



**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 29 AOUT 2001**  
**CONCERNANT LES COOPERATIVES FRUITIERES DES**  
**DEPARTEMENTS DE L'AIN, DU DOUBS ET DU JURA**

Numéro IDCC : 8435  
Mise à jour : août 2023

## LISTE CHRONOLOGIQUE DES TEXTES

Convention collective de travail du 29 août 2001 concernant les Coopératives Fruitières des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura, révisé en totalité par l'avenant n° 30 du 26 janvier 2016, étendu par arrêté du 14 octobre 2016.

- Avenant n° 31 du 12 mai 2016, étendu par arrêté du 06 septembre 2016
- Avenant n° 32 du 7 mars 2017, étendu par arrêté du 4 août 2017
- Avenant n° 33 du 7 mars 2017, étendu par arrêté du 8 décembre 2017
- Avenant n° 34 du 7 mars 2017, étendu par arrêté du 8 décembre 2017
- Avenant n° 35 du 29 mars 2018, étendu par arrêté du 25 juillet 2018
- Avenant n° 36 du 26 mars 2019, étendu par arrêté du 14 novembre 2019
- Avenant n° 37 du 11 mars 2020, étendu par arrêté du 24 novembre 2020
- Avenant n° 38 du 22 mars 2021, étendu par arrêté du 27 octobre 2021
- Avenant n° 39 du 20 mai 2022, étendu par arrêté du 26 octobre 2022
- Avenant n° 40 du 30 mars 2023, étendu par arrêté du 24 août 2023

## **LISTE DES ARRETES D'EXTENSION**

- Arrêté du 14 octobre 2016, portant extension de l'avenant n° 30 du 26 janvier 2016, portant révision totale de la convention collective
- Arrêté du 6 septembre 2016 portant extension de l'avenant n° 31 du 12 mai 2016
- Arrêté du 4 août 2017, portant extension de l'avenant n° 32 du 7 mars 2017
- Arrêté du 8 décembre 2017, portant extension de l'avenant n° 33 du 7 mars 2017
- Arrêté du 8 décembre 2017, portant extension de l'avenant n° 34 du 7 mars 2017
- Arrêté du 25 juillet 2018, portant extension de l'avenant n° 35 du 29 mars 2018
- Arrêté du 14 novembre 2019, portant extension de l'avenant n° 36 du 26 mars 2019
- Arrêté du 24 novembre 2020, portant extension de l'avenant n° 37 du 11 mars 2020
- Arrêté du 27 octobre 2021, portant extension de l'avenant n° 38 du 22 mars 2021
- Arrêté du 26 octobre 2022, portant extension de l'avenant n° 39 du 20 mai 2022
- Arrêté du 24 août 2023, portant extension de l'avenant n° 40 du 30 mars 2023

## **CHAPITRE I : DISPOSITIONS GENERALES**

### **Article 1 - Champ d'application**

La présente convention est applicable dans les départements de l'Ain, du Doubs et du Jura aux salariés et employeurs :

- des coopératives fruitières fromagères,
- des entités de ramassage de lait des coopératives fruitières fromagères constituées, détenues ou gérées par des Sociétés Coopératives Agricoles Fromagères (SCAF) et relevant des dispositions du code rural et de la pêche maritime,
- des entités de commercialisation des coopératives fruitières fromagères constituées et détenues par des Sociétés Coopératives Agricoles Fromagères (SCAF) dont l'objet est de commercialiser la fabrication de ces dernières et relevant des dispositions du code rural et de la pêche maritime,
- des groupements d'employeurs composés de coopératives fruitières fromagères.

Les coopératives fromagères pouvant se prévaloir de la notion de fruitières sont caractérisées par la gestion directe par le président du conseil d'administration sans l'intermédiaire d'un échelon administratif ou de direction entre le président et le fromager ou maître-fromager.

D'autres critères définissent également la coopérative fruitière fromagère, notamment :

- la taille de petite entreprise avec un personnel pouvant dépasser dix salariés par le biais des regroupements de coopératives ou par extension des apporteurs,
- l'apport du lait par les agriculteurs le matin et/ou le soir mais aussi le ramassage par les coopératives qui ont évolué vers cette solution,
- une zone de collecte peu étendue qui peut évoluer en fonction des regroupements de coopératives,
- un type de fabrication de fromages au lait cru, notamment Comté, Gruyère, Emmental, Morbier, Mont d'Or, Bleu de Gex, Tomme et Raclette.

### **Article 2 - Avantages acquis**

La présente convention ne peut être la cause d'une réduction des avantages acquis individuellement antérieurement à la signature de la présente convention.

### **Article 3 - Durée - Dénonciation – Révision**

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Conformément aux dispositions du code du travail, chacune des organisations signataires peut dénoncer totalement ou partiellement la présente convention par lettre recommandée avec accusé de réception.

La dénonciation doit être notifiée aux autres parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception et doit être accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle.

La dénonciation fera l'objet de formalités de dépôt auprès de la DIRECCTE de Bourgogne Franche-Comté (Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi) et du secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes de Besançon.

Une copie de la dénonciation est adressée pour information au directeur de la DIRECCTE de Bourgogne Franche-Comté (Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la

Consommation, du Travail et de l'Emploi), à charge de ce dernier de convoquer les parties à une réunion de la commission mixte dans un délai d'un mois à compter de la date de dénonciation.

La présente convention restera en vigueur tant qu'une nouvelle convention ne sera pas signée ou à défaut de convention nouvelle pendant la durée d'un an à compter de l'expiration du délai de 3 mois prévu conformément à l'article L. 2222-6 du code du travail.

Une demande de révision de la convention collective peut être effectuée par chacune des organisations signataires. Cette demande doit être accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle adressée aux parties contractantes et adressée dans un délai maximum de 30 jours.

La commission mixte réunie pour examiner la proposition de nouvelle rédaction est composée de l'ensemble des organisations représentatives dans le champ d'application de la convention.

#### **Article 4 - Commission de conciliation**

Il est institué une commission de conciliation chargée de contribuer à régler les litiges individuels ou collectifs de travail du personnel travaillant dans les fruitières et qui n'auraient pas été réglés directement au sein de l'entreprise.

Ces litiges pourront être soumis, par la partie la plus diligente, à la commission paritaire de conciliation, qui sera ainsi valablement saisie.

Elle aura pour objectif de rapprocher les parties en vue de trouver un accord à l'amiable.

Le recours devant cette commission n'est pas obligatoire et ne fait pas obstacle au recours devant les instances prévues par la législation en vigueur.

La commission paritaire de conciliation comprend un représentant de chacune des organisations syndicales signataires et un nombre égal de représentants patronaux.

La commission paritaire de conciliation saisie par la partie la plus diligente se réunit obligatoirement dans un délai qui ne peut excéder quinze jours francs à partir de la date de la requête. La commission entend les parties et se prononce dans un délai qui ne peut excéder dix jours francs à partir de la date de sa première réunion pour examiner l'affaire.

Lorsqu'un accord est intervenu devant la commission de conciliation, un compte rendu est établi, il est signé des membres présents de la commission, ainsi que des parties. Ce compte rendu est notifié sans délai aux parties. Si la commission ne peut aboutir à un accord sur tout ou partie du litige, un compte rendu de non conciliation précisant les points sur lesquels le différend persiste est aussitôt établi : il est signé des membres présents de la commission, ainsi que des parties présentes.

Dans le cas d'une non conciliation, la commission pourra émettre une recommandation qui est notifiée aux parties par lettre recommandée par la DIRECCTE de Bourgogne Franche Comté.

La non comparution de la partie qui a introduit la requête aux fins de conciliation vaut renonciation à sa demande.

Il est entendu que les membres désignés à cette commission ne devront pas être intéressés personnellement aux litiges.

Par ailleurs, si le nombre des présents est inférieur d'un côté ou de l'autre, la parité de vote est rétablie.

Si d'autres difficultés surviennent dans la composition de la commission de conciliation, elles seront réglées par la commission mixte ayant conclu la présente convention collective.

Chaque partie présente alternativement sa position devant la commission, celle-ci pourra, en outre, faire appel à tout expert désigné lequel devra produire un rapport technique destiné à éclairer les membres de la commission s'il s'agit d'un litige technique.

La répartition de la charge de la rémunération de l'expert sera effectuée selon les modalités définies préalablement par la commission.

## **Article 5 - Commissions mixtes**

### **Article 5-1 - Commission de négociation**

Il est institué de droit une commission mixte chargée de négocier les dispositions de la présente convention, conclure des avenants ainsi que des accords.

Cette commission est composée :

- pour la partie employeur, d'un représentant de chaque organisation professionnelle patronale (Fédérations Départementales des Coopératives Laitières de l'Ain, du Doubs et du Jura et CUMA de ramassage de lait Doubs) pouvant être assisté d'un autre membre de son organisation.
- pour la partie salariale, d'un représentant de chaque organisation syndicale représentative pouvant être assisté d'un salarié de fruitière fromagère, adhérent de son organisation syndicale.

Cette commission se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties. La DIRECCTE de Bourgogne Franche-Comté est chargée des modalités de convocation et assure le secrétariat de la commission.

### **Article 5-2 - Commission d'interprétation**

Afin de répondre à d'éventuelles difficultés d'interprétation de la présente convention, il sera constitué une commission paritaire d'interprétation.

Cette commission sera composée d'un représentant employeur de chaque fédération patronale signataire et d'un représentant salarié de chaque organisation syndicale signataire.

La commission se réunit dans le délai d'un mois à compter de la demande formulée par la partie la plus diligente auprès de la DIRECCTE de Franche Comté.

La décision d'interprétation prise par la commission devra faire l'objet d'une délibération spéciale. Cette décision sera transmise à la DIRECCTE de Bourgogne Franche Comté et aux organisations signataires de la convention collective.

## **Article 6 - Négociation annuelle sur les salaires et révision des classifications**

La commission mixte prévue à l'article 5-1 se réunit tous les ans, en principe au cours de la deuxième quinzaine du mois de février, pour négocier les salaires et tous les cinq ans au minimum pour réviser les classifications.

Dans les quinze jours précédents la réunion de la commission mixte, un rapport économique et social est transmis aux partenaires sociaux.

## **CHAPITRE II : DROIT SYNDICAL - LIBERTÉ D'OPINION**

### **Article 7 - Droit syndical - Liberté d'opinion**

Les parties contractantes reconnaissent le droit, aussi bien pour les employeurs que pour les salariés, de se grouper en syndicats et la pleine liberté pour ces syndicats d'exercer leur action en vue de la défense des intérêts professionnels respectifs de leurs mandats.

Les employeurs reconnaissent que les travailleurs de toutes catégories ont le droit de constituer entre eux, librement, des sections syndicales d'entreprise. La constitution d'une section d'entreprise est notifiée par le syndicat auquel celle-ci adhère, par lettre recommandée avec accusé de réception à la direction de l'entreprise.

Le fait d'être syndiqué ne doit valoir à l'intéressé, de la part de son employeur, aucune discrimination en ce qui concerne notamment l'embauchage, la répartition du travail, la promotion et la rémunération. Les moyens d'expression de la section syndicale et des délégués syndicaux sont ceux définis par les dispositions du code du travail.

### **Article 8 - Indemnisation des salariés participant aux commissions mixtes de négociation**

(Avenant n° 33 du 7 mars 2017)

« Les salariés des coopératives fruitières fromagères, désignés par leurs organisations syndicales pour participer aux commissions prévues par les articles 4 et 5 de la présente convention bénéficieront d'une autorisation d'absence de leur employeur.

Les frais de déplacement seront directement remboursés aux intéressés présents par la partie employeur, à raison d'un salarié pour chacune des organisations syndicales représentatives, sur la base de l'indemnité kilométrique retenue par le barème de l'administration fiscale sur la base d'un véhicule de 5 CV et jusqu'à 5000 kms. »

### **Article 9 - Délégués du personnel**

L'élection des délégués du personnel est obligatoire dans chaque coopérative occupant au moins onze salariés et selon les modalités de décompte de l'effectif prévu par le code du travail.

Le mode d'élection ainsi que les attributions des délégués du personnel sont fixés conformément aux dispositions légales.

Les délégués du personnel bénéficient d'un crédit d'heures de délégation selon les dispositions du code du travail à l'exception de ceux élus dans les coopératives dont l'effectif est compris entre onze et quarante-neuf salariés qui bénéficient d'un crédit mensuel de quinze heures de délégation.

Le calcul de l'effectif de référence pour déterminer l'obligation de mise en place de délégués du personnel s'effectue conformément aux dispositions des articles L. 2312-1 et suivants du code du travail.

### **Article 10 - Comité d'entreprise**

Des comités d'entreprise sont institués et financés conformément aux dispositions légales et réglementaires.

## **Article 11 - Santé - sécurité et conditions de travail**

Les dispositions en vigueur en matière de santé et de sécurité doivent être scrupuleusement respectées. Compte tenu de la spécificité de chaque entreprise et de la diversité des tâches accomplies par les différentes catégories de salariés, la coopérative veillera à insérer dans son document unique d'évaluation des risques professionnels l'ensemble des dispositions relatives à la santé et à la sécurité au travail.

Dans les entreprises de moins de cinquante salariés, les délégués du personnel sont investis des missions dévolues aux membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Ils exercent ces missions dans le cadre des heures de délégation qui leur sont attribuées au titre de leur mandat de délégué du personnel et sont soumis aux mêmes obligations que les membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Pour exercer ces missions, les délégués du personnel bénéficient d'un crédit mensuel de deux heures de délégation supplémentaires.

## CHAPITRE III : CLASSIFICATION DES EMPLOIS

Tout salarié doit être classé au poste dont la définition correspond au travail réellement effectué et bénéficier au moins du coefficient hiérarchique attribué à l'emploi occupé.

Les salariés qui remplissent en permanence des fonctions correspondant à des qualifications et niveaux différents doivent être positionnés au coefficient hiérarchique le plus élevé.

La classification des emplois est la suivante :

### **Article 12 - La catégorie des ouvriers et employés**

Les métiers de chauffeur, saleur-caviste, vendeur, secrétaire-trésorier, aide-fromager et agent de propreté/entretien sont rattachés à la catégorie des « ouvriers et employés » définie par le code du travail, sans distinction de la classification attribuée.

#### **Article 12.1 – Chauffeur**

Le métier de chauffeur comprend la classification suivante :

Chauffeur/livreur : coefficient 220.

Sa mission comprend notamment :

- la livraison ou l'enlèvement de marchandises, colis, déchets à partir d'une tournée prédéfinie et sur un périmètre géographique restreint, en prenant en compte les impératifs de satisfaction de la clientèle, en particulier les délais et la qualité,
- la réalisation des opérations liées à la livraison en particulier le parcours, le chargement/déchargement des marchandises et l'émargement des documents de livraison,
- la réalisation d'interventions spécifiques environnantes à la livraison en particulier la préparation de commandes et l'encaissement,
- la communication au responsable hiérarchique de tout dysfonctionnement constaté sur le véhicule de livraison.

Chauffeur ramasseur préleveur : coefficient 220.

Sa mission comprend notamment :

- la collecte du lait à la ferme et le prélèvement des échantillons nécessaires aux analyses de lait, dans le respect des règles d'hygiène préconisées par les organismes de contrôle habilités,
- le relevé des quantités collectées chez chaque producteur, la mise en route du lavage automatique ou rinçage éventuel du tank, le report sur le registre fourni par la fromagerie et sur chaque carnet de sociétaire, au jour le jour,
- la communication au maître-fromager ou fromager de tout lait défectueux constaté chez un producteur, lequel ne devra pas être mélangé avec celui déjà collecté,
- la communication au maître fromager ou fromager de la malpropreté éventuelle du tank,
- la rétrocession éventuelle des produits de nettoyage et des marchandises auprès des producteurs,
- la transmission de divers courriers entre producteurs et fruitière,
- la responsabilité du bon entretien intérieur et extérieur du camion ainsi que du matériel de ramassage,
- la communication au responsable hiérarchique de tout dysfonctionnement constaté sur le véhicule de ramassage.

Chauffeur ramasseur préleveur de nuit : coefficient 250.

Ses fonctions sont identiques à celles du chauffeur ramasseur préleveur coefficient 220.

Cependant, son horaire habituel de travail commence et/ou se termine sur la plage horaire de nuit définie à l'article 19.3.1.

#### Article 12.2 - Saleur-caviste

Le métier de saleur-caviste comprend la classification suivante :

Saleur-caviste : coefficient 220.

Il a la responsabilité du bon entretien général de la cave et doit veiller notamment :

- aux soins des fromages en cave en particulier le retournement, le salage et frottage des fromages et le nettoyage des caves et des planches,
- à la propreté et à l'hygiène dans les caves et locaux annexes de fabrication.

Ces soins s'effectueront de manière manuelle ou, le cas échéant, à l'aide du « robot de soins en cave ».

#### Article 12.3 - Vendeur

Le métier de vendeur comprend la classification suivante :

Vendeur 1er niveau : coefficient 200.

Ses missions sont les suivantes notamment :

- la vente des produits laitiers et autres produits du magasin de détail,
- le versement régulier de la recette à la personne référente (responsable de magasin, trésorier, président ou son délégué),
- la préparation et l'envoi des commandes,
- le contrôle de caisse journalier,
- l'étalage des marchandises,
- la propreté et la bonne tenue du magasin.

Vendeur 2ème niveau : coefficient 220.

Outre les missions du vendeur 1er niveau, devront être assurées les tâches suivantes notamment :

- la tenue du journal de caisse en relation avec les éventuels vendeurs,
- le dépôt des espèces et des chèques en banque,
- la comptabilité matière nécessaire en relation avec les éventuels vendeurs,
- l'affichage des prix conformément à la législation,
- la livraison des marchandises.

Vendeur 3ème niveau : coefficient 240.

Ce niveau est attribué aux détenteurs du certificat de qualification professionnelle d'animateur d'espace de vente des coopératives fruitières de l'Ain, du Doubs et du Jura.

Dans ce cadre, outre les missions du vendeur 2ème niveau, sa mission comprend notamment :

- l'organisation et l'animation de l'espace de vente,
- l'organisation de la vente des produits de la fruitière et autres produits de la région,
- la gestion de l'unité commerciale,
- la garantie de la qualité,
- l'hygiène et la sécurité,
- la communication et l'accueil touristique.

#### Article 12.4 - Secrétaire-trésorier

Le métier de secrétaire-trésorier comprend la classification suivante :

Secrétaire-trésorier : coefficient : 240.

Ses missions sont les suivantes notamment :

- le secrétariat, la tenue des registres de la coopérative et les formalités administratives afférentes,
- la facturation des produits de la coopérative, la relance clients éventuellement, et la vérification du règlement de ces factures ;
- les relations avec le magasin, la banque, le comptable, les services techniques professionnels, la Fédération Départementale des Coopératives Laitières, le CIGC, le CTFC.

#### Article 12.5 - Aide-fromager

Le métier d'aide-fromager comprend la classification suivante :

Aide-fromager 1er niveau : coefficient : 200.

Il effectue notamment l'entretien du matériel de fromagerie et les travaux en cave, ainsi que toute autre tâche de manutention, y compris l'entretien des locaux et annexes de fabrication.

Aide-fromager 2ème niveau : coefficient : 220.

Outre les attributions de l'aide-fromager 1er niveau qui lui sont dévolues, il sera notamment capable d'apporter son concours à toute fabrication (depuis la réception du lait jusqu'au produit fini) et au conditionnement de tout produit fabriqué par la fromagerie.

Aide-fromager 3ème niveau : coefficient : 240.

Outre les attributions de l'aide-fromager 2ème niveau qui lui sont dévolues, il sera en capacité d'effectuer les travaux liés à la logistique des fromages (expédition, réception des meules en retour d'affinage, préparation de commande). Il sera aussi en charge de l'entretien de machine (engins de manutention, robot de cave).

#### Article 12.6 - Agent de propreté/entretien

Le métier d'agent de propreté/entretien comprend la classification suivante :

Agent de propreté/entretien : coefficient 200.

Sa mission comprend notamment :

- la réalisation des opérations de propreté, de nettoyage et d'entretien des surfaces, locaux selon la réglementation d'hygiène et de sécurité,
- la réalisation des opérations d'aménagement et d'entretien des espaces verts selon les règles de sécurité et la réglementation environnementale,
- la réalisation de petites opérations de rénovation (peinture, petits travaux).

### **Article 13 - La catégorie des techniciens et agents de maîtrise**

Les métiers « responsable de magasin et de fromager en second » sont assimilés à la catégorie des “techniciens et agents de maîtrise” définie par le code du travail, sans distinction de la classification attribuée.

#### Article 13.1 - Responsable de magasin

Le métier de responsable de magasin comprend la classification suivante :

Responsable de magasin : coefficient 260.

Outre les missions de vendeur 3ème niveau qui lui sont dévolues, sa mission comprend également :

- l'encadrement et l'accompagnement d'au moins deux vendeurs en CDI (formation, gestion quotidienne de l'équipe, réalisation des plannings, suivi des temps de travail, garant des règles relatives à l'hygiène, réglementation et à la sécurité du magasin),

- la gestion et fonctionnement du magasin (contrôle des ventes et des marges, gestion des stocks, fonctionnement des caisses enregistreuses et matériaux de découpe, achalandage du magasin),
- le développement du magasin. Il sera ainsi force de proposition pour développer économiquement le magasin, animera et saura rendre le magasin attractif, fidélisera la clientèle actuelle et future.

### Article 13.2 - Fromager en second

Le métier de fromager en second comprend la classification suivante :

Fromager en second débutant : coefficient 280.

Outre les missions de l'aide-fromager 2ème niveau qu'il doit assumer, il est notamment chargé :

- des travaux en fromagerie, inhérents directement ou indirectement à la transformation du lait,
- des travaux de soins des fromages en cave,
- du remplacement du maître-fromager pendant les périodes de congés et de repos hebdomadaires, de manière à assurer une autonomie de fonctionnement et une activité continue de l'outil de travail,
- d'assurer, les jours de présence du maître-fromager, une complémentarité sur les tâches de fabrication,
- le cas échéant, la conduite du camion de ramassage, le ramassage du lait et le prélèvement des échantillons nécessaires aux analyses de lait, conformément aux responsabilités visées à l'article 12.1 à l'égard des chauffeurs ramasseurs préleveurs.

Fromager en second confirmé : coefficient 300.

Le fromager en second, dont l'ancienneté dans la fonction est supérieure à 12 mois se voit attribuer un coefficient 300 et la qualification de « fromager en second confirmé ».

L'ancienneté s'apprécie au sein d'une ou de plusieurs fruitières entrant dans le champ de la présente convention collective et sur présentation du ou des certificat(s) de travail.

### Article 14 - La catégorie des cadres

#### Article 14.1 - Cadre-fromager

Le métier de cadre-fromager comprend la classification suivante :

Cadre-fromager : coefficient 380.

Le cadre-fromager est responsable de la fabrication des produits de la fruitière, dans le respect des cahiers des charges (appellation d'origine contrôlée ou label) sauf en cas d'absence motivée et autorisée ou dans le cas où la responsabilité technique pourrait relever de son remplaçant.

Il est responsable de l'entretien, du bon fonctionnement du matériel et de l'état des locaux, en respect des législations propres aux outils de transformation agro-alimentaire, il doit également veiller à la maîtrise des coûts de fonctionnement.

En l'absence d'un maître-fromager cadre-dirigeant coefficient 400, il délivre les consignes techniques et organisationnelles à la main-d'œuvre.

Il est chargé de la formation professionnelle des apprentis à la fromagerie.

Il porte sans délai les anomalies constatées à la connaissance du président ou le cas échéant du maître-fromager cadre-dirigeant coefficient 400.

Le cadre-fromager tient à jour quotidiennement l'ensemble des éléments jugés nécessaires par le conseil d'administration comme étant révélateur de la tenue de son activité, notamment :

- livre de fabrication,
- comptabilité matière fromagerie,
- établissement des rendements fromagers,
- registre de vente au détail,

- établissement mensuel des stocks.

Le cadre-fromager remet de façon hebdomadaire ou mensuelle au président ou le cas échéant au maître-fromager cadre-dirigeant coefficient 400, le produit des ventes et les justificatifs afférents.

En l'absence d'un maître-fromager cadre-dirigeant coefficient 400, le cadre-fromager participe aux débats du conseil d'administration relatifs aux questions techniques de production laitière et fromagère.

#### Article 14.2 - Maître-fromager cadre-dirigeant

Le métier de maître-fromager cadre-dirigeant comprend la classification suivante :

*Maître-fromager cadre-dirigeant : coefficient 400.*

Les salariés ressortissants de cette classification ont le statut de cadres dirigeants car les trois critères fixés par l'article L. 3111-2 du code du travail leur sont applicables :

- ils disposent d'une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps,
- ils sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome,
- ils perçoivent une rémunération des plus élevées dans l'entreprise.

Outre les missions confiées au cadre-fromager coefficient 380, le maître-fromager cadre-dirigeant coefficient 400 se voit donc attribuer les prérogatives suivantes :

Il bénéficie d'une délégation de pouvoirs, notamment financière, fixée par le conseil d'administration.

Il participe activement au processus de recrutement des salariés qu'il manage.

Il réalise les différents entretiens professionnels souhaités et voulus des salariés en vue de la construction de leur projet professionnel.

Il réfère, en matière disciplinaire, des situations au président, et ensemble ils conviennent de la sanction appropriée à mettre en œuvre.

Il est habilité, en cas d'évènement, suffisamment grave et avéré, à prononcer une mise à pied à titre conservatoire.

Il est force de proposition pour la gestion des investissements.

Il participe au conseil d'administration sauf intérêt personnel.

Il assure la promotion de la coopérative, de la filière et de son métier.

Il assure l'animation de l'équipe de production et réalise ou supervise la réalisation du planning des salariés (gestion des plannings, respect et décompte des heures de travail, décompte des repos, récupérations et congés payés...).

#### Article 15 - Dispositions transitoires

Les fromagers classés au coefficient 320 en application de l'annexe 1 du 29 août 2001 modifiée deviennent au plus tard le 1er janvier 2018 cadres-fromagers coefficient 380.

## CHAPITRE IV : DUREE DU TRAVAIL

Ce chapitre ne concerne pas les maîtres-fromagers cadres-dirigeants (coefficient 400), pour lesquels la durée du travail fait l'objet de dispositions spécifiques prévues par la législation en vigueur.

### **Article 16 - Durées maximales et repos**

#### Article 16.1- Durée maximale quotidienne et hebdomadaire

La durée journalière de travail maximale est fixée à 10 heures.

La durée moyenne hebdomadaire de travail effectif, calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, ne peut excéder 44 heures.

La durée maximale hebdomadaire de travail effectif ne peut excéder 48 heures.

En cas de circonstances exceptionnelles et notamment de travaux dont l'exécution ne peut être différée, les entreprises relevant du champ d'application défini à l'article 1<sup>er</sup> de la présente convention collective peuvent, sur autorisation du directeur régional de la DIRECCTE, être autorisées à dépasser sur une période limitée le plafond de 48 heures sans que ce dépassement ne puisse avoir pour effet de porter la durée du travail à plus de 60 heures par semaine conformément aux articles L. 713-13 et R. 713-32 du code rural et de la pêche maritime.

#### Article 16.2 - Repos quotidien et hebdomadaire

Le repos quotidien doit être de 11 heures consécutives minimum.

Le repos hebdomadaire dans les entreprises, où le travail est organisé de façon continue pour des raisons techniques, peut être donné pour tout ou partie du personnel par roulement à condition que le jour de repos tombe le dimanche une fois par mois.

Pour les activités d'accueil destinées à une clientèle de touristes (activités préparatoires et complémentaires comprises) le repos hebdomadaire peut être donné suivant l'une des modalités prévues aux 1<sup>o</sup>, 2<sup>o</sup> et 3<sup>o</sup> de l'article L. 714-1 du code rural et de la pêche maritime.

Concernant le cumul d'emplois, sous réserve du respect de son obligation de loyauté, le salarié pourra exercer parallèlement une autre activité professionnelle, dès lors qu'elle n'est pas incompatible avec les obligations découlant du contrat et qu'elle n'est pas de nature à porter préjudice aux intérêts légitimes de la société.

Le salarié s'engage en cas de cumul d'emplois à :

- respecter les dispositions relatives aux durées maximales de travail et au repos quotidien et hebdomadaire ;

- fournir tous justificatifs qui pourraient lui être demandés permettant d'établir le respect de ces durées maximales de travail et repos obligatoires.

### **Article 17 - Travail à temps plein**

#### Article 17.1 - Activité régulière

La durée hebdomadaire du travail effectif, pour tous les salariés entrant dans le champ d'application de la présente convention, s'entend de la durée légale du travail.

## Article 17.2 - Aménagement du temps de travail

« Article 17.2.1 - Cycle de 9 semaines au plus (Avenant n° 33 du 7 mars 2017)

L'employeur peut mettre en place une répartition sur plusieurs semaines de la durée du travail, dans la limite de neuf semaines pour les entreprises employant moins de cinquante salariés et dans la limite de quatre semaines pour les entreprises de cinquante salariés et plus.

L'employeur informe et consulte préalablement, s'ils existent, le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel de cet aménagement.

Les salariés sont prévenus des changements de durée ou d'horaires de travail dans un délai de sept jours au moins avant la date à laquelle ce changement intervient.

La rémunération mensuelle des salariés concernés est indépendante de l'horaire réel. Cette rémunération lissée est calculée sur la base de 35 heures hebdomadaires. S'ajoutent à la rémunération de base les éventuelles majorations dues au titre des heures supplémentaires.

En cas d'arrivée ou de départ en cours de période de référence, les heures accomplies au-delà de 35 heures hebdomadaires sont des heures supplémentaires. Dans ce cas, les semaines où la durée du travail est inférieure à 35 heures, le salaire est maintenu sur la base de 35 heures hebdomadaires.

En cas d'absence rémunérée, le temps non travaillé n'est pas récupérable et est valorisé sur la base du temps qui aurait été travaillé si le salarié avait été présent, heures supplémentaires comprises. Seules peuvent être récupérées les heures perdues par suite d'interruption collective du travail résultant de causes accidentelles, d'intempéries ou de cas de force majeure ou d'inventaires ou encore de pont. Ainsi outre les absences rémunérées ne sont pas récupérables de nombreuses autres absences telles les absences pour maladie ou celles liées à des congés prévus par les textes légaux ou conventionnels. »

*Article 17.2.2 - Annualisation (Avenant n° 33 du 7 mars 2017)*

« La transformation du lait cru, matière périssable, prévue par le cahier des charges des différentes AOP du massif jurassien, nécessite obligatoirement un traitement journalier. De plus, la saisonnalité liée à la production de lait impose des aléas difficilement prévisibles dans l'organisation du travail.

En outre, les fromageries, établissements représentatifs du terroir du massif jurassien, sont dépendantes du tourisme, ce qui engendre également une activité fluctuante. Pour ces différentes raisons, les fromageries ont ainsi besoin d'avoir recours à un aménagement annuel du temps de travail pour leurs salariés.

L'employeur met en œuvre un aménagement du temps de travail sous forme d'une période de travail annuelle.

L'employeur informe et consulte préalablement, s'ils existent, le comité d'entreprise et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou à défaut les délégués du personnel, de cet aménagement.

La période de référence de 12 mois consécutifs correspondant à l'annualisation du temps de travail sera au choix des fromageries.

Durant cette période d'annualisation, le salarié peut travailler entre 0 heure et 48 heures par semaine.

Les salariés sont prévenus des changements de durée ou d'horaires de travail dans un délai de sept jours au moins avant la date à laquelle ce changement intervient. En cas de circonstances exceptionnelles dûment justifiées, ce délai est réduit à une journée.

La rémunération mensuelle des salariés concernés est indépendante de l'horaire réel. Cette rémunération lissée est calculée sur la base de 35 heures hebdomadaires.

Lorsque les salariés d'un atelier, d'un service ou d'une équipe ne travaillent pas selon le même horaire collectif de travail affiché, un document mensuel dont le double est annexé au bulletin de paie est

établi pour chaque salarié.

Ce document mentionne le nombre de jours de repos pris au cours du mois, le total des heures accomplies depuis le début de la période de référence.

Constituent les heures supplémentaires, les heures comptabilisées à la fin de la période de référence de 12 mois consécutifs, effectuées au-delà de 1607 heures annuelles, déduction faite le cas échéant des heures supplémentaires effectuées au-delà de la limite haute hebdomadaire et déjà comptabilisées. S'ajoutent à la rémunération de base les éventuelles majorations dues au titre des heures supplémentaires.

En cas d'arrivée ou de départ, au cours de la période de référence, les heures accomplies au-delà de 35 heures hebdomadaires sont des heures supplémentaires. Dans ce cas, les semaines où la durée du travail est inférieure à 35 heures, le salaire est maintenu sur la base de 35 heures hebdomadaires.

Les coopératives fromagères pourront appliquer l'annualisation aux salariés sous contrat à durée déterminée et saisonniers.

Constituent des heures supplémentaires, les heures effectuées au-delà de la moyenne de 35 heures par semaine calculée sur la durée du contrat si elle est inférieure à 12 mois.

En cas d'absence rémunérée, le temps non travaillé n'est pas récupérable et est valorisé sur la base du temps qui aurait été travaillé si le salarié avait été présent, heures supplémentaires comprises. Seules peuvent être récupérées les heures perdues par suite d'interruption collective du travail résultant de causes accidentelles, d'intempéries ou de cas de force majeure ou d'inventaires ou encore de pont. Ainsi outre les absences rémunérées, ne sont pas récupérables de nombreuses autres absences telles les absences pour maladie ou celles liées à des congés prévus par les textes légaux ou conventionnels. »

#### *Article 17.2.3 – Modulation*

Une même entreprise peut choisir d'appliquer des modalités différentes prévues aux articles 17.1, 17.2.1 et 17.2.2 de la présente convention suivant ses domaines d'activités (ramassage, production, affinage, commercialisation, administratif).

### Article 17.3 - Heures supplémentaires et contingent annuel

#### *Article 17.3.1 - Heures supplémentaires*

Selon les modalités d'organisation du temps de travail prévues aux articles 17.1, 17.2.1 et 17.2.2 de la présente convention appliquées dans l'entreprise, constituent respectivement des heures supplémentaires :

- toutes les heures au-delà des 35 heures hebdomadaires en cas d'activité régulière,
- toutes les heures au-delà de 35 heures hebdomadaires calculées sur un cycle de 4 semaines au plus,
- toutes les heures excédants 1607 heures sur la période de référence en cas d'annualisation.

#### *Article 17.3.2 - Contingent annuel*

L'employeur disposera, chaque année, au début de l'exercice social, d'un contingent d'heures supplémentaires fixé à 370 heures par salarié.

Les heures effectuées dans le cadre du contingent d'heures supplémentaires et celles le dépassant éventuellement donnent lieu au moins une fois par an à une consultation du comité d'entreprise, à défaut des délégués du personnel, s'ils existent.

### *Article 17.3.3 - Repos compensateur de remplacement*

Après accord entre les parties, le paiement des heures supplémentaires peut être remplacé en tout ou partie, par un repos compensateur de remplacement équivalent.

La durée du repos compensateur de remplacement est fixée à :

- 1 heure 15 minutes de repos par heure effectuée pour les 8 premières heures supplémentaires, soit de la 36<sup>ème</sup> à la 43<sup>ème</sup> heure,

- 1 heure 30 minutes de repos par heure effectuée pour les heures supplémentaires réalisées à partir de la 44<sup>ème</sup> heure.

Le repos compensateur de remplacement devra être pris dans un délai de 4 mois suivant la date à laquelle il a été acquis.

L'employeur informe le salarié du nombre d'heures de repos compensateur acquis dans un document annexé au bulletin de paie. Quand ce nombre atteint 7 heures, ce document comporte une mention notifiant l'ouverture du droit à repos.

Les heures supplémentaires prises sous forme du repos compensateur de remplacement ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

Les droits à repos compensateur peuvent être pris par demi-journée ou journée entière à des dates convenues par accord entre l'employeur et le salarié.

En l'absence d'accord, la demande du bénéfice du repos compensateur doit être formulée par le salarié au moins 10 jours à l'avance, en précisant la date et la durée du repos. Dans les 7 jours suivant la réception de la demande, l'employeur est tenu de faire connaître au salarié, soit son accord, soit, après consultation des délégués du personnel, le report de la demande et les raisons qui le motivent. Dans ce dernier cas, l'employeur doit proposer au salarié une nouvelle date à l'intérieur d'un délai maximal de 2 mois.

### *Article 17.3.4 - Contrepartie obligatoire en repos*

Toute heure supplémentaire accomplie au-delà du contingent annuel de 370 heures donne droit à une contrepartie obligatoire en repos. Cette durée est fixée à :

- dans les entreprises de 20 salariés au maximum, toutes les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel ouvrent droit à une contrepartie obligatoire en repos de 50 %.

- dans les entreprises de plus de 20 salariés, les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel ouvrent droit à une contrepartie obligatoire en repos d'une durée égale à 100 %.

La contrepartie obligatoire en repos doit obligatoirement être prise dans un délai maximum de 2 mois suivant l'ouverture du droit.

L'employeur informe le salarié du nombre d'heures de contrepartie obligatoire en repos acquis dans un document annexé au bulletin de paie. Quand ce nombre atteint 7 heures, ce document comporte une mention notifiant l'ouverture du droit à repos.

Les droits à contrepartie obligatoire en repos peuvent être pris par demi-journée ou journée entière à des dates convenues par accord entre l'employeur et le salarié.

En l'absence d'accord, la demande du bénéfice de la contrepartie obligatoire en repos doit être formulée par le salarié au moins 10 jours à l'avance, en précisant la date et la durée du repos. Dans les 7 jours suivant la réception de la demande, l'employeur est tenu de faire connaître au salarié, soit son accord, soit, après consultation des délégués du personnel, le report de la demande et les raisons qui le motivent. Dans ce dernier cas, l'employeur doit proposer au salarié une nouvelle date à l'intérieur d'un délai maximal de 2 mois.

## **Article 18 - Travail à temps partiel**

Les salariés permanents effectuant un horaire à temps partiel sont régis par les dispositions des articles L. 3123-2 et suivants du code du travail.

### **Article 18.1 - Seuil minimum du temps partiel et organisation** (Avenant n° 33 du 7 mars 2017)

« Le seuil minimal du temps partiel est fixé à 7 heures hebdomadaire pour tous les salariés (ou équivalent mensuel).

Les salariés en dessous du minimum de 24 heures hebdomadaire ont leurs horaires regroupés en demi-journées complètes notamment pour favoriser le cumul d'emploi des salariés à temps partiel et comporter au minimum 2 heures.

L'employeur indique dans le contrat de travail la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois. Le contrat de travail des salariés à temps partiel est un contrat écrit, il mentionne la qualification du salarié, les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire ou, le cas échéant mensuelle prévue et la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois. Le contrat détermine également les modalités selon lesquelles les horaires de travail sont communiqués par écrit au salarié.

Afin de tenir compte des exigences propres liées à l'activité de vente qui est conditionnée par des horaires précises d'afflux de clients, une journée pourra comporter une interruption de travail de plus de 2 heures sans que l'amplitude horaire totale de la journée de travail ne dépasse 13 heures.

Dans ce cas, une contrepartie sera prévue. Celle-ci est calculée sur une période de 12 mois, à compter de la date d'entrée dans l'entreprise. Cette contrepartie s'élève à :

- 1 jour de repos supplémentaire jusqu'à 99 interruptions de plus de deux heures ;
- 2 jours de repos supplémentaires entre 100 et 199 interruptions de plus de deux heures ;
- 3 jours de repos supplémentaires au-delà de 199 interruptions de plus de deux heures.

Ces repos peuvent être pris par demi-journée ou journée entière à des dates convenues par accord entre l'employeur et le salarié.

Le repos devra être pris dans un délai de 4 mois suivant la date à laquelle il a été acquis.

Ces jours de repos sont rémunérés comme si le salarié avait effectivement travaillé. »

### **Article 18.2 - Avenant temporaire complément d'heures**

Il est possible de conclure des avenants au contrat de travail afin d'augmenter temporairement la durée de travail des salariés à temps partiel en contrat à durée déterminée ou indéterminée.

Le nombre d'avenants temporaires « complément d'heures » maximum est fixé à cinq par an et par salarié, hors cas de remplacement d'un salarié absent.

En cas d'augmentation d'activité, pérenne ou temporaire, une priorité sera donnée aux salariés à temps partiel.

Le recours à l'avenant temporaire « complément d'heures » est limité aux cas prévus pour la conclusion d'un contrat à durée déterminée.

### **Article 18.3 - Recours aux heures complémentaires**

#### *Article 18.3.1 - Délai de prévenance*

Les salariés doivent être prévenus des changements de leurs horaires de travail dans un délai de sept jours calendaires au moins avant la date à laquelle ce changement intervient. Ce délai sera réduit à un jour en cas de circonstances justifiées, par exemple l'absence inopinée d'un collègue.

### *Article 18.3.2 - Limites du recours*

Les salariés embauchés à temps partiel pourront être amenés à effectuer des heures complémentaires dans la limite de un tiers de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue au contrat.

Cependant, la réalisation de ces heures complémentaires ne peut avoir pour effet de porter la durée du travail du salarié au niveau de la durée légale du travail.

## **Article 19 - Travail de nuit**

### Article 19.1 - Justification du recours au travail de nuit

Le recours au travail de nuit est justifié dans les entreprises relevant de la convention collective du 29 août 2001 concernant les coopératives fruitières des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura. En effet, les contraintes inhérentes à l'activité de transformation fromagère, les exigences en terme de délai de mise en fabrication exigées par les cahiers des charges des différentes AOP du massif jurassien et le caractère périssable du lait peuvent rendre nécessaire une organisation du travail comportant des périodes de nuit. Sont concernées en particulier les activités de collecte (chauffeur-ramasseur) et de la production de fromages (fromager en second, aide-fromager) compte tenu du caractère périssable du lait, nécessitant dès la traite une collecte et une transformation rapides pour son utilisation et sa conservation.

Le recours au travail de nuit doit être exceptionnel et justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité fromagère. Celui-ci doit être fondé, dans la mesure du possible, sur le volontariat.

### Article 19.2 - Travailleurs de nuit

#### *Article 19.2.1 - Définition*

Est un travailleur de nuit tout salarié qui accomplit :

- soit au moins deux fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins 3 heures de son temps de travail quotidien au cours de la plage horaire comprise entre 20 heures et 5 heures ;

- soit au moins 270 heures au cours d'une période de 12 mois consécutifs à partir de la date d'entrée, dans la plage horaire comprise entre 20 heures et 5 heures. Pour les salariés qui ne sont pas soumis à l'horaire collectif, l'information relative à la mise en œuvre du travail de nuit précisera les modalités de suivi et de décompte des heures de nuit.

Pour apprécier la qualité ou non de travailleur de nuit au terme de la période des 12 mois consécutifs il sera fait un décompte des heures de nuit réalisées. A l'issue de cette période le salarié bénéficiera de repos ou de majoration.

#### *Article 19.2.2 - Adaptation et limitation de la durée du travail effectif*

Conformément à l'article L. 3122-34 du code du travail, compte tenu de la spécificité des activités de collecte du lait, de transformation fromagère et des contreparties prévues, la durée quotidienne de travail des travailleurs de nuit pourra être portée à 9 heures. Elle pourra toutefois être portée à 10 heures au maximum trois fois par semaine et 13 semaines par an, notamment pour faire face à des aléas.

La durée hebdomadaire est limitée à 46 heures sur une semaine donnée et 42 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives.

Ces dispositions sont applicables pour les activités caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production, liées au caractère périssable du lait.

En cas d'application de ces dispositions, les entreprises appliqueront les modalités de l'article L. 3122-39 du code du travail.

*Article 19.2.3 - Renforcement de la protection des travailleurs de nuit (Avenant n° 33 du 7 mars 2017)*

« Les entreprises porteront une attention particulière à l'amélioration des conditions des travailleurs de nuit et faciliteront l'articulation de leur activité professionnelle avec l'exercice des responsabilités familiales et sociales et leur fonction de représentation du personnel.

L'employeur prendra les dispositions adaptées pour assurer la sécurité des travailleurs de nuit appelés à travailler seuls sur un poste isolé, notamment en termes de moyen de communication.

Une attention particulière sera portée aux conditions de travail des femmes enceintes.

La salariée enceinte qui travaille de nuit est, à sa demande, affectée à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse. La salariée ayant accouché bénéficie des mêmes dispositions jusqu'à la fin du congé post-natal.

Le médecin du travail peut également demander par écrit l'affectation temporaire à un poste de jour, s'il constate que le poste de nuit est incompatible avec son état. Dans ce cas, cette affectation peut être prolongée pendant le congé post-natal et après son retour de congé pour une durée n'excédant pas un mois.

Ce changement d'affectation ne doit entraîner aucune diminution de rémunération.

Si l'employeur est dans l'impossibilité de proposer à la salariée un autre poste, il doit l'informer par écrit des motifs empêchant le reclassement. Dans ce cas, le contrat de travail est suspendu jusqu'à la date de début du congé de maternité, mais la salariée bénéficie d'une garantie de rémunération composée d'allocations journalières versées par la Mutualité Sociale Agricole et d'un complément à la charge de l'employeur.

Les travailleurs de nuit bénéficient d'une priorité d'affectation pour les postes en journée.

Tout salarié affecté à un poste de nuit, souhaitant occuper ou reprendre un poste de jour, bénéficie d'une priorité pour les emplois de la même catégorie professionnelle ou équivalents.

Il en est de même pour tout salarié affecté à un poste de jour, candidat à un poste de nuit. A cet effet, l'employeur porte à la connaissance des salariés la liste des emplois disponibles correspondants.

Tout travailleur de nuit bénéficie d'une visite d'information et de prévention réalisée par un professionnel de santé préalablement à son affectation sur un poste de nuit. Il bénéficie également d'un suivi individuel régulier de son état de santé dont la périodicité est fixée par le médecin du travail.

L'inaptitude au poste de nuit constatée par le médecin du travail n'entraîne pas la rupture du contrat de travail. L'employeur s'engage à mettre en œuvre tous les moyens pour reclasser le salarié. En revanche, il y aura rupture du contrat de travail si l'employeur justifie par écrit l'impossibilité de reclassement dans un poste de jour, ou si le salarié refuse le reclassement proposé, conformément aux dispositions de l'article L. 3122-45 du code du travail.

En cas de reclassement dans l'entreprise dans un poste de qualification inférieure accepté par le salarié, le salarié reconnu inapte au travail de nuit bénéficiera de la rémunération correspondant à cette nouvelle qualification.

La considération de sexe ne pourra être retenue par l'employeur pour embaucher un salarié à un poste de travail comportant du travail de nuit conférant à l'intéressé la qualité de travailleur de nuit.

Les travailleurs de nuit doivent pouvoir bénéficier comme les autres salariés des actions de formation de l'entreprise relevant des dispositions légales et réglementaires. »

*Article 19.2.5 - Pauses obligatoires*

Au cours du poste de nuit, d'une durée égale ou supérieure à 5 heures consécutives, les travailleurs de

nuit bénéficient d'une pause de 20 minutes.

### Article 19.3 - Travailleurs effectuant exceptionnellement des heures de nuit

#### *Article 19.3.1 - Définition*

Est considéré comme travailleur effectuant exceptionnellement des heures de nuit le salarié qui est amené à effectuer des heures comprises dans la plage horaire 20 heures – 5 heures mais qui ne remplit pas les conditions pour être travailleur de nuit définies à l'article 19.2.1 de la présente convention collective.

#### *Article 19.3.2 – Repos*

Les heures de nuit du travailleur effectuant exceptionnellement du travail la nuit donnent droit à un repos. La durée de ce repos est fixée à 15 minutes de repos par heure effectuée dans la plage horaire 20 heures – 5 heures. Ce repos peut être remplacé par une majoration définie à l'article 21.6 après accord entre les parties. Ce repos sera pris dans un délai de 4 mois.

### Article 20- Repos pour le travail du dimanche et des jours fériés

Après accord entre les parties, la majoration des heures de dimanche et jours fériés peut être remplacée en tout ou partie par un repos équivalent, soit 1 heure de repos par heure effectuée le dimanche et les jours fériés. Ce repos sera pris dans un délai d'un mois.

## CHAPITRE V : SALAIRES ET ACCESSOIRES DU SALAIRE

Les articles 21, 22 et 23 de la présente convention collective ne concernent pas les fromagers, cadres-fromagers et maîtres-fromagers cadre-dirigeants relevant respectivement des coefficients 320, 380 et 400, pour lesquels les salaires et accessoires du salaire font l'objet de dispositions spécifiques dans l'article 24 « salaire et accessoires du salaire des fromagers, cadres-fromagers et maîtres-fromagers cadres-dirigeants ».

### **Article 21 - Modes de rémunération**

#### **Article 21.1- Salaire minimum**

Les salariés employés par la coopérative devront percevoir au minimum la rémunération afférente au coefficient 200 à l'exclusion de certains contrats aidés ou en alternance soumis à des dispositions légales spécifiques, notamment les contrats de professionnalisation, les contrats d'apprentissage.

#### **Article 21.2- Rémunération mensuelle**

La rémunération sera fixée sur la base d'un taux horaire correspondant au coefficient défini par la classification des emplois définie au chapitre III de la présente convention, multiplié par le nombre d'heures fixées au contrat de travail.

Grille de salaire en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> mai 2023 :

(Avenant n° 40 du 30 mars 2023),

<b>Coefficient</b>	<b>Taux horaire</b>	<b>Salaire mensuel</b>
200	11,50	1744,21
220	12,25	1857,96
240	12,47	1891,32
250	12,95	1964,13
260	13,18	1999,01
280	13,46	2041,48
300	14,08	2135,51

#### **Article 21.3- Majoration des heures supplémentaires**

A défaut de repos compensateur de remplacement équivalent, les heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée légale hebdomadaire du travail sont majorées de :

- 25 % pour les huit premières heures supplémentaires soit de la 36<sup>ème</sup> à la 43<sup>ème</sup> heure de travail hebdomadaire,

- 50 % à partir de la neuvième heure supplémentaire soit à partir la 44<sup>ème</sup> heure de travail hebdomadaire.

#### Article 21.4- Majoration des heures complémentaires

Les heures complémentaires effectuées dans la limite d'un dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue au contrat donnent lieu à majoration de salaire de 10 %.

Chacune des heures complémentaires effectuées par le salarié au-delà d'un dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue au contrat et dans la limite d'un tiers de la même durée donne lieu à majoration de salaire de 25 %.

#### Article 21.5- Heures effectuées dans le cadre de l'avenant temporaire complément d'heures

Les heures effectuées dans le cadre de l'avenant temporaire « complément d'heures » ne donnent pas lieu à majoration de salaire.

Les heures complémentaires effectuées au-delà de l'avenant temporaire « complément d'heures » seront majorées de 25 %.

#### Article 21.6 - Majoration des heures de nuit

Pour les travailleurs effectuant exceptionnellement des heures de nuit définis à l'article 19.3 de la présente convention collective, les heures de nuit comprises entre 20 heures et 5 heures ouvrent droit à une majoration de 25 %.

Pour les travailleurs de nuit, dans le cas où le seuil défini à l'article 19.2.1 de 270 heures par an est appliqué, la régularisation de la majoration s'effectuera à la fin de la période de référence de douze mois.

#### Article 21.7 - Majoration des heures de dimanche et jours fériés

Les heures effectuées le dimanche et les jours fériés légaux sont majorées de 100 %.

Lorsqu'un jour férié ordinaire est travaillé, les heures de travail accomplies sont majorées de 100 % du salaire de base.

Les salariés travaillant le 1<sup>er</sup> mai ont droit, en plus de leur salaire habituel, à une majoration de 100 % du salaire de base.

### **Article 22 - Prime d'ancienneté**

#### Article 22.1 – Définition

Une prime d'ancienneté assise sur le salaire contractuel de base et majoration éventuelle pour heures supplémentaires est attribuée. Toutes autres primes ou majorations diverses sont exclues de l'assiette de calcul. La prime est versée au taux suivant :

- 2 % après 5 ans,
- 3 % après 7 ans,
- 4 % après 9 ans,
- 5 % après 15 ans.

#### Article 22.2 - Modalités de mise en œuvre de la prime d'ancienneté

Pour la détermination du taux de la prime d'ancienneté, l'ancienneté à prendre en compte s'entend des périodes de travail continu effectuées au sein d'une ou plusieurs coopératives entrant dans le champ

d'application de la présente convention collective.

Il reviendra au salarié, pour faire valoir cette reprise de la prime d'ancienneté, de présenter un certificat de travail attestant de son ancienneté dans chacune des coopératives.

Au-delà d'un mois d'interruption, aucune reprise de la prime d'ancienneté ne sera prise en compte.

Est considéré pour moitié comme temps de présence continue dans l'entreprise le congé parental d'éducation.

### **Article 23 - Prime de fin d'année**

Une prime de fin d'année est accordée au salarié après un an d'ancienneté dans l'entreprise.

Cette prime est versée avec le salaire de décembre.

La période prise en compte pour le calcul de la prime débute le premier jour du mois suivant l'accomplissement d'une année d'ancienneté.

Par exemple, un salarié embauché dans l'entreprise au 1<sup>er</sup> juillet de l'année n percevra au mois de décembre de l'année n+1 une prime de fin d'année calculée sur la période du 1<sup>er</sup> juillet n+1 au 31 décembre n+1.

La prime de fin d'année est égale à un douzième des rémunérations brutes perçues par le salarié au cours de l'année civile, à l'exclusion :

- de la rémunération liée aux heures supplémentaires et complémentaires,
- de la prime de fin d'année et de toutes autres primes ou avantages pratiqués dans l'entreprise ayant le même caractère ou la même nature qu'elles qu'en soient la dénomination ou les modalités de répartition,
- de la valeur des avantages en nature,
- des indemnités complémentaires aux prestations du régime légal de sécurité sociale, sauf reconnaissance de l'origine professionnelle de la maladie ou de l'accident du travail.

Sur demande écrite expresse et motivée des salariés, le versement de la prime de fin d'année pourra être effectué mensuellement, trimestriellement ou semestriellement.

En cas de départ du salarié au cours de l'année civile considérée, la prime de fin d'année est calculée au prorata du temps de présence effective.

### **Article 24 - Salaire et accessoires du salaire des cadres-fromagers, maîtres-fromagers cadres-dirigeants**

#### Article 24.1 - Salaire minimum et rémunération mensuelle

Cet article concerne les fromagers au coefficient 320, les cadres-fromagers au coefficient 380 ainsi que les maîtres-fromagers cadres-dirigeants au coefficient 400.

#### Article 24.2 - Cadres-fromagers

Les cadres-fromagers devront percevoir au minimum la rémunération afférente au coefficient 380.

Grille de salaire en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> mai 2023 :

*(Avenant n° 40 du 30 mars 2023, en cours d'extension)*

<b>Coefficient</b>	<b>Taux horaire</b>	<b>Salaire mensuel</b>
380	20,23	3068,28

La rémunération des cadres-fromagers pourra être fixée selon l'une des modalités suivantes :

- la rémunération sera uniquement constituée d'un salaire fixe,
- la rémunération sera composée d'une part fixe et d'une part variable,
- le montant de la part fixe ainsi que le taux et l'assiette de la part variable seront déterminés contractuellement et mentionnés dans le contrat de travail.

#### Article 24.3- Maitres-fromagers cadres-dirigeants

La rémunération brute annuelle globale du maître-fromager cadre-dirigeant, coefficient 400, devra être supérieure ou égale au plafond annuel de la Sécurité Sociale en vigueur.

La rémunération brute annuelle globale comprend l'ensemble des modalités de rémunération inscrites au contrat de travail à savoir 3 modalités possibles :

- une rémunération uniquement composée d'un salaire fixe ;
- une rémunération composée d'une part fixe et d'une part variable ;
- une rémunération composée uniquement d'un pourcentage.

L'assiette de la part variable et du pourcentage sera déterminée contractuellement et mentionnée dans le contrat de travail. Le taux de la part variable et le pourcentage seront également précisés dans le contrat de travail.

#### Article 24.4 - Majoration des heures supplémentaires

La majoration des heures supplémentaires ne concerne pas les maître-fromagers cadres-dirigeants.

Les fromagers et cadres-fromagers bénéficient des modalités suivantes :

A défaut de repos compensateur de remplacement équivalent, les heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée légale hebdomadaire du travail sont majorées de :

- 25 % pour les huit premières heures supplémentaires soit de la 36<sup>ème</sup> à la 43<sup>ème</sup> heure de travail hebdomadaire,
- 50 % à partir de la neuvième heure supplémentaire soit à partir de la 44<sup>ème</sup> heure de travail hebdomadaire.

## **CHAPITRE VI : EMBAUCHE - SUSPENSION – RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL**

### **Article 25 - Embauche**

L'embauchage de salariés sera effectué par le chef d'entreprise en concertation avec le cadre-fromager ou le maître-fromager cadre-dirigeant.

En cas de contrat de travail à durée déterminée, le document écrit doit comporter toutes les mentions prévues à l'article L. 1242-12 du code du travail.

### **Article 26 - Période d'essai**

Les salariés engagés pour une durée déterminée ne relèvent pas du présent article et restent soumis aux dispositions spécifiques du code du travail les concernant.

Il sera expressément fait mention de la période d'essai, et le cas échéant de son renouvellement, dans le contrat de travail ou la lettre d'engagement du salarié.

#### **Article 26.1- Durée initiale de la période d'essai**

La durée de la période d'essai prévue contractuellement est fixée à :

- deux mois maximum pour la catégorie des ouvriers et employés ;
- trois mois maximum pour la catégorie des techniciens et agents de maîtrise ;
- quatre mois maximum pour la catégorie des cadres.

#### **Article 26.2 - Renouvellement de la période d'essai**

La période d'essai pourra être renouvelée une seule fois par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, ou remise en mains propres contre émargement. Cette demande de renouvellement devra être réceptionnée au moins sept jours calendaires avant le terme de la période initiale pour les catégories des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise. Ce délai est porté à quinze jours pour la catégorie des cadres.

Le renouvellement fera l'objet d'un accord exprès non équivoque des parties. Les parties feront précéder leur signature de la mention « bon pour accord » sur la lettre de proposition.

Dans tous les cas, la période d'essai, renouvellement compris, ne pourra dépasser :

- quatre mois maximum pour la catégorie des ouvriers et employés,
- six mois maximum pour la catégorie des techniciens et agents de maîtrise,
- huit mois maximum pour la catégorie des cadres.

#### **Article 26.3- Rupture du contrat au cours de la période d'essai**

Durant la période d'essai, chacune des deux parties pourra rompre le contrat dans les conditions suivantes :

L'employeur pourra rompre sans motif le contrat en cours sous réserve de respecter les délais de prévenance suivants :

- 24 heures si l'ancienneté est inférieure à huit jours,
- 48 heures si l'ancienneté est supérieure à huit jours et inférieure à un mois,
- deux semaines si l'ancienneté est supérieure à un mois,
- un mois si l'ancienneté est supérieure à trois mois.

Le salarié pourra rompre librement le contrat en cours sous réserve du respect des délais de prévenance suivants :

- 24 heures si l'ancienneté est inférieure à huit jours,
- 48 heures si l'ancienneté est supérieure à huit jours.

## **Article 27- Maladie et accident**

### Article 27.1 - Garantie d'emploi

Les absences justifiées par incapacité résultant de maladie ou accident, y compris les accidents du travail et maladies professionnelles, et dont l'employeur a été avisé, sauf cas de force majeure par une notification écrite de l'intéressé dans les quarante-huit heures, à laquelle sera joint un certificat médical indiquant la durée de l'absence, ne constituent pas un motif de rupture du contrat de travail, mais une simple suspension de celui-ci.

La durée de suspension du contrat de travail ne peut être supérieure à deux ans. Durant cette période, les intéressés ne peuvent être licenciés. Toutefois, pour une même maladie ou un même accident et pendant une période de dix années à partir de la première constatation, le total des congés ne pourra dépasser la durée de deux ans en cas de maladie ou accident. Passés ces délais, le licenciement de l'intéressé pourra être prononcé non en raison de son état de santé mais seulement si son absence crée des perturbations dans le fonctionnement de l'entreprise et justifie son remplacement définitif.

Les dispositions du présent article ne sont valables que pour les travailleurs ayant une ancienneté de deux années au jour de l'arrêt de travail, à l'exception de ceux dont la situation résulte d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail.

### Article 27.2 - L'absence pour maladie et accident

Le salarié qui, par suite de maladie ou d'accident dûment constaté par certificat médical, aura dû cesser son travail, bénéficiera d'une garantie - maintien de salaire à condition de percevoir les indemnités journalières de la Mutualité Sociale Agricole ou de la Sécurité Sociale, et sur présentation des feuilles de prestations, d'avoir au moins une année d'ancienneté continue dans l'entreprise.

L'ancienneté s'apprécie au début de l'arrêt de travail.

La garantie - maintien de salaire sera due après une période de franchise de sept jours en cas de maladie ou d'accident. Elle sera due dès le premier jour en cas d'accident du travail ou d'accident de trajet assimilé à l'accident du travail et de maladie professionnelle reconnue.

La garantie - maintien de salaire sera versée pendant cent quatre-vingt jours au maximum dans les conditions suivantes :

La garantie - maintien de salaire assurera, y compris les indemnités versées soit par la Mutualité Sociale Agricole, soit au titre de tout autre régime de prévoyance, des ressources équivalentes à 90 % du salaire brut de l'intéressé, calculé sur le salaire moyen des trois mois précédant l'arrêt de travail, à l'exclusion des primes présentant un caractère exceptionnel et des gratifications. Ce taux est porté à 100 % en cas d'accident du travail ou d'accident de trajet assimilé à l'accident du travail.

En tout état de cause, ces allocations ne doivent pas conduire à verser à l'intéressé, compte tenu des sommes de toutes provenances, telles qu'elles sont définies ci-dessus, un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler.

Si le salarié a déjà eu une ou plusieurs absences indemnisées au titre de la garantie - maintien de salaire pour maladie ou accident au cours des douze mois précédant l'arrêt de travail considéré, celui-ci n'ouvrira droit au versement de la garantie – maintien de salaire que dans la limite comprise entre cent quatre- vingt jours et le nombre de jours indemnisés au cours de ces douze mois.

En cas d'arrêts successifs, les conditions d'ouverture des droits doivent être remplies à l'occasion de chaque absence, sauf en cas de prolongation ou rechute reconnue comme telle par certificat médical. Dès lors que le salarié remplit les conditions fixées au présent article, il sera mis en place la subrogation : l'employeur percevra directement en lieu et place du salarié les indemnités journalières qui lui sont dues. En conséquence l'employeur assurera au salarié le maintien des indemnités journalières de la Mutualité Sociale Agricole ou de la Sécurité Sociale et celles au titre de la prévoyance, et ce pendant toute la durée de l'arrêt de travail.

### **Article 28 - Préavis en cas de licenciement ou de démission**

Le licenciement ou la démission doit être notifié par lettre recommandée avec demande d'avis de réception en respectant les préavis suivants :

Le préavis à respecter pour le licenciement d'un salarié non cadre est fixé à un mois si l'ancienneté de ce salarié dans l'entreprise est supérieure à six mois et inférieure à deux années.

Le préavis à respecter pour le licenciement d'un salarié non cadre est fixé à deux mois si l'ancienneté de ce salarié dans l'entreprise est égale ou supérieure à deux années.

Le préavis à respecter pour le licenciement d'un salarié relevant de la catégorie des cadres est fixé à deux mois si l'ancienneté de ce salarié dans l'entreprise est inférieure à deux années.

Le préavis à respecter pour le licenciement d'un salarié relevant de la catégorie des cadres est fixé à quatre mois si l'ancienneté de ce salarié dans l'entreprise est égale ou supérieure à deux années.

Le préavis en cas de démission d'un salarié non cadre est fixé à un mois.

Le préavis en cas de démission d'un salarié relevant de la catégorie des cadres est fixé à quatre mois.

### **Article 29 - Indemnité de licenciement**

Une indemnité de licenciement distincte du préavis sera accordée, sauf en cas de faute grave ou de faute lourde, aux salariés ayant une ancienneté minimale ininterrompue d'un an dans l'entreprise.

L'indemnité de licenciement ne pourra être inférieure à un quart de mois de salaire par année d'ancienneté, auquel s'ajoutent deux quatorzièmes de mois par année au-delà de dix ans d'ancienneté.

Le salaire servant de base de calcul à l'indemnité est selon la formule de calcul la plus avantageuse pour le salarié :

- soit le salaire brut moyen des douze derniers mois,
- soit le salaire brut moyen des trois derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel versée au salarié pendant cette période n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé au prorata.

### **Article 30 - Recherche pour un nouvel emploi**

En cas de rupture du contrat de travail par licenciement, le salarié est autorisé pendant la durée du préavis, afin de rechercher un emploi, à s'absenter une journée par quinzaine ou deux jours par mois de préavis, avec un maximum de quatre jours sans perte de salaire.

Ces jours sont fixées d'un commun accord entre l'employeur et l'intéressé en tenant compte, dans la mesure du possible, des contraintes liées au fonctionnement de l'entreprise et des possibilités de recherche d'emploi.

En cas de désaccord entre les parties, chacune d'entre elle fixera alternativement la journée de temps libre en respectant un délai de prévenance de 48 heures minimum, sauf cas de circonstances exceptionnelles dûment prouvées.

### **Article 31 - Conditions de mise à la retraite et indemnité de fin de carrière**

#### **Article 31.1- Départ volontaire du salarié**

Tout salarié quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier du droit à une pension de retraite, a droit à une indemnité de départ équivalent à :

- un demi mois de salaire après cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise,
- un mois de salaire après dix ans d'ancienneté dans l'entreprise,
- un mois et demi de salaire après quinze ans d'ancienneté dans l'entreprise,
- deux mois de salaire après vingt ans d'ancienneté dans l'entreprise.

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

La durée du délai de préavis dû par le salarié est fixée à un mois. Il est notifié par pli recommandé avec demande d'avis de réception.

#### **Article 31.2 - Mise à la retraite du salarié sur l'initiative de l'employeur**

Si le salarié remplit les conditions de durée de cotisations et d'âge prévues par la législation de sécurité sociale pour bénéficier d'une pension de retraite au taux plein, il bénéficie de l'indemnité conventionnelle prévue à l'article 29.

## CHAPITRE VII : CONGES PAYES - AUTRES CONGES - JOURS FERIES

### Article 32 - Congés payés

#### Article 32.1- Durée des congés payés

Le salarié qui, au cours de l'année de référence, justifie avoir été occupé chez le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum d'un mois de travail effectif équivalent à quatre semaines ou vingt-quatre jours de travail a droit à un congé dont la durée est déterminée à raison de deux jours et demi ouvrables par mois de travail, sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder trente jours ouvrables.

L'absence du travailleur ne peut avoir pour effet d'entraîner une réduction de ses droits à congé plus que proportionnellement à la durée de cette absence.

Lorsque le nombre de jours ouvrables, calculé conformément aux deux alinéas précédents, n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur.

#### Article 32.2 - Prise des congés payés

L'employeur sera tenu d'accorder à tout salarié, au minimum douze jours de congés ouvrables consécutifs pendant la période s'étendant du 1er mai au 31 octobre. Pour fixer l'ordre des départs, l'employeur tient compte, après avis des délégués du personnel :

- de la situation de famille du salarié, notamment des possibilités de congé du conjoint ou du partenaire lié par un PACS,
- de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise,
- dans le cas où le salarié a plusieurs employeurs, de son activité chez un ou plusieurs autres employeurs.

#### Article 32.3 - Fractionnement des congés

Le congé principal d'une durée supérieure à douze jours ouvrables, et, au plus égal à vingt-quatre jours ouvrables peut être fractionné par l'employeur avec l'agrément du salarié. Dans ce cas, une fraction doit être au moins de douze jours ouvrables continus compris entre deux jours de repos hebdomadaire. Cette fraction doit être attribuée pendant la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année. Les jours restants dus peuvent être accordés en une ou plusieurs fois en dehors de cette période. Il est attribué deux jours ouvrables de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours de congés pris en dehors de cette période est au moins égal à six, et un seul lorsqu'il est compris entre trois et cinq jours. La cinquième semaine de congés payés est exclue du calcul des jours de fractionnement.

Les jours de congé principal dus en sus des vingt-quatre jours ouvrables ne pourront pas être accolés au congé principal et ne donneront pas lieu à congé de fractionnement.

#### Article 32.4 - Congés supplémentaires des jeunes travailleurs

En référence à l'article L. 3164-9 du code du travail, les jeunes travailleurs ou apprentis, âgés de moins de vingt et un ans au 30 avril de l'année de référence, ont droit, s'ils le demandent, à un congé

de trente jours ouvrables quelle que soit leur ancienneté, mais ne peuvent prétendre à l'indemnité de congés payés que pour les jours acquis en raison du travail accompli dans l'entreprise au cours de la période de référence.

#### Article 32.5 - « Congés supplémentaires pour enfant à charge (Avenant n° 33 du 7 mars 2017)

Les salariés de moins de vingt et un ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de deux jours de congés supplémentaires par enfant à charge. Ce congé est réduit à un jour si le congé légal n'excède pas six jours.

Les salariés âgés de vingt et un an au moins à la date précitée bénéficient également de deux jours de congés supplémentaires par enfant à charge, sans que le cumul du nombre des jours de congés supplémentaires et des jours de congé annuel puisse excéder la durée maximale du congé annuel prévu à l'article L. 3141-3 du code du travail.

Est réputé enfant à charge l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de quinze ans au 30 avril de l'année en cours et tout enfant sans condition d'âge dès lors qu'il vit au foyer et qu'il est en situation de handicap. »

#### Article 32.6 - Congés pour enfant malade

Tout salarié bénéficie de trois jours de congé rémunéré par an et par foyer pour enfant malade de moins de quinze ans révolus. Le ou la salarié(e) devra fournir un justificatif à son employeur pour y prétendre. Ce nombre de jour de congé est global quel que soit le nombre d'enfant à charge.

#### **Article 33 - Indemnités de congés payés**

L'indemnité de congé payé est égale au dixième de la rémunération globale perçue par le salarié au cours de la période prise en considération pour l'appréciation de son droit au congé.

Toutefois, cette indemnité ne peut être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si le salarié avait continué à travailler.

Chaque jour de congé payé supplémentaire donne lieu à l'attribution d'une indemnité égale au quotient de l'indemnité afférente au congé principal par le nombre de jours ouvrables compris dans ce congé.

Au cas où le bénéficiaire viendrait à décéder, l'indemnité de congé payé est versée aux ayants droit.

#### **Article 34 - Congés pour événements familiaux** (Avenant n° 34 du 7 mars 2017)

« A l'occasion des circonstances de famille indiquées ci-après, les salariés bénéficient, sans condition d'ancienneté, de congés exceptionnels qui ne donnent lieu ni à retenue sur le salaire ni à récupération.

La durée de ces congés est de :

- quatre jours ouvrables en cas de mariage du salarié,
- quatre jours ouvrables en cas de conclusion d'un Pacte civil de solidarité par le salarié,
- deux jours ouvrables en cas de mariage d'un enfant du salarié,
- trois jours ouvrables en cas de naissance d'un enfant du salarié ou d'adoption d'un enfant par le salarié,
- trois jours ouvrables en cas de décès du conjoint du salarié ou du partenaire PACS du salarié ou du concubin du salarié,
- cinq jours ouvrables en cas de décès d'un enfant du salarié,
- trois jours ouvrables en cas de décès de la mère ou du père du salarié,

- trois jours ouvrables en cas de décès du beau-père ou de la belle-mère du salarié,
- trois jours ouvrables en cas de décès du frère ou de la sœur du salarié,
- deux jours ouvrables pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant du salarié.

Après entente entre l'employeur et le bénéficiaire, les trois jours de congé accordés pour la naissance ou l'adoption d'un enfant peuvent ne pas être consécutifs mais doivent être inclus dans une période de quinze jours précédent ou suivant la date de la naissance ou de l'adoption.

### **Article 35 - Jours fériés**

Les jours fériés légaux ordinaires (1er janvier, lundi de Pâques, 8 Mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 14 Juillet, 15 août, 1er novembre, 11 novembre, 25 décembre) sont des jours travaillés, en raison de la nature de l'activité des entreprises relevant de la présente convention.

Ils seront chômés uniquement sur décision expresse de l'entreprise, auquel cas ils ne peuvent entraîner aucune perte ni diminution de salaire.

Le 1<sup>er</sup> mai sera férié et chômé pour l'ensemble du personnel, hormis les salariés rattachés au cycle de production ou de collecte du lait, pour lesquelles l'activité ne peut être interrompue.

## CHAPITRE VIII : FORMATION PROFESSIONNELLE

### Article 36 - Formation professionnelle

La formation professionnelle continue a pour objectif d'actualiser et de développer le socle de connaissances et de compétences des salariés afin de favoriser leur évolution professionnelle.

Les employeurs assurent la planification de la formation professionnelle de leurs salariés chaque année. A cette fin, il est tenu compte des besoins en formation identifiés lors des entretiens professionnels réalisés tous les ans d'une part, et des besoins d'actualisation des connaissances ou de maintien des compétences nécessaire à l'adaptation au poste de travail d'autre part.

Pour garantir le financement de la formation professionnelle les employeurs s'acquittent chaque année auprès de l'OPCA agréé de la contribution unique annuelle.

#### Article 36.1- Qualification professionnelle

Afin de permettre la reconnaissance dans la classification du 3ème niveau de vendeur au coefficient 240, un certificat de qualification professionnelle « d'animateur d'espace de vente » est mis en place dont les modalités sont fixées par l'accord du 1er janvier 2011 relatif à la création d'un certificat de qualification professionnelle d'animateur d'espace de vente.

#### Article 36.2 - Le compte personnel de formation

Le compte personnel de formation est comptabilisé en heures en fonction de l'ancienneté du salarié et de son temps de travail dans l'entreprise. Il est mobilisable par le salarié tout au long de sa vie professionnelle afin de suivre une formation de son choix. Il ne peut être utilisé qu'avec l'accord exprès du salarié.

#### Article 36.3 - Validation des acquis de l'expérience

Les parties signataires soulignent l'importance de toute démarche de validation des acquis de l'expérience permettant à chaque salarié de faire valider au cours de sa vie professionnelle les acquis de son expérience, notamment professionnelle, dont elles entendent promouvoir les différentes démarches, pour contribuer à l'adaptation et au développement des compétences par la formation professionnelle tout au long de la vie.

Etant donné le caractère formateur des activités professionnelles et afin d'en reconnaître la valeur, tout salarié d'une entreprise entrant dans le champ d'application de la présente convention collective doit pouvoir demander le bénéfice de la validation des acquis de son expérience, dès lors qu'il justifie d'une durée minimale d'activité de trois ans en rapport avec la certification recherchée. Cette expérience peut avoir été acquise dans plusieurs entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective.

A cet effet, elles s'engagent à contribuer à l'information sur ces dispositifs des entreprises et de leurs salariés, et à en favoriser l'accès aux salariés intéressés, en particulier à ceux qui seraient fragilisés dans leur emploi.

## **CHAPITRE IX : RETRAITE COMPLEMENTAIRE, PREVOYANCE ET COMPLEMENTAIRE SANTE**

### **Article 37 - Retraite complémentaire**

Les entreprises relevant du champ d'application de la présente convention devront affilier leurs salariés à un régime de retraite complémentaire dans les conditions prévues par l'article L. 727-2 du code rural et de la pêche maritime.

### **Article 38 – Prévoyance**

Les partenaires sociaux, soucieux de renforcer l'attractivité de la profession et d'améliorer la protection des salariés de la branche en leur permettant d'accéder à une couverture de prévoyance complémentaire sans qu'il soit tenu compte notamment de leur âge ou de leur état de santé, d'une part, et de pallier les difficultés de financement de ce type de régime rencontrées par certaines coopératives, notamment les plus petites, d'autre part, ont décidé d'instituer, au sein de la convention collective du 29 août 2001, un socle minimum de garanties collectives prévoyance.

Les employeurs des entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective appliquent de façon obligatoire le socle minimum de garanties collectives prévoyance instituées par la présente convention.

Les employeurs relevant actuellement d'un accord collectif, d'un accord ratifié à la majorité des salariés ou d'une décision unilatérale de l'employeur, comportant des dispositions moins favorables à la présente convention, devront appliquer celles du dispositif prévoyance ci-après ou adapter leurs garanties pour répondre aux présentes obligations conventionnelles en matière notamment :

- de garanties minimales obligatoires,
- de conditions d'accès (ancienneté, franchise),
- de financement minimum de l'employeur.

S'agissant de la comparaison du niveau des prestations pour l'application des garanties minimales obligatoires, lors de concours entre actes juridiques applicables en matière de prévoyance, elle devra s'opérer entre chacune des catégories de garanties desdits actes coexistants, c'est-à-dire ligne à ligne, afin que celles applicables aux entreprises concernées soient au moins aussi favorables que pour celles mises en place au titre de la présente convention.

Suite à cette comparaison du niveau des prestations, pour l'application de la garantie minimale obligatoire, le dispositif prévoyance défini par la présente convention ne se cumule pas avec tout autre système de garanties collectives ayant la même cause ou le même objet.

### **Article 38.1- Bénéficiaires**

Bénéficiaire du présent régime les salariés « non cadres », soit ceux ne relevant pas des articles 4 et 4bis de la CCN AGIRC du 14 mars 1947.

Bénéficiaire également du régime les salariés « cadres », soit le personnel relevant des articles 4 et 4bis de la CCN AGIRC du 14 mars 1947.

S'agissant d'un régime obligatoire mis en œuvre au sein de la présente convention collective, les règles qu'il prévoit s'imposent de plein droit dans les relations individuelles de travail liant les salariés

aux employeurs relevant de la présente convention collective.

A ce titre, les salariés ne pourront pas s'opposer ni à leur affiliation, ni au précompte de la part salariale des cotisations conformément aux dispositions de l'article 38.10.

#### Article 38.2- Tranche A, Tranche B et salaire de référence

La tranche A (TA) est définie comme suit : partie du salaire brut dans la limite du plafond annuel de la Sécurité sociale.

La tranche B (TB) est définie comme suit : partie du salaire brut excédant la tranche A, dans la limite de trois fois le plafond annuel de la Sécurité sociale.

Pour le calcul des prestations servies par l'organisme assureur, le salaire de référence (SR) est égal à la somme des salaires soumis aux cotisations de prévoyance et perçus par le salarié, dans la limite de la tranche B du salaire, au cours d'une période de référence définie par les quatre trimestres civils précédant le décès ou l'arrêt de travail initial.

Lorsque la période de référence n'est pas complète, le salaire de référence est reconstitué à partir de la rémunération qu'aurait perçue le salarié s'il avait travaillé.

#### Article 38.3 - Garantie décès-invalidité permanente totale et définitive

##### *Article 38.3.1- Capital décès*

En cas de décès d'un salarié non cadre, il sera versé au bénéficiaire désigné par celui-ci, un capital, exprimé en pourcentage du salaire de référence, dont le montant est variable en fonction des charges de famille du salarié décédé, dans les conditions suivantes :

SITUATION DE FAMILLE DU SALARIÉ	MONTANT DU CAPITAL DÉCÈS
Salarié quelle que soit sa situation de famille	150 % du salaire de référence (tranche A et tranche B)
Majoration du capital par enfant à charge	25 % du salaire de référence (tranche A et tranche B)

En cas de décès d'un salarié cadre, le bénéficiaire désigné par le salarié a la possibilité de choisir entre deux options : soit le versement d'un capital décès simple (option 1), soit le versement d'un capital décès minoré et d'une rente éducation au profit de chacun des enfants à charge (option 2).

En cas de pluralité de bénéficiaires et à défaut d'accord entre eux sur l'option à retenir, l'option 1 capital décès simple s'appliquera d'office.

##### Option 1 - Capital décès simple

SITUATION DE FAMILLE DU SALARIÉ	MONTANT DU CAPITAL DÉCÈS
Salarié quelle que soit sa situation de famille	400 % du salaire de référence (tranche A et tranche B)
Majoration du capital par enfant à charge	100 % salaire de référence (tranche A et tranche B)

##### Option 2 - Capital décès minoré + rente éducation

SITUATION DE FAMILLE DU SALARIÉ	MONTANT DU CAPITAL DÉCÈS
Salarié quelle que soit sa situation de famille	200 % du salaire de référence (tranche A et tranche B)

--	--

ÂGE DES ENFANTS À CHARGE	MONTANT ANNUEL DE LA RENTE ÉDUCATION
Rente éducation par enfant à charge :	
de 0 à 10 ans	8 % du salaire de référence (tranche A et tranche B)
de 11 à 17 ans	12 % du salaire de référence (tranche A et tranche B)
de 18 à 21 ans ou jusqu'au vingt sixième anniversaire en cas de poursuite d'études	15 % du salaire de référence (tranche A et tranche B)

Le montant de la rente éducation versée, exprimé en pourcentage du salaire de référence, est déterminé en fonction de l'âge de l'enfant à charge qui en bénéficie. Le montant de la rente varie donc avec l'âge de cet enfant. Le nouveau montant s'applique à compter du premier versement suivant son anniversaire.

La rente éducation est versée trimestriellement à terme échu. Le premier versement interviendra le jour du trimestre civil suivant le décès du salarié. Le versement de la rente cessera lorsque l'enfant cessera d'être à charge ou lorsqu'il aura atteint 21 ans ou jusqu'au vingt sixième anniversaire s'il poursuit des études.

#### *Article 38.3.2 - Bénéficiaires du capital décès*

Le capital décès est versé au bénéficiaire expressément désigné par le salarié. En l'absence de désignation ou si cette dernière est devenue caduque, le capital décès est versé dans l'ordre de préférence suivant :

- au conjoint du salarié, non séparé judiciairement, ou, à défaut, à la personne avec laquelle le salarié est lié par un Pacte civil de solidarité (Pacs),
- à défaut aux enfants du salarié nés ou représentés, légitimes, reconnus ou adoptifs, par parts égales entre eux,
- à défaut aux parents du salarié, par parts égales entre eux,
- à défaut à ses grands-parents survivants, par parts égales entre eux,
- à défaut à ses autres héritiers, par parts égales entre eux.

Toutefois, quel que soit le bénéficiaire du capital décès, la part de capital correspondant aux majorations pour enfants à charge est versée par parts égales entre ceux-ci, soit directement s'ils sont majeurs, soit à leurs représentants légaux, ès qualités, s'ils sont mineurs.

De la même manière, en cas de décès d'un salarié cadre, si l'option 2 a été retenue, la rente éducation versée au profit de chacun des enfants à charge sera versée directement aux enfants s'ils sont majeurs ou à leurs représentants légaux, ès qualités, s'ils sont mineurs.

#### *Article 38.3.3 - Définition des enfants à charge*

Pour l'application des articles 38.3.1 et 38.3.2, l'enfant à charge est :

- l'enfant de moins de vingt et un ans à charge au sens de la législation de la sécurité sociale, du salarié ou de son conjoint ou de son partenaire lié par un Pacs,
- l'enfant âgé de moins de vingt-six ans du salarié ou de son conjoint, ou de son partenaire lié par un Pacs, à charge du salarié au sens de la législation fiscale, c'est-à-dire :
  - l'enfant pris en compte dans le quotient familial ou ouvrant droit à un abattement applicable au revenu imposable,
  - l'enfant auquel le salarié sert une pension alimentaire (y compris en application d'un jugement de divorce) retenue sur son avis d'imposition à titre de charge déductible du revenu global,

- l'enfant handicapé du salarié ou de son conjoint ou de son partenaire lié par un Pacs si, avant son vingt et unième anniversaire, il est titulaire de la carte d'invalidé civil et bénéficie de l'allocation des adultes handicapés,
- quel que soit son âge, sauf déclaration personnelle des revenus, l'enfant infirme à charge du salarié ou de son conjoint ou de son partenaire lié par un Pacs n'étant pas en mesure de subvenir à ses besoins en raison de son infirmité, pris en compte dans le calcul du quotient familial ou ouvrant droit à un abattement applicable au revenu imposable,
- l'enfant du salarié né « viable » moins de 300 jours après le décès de ce dernier.

#### *Article 38.3.4 - Garantie double effet*

En cas de décès du conjoint ou du partenaire de Pacs du salarié survenant postérieurement ou simultanément au décès de ce dernier, il sera versé un capital décès supplémentaire égal au montant du capital décès versé lors du décès du salarié, majoration pour enfants à charge comprise.

Ce capital sera réparti par parts égales entre les enfants à charge du conjoint ou du partenaire de Pacs du salarié et qui étaient initialement à la charge de ce dernier au jour de son décès.

En cas de décès postérieur à celui du salarié, le bénéfice de la garantie double effet n'est accordé qu'à la condition que le conjoint ou le partenaire de Pacs ne soient ni remariés ni liés par un Pacs au jour de leur décès.

Est considéré comme un décès simultané à celui du salarié, le décès du conjoint ou de son partenaire de Pacs survenant au cours d'un même événement sans qu'il soit possible de déterminer l'ordre des décès ou lorsque le décès du conjoint ou du partenaire de Pacs du salarié survient dans un délai de 24 heures avant celui du salarié.

#### *Article 38.3.5 - Invalidité permanente et définitive*

En cas d'invalidité permanente, totale et définitive du salarié, le capital prévu en cas de décès, y compris les majorations pour enfants à charge, lui sera versé par anticipation sur sa demande.

Ce versement anticipé met fin à la garantie en cas de décès du salarié.

En cas d'invalidité permanente, totale et définitive d'un salarié cadre, seule l'option 1 pourra être retenue par le salarié.

Est considéré en état d'invalidité permanente totale et définitive, le salarié reconnu invalide par le régime de base de la Mutualité Sociale Agricole avec classement en troisième catégorie d'invalidité, qui reste définitivement incapable de se livrer à la moindre occupation ou au moindre travail lui procurant un gain ou un profit.

#### *Article 38.3.6 - Frais d'obsèques*

En cas de décès du salarié, de son conjoint, de son partenaire de Pacs, de son concubin ou d'un enfant à charge de plus de douze ans, il sera versé à la personne ayant assumé les frais d'obsèques, et le justifiant auprès de l'organisme assureur, une allocation d'un montant égal à 100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur au jour du décès.

Le montant de cette allocation est strictement limité aux frais réellement engagés.

### **Article 38.4 - Garantie incapacité de travail**

En cas d'incapacité de travail du salarié pour cause de maladie, maladie professionnelle, d'accident ou d'accident de travail donnant lieu à indemnisation par le régime de base de la Mutualité Sociale Agricole, le salarié percevra, à l'issue d'une période de franchise fixe de huit jours par arrêt, des indemnités journalières complémentaires à celles versées par le régime de base à hauteur de 80 % du

salaire de référence défini à l'article 38.2 de la présente convention.

Les indemnités journalières complémentaires sont versées sous déduction des indemnités journalières brutes versées par le régime de base de la Mutualité Sociale Agricole.

Les indemnités journalières complémentaires sont versées jusqu'à la date de mise en invalidité par le régime de base de la Mutualité Sociale Agricole et, au plus tard, jusqu'au mille quatre-vingt quinzième jour d'arrêt de travail.

Il est précisé que le cumul des sommes reçues au titre du régime de base de la Mutualité Sociale Agricole, du régime de prévoyance ainsi que de tout autre revenu, ne pourra conduire le salarié à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

Le montant des indemnités journalières complémentaires pourra être diminué si cette limite est dépassée.

Dans l'hypothèse où le régime de base de la Mutualité Sociale Agricole réduirait le montant des indemnités journalières qu'il verse, le montant des indemnités journalières complémentaires pourra être diminué à due concurrence.

#### Article 38.5 - Garantie invalidité-incapacité permanente professionnelle

En cas d'invalidité d'un salarié pour cause d'accident ou de maladie donnant lieu à un classement dans l'une des trois catégories d'invalidité par le régime de base de la Mutualité Sociale Agricole, le salarié percevra une rente d'invalidité complémentaire à celle versée par ledit régime de base dans les conditions suivantes :

CLASSEMENT D'INVALIDITE DU SALARIE	MONTANT DE LA RENTE D'INVALIDITE COMPLEMENTAIRE
Invalidité de 2 <sup>e</sup> ou 3 <sup>e</sup> catégorie	80 % du salaire de référence sous déduction des prestations versées par le régime de base de la Mutualité Sociale Agricole
Invalidité de 1 <sup>re</sup> catégorie	60 % des prestations versées en cas d'invalidité de 2 <sup>e</sup> et 3 <sup>e</sup> catégories

En cas d'incapacité permanente professionnelle (IPP) d'un salarié résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ouvrant droit au versement de prestations par le régime de base de la Mutualité Sociale Agricole, il lui sera versé une pension d'invalidité complémentaire dans les conditions suivantes :

IPP DU SALARIE	MONTANT DE LA PENSION D'INVALIDITE COMPLEMENTAIRE
IPP dont le taux a été fixé par le régime de base de la Sécurité Sociale à 66 % ou plus	80 % du salaire de référence sous déduction des prestations versées par le régime de base de la Mutualité Sociale Agricole
IPP dont le taux a été fixé par le régime de base de la Sécurité Sociale entre 33 % (inclus) et 66 %	Trois demi du taux d'IPP multiplié par 80 % du salaire de référence sous déduction de la pension d'invalidité brute reconstituée servie par le régime de base de la Mutualité Sociale Agricole

Il est précisé que le cumul des sommes reçues au titre du régime de base de la Mutualité Sociale Agricole, du régime de prévoyance ainsi que de tout autre revenu, ne pourra conduire le salarié à percevoir

une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle. Le montant de la rente d'invalidité complémentaire pourra être diminué si cette limite est dépassée.

Le versement de la rente d'invalidité complémentaire sera suspendu en cas de suspension du versement de la pension servie par le régime de base de la Mutualité Sociale Agricole.

Le service des rentes est maintenu sous réserve du versement des prestations du régime de base de la Mutualité Sociale Agricole jusqu'à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse du régime de base de la Mutualité Sociale Agricole ou jusqu'au décès du salarié.

#### Article 38.6 - Ouverture du droit à prestations

L'ouverture du droit à prestations est conditionnée à l'accomplissement par chaque bénéficiaire des formalités administratives exigées par l'organisme assureur, notamment en ce qui concerne les diverses obligations déclaratives, la transmission des pièces justificatives et l'accomplissement des contrôles médicaux.

Les formalités administratives à accomplir en cas de sinistre seront précisées dans une notice d'information établie par l'organisme assureur et remise au salarié par son employeur.

#### Article 38.7 - Cessation des garanties – portabilité

Conformément aux dispositions de l'article L. 911-8 du code de la Sécurité Sociale, les salariés des employeurs des entreprises, entrant dans le champ d'application de la présente convention collective et couverts collectivement par les garanties prévoyance, bénéficient du maintien à titre gratuit de cette couverture en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions suivantes :

##### *Article 38.7.1 - Durée – limites*

Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation de l'assurance chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez un même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au mois supérieur, sans pouvoir excéder douze mois.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse :

- à la date à laquelle l'ancien salarié reprend une activité professionnelle ;
- la date à laquelle l'ancien salarié ne bénéficie plus, définitivement et totalement, des allocations du régime d'assurance chômage pendant la période du maintien de couverture ;
- dès qu'il ne peut plus justifier auprès de l'organisme assureur de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime d'assurance chômage (notamment en cas de radiation des listes du Pôle Emploi) ;
- à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la Sécurité sociale (sauf en cas de cumul chômage – retraite) ;
- en cas de décès du salarié.

La suspension des allocations du régime obligatoire d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur la durée du maintien des garanties qui n'est pas prolongée d'autant.

Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires en application du dispositif prévoyance prévu par le présent accord aient été ouverts

chez le dernier employeur.

#### *Article 38.7.2 - Garanties maintenues*

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

En cas de modification ou de révision des garanties des salariés en activité, les garanties des anciens salariés bénéficiant du dispositif de portabilité seront modifiées ou révisées dans les mêmes conditions.

L'ancien salarié bénéficie des mêmes droits qu'avant la rupture du contrat de travail, donc des mêmes niveaux de garantie. Toutefois, le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités, au titre de l'arrêt de travail, d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au cours de la même période.

#### *Article 38.7.3 - Formalités de déclaration*

L'ancien salarié justifie auprès de l'organisme assureur qui met en oeuvre la couverture dont il bénéficiait, à l'ouverture et au cours de la période de maintien de garanties, des conditions prévues à l'article 38.7.1, en fournissant également les justificatifs mentionnés ci-après.

L'employeur signale le maintien des garanties dans le certificat de travail du salarié et il informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail de celui-ci.

Pour bénéficier du maintien, l'ancien salarié doit fournir l'ensemble des justificatifs qui lui sont demandés par l'organisme assureur, et notamment le justificatif de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lequel les prestations sont dues.

En outre, l'ancien salarié doit informer l'organisme assureur de la cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage lorsque celle-ci intervient au cours de la période de portabilité des droits.

La suspension des allocations du régime d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien de couverture qui ne sera donc pas prolongé d'autant.

#### *Article 38.7.4 – Cotisations*

Ce dispositif de maintien de couverture est financé par un système de mutualisation intégré aux cotisations, ainsi les anciens salariés bénéficient de la portabilité sans contrepartie de cotisation. Le coût lié à ce dispositif est intégré à la cotisation des salariés en activité.

#### Article 38.8 - Maintien des garanties

Les garanties prévues par le présent régime de prévoyance sont suspendues en cas de suspension du contrat de travail du salarié.

Toutefois, elles seront maintenues, moyennant paiement des cotisations, au salarié dont le contrat de travail est suspendu, dès lors que pendant cette période de suspension, il bénéficie d'une rémunération partielle ou totale de la part de son employeur ou d'indemnités journalières ou de rentes versées par le régime de base de la Mutualité Sociale Agricole.

Conformément aux dispositions de l'article 7 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques, dite « loi Evin », la résiliation ou le non-renouvellement du contrat collectif d'assurance que l'employeur a souscrit afin de couvrir les garanties prévoyance de la présente convention, est sans effet sur le versement des prestations

immédiates ou différées qui sont acquises ou nées durant son exécution.

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

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

#### Article 38.9 - Maintien de la couverture

Conformément aux dispositions de l'article 5 de la loi Evin, les clauses des contrats collectifs d'assurance, permettant à l'employeur de couvrir ses obligations au titre de la présente convention, devront prévoir les modalités et les conditions tarifaires selon lesquelles le ou les organismes assureurs, maintiendront cette couverture, sans condition de période probatoire ni d'examen ou de questionnaires médicaux, au profit de la population concernée, sous réserve qu'ils en fassent la demande, avant la fin du délai de préavis, en cas de résiliation ou non-renouvellement dudit contrat collectif.

Dès lors, si ledit contrat collectif d'assurance prend fin, quelle que soit la partie qui en a pris l'initiative, il devra prévoir la possibilité pour l'assuré de souscrire individuellement un contrat prévoyance auprès de l'organisme assureur qui avait pris en charge l'assurance de groupe, qui a été résiliée ou non renouvelée.

#### Article 38.10 – Exclusions

Ne sont pas garanties et n'entraînent donc aucun paiement à la charge ni de l'organisme assureur, ni des employeurs, les conséquences :

- d'une guerre civile, française ou étrangère,
- de la désintégration du noyau atomique,
- d'accidents ou maladies dus aux effets directs ou indirects d'explosion, de chaleur, ou de radiations provenant d'une transmutation du noyau de l'atome, telles que par exemple la fission, la fusion, la radioactivité, ou du fait de radiations provoquées par l'accélération artificielle de particules atomiques,
- les accidents et maladies régis par la législation sur les pensions militaires et ceux survenant à l'occasion d'exercices de préparation militaire ou en résultant.

#### Article 38.11- Revalorisation des prestations

Les prestations périodiques (indemnités journalières, rentes d'invalidité et rentes d'éducation), en cours de service, seront revalorisées annuellement au 1<sup>er</sup> janvier et au minimum en fonction de l'évolution de la valeur du point ARRCO.

En cas de résiliation ou de non renouvellement du contrat collectif d'assurance, auprès duquel l'employeur de l'entreprise a décidé de s'assurer, le service des prestations est maintenu, conformément aux dispositions de l'article 38.8 de la présente convention, au niveau atteint à la date d'effet de la résiliation jusqu'à la survenance d'un événement contractuellement prévu mettant fin à la garantie.

#### Article 38.12 - Répartition des cotisations du régime

Pour les salariés non cadres définis à l'article 38.1 de la présente convention, les cotisations sont prises en charge à hauteur de 60 % par l'employeur et de 40 % par le salarié.

Pour les salariés cadres définis à l'article 38.1 de la présente convention, les cotisations de la tranche A sont prises en charge à hauteur de 100 % par l'employeur, les cotisations de la tranche B sont prises en charge à hauteur de 60 % par l'employeur et de 40 % par le salarié.

#### Article 38.13 - Information des assurés

Les parties rappellent que les employeurs sont tenus de remettre à leurs salariés un exemplaire de la notice d'information qui leur sera transmise par l'organisme assureur - auprès duquel ils auront souscrit les garanties au titre de la présente convention. Cette notice définit, notamment, lesdites garanties, leurs modalités d'entrée en vigueur, les formalités à accomplir, les exclusions ou limitations de garanties ainsi que les délais de prescription.

Les salariés seront informés individuellement, selon la même méthode, de toute modification de leurs droits et obligations.

#### Article 39 - Complémentaire Santé

Un régime d'assurance complémentaire santé est mis en place pour les salariés cadres et non cadres relevant de la présente convention collective. Ce régime est régi par les termes de l'accord collectif régional du 18 février 2009 instaurant un régime d'assurance complémentaire frais de santé des salariés agricoles non cadres de Franche-Comté.

En effet, les partenaires sociaux ont décidé d'étendre le champ d'application dudit accord afin de permettre aux salariés cadres et non cadres des entreprises relevant de la convention collective des coopératives fruitières de l'Ain, du Doubs et du Jura du 29 août 2001 de bénéficier d'un régime d'assurance santé commun à celui des salariés relevant des conventions collectives du 1er novembre 1998 des exploitations agricoles, entreprises de travaux agricoles et CUMA de Franche-Comté et du 1er avril 1986 des entreprises d'horticulture, pépinières et maraîchage de Franche-Comté.

Il convient toutefois de rappeler que cet accord est autonome par rapport à la présente convention collective, son existence et ses modifications éventuelles dépendant de la volonté commune de l'intégralité de ses signataires et non de la seule volonté des signataires de la présente convention collective.

## **CHAPITRE X : DISPOSITIONS FINALES - PARTIES SIGNATAIRES**

### **Article 40 - Date d'application**

La présente convention collective est applicable à compter du 1er janvier 2002.

La convention, ses annexes, et ses avenants se substituent aux conventions collectives départementales des maîtres fromagers et fromagers du Doubs, du Jura et de l'Ain.

### **Article 41 - Dépôt – extension**

La convention collective est remise à chaque organisation syndicale signataire et déposée en cinq exemplaires à l'Unité départementale du Doubs de la DIRECCTE de Bourgogne Franche-Comté.

Chaque Coopérative Fruitière est tenue d'avoir une convention collective à jour à la disposition du personnel.

Les parties signataires demandent l'extension de la présente convention à toutes les entreprises comprises dans son champ d'application. »

Fait à Bouclans, le 26 janvier 2016.

ORGANISME	PRENOM/NOM	SIGNATURE
La fédération départementale des coopératives laitières de l'Ain		
La fédération départementale des coopératives laitières du Doubs		
La fédération départementale des coopératives laitières du Jura		
La fédération des CUMA de ramassage de lait du Doubs		
L'UR CFDT de Franche-Comté		
L'UD CFDT de l'agroalimentaire de l'Ain		
La fédération CFTC-Agri		
La FNAF CGT		
La FGTA FO		
La CFE-CGC Agro		

(Avenant n° 9 du 29 janvier 2016)

**Accord régional du 18 février 2009**  
**sur le régime d'assurance complémentaire frais de santé**  
**des salariés agricoles non cadres de Franche Comté**

Les organisations professionnelles et syndicales ci-après :

*D'une part,*

- La Fédération Régionale des Syndicats d'Exploitants Agricoles (FRSEA) de Franche Comté
- La Fédération Régionale des Coopératives d'Utilisation de Matériel Agricole de Franche-Comté
- Le Syndicat Régional des Entreprises de Travaux Agricoles et Forestiers de Franche-Comté
- 

*D'autre part,*

- L'Union régionale CFDT
- L'Union régionale CFTC
- L'Union régionale CGT
- L'Union régionale CGT FO
- L'Union régionale CFE-CGC

Ont convenu de ce qui suit :

**Préambule**

« Par le biais du présent accord, les signataires du présent accord réaffirment leur volonté de :

- Permettre aux salariés des entreprises du champ géographique et professionnel défini à l'article 1, de bénéficier de garanties d'assurance complémentaire santé identiques ;
- Garantir à ces salariés une couverture santé offrant un bon niveau de garanties en contrepartie d'un coût raisonnable ;
- Conserver la maîtrise du régime au niveau local.

Le présent accord constitue l'annexe 9 de la convention collective interdépartementale des exploitations agricoles, entreprises de travaux agricoles et forestiers, et CUMA du Doubs, de la Haute Saône, du Jura et du Territoire de Belfort du 1er novembre 1998 et l'annexe 3 de la convention collective des entreprises d'horticulture, pépinières et maraîchage de Franche-Comté du 1er avril 1986.

**Article 1 - Champ d'application**

Le présent accord est applicable aux salariés non cadres (définis ci-après) et employeurs :

- Des exploitations et entreprises agricoles implantées sur le territoire des départements du Doubs, de Haute Saône, du Jura et du Territoire de Belfort, ayant une activité définie à l'article L.722-1 du code rural et de la pêche maritime, 1° (à l'exception des centres équestres, entraîneurs de chevaux de courses, champs de courses et des parcs zoologiques), 2° (à l'exception des entreprises du paysage) et 4° (à l'exception des établissements de conchyliculture) ;
- Des coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA) implantées sur le territoire des départements du Doubs, de Haute Saône, du Jura et du Territoire de Belfort ;

Le présent accord est également applicable aux salariés cadres et non cadres :

- Des coopératives fromagères implantées sur le territoire des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura ;
- Des entités de ramassage de lait des coopératives fromagères constituées, détenues ou gérées par des Sociétés Coopératives Agricoles Fromagères (SCAF) relevant des disposi-

tions du code rural et de la pêche maritime implantées sur le territoire des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura ;

- Des entités de commercialisation des coopératives fruitières fromagères constituées et détenues par des Sociétés Coopératives Agricoles Fromagères (SCAF) dont l'objet est de commercialiser la fabrication de ces dernières relevant des dispositions du code rural et de la pêche maritime implantées sur le territoire des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura ;
- Des groupements d'employeurs composés de coopératives fruitières fromagères implantées sur le territoire des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura ;
- Des CUMA de ramassage de lait du Doubs.

L'implantation sur le territoire des départements susvisés est déterminée par rapport au lieu du siège des bâtiments principaux d'exploitation de l'entreprise.

Les employeurs de ces exploitations et entreprises (ci-après dénommés « les employeurs ») appliquent de façon obligatoire le socle minimum de garanties collectives frais de santé instituées par le présent accord.

Les employeurs relevant actuellement d'une convention ou accord collectif, d'un accord ratifié à la majorité des salariés ou d'une décision unilatérale de l'employeur, comportant des dispositions moins favorables au présent accord, devront appliquer celles du dispositif frais de santé ci-après ou adapter leurs garanties pour répondre aux présentes obligations conventionnelles en matière notamment :

- De garanties minimales obligatoires ;
- De conditions d'accès (ancienneté, franchise...) ;
- De financement minimum de l'employeur.

S'agissant de la comparaison du niveau des prestations pour l'application des garanties minimales obligatoires, lors de concours entre actes juridiques applicables en matière de frais de santé ; elle devra s'opérer entre chacune des catégories de garanties desdits actes coexistants, c'est-à-dire ligne à ligne, afin que celles applicables aux exploitations et entreprises concernées soient au moins aussi favorables que pour celles mises en place au titre du présent accord.

Suite à cette comparaison du niveau des prestations, pour l'application de la garantie minimale obligatoire, le dispositif frais de santé défini par le présent accord ne se cumule pas avec tout autre système de garanties collectives ayant la même cause ou le même objet.

## **Article 2 - Entrée en vigueur**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur le premier jour du trimestre civil suivant la date de parution de son arrêté d'extension, et dans tous les cas, au plus tard le 1er janvier 2017.

## **Article 3 - Révision et dénonciation**

Le présent accord pourra, à tout moment, être modifié ou dénoncé en respectant la procédure prévue respectivement par les articles L.2222-5, L.2222-6 et L.2261-7 à L.2261-13 du code du travail.

Conformément à l'article L.2261-7 du code du travail, les parties signataires du présent accord ont la faculté de le modifier.

La demande de révision, qui peut intervenir à tout moment à l'initiative de l'une des parties signataires, doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires.

L'ensemble des organisations syndicales de salariés et professionnelles agricoles se réunira alors dans un délai d'un (1) mois à compter de la réception de cette demande afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un avenant de révision.

L'éventuel avenant de révision se substituera de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il

modifiera.

Conformément à l'article L.2261-9 du code du travail, les parties signataires du présent accord ont également la possibilité de le dénoncer moyennant un préavis de trois (3) mois.

La dénonciation par l'une des parties signataires doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires et faire l'objet d'un dépôt conformément à l'article L.2261-9 du code du travail.

L'ensemble des organisations syndicales de salariés et professionnelles agricoles se réunit alors dans un délai d'un (1) mois à compter de la réception de la notification afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un accord de substitution à l'issue du délai de préavis de trois (3) mois.

L'accord dénoncé continue donc à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur du nouvel accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un (1) an à compter de l'expiration du préavis de trois (3) mois.

#### **Article 4 - Salariés bénéficiaires**

##### Article 4-1 - Définition des salariés bénéficiaires (Avenant n° 10 du 20 janvier 2017)

« Les dispositions du présent accord s'appliquent à tous les salariés entrant dans le champ d'application défini à l'article 1<sup>er</sup> du présent accord, bénéficiaires d'un contrat de travail à durée indéterminée ou d'un contrat de travail d'une durée de plus de trois mois.

Sont donc exclus du dispositif frais de santé :

- Les cadres et personnels relevant de la convention collective du 2 avril 1952 et de la caisse de retraite complémentaire cadre en application des décisions de l'AGIRC et bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance défini dans la convention précitée ;
- Les salariés tels que définis ci-dessus relevant d'un accord collectif étendu plus favorable que le présent accord ;
- Les VRP relevant d'autres dispositions conventionnelles ;
- Les salariés bénéficiaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure ou égale à trois mois. Pour ces salariés, l'obligation patronale de couverture en matière de remboursement de frais de santé est assurée par le dispositif versement santé tel que défini dans l'article 4-5 du présent accord. »

##### Article 4-2 - Cas de dispense

Par exception aux dispositions ci-dessus et par application des règles relatives à la législation sociale et fiscale, notamment l'article R.242-1-6 du code de la sécurité sociale, il est prévu une faculté, au choix du salarié, de dispense d'adhésion au dispositif frais de santé pour certaines catégories de personnel, quelle que soit leur date d'embauche, sans que cela ne remette en cause le caractère obligatoire du dispositif.

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

- Les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à douze (12) mois, à condition de le justifier par écrit en produisant tous documents attestant d'une couverture individuelle souscrite pour le même type de garanties ;
- Les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à douze (12) mois, à condition de le justifier par écrit en produisant tous documents attestant d'une couverture individuelle souscrite pour le même type de garanties ;

- Les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute à condition de le justifier par écrit en produisant tous documents attestant d'une couverture individuelle souscrite pour le même type de garanties ;
- Les salariés bénéficiaires de l'ACS ou de la CMU-C. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide ;
- Les salariés couverts par une assurance individuelle au moment de la mise en place du dispositif ou de l'embauche si elle est postérieure. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel ;
- Les salariés qui bénéficient par ailleurs, y compris en tant qu'ayants droit d'une couverture collective relevant de l'un des dispositifs de garantie frais de santé conforme à un de ceux visés ci-après (voir Arrêté du 26 mars 2012 relatif aux facultés de dispense d'adhésion), à condition de le justifier chaque année :
  - Dispositif de protection sociale complémentaire (y compris étranger) présentant un caractère collectif et obligatoire (ainsi, la dispense d'adhésion ne peut jouer, pour un salarié ayant droit au titre de la couverture dont bénéficie son conjoint salarié dans une autre entreprise, que si ce dispositif prévoit la couverture des ayants droit à titre obligatoire),
  - Régime complémentaire relevant de la caisse d'assurance maladie des industries électriques et gazières (CAMIEG),
  - Régime complémentaire frais de santé facultatif référencé de la fonction publique d'Etat, dans le cadre des dispositions prévues par le décret n° 2007-1373 du 19 septembre 2007 relatif à la participation de l'Etat et de ses établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels,
  - Régime complémentaire frais de santé facultatif (contrat labellisé ou convention de participation) de la fonction publique territoriale dans le cadre des dispositions prévues par le décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents,
  - Contrats d'assurance de groupe dits « Madelin »,
  - Régime spécial de Sécurité sociale des gens de mer (ENIM),
  - Caisse de prévoyance et de retraite des personnels de la SNCF (CPRPSNCF).

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

La mise en œuvre d'un de ces cas de dispense ne peut avoir lieu que sur demande expresse de la part du salarié concerné, qui devra produire chaque année les justificatifs permettant de vérifier les conditions de la dispense.

La demande d'exclusion doit être faite par écrit à l'employeur au plus tard avant la fin du premier mois qui suit celui de l'obtention de la condition d'ancienneté.

Si le salarié ne remplit plus les conditions d'adhésion facultative il doit en informer l'employeur.

La dispense prend fin en cas de modification de la situation du salarié ne lui permettant plus d'en justifier les conditions, en cas de non renouvellement annuel des justificatifs ou à sa demande ; il doit alors obligatoirement cotiser à l'assurance complémentaire santé à compter du mois civil suivant.

Dans tous les cas, l'employeur doit être en mesure de produire la demande de dispense des salariés concernés.

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

#### Article 4-3 - Salariés multi-employeurs

Dans le cas d'un salarié travaillant régulièrement et simultanément pour le compte de plusieurs employeurs relevant du champ d'application du présent accord, le salarié et un seul de ses employeurs cotisent auprès de l'organisme assureur mettant en œuvre la présente couverture. Cet employeur est celui auprès duquel le salarié acquiert en premier la condition d'ancienneté requise pour bénéficier des garanties collectives du présent accord, sauf accord express écrit entre les employeurs et le salarié.

Par ailleurs, le caractère collectif et obligatoire de la couverture frais de santé ne pourra être considéré comme respecté qu'à la condition que le salarié se dispense d'adhérer, conformément aux modalités décrites ci-dessus, à la couverture collective mise en place auprès du ou des autres employeurs.

#### Article 4-4 - Extension des garanties aux ayants-droits

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles agricoles représentatives au niveau d'un champ d'application territorial ou professionnel plus restreint à celui du présent accord, ou l'employeur, pourront, conformément aux dispositions de l'article L.911-1 du code de la sécurité sociale, étendre obligatoirement le dispositif frais de santé, détaillé ci-après, aux ayants droit du salarié.

Les ayants-droit au sens du présent accord sont définis comme suit :

- Le conjoint : personne liée au bénéficiaire par les liens du mariage (article 143 du code civil), non séparé(e) de corps ou non divorcé(e) par un jugement définitif passé en force de chose jugée exerçant ou non une activité professionnelle ;
- Le cocontractant d'un PACS (le « pacsé ») : personne ayant conclu avec le bénéficiaire un pacte civil de solidarité dans les conditions fixées par les articles 515-1 à 515-7 du code civil, exerçant ou non une activité professionnelle ;
- Le concubin : personne vivant avec le bénéficiaire en concubinage au sens de l'article 515-8 du code civil, au même domicile, de façon notoire et continue depuis au moins deux ans à la date de l'évènement ouvrant droit aux prestations ; aucune durée n'est exigée si un enfant est né ou à naître de cette union ; les concubins ne doivent ni l'un ni l'autre être par ailleurs mariés ou liés par un PACS. La preuve du lien se fera par déclaration sur l'honneur signée par chacun des intéressés certifiant que le concubinage est notoire et accompagnée impérativement de la justification du domicile commun respectant les conditions ci-dessus ;
- Les enfants à charge du bénéficiaire, de son conjoint, de son partenaire pacsé ou de son concubin :
  - Agés de moins de 21 ans et bénéficiant du dispositif social de base du bénéficiaire, de son conjoint, partenaire pacsé ou concubin,
  - Agés de moins de 26 ans, poursuivant leurs études et inscrits au régime de Sécurité sociale des étudiants ou au régime général au titre de la Couverture Maladie Universelle (C.M.U),
  - Agés de moins de 26 ans, se trouvant sous contrat d'alternance ou aidé aux conditions prévues par le code du travail, sous réserve qu'ils justifient de ne bénéficier d'aucune couverture maladie complémentaire dans le cadre de leur activité,
  - Quel que soit leur âge, s'ils sont atteints d'une infirmité telle qu'ils ne peuvent se livrer à aucune activité rémunératrice et perçoivent l'Allocation pour Adulte Handicapé - AAH - (article L.821-1 du code de la sécurité sociale). Les handicapés qui remplissent les conditions d'attribution de l'allocation précitée mais auxquels celle-ci n'est pas versée en raison de leur niveau de ressources sont également considérés comme étant à charge ;
- Les enfants du bénéficiaire nés « viables » moins de 300 jours après son décès ;
- Les ascendants à charge : les personnes ascendantes du bénéficiaire à condition d'être à charge du participant au sens de la législation fiscale. Un justificatif fiscal doit notamment être fourni à l'organisme assureur.

#### «Article 4-5 - Versement santé (Avenant n° 12 du 18 janvier 2019)

Lorsque les conditions du bénéfice du dispositif du versement santé sont remplies, l'employeur doit

verser mensuellement au salarié une participation patronale visant à l'aider à financer sa complémentaire santé individuelle, le temps de la durée du contrat de travail à durée déterminée ou du contrat de mission.

Cette participation patronale correspond à un montant mensuel équivalant à la contribution patronale de la couverture collective et obligatoire de frais de santé majorée de 25%. En tout état de cause, le montant de référence lié au versement santé ne peut être inférieur au seuil fixé annuellement par arrêté. Le montant de cette participation doit être proratisé selon le nombre d'heures mensuelles pour les salariés à temps partiel.

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

## **Article 5 - Garanties**

### **Article 5-1 - Socle conventionnel obligatoire**

Les signataires du présent accord ont décidé de prévoir un socle conventionnel minimum de garanties obligatoire.

La nature et le montant des prestations du régime conventionnel obligatoire sont présentés dans le tableau figurant à l'annexe I du présent accord sous la dénomination de « régime socle ».

Le présent régime ne couvre à titre obligatoire que le salarié seul.

En tout état de cause, la couverture complémentaire santé dont bénéficient les salariés bénéficiaires du présent accord ne saurait être moins favorable à ce socle obligatoire.

### **Article 5-2 - Options facultatives**

Les partenaires sociaux ont souhaité que deux options soient proposées à titre facultatif aux salariés :

- D'une part, la possibilité d'étendre la couverture prévue dans le cadre du présent régime à la famille du salarié (conjoint et enfants) ;
- D'autre part, la possibilité d'améliorer certaines des prestations prévues dans le régime obligatoire. La nature et le montant des prestations de ce régime optionnel sont présentés dans le tableau figurant à l'annexe I du présent accord sous la dénomination de « régime optionnel ».

Le supplément de cotisation représenté par la souscription à l'une, l'autre ou les deux options demeure entièrement à la charge du salarié.

Les employeurs ont la possibilité de mettre en place, s'ils le souhaitent, à titre obligatoire l'une des garanties optionnelles facultatives du présent dispositif frais de santé, permettant ainsi d'améliorer les prestations des garanties collectives du socle minimum obligatoire applicables aux salariés.

### **Article 5-3 - Clés de lectures du tableau de garanties joint en annexe**

Toutes les garanties du présent accord sont exprimées :

- En % de la Base de Remboursement (BR) de la Sécurité sociale dont relève le salarié visé à l'article 4.1 du présent accord ou du Ticket Modérateur (TM) ;
- En % du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale (PMSS) ou forfaitairement.

Tous les remboursements prévus comprennent les prestations du régime de base de la Sécurité sociale dont relève le salarié.

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

### **Article 5-4 - Contrat solidaire et responsable**

Le présent régime est conforme aux exigences des contrats dits « solidaires » et « responsables », notamment celles posées par l'article L.871-1 du code de la sécurité sociale, du Décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014 relatif au contenu des contrats d'assurance maladie complémentaire bénéficiant

d'aides fiscales et sociales et de sa circulaire d'application n° DSS/SD5B/2013/344 du 30 janvier 2015.

Ainsi le présent dispositif frais de santé prévoit que :

- Les cotisations ne sont pas fixées en fonction de l'état de santé du bénéficiaire et aucune information médicale ne pourra être recueillie à cette fin ;
- Les garanties respectent les conditions (notamment les planchers et plafonds de prise en charge) mentionnées à l'article L.871-1 et R.871-1 et suivants du code de la sécurité sociale.

### **Article 6 - Financement du régime**

Le financement du contrat collectif d'assurance souscrit par l'employeur, afin de couvrir les garanties du socle minimum obligatoire définies par le présent accord – au titre du seul salarié – est assuré par une cotisation répartie de la façon suivante :

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

Si le salarié souhaite étendre facultativement sa couverture santé à ses ayants droit ou s'il souhaite souscrire des garanties facultatives optionnelles en complément de celles du socle conventionnel obligatoire, il prend en charge la totalité du coût correspondant à ces garanties optionnelles.

En revanche, si l'employeur, dans le cadre des dispositions de l'acte juridique (défini à l'article L.911-1 du code de la sécurité sociale) instituant ou modifiant les garanties collectives applicables à ses salariés, choisit d'étendre obligatoirement la couverture frais de santé aux ayants droit de ces derniers ou de mettre en place obligatoirement des garanties supérieures à celles du socle conventionnel, ledit employeur devra prendre en charge au minimum 50 % de la cotisation globale appelée à ce titre (part salariale et patronale).

### **Article 7 - Suspension du contrat de travail**

#### **Article 7-1 - Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail non indemnisées**

L'adhésion des salariés - y compris leurs ayants droit s'ils sont couverts obligatoirement le cas échéant - à la couverture frais de santé est maintenue obligatoirement pendant les trois (3) premiers mois de la suspension du contrat (à compter du premier jour du mois civil suivant celui au cours duquel survient la suspension du contrat de travail) sans versement de cotisation pour un des cas de congés prévus par les dispositions légales ne donnant pas lieu à maintien en tout ou partie de salaire par l'employeur, notamment pour l'un des congés ci-dessous :

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

L'employeur doit informer l'organisme assureur ou son délégataire dès le début de la suspension du contrat de travail, en précisant sa durée.

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

#### **Article 7-2 - Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail indemnisées**

L'adhésion des salariés – y compris leurs ayants droit s'ils sont couverts obligatoirement le cas échéant – à la couverture frais de santé est maintenue obligatoirement sans versement de cotisation pour

tout mois complet civil d'absence en cas de suspension de leur contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, dès lors qu'ils bénéficient, pendant cette période, d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par le dispositif de protection sociale complémentaire.

Si l'absence est inférieure à un (1) mois, la cotisation forfaitaire pour la garantie complémentaire frais de santé est due intégralement.

#### **Article 8 - Portabilité « loi Evin »**

Dans le cadre des dispositions de l'article 4 de Loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques, dite « Loi Evin », et sous condition d'avoir bénéficié effectivement du dispositif frais de santé du présent accord, l'organisme assureur maintient cette couverture à titre individuel avec des garanties identiques à celles des salariés actifs, sans condition de période probatoire ni d'examen ou de questionnaire médicaux, au profit :

- Des anciens salariés 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, sans condition de durée, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les six (6) mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail ou, le cas échéant, dans les six (6) mois suivant l'expiration de la période durant laquelle ils bénéficient à titre temporaire du maintien de ces garanties à titre gratuit (maintien prévu à l'article 9 ci-après) ;
- 
- Des personnes garanties du chef de l'assuré décédé, pendant une durée minimale de douze (12) mois à compter du décès, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les six (6) mois suivant le décès.
- 

En tout état de cause, conformément aux dispositions de l'article 1er du Décret n°90-769 du 30 août 1990, les tarifs applicables aux personnes visées aux alinéas précédents ne peuvent pas être supérieurs de plus de 50 % aux tarifs globaux correspondant à la part finançant la couverture du salarié actif.

Cette adhésion est purement facultative. Elle est à la charge du seul bénéficiaire et n'emporte aucune obligation pour l'employeur en matière de cotisations ou de prestations.

#### **Article 9 - Portabilité gratuite**

Conformément aux dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, les salariés des employeurs des exploitations et entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord bénéficient du maintien à titre gratuit de cette couverture en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions suivantes :

##### **Article 9-1 - Durée et limites**

Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation de l'assurance chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez un même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au mois supérieur, sans pouvoir excéder douze (12) mois.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse :

- A la date à laquelle l'ancien salarié reprend une activité professionnelle ;
- A la date à laquelle l'ancien salarié ne bénéficie plus, définitivement et totalement, des allocations du régime d'assurance chômage pendant la période du maintien de couverture ;

- Dès qu'il ne peut plus justifier auprès de l'organisme assureur de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime d'assurance chômage (notamment en cas de radiation des listes du Pôle Emploi) ;
- A la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la Sécurité sociale (sauf en cas de cumul chômage – retraite) ;
- En cas de décès de l'ancien salarié.

La suspension des allocations du régime obligatoire d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur la durée du maintien des garanties qui n'est pas prolongée d'autant.

Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires en application du dispositif frais de santé et prévoyance prévu par le présent accord aient été ouverts chez le dernier employeur.

#### Article 9-2 - Garanties maintenues

Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'exploitation ou l'entreprise agricole. Quant aux garanties collectives concernées, il peut s'agir des garanties obligatoires ou facultatives, étant précisé que s'il s'agit de garanties facultatives prévues par l'un des actes mentionnés à l'article L.911-1 du code de la sécurité sociale, le salarié doit avoir demandé à en bénéficier avant la rupture de son contrat de travail pour que la portabilité soit assurée pour cette couverture optionnelle.

En cas de modification ou de révision des garanties des salariés en activité, les garanties des anciens salariés bénéficiant du dispositif de portabilité seront modifiées ou révisées dans les mêmes conditions.

L'ancien salarié bénéficie des mêmes droits qu'avant la rupture du contrat de travail, donc des mêmes niveaux de garantie. Toutefois, le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités, au titre de l'arrêt de travail, d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au cours de la même période.

La portabilité s'applique, dans les mêmes conditions, le cas échéant, aux ayants droit de l'ancien salarié qui bénéficiaient effectivement des garanties à la date de la cessation du contrat de travail de l'intéressé (notamment dans le cadre des systèmes de garanties collectives plus favorables sur ce point, c'est-à-dire prévoyant l'extension de la couverture aux ayants droit du salarié).

#### Article 9-3 - Formalités de déclaration

L'ancien salarié justifie auprès de l'organisme assureur qui met en œuvre la couverture dont il bénéficiait, à l'ouverture et au cours de la période de maintien de garanties, des conditions prévues aux présents articles 6.5, en fournissant également les justificatifs mentionnés ci-après.

L'employeur signale le maintien des garanties dans le certificat de travail du salarié et il informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail de celui-ci.

Pour bénéficier du maintien, l'ancien salarié doit fournir l'ensemble des justificatifs qui lui sont demandés par l'organisme assureur, et notamment le justificatif de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lequel les prestations sont dues.

En outre, l'ancien salarié doit informer l'organisme assureur de la cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage lorsque celle-ci intervient au cours de la période de portabilité des droits.

La suspension des allocations du régime d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien de couverture qui ne sera donc pas prolongé d'autant.

#### Article 9-4 - Cotisations

Ce dispositif de maintien de couverture est financé par un système de mutualisation intégré aux cotisations, ainsi les anciens salariés bénéficient de la portabilité sans contrepartie de cotisation. Le coût lié à ce dispositif est intégré à la cotisation des salariés en activité.

#### Article 9-5 - Maintien des garanties

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

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

#### Article 9-6 - Maintien de la couverture

Conformément aux dispositions de l'article 5 de la Loi Evin, les clauses des contrats collectifs d'assurance, permettant à l'employeur de couvrir ses obligations au titre du présent accord, devront prévoir les modalités et les conditions tarifaires selon lesquelles le ou les organismes assureurs, maintiendront cette couverture, sans condition de période probatoire ni d'examen ou de questionnaires médicaux, au profit de la population concernée, sous réserve qu'ils en fassent la demande, avant la fin du délai de préavis, en cas de résiliation ou non-renouvellement desdits contrats collectifs.

Dès lors, si ledit contrat collectif d'assurance prend fin, quelle que soit la partie qui en a pris l'initiative, il devra prévoir la possibilité pour l'assuré de souscrire individuellement un contrat frais de santé auprès de l'organisme assureur qui avait pris en charge l'assurance de groupe, qui a été résiliée ou non renouvelée.

#### **Article 10 - Mise en œuvre du principe de solidarité**

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

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

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

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

- Une action collective de prévention sur les troubles musculo squelettiques visant à réduire les risques de santé futurs et à améliorer la qualité de vie des salariés ;
- Une action collective de prévention sur les risques auditifs, le stress ou plus globalement les risques d'accident du travail ou maladie professionnelle dans les professions agricoles ;
- Une action collective de prévention, pour les salariés seniors et les nouveaux retraités, traitant de la transition vie professionnelle / retraite, du vieillissement et de leur santé (par le biais notamment de sujets relatifs à la nutrition, le sommeil ou la maladie d'Alzheimer) ;
- Un dispositif d'aide financière octroyée aux salariés actifs ou retraités de la production agricole notamment en cas d'handicap, de chômage, de perte d'autonomie, de problème de santé ou de veuvage ;

- Un dispositif d'aide financière permettant de favoriser la mobilité des apprentis lors de leur formation en entreprise ou sur l'exploitation agricole en prenant en charge, via une prime de 150 à 500 €, une partie des coûts de leurs déplacements ou leur hébergement ;
- Le maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail, tel que défini ci-dessus.
- 

(Avenant n° 11 du 11 octobre 2018)

« Article 10-1 - Gestion des fonds résultant de la mise en œuvre du principe de solidarité

Conformément aux dispositions du présent accord, il est institué dans le cadre du régime frais de santé, un fonds social qui a pour finalité de mettre en œuvre le principe de solidarité établi par les organisations syndicales et professionnelles agricoles signataires de l'accord régional.

Le salarié ou ses ayants-droits peuvent constituer une demande d'aide au titre de la solidarité auprès de la « commission paritaire locale de pilotage du fonds social », telle que définie à l'article 10-1-2 ci-après.

Afin de simplifier et d'organiser le fonctionnement du fonds social, ainsi que de la gestion des actions qu'il finance, les parties ont souhaité adopter les dispositions suivantes :

Article 10-1-1 - Financement du fonds social

Conformément à l'article 10 du présent accord régional, le fonds social est alimenté à hauteur de 1% des cotisations, nettes de frais et chargements de gestion, appelées par les organismes assureurs auprès desquels les exploitations et entreprises ont souscrit des contrats collectifs d'assurance complémentaire frais de santé dans le cadre du présent accord.

Article 10-1-2 - Commission paritaire locale de pilotage du fonds social

Afin d'assurer la parfaite sécurité juridique de la gestion du fonds ainsi constitué, il est institué une « commission paritaire locale de pilotage du fonds social », issue de la commission paritaire de suivi du présent accord.

Les membres de la commission paritaire locale de pilotage du fonds social ont compétence pour mettre en œuvre les actions de ce fonds selon les conditions définies à l'article 10-1-4 du présent accord.

Article 10-1-3 - Composition de la commission paritaire locale de pilotage du fonds social

La commission paritaire locale de pilotage du fonds social est composée des organisations syndicales de salariés signataires de l'accord régional du 18 février 2009, à raison d'un titulaire et d'un suppléant, et d'un nombre égal de membres désignés par les organisations professionnelles agricoles signataires.

Le suppléant ne fait partie de ladite commission qu'en l'absence du titulaire.

Un président et un secrétaire général sont désignés pour un mandat annuel, respectivement et en alternance dans chacun des collèges employeurs et salariés.

Article 10-1-4 - Attributions de la commission paritaire locale de pilotage du fonds social

La commission paritaire locale de pilotage du fonds social, dans le cadre de l'exercice de ses fonctions, est chargée de contrôler la bonne affectation des actifs du fonds social effectuée par les organismes assureurs auprès desquels les exploitations et entreprises ont souscrit des contrats collectifs d'assurance complémentaire frais de santé, et d'examiner les demandes d'action sociale qui lui sont soumises par ces organismes.

Les décisions de la commission paritaire locale de pilotage du fonds social sont prises selon les dispositions relatives à la conclusion des accords de branche prévues par le code du travail.

Article 10-1-5 - Réunions de la commission paritaire locale de pilotage du fonds social

La commission paritaire locale de pilotage se réunit au moins une fois par an, et sur saisine d'une partie signataire de l'accord régional, sur convocation du président ou du secrétaire général de ladite commission.

Lors de cette réunion, ladite commission reçoit les rapports d'activité, les comptes de résultats et les bilans du fonds social établis par les organismes assureurs à cet effet. »

**Article 11 - Information des assurés**

Les parties rappellent que les employeurs des exploitations et entreprises agricoles sont tenues de remettre à leurs salariés un exemplaire de la notice d'information qui leur sera transmise par l'organisme assureur - auprès duquel ils auront souscrit les garanties au titre du présent accord - laquelle définit, notamment, lesdites garanties, leurs modalités d'entrée en vigueur, les formalités à accomplir, les exclusions ou limitations de garanties ainsi que les délais de prescription.

Les salariés des exploitations et entreprises agricoles seront informés individuellement, selon la même méthode, de toute modification de leurs droits et obligations.

**Article 12 - Commission paritaire de suivi de l'accord**

Afin d'assurer la parfaite sécurité juridique du dispositif de protection sociale complémentaire des salariés non cadres en Agriculture visés par le présent accord (compte tenu des possibles évolutions législatives ou réglementaires) et pour suivre l'application du présent accord, les signataires instituent une « Commission paritaire de suivi de l'accord ».

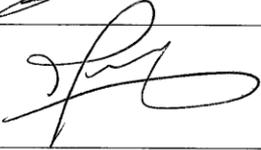
Elle est composée d'un représentant titulaire et d'un suppléant désignés par chacune des organisations syndicales de salariés signataires du présent accord et d'autant de représentants désignés par les organisations patronales signataires.

Elle se réunira au moins une fois par an en vue d'examiner, notamment, les aménagements à apporter aux dispositions du présent accord qui s'avèreraient nécessaires.

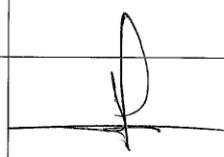
La partie la plus diligente assurera le secrétariat lié à la convocation des membres et invités et à toute formalité résultant des travaux de ladite commissions.»

Fait à Ecole Valentin, le 29 janvier 2016

Suivent les signatures :

Organisation	Nom	Signature
Pour la Fédération Régionale des Syndicats d'Exploitants Agricoles (FRSEA) de Franche-Comté	DUQUET <i>als</i>	
Pour la Fédération Régionale des Coopératives d'Utilisation de Matériel Agricole de Franche-Comté	DUQUET <i>als</i>	
Pour Entrepreneurs des Territoires Franche-Comté	DUQUET <i>als</i>	
Pour l'Union Régionale de l'Horticulture et de la Pépinière de Franche-Comté	Boulet Françoise	
Pour La Fédération Départementale des Coopératives Laitières de l'Ain	MENETRIEUX Christine	
Pour La Fédération Départementale des Coopératives Laitières du Doubs	HUGOW <i>Rémi</i>	
Pour La Fédération Départementale des Coopératives Laitières du Jura	HUGOW <i>Rémi</i>	
Pour La Fédération des CUMA de Ramassage de Lait du Doubs	HUGOW <i>Rémi</i>	
Pour l'Union régionale CFDT de Franche Comté	JEANNEY CHRISTIAN	

JC JA BD CA CM EB HO

Pour la Fédération CFTC de l'Agriculture	BRIANCHON Pierre	
Pour la FNAF CGT		
Pour la FGTA FO		
Pour le SNCEA/CFE-CGC	HENRIET Jean-Luc	

JF JM BD WD CM FB NR

## ANNEXE I : TABLEAU DES GARANTIES

		Régime Socle	Régime Optionnel
Nature des frais	Remboursement du régime de base	Remboursement complémentaire	Remboursement complémentaire au socle
<b>FRAIS MEDICAUX</b>			
Honoraires de praticien : généralistes, spécialistes toutes spécialités	70% BR	30 % BR	
Dépassement d'honoraires :			
Médecins adhérents au DPTM		80 % BR	120 % BR
Médecins non adhérents au DPTM aux soins y.c. non conventionnés (remboursement sur la base du tarif d'autorité)		30 % BR	70 % BR
Auxiliaires médicaux : infirmières, masseurs kinésithérapeutes, orthophonistes, orthoptistes, pédicures-podologues	60% BR	40 % BR	
Analyses, examens de laboratoire	de 60% à 100% BR	de 0% à 40% BR	
Radiologie <sup>(1)</sup> , électroradiographie <sup>(1)</sup> , imagerie médicale <sup>(1)</sup> et ostéodensitométrie <sup>(1)</sup>	70% BR	30 % BR	
Actes de prévention <sup>(2)</sup>	de 35% à 65% BR	de 30 à 65 % BR	
Autres actes techniques <sup>(1)</sup>	70% BR	30 % BR	
Dépassement d'honoraires :			
Médecins adhérents au DPTM		80 % BR	120 % BR
Médecins non adhérents au DPTM y.c. non conventionnés (remboursement sur la base du tarif d'autorité)		30 % BR	70 % BR
Médecines douces : ostéopathie, chiropractie, acupuncture, étio-pathie, microkinésithérapie, sophrologie		30€ / 1 fois/an/bénéficiaire	23€/consultation limité à 4x/an/famille
Sevrage tabagique (hors et sur prescription médicale)	0€ à 150€ / an /bénéficiaire		
<b>PHARMACIE</b>			
Médicaments à service médical rendu "majeur ou important"	65% BR	35 % BR	
Médicaments à service médical rendu "modéré"	30% BR	70 % BR	
Médicaments à service médical rendu "faible"	15% BR	85 % BR	

Pharmacie prescrite non remboursée par le régime de base			40€/an/famille
<b>HOSPITALISATION</b> (y compris maternité et psychiatrie)			
Frais de soins et de séjour	80% ou 100% BR	0% ou 20% BR	
Honoraires		0% ou 20% BR	
Dépassement d'honoraires (médical et chirurgical) :			
Médecins adhérents au DPTM		220 % BR	280 %BR
- Médecins non adhérents au DPTM aux soins y.c. non conventionnés (remboursement sur la base du tarif d'autorité)		100 % BR	
Dépassement d'honoraires (maternité et psychiatrie) :			
- Médecins adhérents au contrat d'accès aux soins (CAS)		220 % BR	80% BR
- Médecins non adhérents au contrat d'accès aux soins y.c. non conventionnés (remboursement sur la base du tarif d'autorité)		100 % BR	
Forfait journalier hospitalier		FR	FR
Chambre particulière (par jour/an/bénéficiaire)		25€ /jour	53€/jours limité à 60 jours/an
Frais d'accompagnement (enfant de moins de 16 ans)			52€/jours limité à 30 jours/an
Prime de naissance		1/3 PMSS	
<b>OPTIQUE</b>			
Equipement : verres + monture (dont 150 € maxi pour les montures)		par bénéficiaire et pour 2 ans <sup>(3)</sup>	par bénéficiaire et pour 2 ans <sup>(3)</sup>
Monture + 2 verres simples <sup>(4)</sup>	60% BR	230 €	140 €
Monture + 1 verre simple et 1 verre complexe ou 1 verre très complexe	60% BR	275 €	140 €
Monture + 2 verres complexes <sup>(4)</sup> ou 2 verres très complexes ou 1 verre complexe et 1 verre très complexe	60% BR	350 €	140 €
Lentilles remboursées par le régime de base	60% BR	40% + crédit de 210€ / an	Crédit de 140€ / an
Lentilles non remboursées par le régime de base		Crédit de 100€ / an	Crédit de 140€ / an
<b>DENTAIRE</b>			

Frais de soins	70% BR	100 % BR	
Honoraires	70% BR	100 % BR	
Prothèses dentaires remboursées par le régime de base (hors couronne implanto-portée)	70% BR	140% BR+ crédit de 300€	160%
Couronne implanto-portée	70% BR	140% BR + crédit de 300€	160%
Inlays Onlays	70% BR	100 % BR	
Inlay core	70% BR	100 % BR	
Orthodontie remboursée par le régime de base	70% ou 100% BR	200 % BR	50 % BR
Implantologie (hors couronne implanto-portée)			200€ / an / bénéficiaire
Parodontologie			100€ / an / bénéficiaire
<b>APPAREILLAGE</b>			
Fournitures médicales, pansements, gros et petits appareillages, orthopédie, prothèses sauf prothèses auditives et dentaires	60% ou 100% BR	0% BR ou 40% BR	400 % BR
Prothèses auditives remboursées par le régime de base	60% BR	390%	Crédit de 350€/oreille/an
<b>CURES THERMALES</b>			
Frais remboursés par le régime de base : honoraires médicaux <sup>(1)</sup> , transport, hébergement, surveillance	65% ou 70% BR		35% ou 30% BR
Forfait thermal complémentaire	Frais balnéaires acceptés		Crédit de 150€ /an /bénéficiaire
<b>DIVERS</b>			
Transports remboursés par le régime de base	65% BR	35 % BR ou 30% BR	
Forfait actes lourds <sup>(5)</sup>		FR	
Vaccins non remboursés par le régime de base			40€/an/famille

(1) Pour les éventuel dépassements, se référer aux Dépassements Frais Médicaux. Si garantie différente, ajouter lignes de garanties avec distinction CAS/Non CAS.

(2) **Actes de prévention** : tous les actes de prévention sont pris en charge au titre du contrat (pour information liste annexée ci-dessous à la date du 18/11/2014) : scellement des sillons avant 14 ans ; détartrage annuel effectué en 2 séances maximum ; bilan du langage avant 14 ans ; dépistage de l'hépatite B ; dépistage des troubles de l'audition après 50 ans ; ostéodensitométrie pour les femmes de plus de 50 ans ; vaccinations (diphtérie, tétanos, poliomyélite, coqueluche, hépatite B, BCG, rubéole, pneumocoques, selon âge).

(3) La période de prise en charge de 2 ans est réduite à un an pour les enfants de moins de 18 ans et les personnes dont la vue évolue.

(4) **Verres simples** : sphère comprise entre -6 +6 dioptries et/ou cylindre  $\leq 4$  dioptries

**Verres complexes :**

- verre simple foyer (Sphère  $< -6$  ou  $+6$  dioptries ou cylindres  $< +4$  dioptries) ;
- verres multifocaux ;
- verres progressifs.

**Verres très complexes :**

- verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est hors zone de  $-8,00$  à  $+8,00$  dioptries
- verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est hors zone de  $-4,00$  à  $+4,00$  dioptries

(4) **Verres unifocaux :**

- verres unifocaux simples (catégorie a) : verres simple foyer dont la sphère est comprise entre  $-6,00$  et  $+6,00$  dioptries et/ou le cylindre est inférieur ou égal à  $+4,00$  dioptries

- verres unifocaux complexes ( catégorie c) : verres simple foyer dont la sphère est hors zone de  $-6,00$  à  $+6,00$  dioptries ou dont le cylindre est supérieur à  $+4,00$  dioptries

**Verres mixtes** : un verre simple et un verre complexe, un verre simple et un verre très complexe, un verre complexe et un verre très complexe

**Verres multifocaux :**

- verre multifocaux complexes (catégorie c) et très complexes (catégorie f : verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est hors zone de  $-8,00$  à  $+8,00$  dioptries ou verres multifocaux ou progressifs dont la sphère est hors zone de  $-4,00$  à  $+4,00$  dioptries).

(5) **Forfait acte lourd** : il s'agit d'un ticket modérateur d'ordre public et forfaitaire (18 € en 2015). Il est dû par le patient au praticien pour tout acte technique dont le montant est supérieur à 120 € (ou dont le coefficient est supérieur à 60).

