge de l'employeur.

- Tous les trois ans, sera organisée en centre agréé une formation de 2 jours relative à l'hygiène et à la sécurité, au réglage des appareils, à la connaissance des produits, l'usage et les risques.

Cette formation sera validée par un certificat délivré par le centre de formation au salarié. L'employeur recevra une attestation de la formation qu'il aura financée. »

#### **ARTICLE 50 - DISPOSITIONS FINALES :**

Les parties signataires demandent l'extension de la présente convention qui, conformément aux dispositions du Code du travail, sera déposée au service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles de l'HERAULT.

Fait à MONTPELLIER, le 25 mars 1996

Suivent les signatures.



**CONVENTION COLLECTIVE  
DES ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES RURAUX ET FORESTIERS  
DE LA REGION LANGUEDOC-ROUSSILLON  
ET DU DEPARTEMENT DU VAUCLUSE DU 25 MARS 1996**

AVENANT N° 30 DU 2 MARS 2017

RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX

**IDCC : 8912**

Entre :

- la fédération régionale des Entrepreneurs des Territoires du Languedoc-Roussillon,
- et le syndicat départemental des Entrepreneurs des Territoires du Vaucluse,

d'une part,

- la fédération générale des travailleurs de l'agriculture et de l'alimentation du (F.G.T.A) - F.O ;
- la fédération des syndicats chrétiens des organismes et professions de l'agriculture CFTC – AGRI ;
- la fédération générale agroalimentaire C.F.D.T. ;
- le syndicat national des cadres d'entreprises agricoles C.F.E. C.G.C. ;
- ~~la fédération nationale agroalimentaire et forestière (F.N.A.F.) C.G.T.~~

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

**Article 1**

Compte tenu de l'application des dispositions réglementaires relatives au SMIC, et en référence à l'article 14 de la convention, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017 les salaires horaires de la grille de qualification sont indiqués à l'annexe I de la convention reproduite ci-dessous :

**Barème des salaires au 1<sup>er</sup> janvier 2017**

SMIC horaire au 1<sup>er</sup> janvier 2017 9,76 euros  
 SMIC mensuel brut 1 480,30 euros  
 (base 151,67 h)

Minimum garanti au 1<sup>er</sup> janvier 2017 3,54 euros

Prime de panier 3,54 = 7,08 euros

	salaire horaire	salaire mensuel base 151,67 h
niveau I ouvrier exécutant coefficient 120	9,76 €	1480,3 €
niveau II ouvrier spécialisé		
éch.1 coefficient 125	10,22 €	1550,07€
éch.2 coefficient 133	10,32 €	1565,23€
niveau III ouvrier qualifié		
éch.1 coefficient 146	10,86 €	1647,14€
éch.2 coefficient 153	11,38 €	1726,00€
niveau IV ouvrier hautement qualifié coefficient 160	11,87 €	1800,32€
cadre - chef de chantier coefficient 173	14,50€	2199,22 €

## Article 2

Les signataires demandent l'extension du présent avenant qui, conformément aux dispositions du code du travail, sera déposé à l'Unité Départementale de l'Hérault de la DIRECCTE OCCITANIE – 615, Boulevard d'Antigone – CS 19002 – 34064 MONTPELLIER CEDEX.

A Montpellier, le 2 mars 2017.

- Pour la Fédération Régionale des Entrepreneurs des Territoires du Languedoc-Roussillon
  
- Pour le syndicat départemental des Entrepreneurs des Territoires du Vaucluse
  
- Pour la fédération générale des travailleurs de l'agriculture et de l'alimentation F.O.
  
- Pour la fédération des syndicats chrétiens des organismes et professions de l'agriculture CFTC-AGRI  
UIER
  
- Pour la fédération générale agroalimentaire C.F.D.T.
  
- Pour le syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE/C.G.C.
  
- Pour la fédération nationale agroalimentaire et forestière (F.N.A.F.) C.G.T.

**ACCORD COLLECTIF  
ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES RURAUX ET FORESTIERS  
DE LA REGION LANGUEDOC-ROUSSILLON ET DU DEPARTEMENT DE VAUCLUSE**

**ACCORD DU 27 AOUT 2009  
RELATIF A LA MISE EN PLACE D'UN REGIME DE PREVOYANCE SANTE**

Entre :

- La fédération régionale des entrepreneurs des territoires du Languedoc-Roussillon,
- Le syndicat départemental des entrepreneurs des territoires de Vaucluse,

d'une part,

et :

- La fédération de l'agriculture C.F.T.C. (CFTC-AGRI),
- La fédération nationale agroalimentaire et forestière (F.N.A.F.) C.G.T.,
- La fédération générale agroalimentaire (F.G.A.) CFDT,
- La fédération générale des travailleurs, de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes (FGTA) F.O.,
- Le syndicat national des cadres d'exploitations agricoles C.G.C.,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

L'accord collectif du 12 août 2008 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance santé est modifié comme suit :

Articler 1er

champ d'application

Le présent accord concerne les salariés non cadres des entreprises qui relèvent de la convention collective des entreprises de travaux agricoles ruraux et forestiers de la région Languedoc-Roussillon et du département de Vaucluse du 25 mars 1996.

Article 2

les bénéficiaires

Les salariés ayant acquis trois mois d'ancienneté continue dans une même entreprise visée à l'article 1<sup>er</sup> du présent accord bénéficient de la garantie complémentaire Frais de Santé.

Sont également bénéficiaires de la garantie, sans condition d'ancienneté, les salariés embauchés dans les trois mois au plus tard après avoir quitté une entreprise visée à l'article 1<sup>er</sup> du présent accord et ayant acquis le bénéfice de la garantie.

Sont couverts également, si le salarié choisit de couvrir sa famille :

- le conjoint ;
- le cocontractant d'un PACS ;
- le concubin du participant justifiant de deux années de vie commune (la condition de durée est considérée comme remplie lorsqu'un enfant est né de l'union) ;
- les enfants à charge :
  - les enfants du salarié (légitimes, adoptés ou reconnus) ;
  - les enfants recueillis par le salarié et pour lesquels la qualité de tuteur lui est reconnue ;
  - les enfants qui ont été élevés par le salarié pendant neuf ans au moins avant leur 16<sup>ème</sup> anniversaire ;
  - les enfants dont la qualité d'ayant droit du conjoint, cocontractant d'un PACS ou concubin du salarié aura été reconnue par le régime de base de Sécurité Sociale.

Sont considérés comme enfants à charge :

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

Les prestations

Les prestations seront versées conformément au tableau ci-dessous :

<b>ESSENTIEL SANTÉ CONFORT</b> Garantie essentiel plus + essentiel confort		
	<b>Remboursements (1), y compris régime de base</b>	<b>Services</b>
<b>SOINS COURANTS</b>		
Honoraires de généralistes et spécialistes	300 % BR (2)	Information par téléphone sur les adresses proches du domicile. Mise en relation pour échanger par téléphone avec un médecin
Honoraires de médecine douce 4 pratiques médicales : acupuncture, homéopathie, chiropractie, ostéopathie	23 €/consultation dans la limite de 4/an/famille	
Analyses biologiques, Auxiliaires médicaux, Radiologie et Actes techniques	100 % BR	Information par téléphone sur les laboratoires et centres de radiologie proches du domicile. Mise en relation pour échanger par téléphone avec un médecin
Pharmacie de 15 à 65 %	100 % BR	4 portages de médicaments à domicile en cas d'immobilisation de plus de 5 jours
Pharmacie sur prescription non prise en charge par le régime de base	40 €/an/famille	
Vaccins non pris en charge par le régime de base	40 €/an/famille	Information sur le calendrier des vaccins
<b>PROTHESES</b>		
Prothèses et appareillage (dont orthopédie) Part obligatoire 65 % BR	465 % BR	Informations par téléphone pour trouver le matériel. Organisation de la livraison
Part obligatoire 100 % BR	500 % BR	
Prothèses auditives	455 % BR + crédit 350 € par oreille (3)	Organisation et prise en charge de l'acheminement d'une prothèse de remplacement en cas de perte
Forfait montures + lentilles	65 % BR + 175 €/an	Organisation et prise en charge de l'acheminement d'une paire de lunettes en cas de perte. Service d'analyse et de conseil sur les devis optiques
Forfaits verres unifocaux	65 % BR + 182 €/paire limité à 1 paire par an	
Forfaits verres progressifs et multifocaux	65 % BR + 350 €/paire limité à 1 paire par an	
Forfait optique	+ 50 € la 3 <sup>ème</sup> année si pas de consommation les 2 années précédentes	
<b>DENTAIRE</b>		
Soins dentaires	100 % BR	Service d'analyse et de conseil sur les devis dentaires
Prothèses dentaires	410 % BR	
Inlays core	170 % BR	
Forfait parodontologique	100 €/an	
Forfait implantologie	200 €/an	
Orthodontie acceptée par le régime de base	350 % BR	
<b>HOSPITALISATION MÉDICALE OU CHIRURGICALE</b>		
Frais de séjour	100 % BR	
Honoraires	De 480 % à 500 % BR suivant PEC RB	
Forfait journalier	FR	
Chambre particulière	78 €/jour limité à 60 jours/an	Remboursement complémentaire d'un éventuel reliquat sur les frais de lit d'accompagnant (5 nuits suppl.,
Frais de lit d'accompagnant	52 €/jour limité à 30 jours/an (4)	

Forfait confort : prise en charge des frais de télévision et de téléphone	26 €/an	60 €/nuit) et sur les frais de télévision (7 jours maxi) Remboursement des frais de transfert du téléphone du domicile sur le téléphone de la chambre
<b>MATERNITÉ</b>		
Honoraires	300 % BR	Information par téléphone sur la santé, vie quotidienne, diététique, hygiène, vaccins. Orientation vers organismes spécialisés
Chambre particulière	52 €/jour	
<b>PSYCHIATRIE</b>		
Frais de séjour	100 % BR	
Honoraires	300 % BR	
Forfait journalier	FR limité à 30 jours/an	
<b>POLYVALENTS</b>		
Transport pris en charge sur prescription (sauf transport cure thermale)	FR	Communication d'adresses d'ambulanciers et organisation de la course
<b>ACTES DE PREVENTION</b>	100 % du BR	Soins dentaires : - un détartrage annuel complet (2 séances 2maximum) - soins sur les jeunes de – de 14 ans sur les 1° et 2° molaires permanentes Premier bilan orthophonique chez un enfant de – de 14 ans Dépistage de l'hépatite B Dépistage une fois tous les 5 ans des troubles de l'audition (plus de 50 ans) Examen d'ostéodensitométrie (une fois tous les 6 ans pour les femmes de + de 50 ans) Vaccinations : - diphtérie, tétanos et poliomyélite - coqueluche (- de 14 ans) - BCG (avant 6 ans) - haemophilus influenzae B - contre les infections invasives à pneumocoques (enfants de – de 18 mois)
Forfait actes lourds 18 euros	18 €	
Forfait de confort en cas d'hospitalisation à domicile accepté par le régime de base (HAD)	52 €/jour limité à 60 jours/an + Forfait prestations de services limité à 400 €/an/famille	Communication d'adresses de prestataires à domicile. Organisation et prise en charge de 20 jours de prestations de service dans la limite de 30 h/an/contrat
Cures thermales : Frais balnéaires acceptés	100 % BR + 150 €/an	

NB : les prestations des services assistance sont exprimées "à concurrence de"

- 1) uniquement en secteur conventionné 1 et 2, praticiens et/ou établissements ;
- 2) les dépassements sur les consultations hors parcours ne sont pas pris en charge ;
- 3) un équipement tous les 3 ans et un réglage par an ;

- 4) y compris frais de lit d'accompagnement en maison de parents ou structure hôtelière agréée par l'établissement hospitalier.

Les remboursements s'inscrivent dans le respect du parcours de soins par le membre cotisant et ses ayants droit. Les pénalités financières résultant du non respect du parcours de soins ou du refus d'accès au dossier médical personnel sont exclues de la garantie.

Les franchises prévues au II et III de l'article L 322-2 du Code de la Sécurité Sociale ne sont pas remboursées.

Les remboursements de la garantie Frais de Santé sont exprimés en pourcentage des tarifs de la base de remboursement sur lesquels se fonde le régime de base de sécurité sociale pour le calcul de ses propres remboursements.

En cas de changement des taux de prise en charge du régime de base, les remboursements peuvent être modifiés.

En l'absence de prise en charge du régime de base, ces mêmes remboursements peuvent aussi être exprimés dans la limite d'un forfait annuel par bénéficiaire.

En tout état de cause, l'addition de remboursements du régime de base et du régime complémentaire ne peut dépasser le montant des frais réellement engagés par le participant.

#### Article 4

##### les dispenses d'affiliation

Les salariés bénéficiaires se trouvant dans une des situations suivantes, peuvent demander à être dispensés d'affiliation.

- Les salariés bénéficiaires de la CMUC. Cette dispense est valable pendant toute la durée de leur prise en charge au titre de la CMUC. Dès lors que les salariés perdent le bénéfice de la CMUC, ils doivent être affiliés à la complémentaire Frais de Santé ;
- Les salariés à employeurs multiples déjà couverts à titre obligatoire dans le cadre d'un autre emploi ;
- Les salariés qui bénéficient, **à la date de mise en place du régime prévue par le présent accord**, d'une couverture obligatoire de par leur conjoint qui travaille dans une autre entreprise. Dès que ces salariés ne sont plus couverts par leur conjoint, ils doivent être affiliés à la complémentaire Frais de Santé ;
- Les salariés à temps partiel ou en contrat de formation en alternance (notamment les apprentis) pour lesquels le montant de la cotisation à leur charge représenterait 10 % ou plus de leur rémunération.

#### Article 5

##### le maintien des garanties

Les garanties obligatoires du présent contrat sont maintenues au participant et à ses ayants droit bénéficiant d'une extension familiale, sans période probatoire ni contrôle médical, sous forme de garantie individuelle.

##### **- Lorsque le contrat est résilié ou non renouvelé**

Le participant peut alors demander le maintien de ses garanties obligatoires, sous forme de contrat individuel, avant l'expiration du délai de préavis de deux mois attaché à la résiliation du contrat ou à son non renouvellement.

Sous réserve du maintien de ses propres garanties, le participant peut également demander le maintien à titre individuel des garanties obligatoires au bénéfice d'un ou plusieurs de ses ayants droit, pour lesquels une extension familiale avait été demandée.

En tout état de cause, les couvertures maintenues doivent être identiques pour l'ensemble des assurés visés par le contrat individuel.



**- Aux anciens participants bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement.**

L'ancien participant obtiendra le maintien de ses garanties obligatoires, sous forme de contrat individuel, à la condition qu'il en fasse la demande dans les six mois qui suivent la rupture de son contrat de travail.

L'ancien participant qui entend se prévaloir des dispositions de l'alinéa précédent, peut demander le maintien à titre individuel des garanties obligatoires au bénéfice d'un ou plusieurs de ses ayants droit, pour lesquels une extension familiale avait été demandée.

En tout état de cause, les couvertures maintenues doivent être identiques pour l'ensemble des assurés visés par le contrat individuel.

**- Aux ayants droit du participant décédé**

Sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les six mois suivant le décès, les ayants droit du participant décédé peuvent demander le maintien à titre individuel des garanties obligatoires.

Ces garanties sont maintenues pendant une durée minimale de douze mois à compter du décès. En tout état de cause, les couvertures maintenues doivent être identiques pour l'ensemble des assurés visés par le contrat individuel.

Conformément aux dispositions de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite **loi "Evin"**, le tarif applicable aux différentes garanties individuelles ne peut être supérieur de plus de 50 % au montant de la cotisation prévu au titre du présent contrat collectif.

Article 6

cotisations et organisme gestionnaire

La gestion du régime de prévoyance est assurée par AGRI-PREVOYANCE, Institution de Prévoyance, sise 21, rue de la Bienfaisance, 75008 PARIS.

Toutes les entreprises relevant du champ d'application du présent accord sont donc tenues d'adhérer à AGRI-PREVOYANCE pour leur personnel non cadre.

La garantie est financée par une cotisation mensuelle due pour tous les salariés bénéficiaires définis à l'article 1 du présent accord et dont le taux est exprimé en % du P.M.S.S. :

Le montant de la cotisation est réparti à raison de 30 % à la charge de l'employeur sur la base du tarif isolé.

<b>Taux de cotisation</b>	<b>Cotisation mensuelle</b>	<b>Part patronale</b>	<b>Part salariale</b>
Tarif isolé	0,976 %	0,294 %	0,682 %
Tarif couple sans enfant	1,952 %	0,294 %	1,658 %
Tarif Famille	2,662 %	0,294 %	2,368 %

Compte tenu du montant actuel du P.M.S.S. qui s'élève à 2 859 €, le montant de la cotisation s'établit comme suit :

<b>Montant de la cotisation</b>	<b>Cotisation mensuelle</b>	<b>Part patronale</b>	<b>Part salariale</b>
Tarif isolé	27,90 €	8,37 €	19,53 €

Tarif couple sans enfant	55,80 €	8,37 €	47,43 €
Tarif Famille	76,11 €	8,37 €	67,74 €

Ces taux de cotisation et ces montants de cotisation seront maintenus pendant une période de trois ans à compter de la date d'entrée en vigueur du régime.

En application de la réglementation, la nature et le montant de cette cotisation sera mentionnée sur le bulletin de paye.

#### Article 7

##### reexamen du régime et du choix de l'organisme gestionnaire

Les conditions et les modalités de la mutualisation des risques ainsi que le choix de l'organisme assureur sont réexaminés par les signataires de la présente convention, selon une périodicité qui ne peut excéder cinq ans, conformément aux dispositions des articles L 912-1 et L 912-2 du code de la sécurité sociale.

#### Article 8

##### date d'effet

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur à compter de la publication de son arrêté d'extension au journal officiel.

#### Article 9

##### extension

Les partenaires sociaux demandent l'extension du présent accord.

Fait à Montpellier, le 27 août 2009

Suivent les signatures.

**REGIMES DE PREVOYANCE**

(avenant n° 18 du 28 octobre 2010)

**TITRE I – DISPOSITIONS GENERALES****ART. 1 – OBJET**

Le présent règlement définit les régimes de prévoyance d'AGRI PREVOYANCE comprenant :

- la Garantie Décès
- les Garanties Incapacités de Travail.

**ART. 2 – ADHESION**

L'adhésion d'une entreprise à AGRI PREVOYANCE au titre d'un régime de prévoyance visé à l'article 1<sup>er</sup> du présent règlement résulte de la présente convention collective.

L'entreprise adhérente s'engage à faire bénéficier des garanties prévues par la convention collective, l'accord de prévoyance, ou l'accord d'entreprise, la totalité du personnel présent et futur appartenant aux catégories désignées par la convention ou l'accord.

L'adhésion prend effet au premier jour d'un trimestre civil. Elle est donnée pour la durée restant à courir jusqu'à la fin de l'exercice civil. Elle se renouvelle chaque année par tacite reconduction sauf dénonciation de l'accord d'adhésion dans les conditions prévues à l'article 8 du présent accord.

Les conditions d'adhésion peuvent être fixées par un accord d'adhésion.

L'employeur doit fournir à AGRI PREVOYANCE toutes déclarations et justifications nécessaires demandées par celle-ci.

**ART. 3 – PARTICIPANTS**

Relèvent d'un régime en tant que participants les salariés agricoles visés à l'article L 722-20 du Code Rural qui se trouvent liés par contrat de travail avec une entreprise adhérente visée à l'article 2 du présent règlement, sous réserve de faire partie des catégories de personnel désignées par la Convention Collective.

L'affiliation d'un participant s'effectue dès le premier jour du contrat de travail ou à la date à laquelle le salarié remplit les conditions d'affiliation à la garantie éventuellement prévues dans l'accord d'adhésion.

**ART. 4 – COTISATIONS**

Sauf stipulation particulière définie par l'accord d'adhésion, les cotisations sont assises sur l'intégralité des rémunérations brutes de chaque participant servant de base au calcul des cotisations Assurances Sociales Agricoles.

Les cotisations peuvent être à la charge exclusive de l'employeur ou réparties entre l'employeur et le salarié. Elles sont obligatoirement à la charge de l'employeur lorsqu'elles correspondent à des prestations mises à la charge de celui-ci par la loi ou par la convention collective.

**ART. 5 – RECOUVREMENT DES COTISATIONS – PENALITES**

Le recouvrement des cotisations est assuré par l'intermédiaire des Caisses de Mutualité Sociale Agricole conjointement à celui des cotisations Assurances Sociales Agricoles.

## ART. 6 – ETENDUE DES GARANTIES

Les états pathologiques dont l'origine est antérieure à la date d'effet de la garantie ne peuvent être un motif d'exclusion de la garantie.

## ART. 7 – MAINTIEN DES GARANTIES

En cas de non renouvellement ou de résiliation d'un accord collectif de prévoyance, les salariés visés par cet accord peuvent demander pendant le délai de préavis et selon les modalités et conditions tarifaires fixées par l'accord, le maintien à titre individuel des garanties prévues à l'accord.

En cas de résiliation ou de non renouvellement d'un accord, AGRI PREVOYANCE reste tenue de verser les prestations, définies à l'accord, immédiates ou différées, nées ou acquises antérieurement à la résiliation ou au non renouvellement. Le versement de ces prestations se poursuit à un niveau égal à celui de la dernière prestation due ou payée avant la résiliation ou le non renouvellement.

## ART. 8 – RESILIATION

La dénonciation de l'accord d'adhésion doit être notifiée à AGRI PREVOYANCE par lettre recommandée avant le 1<sup>er</sup> octobre de l'année en cours, la résiliation prenant effet au dernier jour de l'exercice civil.

A défaut d'accord sur une modification de taux de cotisations demandée par AGRI PREVOYANCE compte tenu des résultats enregistrés, il peut être mis fin à l'adhésion, auquel cas AGRI PREVOYANCE est tenue d'aviser les signataires de l'accord d'adhésion au moins six mois à l'avance.

## TITRE II – DISPOSITIONS SPECIFIQUES A LA GARANTIE DECES

### ART. 9 – OBJET

En cas de décès d'un participant, la garantie décès permet le versement :

- d'un capital décès,
- de rentes éducation pour orphelins.

En cas de décès du conjoint non séparé de corps, du concubin au sens du présent titre, du partenaire lié par un Pacte Civil de Solidarité, ou enfants à charge d'un participant non retraité, la garantie décès permet le versement d'une indemnité frais d'obsèques.

### ART. 10 – COTISATIONS – TAUX

Le taux de la cotisation garantie décès est définie aux articles 11 à 15 du présent règlement.

### ART. 11 – OUVERTURE DES DROITS

#### **§ 1 – Ouverture des droits au capital décès.**

1. Le droit au capital décès est ouvert aux ayants droit du salarié dont le décès survient pendant la période d'affiliation.

Sous réserve que l'indemnisation résulte d'une interruption de travail survenue pendant l'exercice d'une activité dans une entreprise adhérente, sont considérées comme des périodes d'affiliation, les périodes pendant lesquelles le participant est :

- indemnisé pour maladie, maternité ou accident du travail au titre du régime des Assurances Sociales Agricoles ;

- titulaire d'une pension d'invalidité ou d'une rente accident du travail, pour une incapacité au moins égale aux deux tiers ;
- en situation de chômage indemnisé.

Dans tous les cas où une prestation décès est servie par Pôle Emploi, le montant global de cette prestation est déduit du montant du capital, majoré le cas échéant dans les conditions prévues à l'article 12.

Lorsque le montant de cette prestation est égal ou supérieur à celui du capital décès, ce dernier n'est pas servi.

2. Le droit au capital décès est maintenu durant la période de 30 jours suivant le départ du salarié de l'entreprise adhérente s'il n'a pas repris d'activité professionnelle.

3. Les droits peuvent également être attribués aux ayants droit d'un retraité affilié à la garantie décès avant la cessation de son activité pour départ à la retraite et ayant à la date de son décès au moins un enfant à charge.

## **§ 2 – Ouverture des droits à la rente éducation pour orphelins.**

Lorsqu'un participant tel que défini au § 1 du présent article, sous réserve toutefois qu'il justifie de douze mois, continus ou non, d'affiliation à la garantie décès, laisse à son décès un ou plusieurs orphelins ou enfants se trouvant à sa charge à la date de son décès, chacun d'eux ouvre droit à une rente éducation.

## **§ 3 – Ouverture des droits à l'indemnité frais d'obsèques.**

En cas de décès du conjoint non séparé de corps, du concubin, du partenaire lié par un Pacte Civil de Solidarité ou d'un enfant à charge d'un participant non retraité, une indemnité frais d'obsèques est attribuée au participant non retraité à la condition qu'il ait supporté lui-même les frais d'obsèques.

# **ART. 12 – MONTANT DES PRESTATIONS**

## **§ 1 – Capital décès**

Un capital égal à 100 % du salaire annuel brut de base est versé aux ayants droit ou bénéficiaires désignés définis à l'article 13 du présent règlement.

Le montant de ce capital est majoré de 25 % par enfant à charge.

Sont réputés enfants à charge :

- les enfants nés ou élevés âgés de moins de 18 ans, quelle que soit leur situation ;
- les enfants nés ou élevés âgés de 18 à 25 ans lorsqu'ils sont étudiants, apprentis, appelés sous les drapeaux au titre du Service National ou demandeurs d'emploi inscrits à Pôle Emploi et non indemnisés par le régime Assurance Chômage ;
- les enfants nés ou élevés invalides au sens de la législation des Assurances Sociales, quel que soit leur âge.

Le salaire retenu est celui qui correspond aux cotisations versées ou reconstituées au compte du salarié pendant les 4 trimestres civils ayant précédé :

- le décès ou la maladie en cas de décès d'un participant en activité,

ou

- la cessation d'activité en cas de décès d'un retraité.

Lorsque la période d'affiliation ne compte pas 4 trimestres mais au moins 30 jours au cours des 12 derniers mois, le capital décès est basé sur le salaire d'une année calculé à partir des salaires sur lesquels le salarié a cotisé depuis son affiliation à la garantie décès.

Lorsque la période d'affiliation est inférieure à 30 jours, le capital décès est égal à 30 fois le salaire journalier du participant.

Le salaire est revalorisé dans les mêmes conditions que les salaires servant de base au calcul des pensions de vieillesse des Assurances Sociales, compte tenu des coefficients de revalorisation fixés par arrêté et applicables à la date du décès.

## **§ 2 – Rente Education pour Orphelins**

Le montant annuel de la rente éducation pour orphelins est égal à :

- 50 points pour les orphelins âgés de 0 à 10 ans,
- 75 points pour les orphelins âgés de 11 à 17 ans,
- 100 points pour les orphelins âgés de 18 à 25 ans.

La valeur du point est fixée à 21,236 € depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2009.

Pour les orphelins de plus de 18 ans, le droit à la rente est soumis à la justification de la poursuite de la scolarité.

L'âge à prendre en considération est :

- pour l'ouverture des droits et le nombre de points, celui constaté, au 1<sup>er</sup> septembre de l'année scolaire en cours au moment du décès, l'année scolaire étant réputée débuter le 1<sup>er</sup> septembre et se terminer le 31 août,
- pour le montant des annuités successives, celui constaté au 1<sup>er</sup> septembre de chaque année scolaire.

La première annuité de la rente est due :

- dans sa totalité pour les décès survenant du 1<sup>er</sup> septembre au 31 décembre,
- à hauteur des 2/3 pour les décès survenant du 1<sup>er</sup> janvier au 30 avril,
- à hauteur d'un tiers pour les décès survenant du 1<sup>er</sup> mai au 31 août.

La première annuité ou fraction d'annuité est payée lors du paiement du capital décès.

Par la suite, le versement de la rente est effectué avant le 31 octobre de chaque année scolaire, sous réserve de la production des pièces justifiant la scolarité pour les orphelins âgés de plus de 18 ans.

## **§ 3 – Indemnité frais d'obsèques**

L'indemnité frais d'obsèques versée est égale à 100 % du plafond mensuel de Sécurité Sociale en vigueur à la date du décès sans pouvoir excéder le montant des frais engagés.

## **ART. 13 – BENEFICIAIRES**

### **§ 1 – Bénéficiaires du capital décès**

Le capital décès est versé en priorité au conjoint survivant non séparé de corps et tel que défini aux articles 9 et 11 ci-dessus, à moins que l'assuré ait fixé et notifié à AGRI PREVOYANCE une répartition entre son conjoint et ses descendants, cette répartition ne pouvant réduire la part revenant au conjoint à moins de 50 % du capital.

En l'absence de conjoint survivant non séparé de corps, le capital est versé aux descendants.

### **§ 2 – Bénéficiaires de l'indemnité frais d'obsèques**

L'indemnité frais d'obsèques est versée au participant non retraité à la condition qu'il ait supporté lui-même les frais d'obsèques.

## **ART. 14 – INVALIDITE ABSOLUE ET DEFINITIVE**

Est assimilée au décès l'invalidité absolue et définitive interdisant au salarié toute activité rémunérée et lui permettant de bénéficier de l'assistance d'une tierce personne au sens de la législation des Assurances Sociales Agricoles ou des Accidents du Travail Agricoles.

Dès lors que la preuve de cette invalidité avec tierce personne a été fournie à AGRI PREVOYANCE, le participant recevra par anticipation le montant du capital garanti en cas de décès, payable en 24 mensualités.

AGRI PREVOYANCE se réserve le droit d'exiger la production de tout document pouvant justifier de l'état d'invalidité et de faire procéder à toute enquête ou à tout examen qu'elle jugera utile.

En cas de désaccord, il est procédé à une expertise par un médecin désigné d'un commun accord, par les deux parties, avant tout recours aux tribunaux.

#### ART. 15 – RISQUES EXCLUS

Sont couverts tous les risques décès à l'exclusion de ceux résultant de la guerre.

#### ART 16 – DEMANDE DE LA GARANTIE DECES

##### **§ 1 – Demande de capital décès**

Le capital décès est liquidé sur information par la Caisse de Mutualité Sociale Agricole ou sur demande du ou des bénéficiaires assortie des pièces justificatives demandées par AGRI PREVOYANCE et déposée soit auprès de la Caisse de Mutualité Sociale Agricole, soit directement auprès d'AGRI PREVOYANCE.

Le bénéfice de la rente éducation pour orphelins est examiné au moment de la demande de capital décès.

##### **§ 2 – Demande de l'indemnité frais d'obsèques**

La demande d'indemnité frais d'obsèques doit être, sous peine de déchéance, déposée dans les 6 mois suivant le décès.

### TITRE III – DISPOSITIONS SPECIFIQUES AUX GARANTIES D'INCAPACITE DE TRAVAIL

#### ART. 17 – OBJET

Les garanties Incapacité de Travail permettent l'attribution au participant de prestations en cas d'incapacité de travail, temporaire ou permanente, partielle ou totale.

#### ART. 18 – COTISATIONS

Le taux est fixé par l'accord. d'adhésion.

#### ART. 19 – PRESTATIONS

§ 1 – Les prestations susceptibles d'être servies sont :

- pour une incapacité temporaire, des indemnités journalières complémentaires à celles prévues par la législation des Assurances Sociales Agricoles ou des Accidents du Travail en cas d'arrêt de travail pour cause de maladie ou d'accident.

Le cumul des prestations AGRI PREVOYANCE et des prestations légales ne peut excéder le salaire que le participant aurait perçu s'il avait continué à exercer son activité.

Le salaire journalier servant au calcul des indemnités journalières complémentaires est obtenu, quelle que soit la cause de l'arrêt de travail, en divisant le salaire de la période de référence retenu pour le calcul des indemnités journalières légales par le nombre total de jours de cette période.

Si l'accord d'adhésion le prévoit, AGRI PREVOYANCE garantit la couverture des cotisations sociales correspondant aux prestations versées.

- pour une incapacité permanente, des pensions complémentaires en cas d'attribution par le régime des Assurances Sociales Agricoles d'une pension d'invalidité ou d'une rente Accident du Travail pour une invalidité supérieure aux deux tiers.

Le cumul de ces prestations et des pensions ou rentes versées par le régime de base ne peut excéder le salaire le plus élevé ayant servi de base au calcul desdites prestations, pensions ou rentes.

§ 2 – En cas de résiliation ou de non renouvellement d'un accord, AGRI PREVOYANCE reste tenue de verser les prestations, définies à l'accord, immédiates ou différées, nées ou acquises antérieurement à la résiliation ou au non renouvellement.

Le versement de ces prestations se poursuit à un niveau égal à celui de la dernière prestation due ou payée avant la résiliation ou le non renouvellement.

#### ART. 20 – MODALITES DE CALCUL ET PAIEMENT DES PRESTATIONS

Les prestations sont calculées selon les modalités fixées par l'accord d'adhésion.

Si l'accord d'adhésion prévoit une condition d'ancienneté pour la détermination du droit à indemnisation, l'ancienneté s'apprécie au premier jour de l'arrêt de travail.

Les prestations peuvent être versées soit à l'employeur adhérent, soit directement au salarié bénéficiaire.

#### ART. 21 – DECLARATION DES ARRETS DE TRAVAIL

Lorsqu'un salarié se trouve dans l'incapacité de travailler, alors qu'il remplit les conditions pour bénéficier des Garanties Incapacité de Travail, l'employeur adhérent ou à défaut le salarié lui-même, doit en faire la déclaration selon les modalités fixées dans l'accord d'adhésion.



**AVENANT n° 1 du 5 décembre 2011  
à l'accord collectif santé du 27 août 2009  
des entreprises de travaux agricoles ruraux  
et forestiers de la région Languedoc-Roussillon  
et du département du Vaucluse**

ENTRE :

- la Fédération Régionale des Entrepreneurs des Territoires du Languedoc-Roussillon,
- le Syndicat départemental des Entrepreneurs des Territoires du Vaucluse,

d'une part,

- la fédération générale des travailleurs de l'agriculture et de l'alimentation du Languedoc-Roussillon et du Vaucluse (F.G.T.A.–F.O.) ;
- la fédération des syndicats chrétiens des organismes et professions de l'agriculture du Languedoc- Roussillon et du Vaucluse (C.F.T.C.) ;
- la fédération générale agroalimentaire du Languedoc-Roussillon (FGA/C.F.D.T.) ;
- ~~la fédération nationale agroalimentaire et forestière (FNAF/ CGT);~~
- le syndicat national des cadres d'Exploitations agricoles (SNCEA),

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1 :

L'article 6– cotisations et organisme gestionnaire est modifié comme suit :

La gestion du régime de prévoyance est assurée par AGRI-PRÉVOYANCE, Institution de Prévoyance, sise 21, rue de la Bienfaisance, 75008 PARIS.

Toutes les entreprises relevant du champ d'application du présent accord sont donc tenues d'adhérer à AGRI-PREVOYANCE pour leur personnel non cadre.

La garantie est financée par une cotisation mensuelle due pour tous les salariés bénéficiaires définis à l'article 1 du présent accord et dont le taux est exprimé en % du P.M.S.S. :

Le montant de la cotisation est réparti à raison de 30 % à la charge de l'employeur sur la base du tarif isolé.

<b>Taux de cotisation</b>	<b>Cotisation mensuelle</b>	<b>Part patronale</b>	<b>Part salariale</b>
Tarif Isolé	1,006 %	0,302 %	0,704 %
Tarif Couple	2,02%	0,302%	1,72%
Tarif par enfant	0.78%		0.78%
Tarif Famille	2,745 %	0,302 %	2,443 %

En application de la réglementation, la nature et le montant de cette cotisation sera mentionnée sur le bulletin de paye.

## Article 2

Les signataires demandent l'extension du présent avenant qui, conformément aux dispositions du code du travail, sera déposé au service Régional de la Direction du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles de l'Hérault.

A Montpellier, le 05 décembre 2011

Suivent les signatures

**AVENANT n° 2 du 10 juin 2013  
à l'accord collectif santé du 27 août 2009  
des entreprises de travaux agricoles ruraux  
et forestiers de la région Languedoc-Roussillon  
et du département du Vaucluse**

Entre :

- la fédération régionale des Entrepreneurs des Territoires du Languedoc-Roussillon,

- ~~et le syndicat départemental des Entrepreneurs des Territoires du Vaucluse,~~

d'une part,

- la fédération générale des travailleurs de l'agriculture et de l'alimentation du Languedoc-Roussillon (F.G.T.A) -F.O ;

- la fédération des syndicats chrétiens des organismes et professions de l'agriculture CFTC – AGRI ;

- la fédération générale agroalimentaire C.F.D.T. ;

- le syndicat national des cadres d'entreprises agricoles C.F.E./C.G.C. ;

- ~~la fédération nationale agroalimentaire et forestière (F.N.A.F.) C.G.T.~~

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

**Article 1**

L'article 6– cotisations et organisme gestionnaire est modifié comme suit :

La gestion du régime de prévoyance est assurée par AGRI-PRÉVOYANCE, Institution de Prévoyance, sise 21, rue de la Bienfaisance, 75008 PARIS.

Toutes les entreprises relevant du champ d'application du présent accord sont donc tenues d'adhérer à AGRI-PREVOYANCE pour leur personnel non cadre.

La garantie est financée par une cotisation mensuelle due pour tous les salariés bénéficiaires définis à l'article 1 du présent accord et dont le taux est exprimé en % du P.M.S.S. :

La répartition du taux de la cotisation (employeur : 30 %, salarié : 70 %) reste inchangée sur la base du tarif isolé.

<b>Tarifs au 1er janvier 2014 (en pourcentage du PMSS)</b>	<b>Cotisations mensuelles</b>	<b>Part patronale</b>	<b>Part salariale</b>
<b>Cotisation obligatoire</b> : Isolé (salarié seul)	1,12 %	0,34 %	0,78 %
<b>Cotisations additionnelles</b> facultatives : Extension famille (conjoint et enfants à charge)	1,93 %	-	1,93 %
Extension couple (conjoint seul)	1,26 %	-	1,26 %
Extension enfants à charge (par enfant à charge)	0,78 %	-	0,78 %

En application de la réglementation, la nature et le montant de la cotisation isolée seront mentionnés sur le bulletin de paye.

Les cotisations additionnelles facultatives sont appelées directement au salarié par la MSA.

### **Article 2**

Les signataires demandent l'extension du présent avenant qui, conformément aux dispositions du code du travail, sera déposé à l'Unité Territoriale de l'Hérault de la DIRECCTE Languedoc-Roussillon – 615, Boulevard d'Antigone – CS 19002 – 34064 MONTPELLIER CEDEX.

### **Article 3**

Le présent avenant prendra effet le 1<sup>er</sup> janvier 2014 si son arrêté d'extension est publié avant cette date. Dans le cas contraire, il entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> jour du mois civil qui suit la publication de cet arrêté d'extension.

A Montpellier, le 10 juin 2013

Suivent les signatures

**CONVENTION COLLECTIVE DES ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES RURAUX ET FORESTIERS  
DE LA REGION LANGUEDOC-ROUSSILLON ET DU DEPARTEMENT DU VAUCLUSE  
DU 25 MARS 1996**

**AVENANT n° 31 du 14 avril 2017**

**IDCC: 8912**

**Entre :**

- La Fédération régionale des Entrepreneurs des Territoires du Languedoc-Roussillon,
- Le Syndicat départemental des Entrepreneurs des Territoires du Vaucluse,

d'une part,

**Et :**

- La Fédération Générale des travailleurs de l'agriculture et de l'alimentation du Languedoc Roussillon (F.G.T.A)-F.O.,
- La Fédération des syndicats chrétiens des organismes et professions de l'agriculture C.F.T.C.-AGRI,
- La Fédération Générale agroalimentaire C.F.D.T.,
- Le Syndicat Nationale des cadres d'entreprises agricoles C.F.E./C.G.C.,
- La Fédération nationale agroalimentaire et forestière (F.N.A.F.) C.G.T,

d'autre part;

Il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Suite aux récentes évolutions légales et réglementaires sur la prévoyance complémentaire, l'Accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en Agriculture et la création d'un régime de prévoyance, a fait l'objet d'un avenant n° 4.

Cet avenant a notamment modifié le dispositif prévoyance national en définissant des garanties minimales obligatoires. Pour le dispositif prévoyance, des garanties optionnelles sont prévues par l'avenant national n°4 afin de permettre aux organisations syndicales de salariés et d'employeurs, de renégocier leur accord en adaptant leurs garanties aux options déterminées nationalement.

L'avenant national n°4 a précisé que ces options ne sauraient ouvrir un droit à adhésion facultative aux salariés, mais permettent de constituer un système de garanties collectives obligatoires, quand les partenaires sociaux locaux décident de l'établir à un niveau supérieur au socle minimum national. En outre, ces options pourront également être souscrites par l'exploitation ou l'entreprise agricole.

Par conséquent, les partenaires sociaux signataires du présent avenant ont convenu de rattacher le régime de prévoyance et de décès des salariés agricoles non cadres des entreprises de travaux agricoles ruraux et forestiers de la région Languedoc-Roussillon et du département du Vaucluse à l'Accord National précité, avec un niveau supérieur au socle national minimum, en mettant en place des options nationales, dans l'objectif d'une mutualisation nationale.

**ARTICLE 1<sup>ER</sup> – Abrogation des dispositions de l'Annexe III de la convention collective du 25 mars 1996 et renvoi aux dispositions de l'Accord national du 10 juin 2008**

*Les dispositions de l'Annexe III de la convention collective du 25 mars 1996 intitulée « régimes de prévoyance » sont totalement abrogées et remplacées par les dispositions de l'Accord National du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en Agriculture et la création d'un régime de prévoyance et ses avenants.*

*Toutefois, les partenaires sociaux des entreprises de travaux agricoles ruraux et forestiers de la région Languedoc-Roussillon et du département du Vaucluse ont décidé de faire bénéficier les salariés d'un système de garanties collectives obligatoires à un niveau supérieur au socle national.*

*C'est pourquoi ils ont choisi certaines des options nationales qui viennent compléter le socle national minimum obligatoire de la couverture prévoyance.*

*Le titre et les dispositions de l'article 39 « Le régime de prévoyance et décès » de la convention collective sont modifiés comme suit :*

#### « ARTICLE 39- LE REGIME DE PREVOYANCE ET DECES

##### 1) Bénéficiaires

Par dérogation aux dispositions de l'Accord National, les dispositions de la présente convention s'appliquent:

- à tout salarié non cadre non affilié à l'AGIRC sans condition d'ancienneté pour la garantie décès ;
  - à tout salarié non cadre non affilié à l'AGIRC ayant au moins 3 mois d'ancienneté continue dans l'entreprise pour les garanties incapacité de travail (à l'exception de la mensualisation dont l'ancienneté requise s'élève à 12 mois) ;
- et relevant du champ d'application de la présente convention.

A l'exclusion :

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

La condition d'ancienneté est réputée acquise au 1<sup>er</sup> jour du mois civil suivant celui au cours duquel le salarié atteint l'ancienneté requise.

##### 2) Garanties

Les employeurs des entreprises relevant du champ d'application de la présente convention sont tenus obligatoirement de faire bénéficier à tous les salariés visés au paragraphe précédent des garanties prévoyance figurant dans le tableau ci-après et selon les dispositions relatives au dispositif prévoyance contenues dans l'Accord National. Tous les salariés visés au paragraphe précédent bénéficient des dispositions relatives à la mensualisation telle que prévue aux articles L.1226-1, D. 1226-1 à 8 du Code du travail. Toutefois, les signataires de la présente convention ont décidé d'améliorer le dispositif de mensualisation légale.

Par dérogation aux dispositions légales :

- la seconde période d'indemnisation est améliorée et portée à 90% du salaire brut sous déduction des prestations du régime de base.

**GARANTIES DE PREVOYANCE  
SOCLE OBLIGATOIRE CONVENTIONNEL**

ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES RURAUX ET FORESTIERS DE LA REGION  
LANGUEDOC-ROUSSILLON ET DU DEPARTEMENT DU VAUCLUSE

<b>GARANTIES INCAPACITE DE TRAVAIL</b>	
<b>Incapacité temporaire de travail (ITT)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Socle national ITT obligatoire</b></li> <li>• Option ITT obligatoire</li> </ul>	<b>15% SB</b> +15% SB
<b>Mensualisation</b> (1 <sup>ère</sup> période et 2 <sup>ème</sup> période) <ul style="list-style-type: none"> <li>• Option obligatoire mensualisation légale avec amélioration</li> </ul>	90% SB
<b>Incapacité permanente de travail (IPP et Invalidité)</b> <u>Garanties IPP</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Socle national IPP &gt; 2/3 obligatoire</b></li> </ul>	<b>10% SB</b>
<u>Garanties Invalidité</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Socle national Invalidité cat 2 ou 3 obligatoire</b></li> </ul>	<b>10% SB</b>
<b>GARANTIES DECES</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Socle national Capital décès</b></li> <li>• Option Majoration enfant obligatoire</li> <li>• Option Rente éducation obligatoire               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Jusqu'au 12<sup>ème</sup> anniversaire</li> <li>- du 13<sup>ème</sup> au 17<sup>ème</sup> anniversaire</li> <li>- du 18<sup>ème</sup> au 26<sup>ème</sup> anniversaire</li> </ul> </li> </ul>	<b>100% SAB</b> 25% SAB  3% PASS 4,5% PASS 6% PASS

**PASS = Plafond Annuel de la Sécurité Sociale**

**SB = Salaire Brut :**

Le salaire servant de base au calcul des prestations incapacité temporaire et permanente de travail est égal au salaire brut ayant donné lieu à cotisation, limité à quatre fois le montant du plafond annuel de la Sécurité sociale et se rapportant :

- Pour l'incapacité temporaire de travail : à la période de référence retenue par la Mutualité Sociale Agricole afin de déterminer le salaire journalier de référence servant au calcul de ses prestations ;
- Pour l'incapacité permanente de travail : aux 12 mois civils précédant celui au cours duquel est survenu l'arrêt de travail ou, lorsque le salarié ne justifie pas de 12 mois entiers de rémunération dans l'entreprise adhérente, le salaire de référence pris en compte est le salaire mensuel moyen de la période considérée multiplié par 12.

**SAB = Salaire Annuel Brut :**

Le salaire servant de base au calcul des prestations décès est égal au salaire annuel brut ayant donné lieu à cotisations.

La rémunération prise en compte se rapporte aux 12 mois civils précédant celui au cours duquel est survenu le décès ou l'arrêt de travail si le décès a été précédé d'une période d'arrêt de travail.

En cas de décès intervenant avant 12 mois d'ancienneté, le capital est calculé sur la base du salaire moyen mensuel du participant multiplié par 12.

Le descriptif des garanties optionnelles figurant dans le tableau de garanties ci-dessus est précisé ci-après :

**OPTION INCAPACITE TEMPORAIRE DE TRAVAIL (« ITT »)**

L'Option « ITT » permet d'augmenter le montant de l'indemnité journalière complémentaire servie en cas d'arrêt de travail (d'origine professionnel ou non) du salarié.

## OPTION « MENSUALISATION LEGALE AVEC AMELIORATION »

Selon les dispositions des articles L. 1226-1, D. 1226-1 à 8 du Code du travail, tout salarié ayant une année d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, d'une indemnité complémentaire à l'allocation journalière versée par le régime de base de Sécurité sociale, à condition d'avoir justifié dans les 48 heures de cette incapacité et d'être pris en charge par le régime de base.

Afin de permettre aux entreprises visées à l'article 1 de l'accord de faire face à l'obligation de maintien de salaire telle qu'elle résulte du présent accord, l'option mensualisation légale avec amélioration permet aux employeurs de s'assurer auprès d'un organisme assureur pour couvrir cette obligation.

Cette option comprend également une assurance des charges sociales prévoyant le versement d'indemnités correspondant aux charges sociales dues sur les indemnités journalières complémentaires versées en cas d'incapacité temporaire de travail du participant pour la quote-part relative à la mensualisation légale.

Le montant de la prestation est servi sous déduction de l'indemnité journalière versée par le régime de base. Le versement de la prestation intervient :

- à compter du 1<sup>er</sup> jour d'arrêt de travail, si celui-ci est consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ;
- à compter du 8<sup>ème</sup> jour d'arrêt de travail en cas de maladie ou d'accident de la vie privée.

Les indemnités journalières complémentaires sont servies nettes de cotisations salariales, de CSG et de CRDS.

Ancienneté	Indemnisation à 90 % du salaire brut (sous déduction des IJ du régime de base)
1 an à 6 ans	60 jours
6 à 11 ans	80 jours
11 à 16 ans	100 jours
16 à 21 ans	120 jours
21 à 26 ans	140 jours
26 à 31 ans	160 jours
31 ans et plus	180 jours

## OPTION « MAJORATION ENFANT »

L'option « Majoration enfant » permet le versement d'une majoration par enfant à charge du participant décédé.

## OPTION « RENTE EDUCATION »

En cas de décès du salarié, cette option consiste à verser aux enfants à charge une rente dont le montant varie selon l'âge. La rente est versée viagèrement aux enfants invalides déclarés avant leur 26<sup>ème</sup> anniversaire. Elle est doublée pour les orphelins des deux parents.

### 3) Financement du dispositif de prévoyance

## GARANTIES DU SOCLE OBLIGATOIRE CONVENTIONNEL

Les garanties du socle obligatoire conventionnel sont financées via une cotisation répartie selon les modalités fixées au sein de l'Accord National du 10 juin 2008 dans ses dispositions relatives au dispositif prévoyance.

## GARANTIES OPTIONNELLES OBLIGATOIRES

Les garanties optionnelles obligatoires sont financées via une cotisation répartie de la façon suivante :

- 50% minimum à la charge de l'employeur ;
- 50% maximum à la charge du salarié.



Le financement de l'option mensualisation légale est à la charge exclusive des employeurs.

*Les dispositions de l'annexe III de la convention collective du 25 mars 1996 étant abrogées, le second alinéa de l'article 40 « Régime de prévoyance santé » de ladite convention est supprimé.*

## **ARTICLE 2 – Durée et entrée en vigueur**

*Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.*

*Les dispositions du présent avenant prendront effet à compter du 1<sup>er</sup> jour du trimestre civil qui suivra la parution de l'arrêté d'extension.*

## **ARTICLE 3 – Formalités de dépôt**

*Les signataires demandent l'extension du présent avenant qui, conformément aux dispositions du Code du travail, sera déposé à l'Unité Territoriale de l'Hérault de la DIRECCTE Languedoc Roussillon- 615, Boulevard d'Antigone- CS 19002 - 34064 MONTPELLIER CEDEX.*

Fait à Montpellier, le 14 avril 2017

- Pour la Fédération régionale des Entrepreneurs des Territoires du Languedoc-Roussillon,
  
- Pour le Syndicat départemental des Entrepreneurs des Territoires du Vaucluse,
  
- Pour la Fédération Générale des travailleurs de l'agriculture et de l'alimentation du Languedoc Roussillon (F.G.T.A)-F.O.,
  
- Pour la Fédération des syndicats chrétiens des organismes et professions de l'agriculture C.F.T.C.-AGRI,
  
- Pour la Fédération Générale agroalimentaire C.F.D.T.,
  
- Pour le Syndicat Nationale des cadres d'entreprises agricoles C.F.E./C.G.C.,
  
- Pour La Fédération nationale agroalimentaire et forestière (F.N.A.F.) C.G.T,